

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE DERECHO

**TEMA:**

---

*“EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR  
DESAHUCIO”*

---

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

**AUTOR:**

David Sebastián Moreno Núñez

**TUTOR:**

Dr. Mg. Nelson Eduardo Mayorga Naranjo

Ambato – Ecuador

2018

**TEMA**

---

***“EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR  
DESAHUCIO”***

---

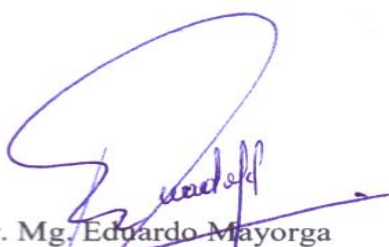
## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

El Suscrito Dr. Mg. Eduardo Mayorga, CERTIFICA:

Que el señor DAVID SEBASTIAN MORENO NÚÑEZ portador de la CC180445325-4 habilitado para obtener el Título de Tercer Nivel; ha concluido su Trabajo de Titulación, Modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; sobre el Tema: “EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO”, previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, por lo que en calidad de Tutor del Trabajo de Titulación, certifico de la autenticidad del mencionado Trabajo, y de haberle orientado durante todo el proceso.

Ambato 25 de Enero del 2018.

### **LO CERTIFICO:**



Dr. Mg. Eduardo Mayorga

**TUTOR**

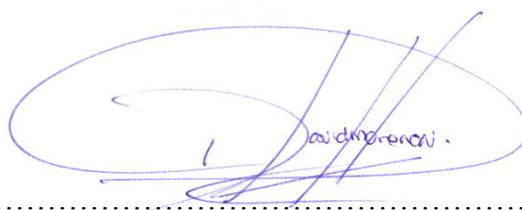
## AUTORÍA

Los criterios emitidos en el proyecto de Investigación con el Tema: ***“EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO”***, presentado por el Señor David Sebastián Moreno Núñez, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de responsabilidad del autor.

Ambato, 25 de enero de 2018

Por constancia

### EL AUTOR.



**David Sebastián Moreno Núñez**

**CC. 180445325-4**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de Investigación Titulado ***“EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO”***, un documento disponible para su lectura y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 25 de Enero de 2018

### **EL AUTOR.**



.....  
**David Sebastián Moreno Núñez**

**CC. 180445325-4**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el Tema: ***“EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO”***, presentado por el señor David Sebastián Moreno Núñez, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A

Ambato.....

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

## **DEDICATORIA**

A mi Padre y a mi Madre, por ser los cimientos para la construcción de mi vida profesional impulsándome cada día con sus palabras de ánimo, apoyo y confianza que depositaron en mí para luchar por mis sueños y formarme profesionalmente, a mi hija que a pesar de no estar físicamente conmigo me cuida y me protege desde el cielo “Camila”.

A mi familia, por ser los testigos de mi esfuerzo para que yo pueda cumplir mis objetivos, ténganlo por seguro que este es uno de los muchos peldaños a escalar.

*David*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primeramente a Dios, a mis padres, mis hermanas y a mi familia por ser la primera escuela de la vida de donde he aprendido a ser una persona llena de valores con principios y recibir de ellos un apoyo incondicional en el transcurso de mi vida académica y a futuro como profesional.

Un agradecimiento especial a mi tutor el Dr. Mg. Eduardo Mayorga por ser una excelente persona con don de gente, por la paciencia y entrega de sus conocimientos como docente y como tutor, así como a las autoridades y docente Abg. Mg. Luis Espín por guiarme al transcurso del desarrollo del proyecto de quienes he aprendido que la profesión se la lleva con una gran responsabilidad y dedicación constante.

*David*



## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

| <b>CONTENIDO</b>                              | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>A. SECCIÓN PRELIMINAR</b>                  |             |
| PORTADA.....                                  | i           |
| CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....                  | iii         |
| AUTORÍA.....                                  | iv          |
| DERECHOS DE AUTOR.....                        | v           |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....         | vi          |
| DEDICATORIA.....                              | vii         |
| AGRADECIMIENTO.....                           | viii        |
| ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....             | ix          |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                         | xii         |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS.....                       | xiii        |
| RESUMEN EJECUTIVO.....                        | xiv         |
| ABSTRACT.....                                 | xv          |
| <b>B. TEXTO</b>                               |             |
| INTRODUCCIÓN.....                             | 1           |
| <b>CAPITULO I</b>                             |             |
| <b>EL PROBLEMA</b>                            |             |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....               | 3           |
| CONTEXTUALIZACIÓN.....                        | 4           |
| ÁRBOL DE PROBLEMAS.....                       | 11          |
| ANÁLISIS CRÍTICO.....                         | 12          |
| PROGNOSIS.....                                | 12          |
| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....                 | 13          |
| PREGUNTAS DIRECTRICES.....                    | 13          |
| DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN..... | 13          |
| JUSTIFICACIÓN.....                            | 13          |
| OBJETIVOS.....                                | 14          |

|                        |    |
|------------------------|----|
| OBJETIVO GENERAL ..... | 14 |
| ESPECÍFICOS .....      | 14 |

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

|   |    |
|---|----|
| ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....                     | 15 |
| FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....                        | 15 |
| FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA .....                   | 15 |
| FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA:.....                       | 16 |
| FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA.....                        | 17 |
| FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....                             | 17 |
| CATEGORÍAS FUNDAMENTALES .....                        | 18 |
| CONSTELACIÓN DE IDEAS - VARIABLE INDEPENDIENTE.....   | 19 |
| CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE..... | 20 |
| DESARROLLO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....          | 20 |
| ANTECEDENTES.....                                     | 23 |
| HIPÓTESIS.....  | 43 |
| SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.....                        | 43 |
| VARIABLE INDEPENDIENTE.....                           | 43 |
| VARIABLE DEPENDIENTE .....                            | 43 |

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

|  |    |
|--|----|
| ENFOQUE INVESTIGATIVO .....                                | 44 |
| MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....                  | 44 |
| INVESTIGACIÓN DE CAMPO .....                               | 44 |
| INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA-DOCUMENTAL .....               | 45 |
| NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                        | 46 |
| INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.....                             | 46 |
| INVESTIGACIÓN ASOCIACIÓN DE VARIABLES (CORRELACIONAL)..... | 47 |
| POBLACIÓN Y MUESTRA.....                                   | 47 |
| POBLACIÓN.....   | 47 |
| MUESTRA.....   | 47 |

|  |    |
|--|----|
| OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES..... | 49 |
| RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....       | 51 |
| PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ..... | 51 |

**CAPITULO IV**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| CONCLUSIONES:.....                | 63 |
| RECOMENDACIÓN.....                | 64 |
| CAPITULO VI.....                  | 65 |
| PROPUESTA.....                    | 65 |
| DATOS INFORMATICOS .....          | 65 |
| ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA..... | 65 |
| OBETIVOS .....                    | 66 |
| OBJETIVO GENERAL.....             | 66 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....        | 66 |
| JUSTIFICACIÓN .....               | 67 |
| ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD .....    | 67 |
| FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA.....    | 68 |
| DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....   | 70 |
| MODELO OPERATIVO.....             | 73 |
| BIBLIOGRAFÍA .....                | 74 |
| ANEXOS Y PAPER                    |    |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Tabla N.- 1 Población .....  | 47          |
| Tabla N.- 2 Operacionalización de la variable independiente: IN DUBIO PRO OPERARIO.....        | 49          |
| Tabla N.- 3 Operacionalización de la variable dependiente: LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO ..... | 50          |
| Tabla N.- 4 Plan de recolección de Información.....  | 51          |
| Tabla N.- 5 Pregunta 1 .....   | 53          |
| Tabla N.- 6 Pregunta 2 .....   | 54          |
| Tabla N.- 7 Pregunta 3 .....   | 55          |
| Tabla N.- 8 Pregunta 4 .....   | 56          |
| Tabla N.- 9 Pregunta 5 .....   | 57          |
| Tabla N.- 10 Pregunta 6 .....  | 58          |
| Tabla N.- 11 Pregunta 7 .....  | 59          |
| Tabla N.- 12 Pregunta 8 .....  | 60          |
| Tabla N.- 13 Pregunta 9 .....  | 61          |
| Tabla N.- 14 Pregunta 10 .....   | 62          |
| Tabla N.- 15 Modelo Operativo .....  | 73          |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| Grafico N.- 1 Árbol de Problemas .....                              | 11          |
| Grafico N.- 3 Categorías Fundamentales .....                        | 18          |
| Grafico N.- 4 Constelación de ideas - variable independiente.....   | 19          |
| Grafico N.- 5 Constelación de ideas de la variable dependiente..... | 20          |
| Grafico N.- 6 Pregunta 1 .....                                      | 53          |
| Grafico N.- 7 Pregunta 2 .....                                      | 54          |
| Grafico N.- 8 Pregunta 3 .....                                      | 55          |
| Grafico N.- 9 Pregunta 4 .....                                      | 56          |
| Grafico N.- 10 Elaborado por: David Moreno. (2017) .....            | 57          |
| Grafico N.- 11 Pregunta 6 .....                                     | 58          |
| Grafico N.- 12 Pregunta 7 .....                                     | 59          |
| Grafico N.- 13 Pregunta 8 .....                                     | 60          |
| Grafico N.- 14 Pregunta 9 .....                                     | 61          |
| Grafico N.- 15 Pregunta 10 .....                                    | 62          |

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo de titulación denominado *EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO*, se ha basado en el problema en torno a la vulneración del principio, *in dubio pro operario*, al momento de aplicar el cálculo de la bonificación por desahucio, debido a varios factores entre ellos encontramos escasa claridad de la normativa existente, norma legal que no da una manera clara de cómo calcular la bonificación por desahucio dejando en un principio al arbitrio de los juzgadores o de los servidores administrativos encargados de los cálculos de las liquidaciones en la terminación de la relación laboral.

El cálculo de la bonificación por el Desahucio, a sabiendas que se le perjudica al trabajador si este no completó su año de trabajo al no cancelarle el tiempo trabajado causa un alto grado de insatisfacción en los trabajadores refiriéndonos a la no consideración para este cálculo de los meses en los cuales si trabajó pero que por no cumplir el año de servicio no se lo cancela, para ser más claro se creen no trabajados.

En la gran mayoría de encuestados consideran que el tema de investigación es una realidad que todos conocen pero que nadie hace nada para solucionarlo, pues por más que no es así, hablando de un perjuicio al empleador, puede ser considerado por muchos que es un ataque más a la cabeza de la producción generador de trabajo

### **PALABRA CLAVE:**

Bonificación por desahucio, violación del principio *In dubio pro operario*

## **ABSTRACT**

The present investigative work of certification denominated THE PRINCIPLE IN DUBIO PRO OPERARIO AND THE BONUSATION FOR DESAHUCIO, has been based on the problem around the violation of the principle, in dubio pro operario, at the moment of applying the calculation of the eviction bonus, due to several factors among them we find little clarity of the existing regulations, a legal rule that does not give a clear way of how to calculate the eviction bonus leaving at first the discretion of the judges or the administrative servants in charge of the calculations of the settlements in the termination of the employment relationship.

The calculation of the bonus for the Eviction, knowing that the worker is harmed if he did not complete his year of work by not canceling the time worked causes a high degree of dissatisfaction in the workers referring to the non-consideration for this calculation of the months in which he did work but not to complete the year of service is not canceled, to be more clear they believe they are not worked.

In the vast majority of respondents believe that the subject of research is a reality that everyone knows but nobody does anything to solve it, because even though it is not so, speaking of a harm to the employer, it can be considered by many to be an attack more at the head of the production generating work

### **KEYWORD:**

Bonus for eviction, violation of the In dubio principle by operator

## INTRODUCCIÓN

Generalmente, se habla sobre la vulneración existente del principio ya reconocido del in dubio pro operario, debido a varios factores entre ellos encontramos escasa claridad de la normativa existente al momento de calcular la bonificación por desahucio lo que respecta y trata el presente Trabajo de Investigación denominado ***“EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO”***

A continuación, se detalla el contenido y los capítulos desarrollados en el presente trabajo de titulación:

En el **CAPÍTULO I** relacionado al **PROBLEMA:** El problema se da en torno a la vulneración existente del principio ya reconocido del in dubio pro operario, debido a varios factores entre ellos encontramos escasa claridad de la normativa existente, norma legal que no da una manera clara de cómo calcular la bonificación por desahucio dejando en un principio al arbitrio de los juzgadores o de los servidores administrativos encargados de los cálculos de las liquidaciones en la terminación de la relación laboral

En el **CAPÍTULO II** que trata acerca del **MARCO TEÓRICO:** contiene una base a la problemática a partir de una recopilación investigativa referente al tema de investigación, así como una debida fundamentación filosófica y legal.

En el **CAPÍTULO III** denominado **METODOLOGÍA:** en este capítulo se detalla el enfoque investigativo, las modalidades de investigación para lograr la recopilación de información a través de los tipos de investigación, técnicas e instrumentos y la muestra para llegar a obtener la Población con la que se trabajó.

En el **CAPÍTULO IV** que trata del **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:** se puntualiza en este capítulo los resultados de encuesta, diseñada para ser resuelta por abogados tanto del sector público como abogados en libre



ejercicio profesional, sobre la bonificación de desahucio y el principio In dubio pro operario.

En el **CAPÍTULO V** se determinan las **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**: conforme el análisis de los resultados obtenidos se redacta las conclusiones y recomendaciones.

En el **CAPITULO VI** se desarrolla la **PROPUESTA**: en el cual se incluyen los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, modelo operativo y la propuesta.

Finalmente, el trabajo de investigación contiene las fuentes bibliográficas.

**Línea de Investigación:** Derecho Laboral

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **TEMA:**

“EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO”

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El problema se da en torno a la vulneración existente del principio ya reconocido del in dubio pro operario, debido a varios factores entre ellos encontramos escasa claridad de la normativa existente, norma legal que no da una manera clara de cómo calcular la bonificación por desahucio dejando en un principio al arbitrio de los juzgadores o de los servidores administrativos encargados de los cálculos de las liquidaciones en la terminación de la relación laboral, lo que causa un alto grado de insatisfacción en los trabajadores que son liquidados y no han completado un año completo de trabajo, refiriéndonos a la no consideración para este cálculo de los meses en los cuales si trabajó pero que por no cumplir el año de servicio no se lo cancela, para ser más claro se creen no trabajados.

Los derechos de los trabajadores son intangibles e irrenunciables, no se puede considerar como algo normal o de derecho que a un trabajador que de por terminada la relación laboral por cualquier causal permitida por la ley no se le reconozcan el tiempo trabajado.

## **CONTEXTUALIZACIÓN**

### **MACRO:**

El in dubio pro operario es un principio a **NIVEL MUNDIAL** ha tenido un gran impacto y ha sido un tema de gran relevancia por lo que conlleva el tema de protección de los derechos de los trabajadores.

### **Europa**

El In dubio pro operario, tanto desde la perspectiva de la doctrina y jurisprudencia extranjera, principalmente europea continental, no sería un principio del Derecho del Trabajo sino un criterio de interpretación. El in dubio pro operario carecería de vigencia en la doctrina y jurisprudencia europeas. Aun en caso de admitirse su aplicación que debería hacerse de manera muy limitada. Su aplicación introduciría elementos que afectarían la seguridad jurídica. No procedería su utilización para la integración de vacíos legales o para la creación de situaciones no previstas en la ley.

Una manifestación del principio protector sería la regla hermenéutica in dubio pro operario. Sobre la misma, su existencia y vigencia, existen serios reparos en la doctrina y jurisprudencia europeas.

Invitado a intervenir en el Curso sobre Principios del Ordenamiento Laboral y su Aplicación (Aula de Torrelavega) en Cantabria, julio de 2002, Desdentado - Magistrado de la Sala en lo Social el Tribunal Supremo de España- iniciaba su exposición señalando: "El principio se eclipsa en la práctica judicial y luce cada vez menos en la teoría. No hay sobre él ni monografías, ni menos artículos en revistas especializadas. Comienza a desaparecer en algunos manuales modernos y, aunque en la mayoría se mantiene, se constata en ellos su declive o su carácter problemático':

Decía además "tengo la sensación de enfrentarme a una reliquia histórica, a un ejercicio de arqueología jurídica y me temo que este ejercicio pueda resultar algo rancio. Habrá que abordarlo, por lo tanto, con algún humor"

El principio pro operario entró en crisis desde hace más de 40 años y "se le considera impropio de una disciplina que ha superado ya su momento inicial; se afirma su incompatibilidad con la imparcialidad del verdadero juez del trabajo; se exige que exista un caso de verdadera duda sobre el alcance de un precepto jurídico aplicable: se considera contrario a la igualdad que garantizan las constituciones"

### **España:**

No podemos apartar del estudio del *In dubio pro*, las principales acepciones del mismo, en estos tres últimos años, la fórmula *in dubio* aparece en tres sentencias del mismo ponente (Xiol Ríos) y año (2011), como integrantes de principios o máximas que se citan, para exponer los argumentos o alegaciones empleados por la parte recurrente o por la sentencia recurrida en casación, no como *ratio decidendi* [fundamento de la decisión]. La STS de 10 de enero de 2011 se reitera en su fundamento jurídico quinto al principio *in dubio pro actione* 'en caso de duda a favor de la acción', cuya vulneración denuncia la recurrente. La STS de 14 de febrero de 2011 incluye, en sus antecedentes de hecho, la regla *in dubio pro asegurado* 'en la duda a favor del asegurado', como invocado en el segundo motivo de casación. La STS de 14 de marzo de 2011 recoge el principio *in dubio pro reo*, también en sus antecedentes de hecho, al reproducir la argumentación de la sentencia dictada por la Audiencia Provincial objeto de casación.

En el mismo espacio temporal se ven sentencias que emplean las formas lingüísticas *res dubia* o *dubia* con distinto significado y alcance jurídico. La STS de 28 de junio de 2011 recoge el grupo nominal *res dubia* en sus antecedentes de hecho cuarto, como argumentación de la sentencia de la Audiencia Provincial, recurrida en casación, que acude al *res dubia* en relación con la deficiencia probatoria y sus

consecuencias previstas en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, apartados 1 y 2, conforme a los cuales se desestimará la demanda en caso de duda sobre hechos de los que ordinariamente se desprenda el efecto jurídico pretendido.

En el caso analizado, la Audiencia Provincial rechaza la vulneración de los derechos de la personalidad de unos menores por la existencia de dudas acerca de la ocultación o no de sus rasgos físicos (res dubia).

Plá, sostiene que el principio protector orienta el derecho laboral y la "regla in dubio pro operario" sería una: expresión de éste en el ámbito interpretativo.

El Juez, entre varios sentidos posibles, debe preferir aquel que sea más favorable al trabajador. Thayer y Novoa agregan que al aplicarse el in dubio pro operario como criterio interpretativo se debe preferir la interpretación que refleje el espíritu de la ley. Además, no sólo debe tenerse presente los intereses de los trabajadores sino que se deben armonizar "con los de la comunidad; y que una postura menos proteccionista puede acomodarse mejor con la eficacia del derecho. Se previene que los jueces no pueden recurrir a él para "mejorar los preceptos existentes". Gamonal alejándose del resto de la doctrina afirma que el principio protector permitiría integrar lagunas, creando el juez una norma para el caso.

### **Italia:**

Cessari sostiene que si bien el principio protector podría orientar la creación de normas laborales, no es necesario recurrir a criterios interpretativos peculiares sino que a los criterios generales que conducen casi siempre a conclusiones similares. No cabe concluir la existencia de un criterio especial que lleve a interpretar sistemáticamente las normas en favor del trabajador.

Su campo de acción se reduce en la actualidad porque la defensa de los intereses de los trabajadores es "cada vez menos una cuestión de favor o filantropía hermenéutica, que es lo que hay en la raíz del principio pro operario"

Fue otro "Laboralista Italiano (GRECO) quien reaccionó enérgicamente contra esta tendencia, estimando lícito y lógico que la legislación social proteja al trabajador, pero oponiéndose a que ese amparo se extienda al juez y constituya para este un mandato casi imperativo para buscar cuanta ocasión se le presente de favorecer a una de las partes, por estimarlo un procedimiento peligrosísimo que hay que manejar con exquisito cuidado"

**Meso:**

**Chile:**

La doctrina nacional ha reconocido la existencia de este principio en nuestro derecho desde el primer cuarto del siglo XX. Resulta conveniente revisar lo expuesto por diferentes autores nacionales.

Ortúzar, en 1925, luego de describir los efectos y problemas de la Revolución Industrial en el siglo XXIX, manifiesta que se ha cambiado la mentalidad individualista por otra más humana que, basada en la cooperación y solidaridad, vigorice y enaltezca la dignidad de los hombres.

Comentando las leyes laborales aprobadas en esa época, Ortúzar indica que ante la carencia de reglas legales que armonizaran las relaciones entre patrones y obreros en forma ecuánime, se tuvo la visión clarividente de concebir normas positivas que llenaran este vacío.

En la década del 50, Lagos manifestaba que el derecho del trabajo tiene por fundamento el interés social y, por ello, su obligatoriedad no puede quedar entregada a la voluntad de las partes. Precisaba que la legislación social está

destinada a crear una libertad efectiva entre las partes, compensando al trabajador en su inferioridad económica con una superioridad jurídica.

Más adelante, Gaete Berríos en los años sesenta del siglo pasado, presentaba al derecho del trabajo como "el derecho del porvenir". Este autor enfatiza que el derecho laboral busca tutelar y valorizar a la clase trabajadora, dada su evidente inferioridad económica, justificándose, de esta forma, las limitaciones a la libertad contractual que esta rama establece, por cuanto de esta forma se logra la eficaz protección del trabajador. Agrega que las Constituciones modernas han consagrado estos derechos en sus textos, dado que no han podido desconocer la importancia de los principios laborales.

Humeres Magnan destacaba que las legislaciones derivadas de la Revolución Francesa partían de una premisa totalmente falsa: la igualdad de las partes contratantes. Este y otros factores vinculados a la cuestión social, la intervención de la Iglesia y el mismo temor de los capitalistas frente al aumento de las movilizaciones y protestas de trabajadores derivaron en el nacimiento de un nuevo derecho, el derecho del trabajo.

Escríbar Mandiola mencionaba la constitucionalización e internacionalización del derecho del trabajo como uno de sus caracteres, y expresaba que el Derecho del Trabajo es la sistematización de los esfuerzos para implantar la igualdad económica para garantizar la verdadera libertad de contratar en la esfera laboral.

Walker Linares precisaba que derecho laboral es el más universal y el más humano de los derechos. Añade que las ramas del derecho tradicional envejecido, a veces deshumanizado y caduco, han sido sacudidas por el huracán de este derecho joven, ágil, plétórico de vida, incidiendo en los cambios de la clásica doctrina de la autonomía de la voluntad del derecho civil y en el imperio sin límites de la implacable ley económica de la oferta y la demanda.

Además, la doctrina manifestaba que los derechos laborales tenían como fuente los derechos humanos esenciales reconocidos por las naciones civilizadas, por ejemplo, Humeres Magnan en 1966, comentando la Ley N° 16.455 sobre Inamovilidad o Estabilidad en el Empleo, destacaba como fuente de la legislación laboral chilena la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Carta Americana de Garantías Sociales

### **Micro:**

En el Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, se enumeran los principios del Derecho del Trabajo; el numeral 3 establece "En caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en sentido más favorable de las personas trabajadoras", mismo principio que se encuentra en el Artículo 7 del Código del Trabajo.

Este principio tiene esencialmente la característica de protector, porque se dirige exclusivamente a la tutela del trabajador, y sus derivaciones o reglas que ejemplifican el principio, estas reglas son de la aplicación más favorable y de la condición más beneficiosa.

El principio va dirigido al intérprete (juez) de la norma, pues en caso de existir alguna duda, éste decidirá en el sentido más favorable al trabajador.

El antecedente de este principio se encuentra en el derecho romano, donde la duda había de estar a favor del reo "in dubio pro reo", que después pasó al derecho civil donde, en caso de duda el beneficiado era el deudor "in dubio pro solvendo". Claramente se ve que siempre la interpretación más favorable, privilegia al más débil de la relación jurídica, en el caso del trabajo, es al trabajador por su situación de vulnerabilidad frente al empleador.

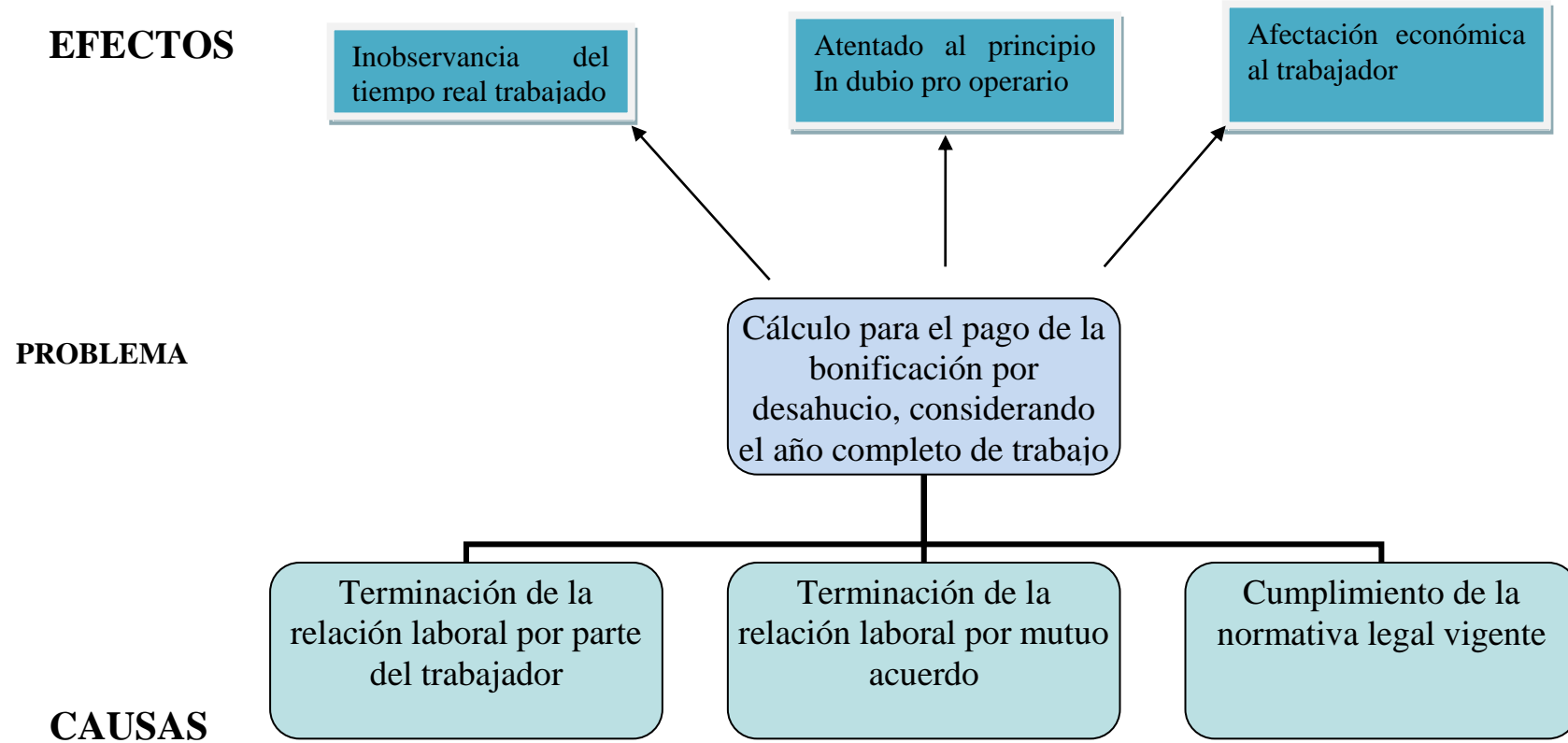


Por lo tanto este principio significa que, cuando una norma es ambigua u oscura, puede ser interpretada de varias formas y con distinto alcance, el juez está obligado a inclinarse por la interpretación más favorable y respetar la condición más beneficiosa.

La regla de la condición más beneficiosa, es cuando una situación anterior es más provechosa para el trabajador se la debe respetar, por lo que resulta inconcebible que un contrato sea modificado en perjuicio del trabajador.

Queda claro que el principio “in dubio pro operario”, se maneja desde una perspectiva proteccionista, pues tiene como fin proteger la dignidad del trabajador, principio que tiene dos reglas fundamentales: la primera que va hacia la interpretación más favorable de la norma a favor del trabajador y la segunda es la de respetar la condición más beneficiosa

## ÁRBOL DE PROBLEMAS



**Grafico N.- 1 Árbol de Problemas**

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez

## **ANÁLISIS CRÍTICO**

Una vez que termina la relación laboral lo más lógico es realizar una liquidación de haberes a los cuales tiene derecho el trabajador, sea cual fuese la causa de terminación de esta relación, siempre el acta de finiquito estará acompañada de esta liquidación, ahora bien esta terminación se puede dar por deseo del trabajador notificando al empleador o por mutuo acuerdo.

En ambos casos al aplicar la ley, lo que se logra es un monto por los años de servicio a un empleador, pero decimos años de servicio, aquí se ha establecido por jurisprudencia que el cálculo será cumplido un año completo es decir si trabajo un año once meses solo recibirá la bonificación por el año completo, no percibe nada por los once meses laborados, que aplicación podemos darle al principio in dubio pro operario, no olvidemos que ese principio es el encargado de velar por mejorar las condiciones al trabajador, acaso no es mejorar la condición dotándole de una mejor bonificación, que en realidad se haría es reconocer la labor por parte del trabajador, no regalarle nada.

Al haber cumplido con todas sus obligaciones el trabajador lo que espera al momento de su liquidación es un monto que por más justo lo considere el, pues no olvidemos que si se aplica la normativa no es ilegal pero a los ojos de los trabajadores puede resultar por demasiado injusto.

Acaso no se rindió de forma adecuada en el trabajo en los meses que no sea cuantificado por año, acaso el terminar una relación laboral amigablemente para el trabajador no se tiene derecho a percibir algún emolumento que este acorde al tiempo trabajado.

## **PROGNOSIS**

Si no se halla solución al problema planteado se continuara violentando el derecho del trabajador a que se le reconozca el tiempo efectivo que ha trabajado, no

únicamente se debe cancelar la bonificación por desahucio cuando se ha completado el año como determina la norma legal vigente.

Este accionar causa perjuicios económicos a los trabajadores que al terminar una relación labora sin que implique controversia se ven en un contexto de desconocimiento de sus derechos adquiridos.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿CÓMO INCIDE EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO?

## **PREGUNTAS DIRECTRICES**

- 1.- ¿A qué se refiere el Principio In dubio pro operario?
- 2.- ¿En qué consiste la Bonificación por desahucio?
- 3.- ¿Cuál sería la mejor alternativa de solución al problema planteado?

## **DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN**

**Campo:** Derecho

**Área:** Laboral

**Aspecto:** Derecho a Bonificación por desahucio.

**Temporal:** El tiempo del problema a investigar es en el año 2017

**Espacial:** Bibliográfica-Virtual-Documental.

## **JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación es de gran **interés** ya que una de las bases primordiales para el desarrollo social es la estabilidad emocional y económica de los trabajadores al momento de terminar su relación laboral por la causa que sea.

Es de **importancia** ya que tiene afecta a un gran número de trabajadores que pese a haber trabajado por un periodo de tiempo este no se lo reconoce si no se cumplió un año, falencia que a mi parecer posteriormente se transforma en la vulneración de derechos que se encuentran ya garantizados.

Es **novedoso** pues no existe investigaciones anteriores sobre esta problemática, por lo que este tema es nuevo.

Además, este trabajo de investigación es **factible** pues se cuenta con datos sobre la terminación de la relación laboral y resoluciones de la ex corte suprema de justicia, evitando la inseguridad e insatisfacción, mostrando un verdadero adelanto en el funcionamiento y garantía para la ejecución de un derecho.

Los **beneficiarios** de la presente investigación serán todos los trabajadores del país que decidan dar por terminada la relación laboral sin haber cumplido un año completo de trabajo, aclarando que hablamos no solo del primer año sino de la temporalidad para ser bonificado.

**Impacto** en otros países generando, así, la necesidad en estas de adoptar herramientas para la ejecución y garantía de los mismos.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Comprobar si se aplicación del principio in dubio pro operario y la bonificación por desahucio

### **ESPECÍFICOS**

Determinar el alcance el Principio In dubio pro operario

Estudiar la Bonificación por desahucio

Determinar cuál sería la mejor alternativa de solución al problema planteado

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

#### **FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

La presente investigación se encuentra alineada con el paradigma naturalista, que analizará e interpretará el campo de acción de las ciencias del espíritu de investigación, debido a que tiene como finalidad comprender las realidades construidas, interrelacionadas y dependientes de los demás significados de las actuaciones de las personas y su percepción ante las acciones según (Members2010).

En la presente investigación se aplicará una metodología Crítica- Propositiva ya que esta surge como una alternativa para comprender y hacer Ciencia. Este método apoya a la Dinámica del Cambio Social, partiendo de su contradicción y desigualdades sociales planeando propuestas de acción y de ejecución.

Esta metodología tiene como finalidad generar transformaciones en las situaciones abordadas partiendo del Conocimiento, y compromiso para la acción de los sujetos inmiscuidos en ello.

El análisis de la investigación está orientado al descubrimiento exploratorio, expansionista y descriptivo e inductivo, lo cual permitirá tener una buena observación de lo que está pasando en el campo investigado.

#### **FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA**

La epistemología plantea muchas cuestiones, entre ellas:

*1 Cómo la realidad puede ser conocida, 2 la relación entre el que conoce y lo que se sabe, 3 las características, los principios, las hipótesis que guían el proceso de conocer y el logro de resultados, y 4 la posibilidad de que el proceso que se está compartido y repetido por los demás con el fin de evaluar la calidad de la investigación y la fiabilidad de los resultados.* (Vasilachis, 2011, pág. 45)

Por ello, se puede afirmar que el presente trabajo de investigación, no solamente busca solucionar la problemática, sino contribuir con más conocimientos a las nuevas generaciones, a través del proceso dialéctico entre las variables tecnológicas de la información y comunicación.

### **FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA:**

Refiriéndose a antología:

*“En la ficción del género antología se usa para clasificar las colecciones de obras menores como cuentos y novelas cortas, generalmente recogidos en un solo volumen para su publicación.”*(Pieper, 2010pág. 55)

Aplicando el concepto anterior al progreso del proyecto, la fundamentación ontológica se refiere a la concepción objetiva de la realidad independiente de la conciencia, sujeta a leyes, en permanente cambio y movimiento, la realidad está construida en sistemas, con una visión de relativismo científico, que cataloga a la ciencia en devenir.

En efecto, la presente investigación está situada a la determinación de causas que originan el problema en base a las variables: El In dubio pro operario y el desahucio. De esta manera se facilitara el desarrollo de una propuesta dando solución a los problemas y originando beneficios para la población afectada.

## **FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA**

Según Pomeroy (2010, pág. 28) axiológica es:

*El estudio filosófico de valor o bien, es el término colectivo para la ética y la estética campos filosóficos que dependen de manera crucial de las nociones de valor o las bases de estos campos, y por lo tanto similar a la teoría del valor y la meta-ética. Por tanto, esta investigación se sustenta en el compromiso por el bien común del ser humano, en la práctica de valores trascendentes en la sociedad como son: solidaridad, tolerancia, respeto, etc.*

## **FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

La presente investigación se fundamenta en:

➤ **Código del Trabajo**

Artículos: 4, 5,7, 184, 185, 190, 191.

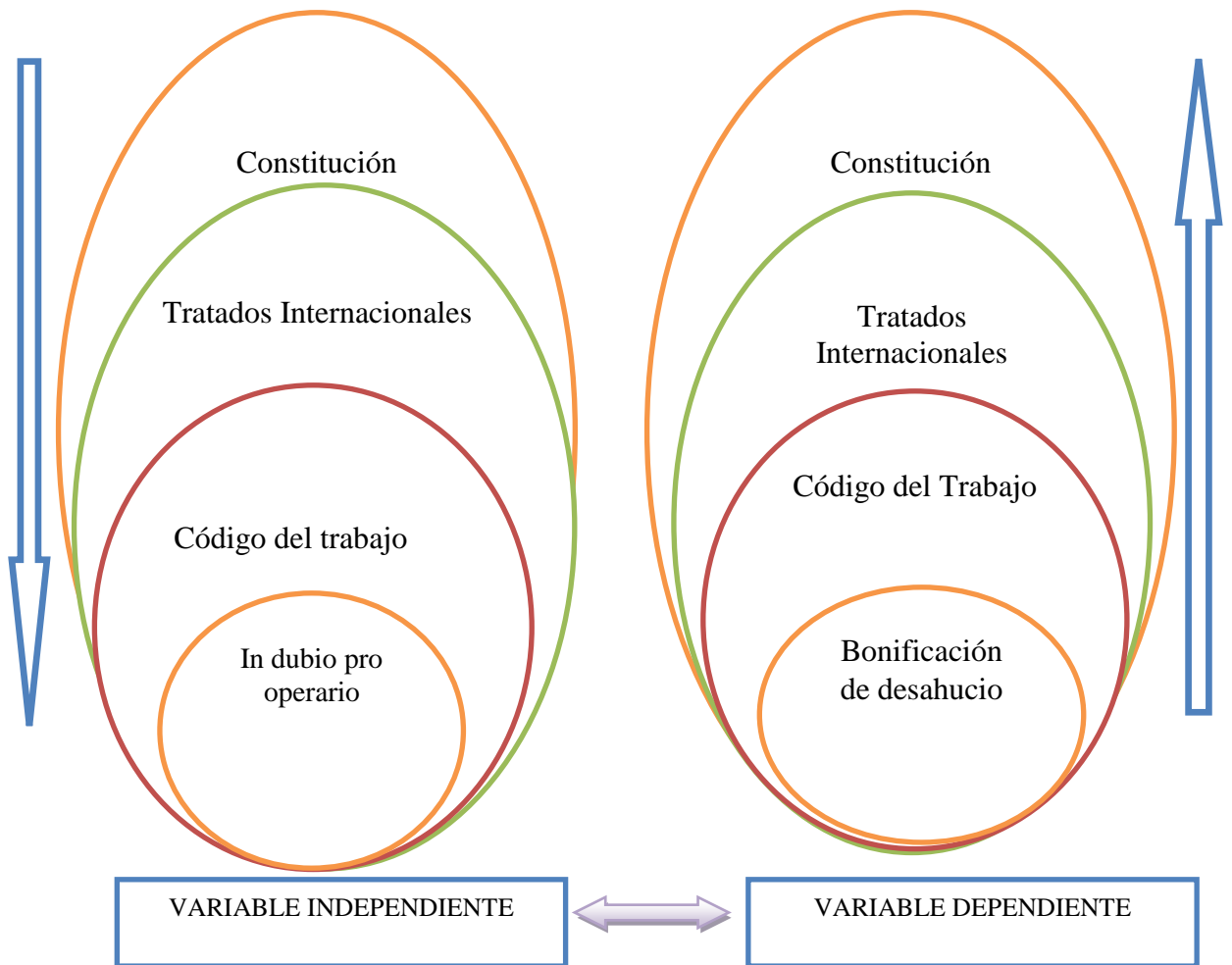
➤ **Constitución de la República del Ecuador**

Artículos: 33, 325, 326 numeral 3



## CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

Subordinación conceptual

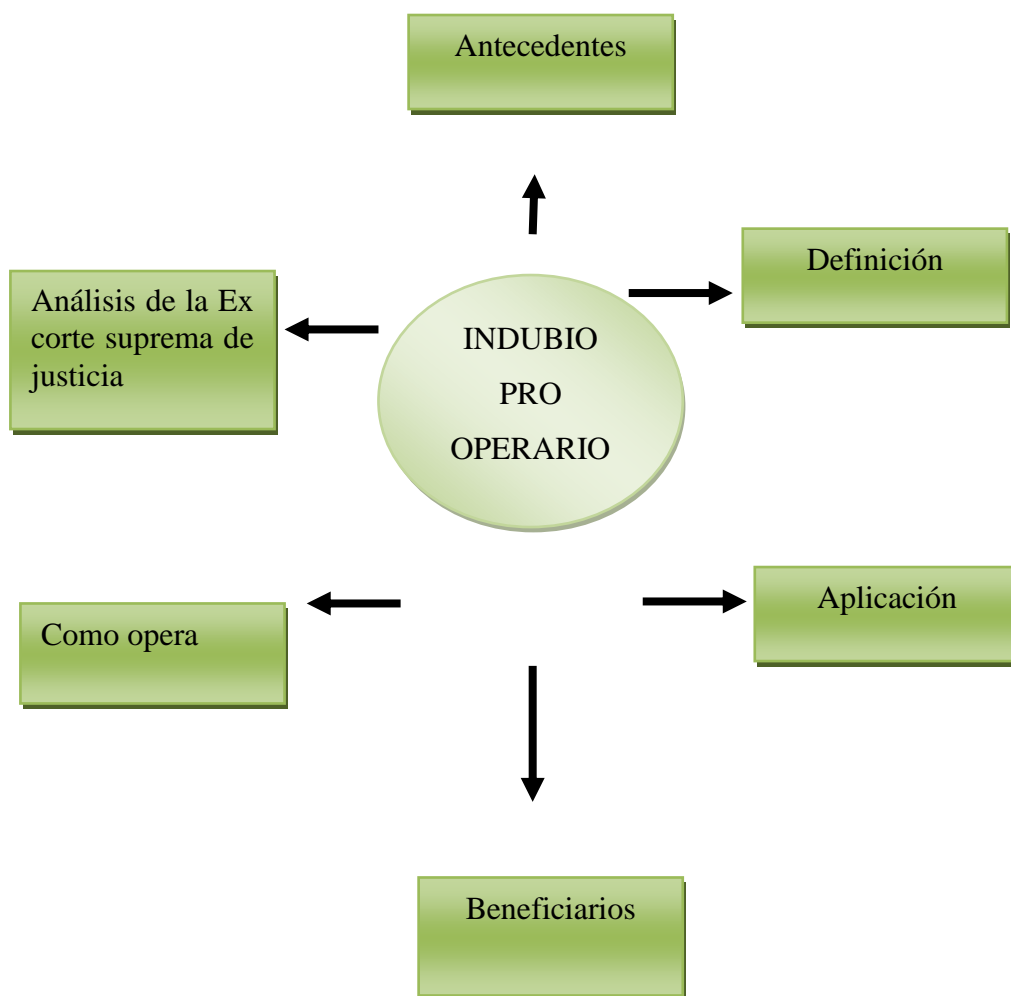


**Grafico N.- 2** Categorías Fundamentales

**Fuente:** Marco Teórico

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez

## CONSTELACIÓN DE IDEAS - VARIABLE INDEPENDIENTE

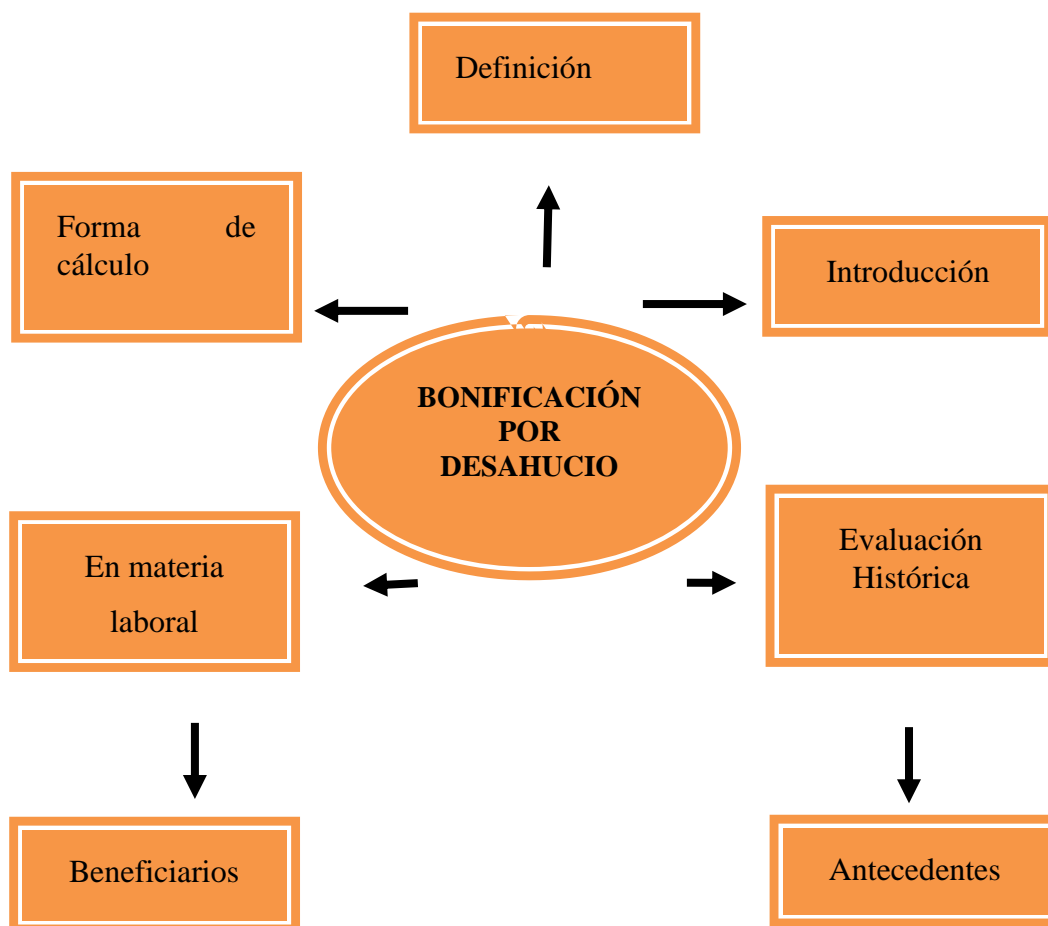


**Grafico N.- 3** Constelación de ideas - variable independiente

**Fuente:** Marco Teórico

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez

## CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE



**Grafico N.- 4** Constelación de ideas de la variable dependiente

**Fuente:** Marco Teórico

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez

## **DESARROLLO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE INDUBIO PRO OPERARIO**

### **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

Art. 33.- "...El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía....."

Art. 325.- "...El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores..."

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

En síntesis, la nueva Constitución presenta avances indudables en los derechos laborales de los trabajadores sin embargo existen trabajadores insatisfechos al momento de dar por terminada su relación laboral por parte del empleador a pesar que uno de los derechos que consagra la Constitución de la República del Ecuador en su art. 33 es el Trabajo, sin duda alguna es el derecho que más se vulnera en nuestra sociedad, aunque de manera negativa, el de la Estabilidad Laboral, debido a que en los últimos días han existido varios conflictos laborales dentro del sector privado como es el caso de las personas que trabajan en estas instituciones como contratados, los cuales viven en una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral, lo que a su vez no es justo que caiga sobre los trabajadores el peso de estos actos contrarios a la Ley, que son viciados desde el momento en que los contratos comienzan a ser renovados fuera de las previsiones legales de tal manera vulnerando sus derechos laborales.

La estabilidad laboral es el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto de trabajo de manera permanente, y a que se garanticen sus ingresos en forma directa,

sin embargo se vulnera el sentido más favorable a las personas trabajadoras lo que no va a permitir satisfacer sus necesidades y las de su familia.

## **CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES**

### **La Convención Americana sobre Derechos Humanos**

Sistema interamericano de promoción y protección de los derechos humanos de la cual en 1998 Ecuador junto con 24 naciones formo parte de esta. Esta convención nació con la finalidad de proteger las características esenciales de los trabajadores quienes son la parte más débil por lo que los juzgadores están en la obligación de aplicar.

### **Organización Internacional del Trabajo OIT**

Este es creado con el fin de formular políticas y programas para que se mejoren las condiciones de trabajo. Por lo que es un instrumento jurídico de obligatoria interpretación.

Lo que llama la atención y se debe destacar son las actividades de la OIT es la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso laboral, social y económico. El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas. A fin de poder favorecer a los trabajadores en actos que se les pretenda perjudicar siempre y cuando dichos actos sean adversos a la normativa legal.

Los trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT, a fin de llevar a la satisfacción mutua del respeto de sus derechos tanto al empleador como al

trabajador. Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que “las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica”. Haciendo referencia lo mencionado los juzgadores deberían acogerse a dichas interpretaciones y de tal manera poder llegar a un veredicto justo y en igualdad de condiciones y derechos.

## **CÓDIGO DEL TRABAJO**

Artículo 4.- “Irrenunciabilidad de derechos.-Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”

Artículo 5.- “...Protección Judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida...”

Artículo 7.- “...Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral...”

El Código de Trabajo Ecuatoriano busca precautelar los intereses de los trabajadores como empleadores, enmarcándose en el respeto a los derechos laborales ya que son irrenunciables e intangibles y se considerara nula toda estipulación en contrario con esta protección el trabajador se ve obligado a no renunciar a sus derechos y principios, y así evitar el chantaje jurídico del empleador cuando pretenda menoscabarlos con ofertas engañosas lo cual, de ser así, resultarían nulas a la luz del derecho. Es en virtud de dicha norma, cualquier estipulación que suscriba el empleado que viole o menoscabe sus derechos laborales y los principios será ilegal, aunque esta tenga el consentimiento expreso y voluntario del trabajador.

La irrenunciabilidad de los derechos limita la autonomía de la voluntad de las partes en protección del trabajador contemplando la imposibilidad jurídica que una persona renuncie a sus derechos laborales, por lo tanto, si existe una estipulación que vulnere algún derecho del trabajador la misma será nula. El Código del Trabajo en su artículo cuatro determina la irrenunciabilidad de sus derechos.

Es así que el Principio In dubio Pro operario, tiene por objetivo proteger los intereses del débil jurídico en una relación laboral el cual es el trabajador, tutelando la interpretación de la norma siempre a favor del trabajador; siendo un amparo que determina la Constitución en relación con el empleado. En el desarrollo del presente principio, el legislador dejó bien claro que ante la duda en la interpretación de una norma siempre se aplicará la más favorable o la condición más beneficiosa para el trabajador. Lo que debería ser de inmediata aplicación y cumplimiento al momento de conocer un litigio laboral por parte de los administradores de justicia ya que son garantistas de derechos.

## **ANTECEDENTES**

Según DEVEALI, es de carácter especial ya que en un principio fue negado en el sector privado y en consecuencia de la negativa después de varios años fue puesto en aplicación para proteger a la parte más débil cuya situación de debilidad frente al empleador constituye el supuesto básico del derecho laboral, se presenta como acreedor frente a su empleador.

Los acontecimientos más trascendentales para la aparición del principio PRO OPERARIO fueron la REVOLUCIÓN FRANCESA Y LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, a raíz de estos dos grandes fenómenos se produjeron grandes desigualdades de las que eran el punto blanco los trabajadores, por lo que decidieron crear agrupaciones se creó la OIT “Organización Internacional del Trabajo”, punto muy importante para la creación de principios. Y firma de tratados y convenios.

Y actualmente se encuentra inmiscuido en nuestra carta magna de la república del Ecuador en el artículo 326 numeral 3. “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”.

Lo común de este PRINCIPIO PRO OPERARIO, nació con el fin de proteger los derechos del trabajador, para que con una interpretación y sana crítica del juzgador pueda solventar cada derecho que quiera ser inmiscuido en el momento de un replica judicial. Se crea en razón de que el trabajador es el eslabón más débil de la cadena laboral. Siendo así con protesta y agrupaciones se otorgó una protección especial vista casi paternalista.

En razón de esto se determina que no solo las pruebas pueden determinar una situación jurídica contractual. Este principio solo podrá valer, cuando la interpretación de las demás normas no es suficientes para determinar la situación laboral. Y a su vez las pruebas que induzcan al ocultamiento de la verdadera realidad.

## **DEFINICIÓN**

Definición doctrinaria el principio in dubio pro operario incide en la función tuitiva del derecho laboral, parte de la doctrina especializada en lo laboral considera que dada la falta de limitación, este principio se aplicaría a toda disposición en materia de trabajo, aplicadas en todas las normas existentes e incluso en el contrato de trabajo.

El principio in dubio pro operario tiene un reducido marco de actuación, solamente en caso de duda sobre la interpretación de una norma se debe escoger aquella que favorece al trabajador. Por lo tanto, cuando se discute sobre la valoración de pruebas en un proceso judicial, cuando se debe brindar una solución concreta en caso de ausencia de normas, cuando el empleador o el Estado suprimen un beneficio o cuando el trabajador acepta una condición menos ventajosa que la prevista legalmente, estamos fuera del principio del in dubio pro operario, para la aplicación



de este principio debe existir duda insalvable sobre el sentido de una norma. La duda insalvable reclama dos requisitos:

1.-Que haya duda y no una laguna del derecho. La diferencia es fundamental: en la duda existe una norma jurídica cuyo sentido no es claro. En la laguna del derecho debería haber una norma que diera regulación a una situación que la requiere, pero no la hay

2.-Que se trate de una duda insalvable. Esto quiere decir que luego de utilizar todas las técnicas de aplicación del derecho debe quedar todavía una duda que no pueda ser eliminada sobre el sentido normativo de la disposición.

Tratándose de explicar este principio lo que hace es otorgar una solución cuando existan muchas interpretaciones posibles y coherentes a la mano. Así también se puede entender como varias posibilidades con las que cuenta el operador jurídico, el deberá elegir la interpretación que sea más favorable a la parte trabajadora.

Cuando el operador jurídico ha echado mano de todos los mecanismos interpretativos y todavía existe alguna duda sobre el sentido de la norma que impide emitir una conclusión tajante, recién será de aplicación el principio in dubio pro operario.

Entonces, no se trata de un principio que se aplica desde que se presenta la duda interpretativa en la norma jurídica, pues si esta puede ser resuelta por otro mecanismo de interpretación, ya no será necesario acudir al in dubio pro operario. En los conflictos de trabajo, las dudas se tienen que resolver a favor del trabajador, por una razón de protección social a la parte más necesitada. (MORANTE, 2011)

## **APLICACIÓN**

Se trata de un Principio General del Derecho que se aplica para la interpretación de la normativa que rige una relación laboral concreta. En el caso que de esa aplicación derivan dudas acerca de la interpretación, la norma se aplicará conforme a lo que sea más favorable para el trabajador.

Hay que considerar al trabajador como el punto más débil de la cadena que se crea en torno a la relación de trabajo, por tanto, es necesario que se le otorga una protección más especial, sobre todo para que no se vean vulnerados sus derechos.

Tomando un extracto de una sentencia se establece lo siguiente “Se trata de garantizar el pleno y efectivo disfrute de los derechos de los trabajadores y es un criterio de ponderación cercano al principio de equidad”. (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias , 2012)

Así mismo demuestra que puede aplicarse cuando surjan dudas en la determinación de los efectos jurídicos sobre una situación fáctica ya probada (Sentencia del Tribunal Supremo de 15/12/1986). , 1986)

Igualmente procede cuando frente a un mismo hecho pueda aplicarse normas diferentes. Por tanto no se aplica para interpretar hechos controvertidos ni para determinar si tales hechos se han producido o no. Es decir, cuando carece de efectos probatorios ante los Tribunales.

Las normas legales así como de las contractuales no podía operar el principio del "indebido pro operario". Cabe la excepción de la aplicación de este principio si no existe duda o vacíos no tendrá aplicación. Este principio tiene su propio campo de actuación en la interpretación de las normas legales.

Este principio sólo podrá valer y prevalecer, únicamente si su aplicación es conforme a las exigencias de la equidad, para la interpretación de normas oscuras, y una en combinación con otros criterios de interpretación légal y jurisprudencial (Sentencia del Tribunal Supremo,1992).

Es decir, este principio no sustituye a los modos legales de interpretación sino que aparece cuando el criterio favorable al trabajador inclina la solución, pero no como método primero sino último en el razonamiento. La duda interpretativa debe ser racional Es decir, las posibles interpretaciones que se ofrezcan de la misma

controversia han de ser motivadas y argumentadas. Y la búsqueda de estos argumentos se corresponde prácticamente con los modos de interpretación de las normas jurídicas previstos en la normativa legal ecuatoriana.

### **PARA QUIENES OPERA**

No cabe duda alguna que, cuando se dice que el principio IN DUBIO PROOPERARIO busca mejores condiciones para el trabajador, respecto de una norma de dudosa interpretación es de fácil interpretación que aplicara para y en beneficio del trabajador, en función de la mayor remuneración percibida. Es decir se nos plantea que la aplicación del principio IN DUBIO PRO OPERARIO, se realiza en función del monto de la remuneración que percibe el trabajador, E tratadista manifiesta que sería absurda la aplicación de esta regla, con igual peso e intensidad, a casos, incluso iguales, que involucren a empleados que apenas ganan el salario mínimo general y a altos empleados, casi empleadores. La intensidad en la aplicación del principio varía dependiendo de la calidad de trabajador que sea, o en todo caso del tipo de trabajador, de tal forma, no sería lo mismo la aplicación del principio desarrollado, para un gerente, que para un trabajador de personal de limpieza. (MARTIN, 1992)

### **COMO OPERA EL PRINCIPIO PRO OPERARIO**

En la valoración de la prueba predominan los principios de aplicación inmediata de las normas laborales que rescatan todos esos derechos de los trabajadores y este es el “IN DUVIO PRO OPERARIO” establecidos en la carta suprema de la república del Ecuador y en las demás normativas laborales. Todos los preceptos apuntan directamente que cuando exista duda en la existencia del Trabajador y Empleador, se hará una valoración minuciosa de la prueba y si esta arrojará una negativa el Juez con su sana crítica tendrá que valorar todo lo más beneficioso en favor del trabajador.

Según la gaceta judicial del 6 de 19-septiembre 2000, se pretendió desde un comienzo negar por todos los medios de prueba, la existencia de dependencia

laboral entre Trabajador y Empleador con la falta de aplicación del Artículo 8 del Código del Trabajo, que la parte demandada considera que se dejó de aplicar por lo que decide presentar el recurso de Casación. En razón de esta circunstancia, por la gradualidad del principio de favor o pro operario y lo establecido en el numeral 6 del Artículo 35 de la Constitución del 1998 y en el Artículo 7 del Código del Trabajo la duda, induce que se debe aplicar lo más favorable para el trabajador, teniendo como un respuesta afirmativa por parte del trabajador y negativa para el empleador por lo que desecha el presente recurso, a través de los Jueces de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA TERCERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL Quito 19 de septiembre del 2000.

Extracto de la sentencia “Gaceta Judicial. Año CII. Serie XVII. No. 6. Página 1747 (Quito, 19 de septiembre de 2000)” Víctor Alfredo Choez, Gerente General de la Compañía LIBANOMAR S.A., interpone recurso de casación de la sentencia dictada por la Quinta Sala de la H. Corte Superior de Justicia de Guayaquil que confirma en todas sus partes la sentencia dictada por la Jueza Cuarta Provincial de Trabajo del Guayas, que declaró con lugar la demanda dentro del juicio verbal sumario de trabajo propuesto por Julio César Miranda contra la Compañía LIBANOMAR S.A., y Elías Gattas Sahih, como representante legal de la misma, por su responsabilidad solidada. Agotado el trámite previo, corresponde resolver, y para hacerlo, se considera.

El recurrente considera que se han infringido y dejado de aplicar las siguientes normas jurídicas: Arts. 1603 y 1604 del Código Civil; Arts. 118 y 119 del Código de Procedimiento Civil y Art. 8 del Código del Trabajo. Que no se tomaron en consideración las pruebas irrefutables y concluyentes que demostraron que el actor jamás trabajó bajo la dependencia de LIBANOMAR S.A. sino para la Compañía TERMINI S.A., empresa que a la vez mantenía contrato de prestación de servicios con LIBANOMAR S.A. y TILAMAR ECUADOR S.A. transportando pescado fresco consistente en tilapias, desde la hacienda de propiedad de TILAMAR ECUADOR S.A., ubicada en Km. 50 de la vía El Triunfo Durán hasta la empacadora, en la ciudad de Guayaquil. Y que las remuneraciones obtenidas son de la Compañía TERMINI S.A., como consta del contrato suscrito con el actor, acta de finiquito y renuncia voluntaria de éste.

## **ANALISIS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA TERCERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL**

Lo único que contra vengaría al demostrarse es el vínculo laboral y lo demás estaría confirmado en todo sus partes las sentencia emitida.

Confesión judicial por Ellas Gattas Sahih para la de primera instancia, entre otras razones, por la respuesta que dio el prenombrado confesante a la pregunta No. 7 que le formulara el actor, en la que acepta como cierto el hecho de que éste el día 18 de septiembre de 1995 estuvo conduciendo el vehículo Fiat furgón, tipo 350 de propiedad de la Compañía LIBANOMAR S.A. "Diga el confesante, cómo es verdad y le consta que trabajé en la Compañía LIBANOMAR S.A., de la cual, es usted Presidente"; el confesante responde: "El señor Vargas trabajó para el señor Félix Sarmiento quien dirige una compañía que contrata trabajadores para LIBANOMAR y otras Compañías". Esta Sala llega a la convicción de que el actor por sí mismo o por intermediación de Félix Sarmiento fue contratado para trabajar en LIBANOMAR S.A.

Para reforzar su mecanismo de defensa de que el actor era empleado de TERMINI S.A. acompaña un acta de finiquito y hasta una renuncia suscrita entre Félix Sarmiento Salazar como supuesto representante legal de TERMINI S.A. y el actor, y por este mismo, respectivamente, el 31 de octubre de 1995, en Guayaquil, según afirma del acta "ante el Inspector del Trabajo, Ab. Jaime Sandoval" (fojas 48 vuelta), cuando el actor en esa fecha se encontraba asilado en el Hospital Luis Vernaza, como lo acredita el instrumento que obra a fojas 43, en el que existe un informe médico que afirma el Director Técnico de dicho hospital, Dr. Efrén Aráuz Aráuz, que da fe que el actor ingresó el 19 de septiembre de 1995 y egresó el 13 de noviembre de 1995, a consecuencia de traumatismos varios, fracturas de pelvis y rotura de uretra, confirmando lo que sobre este particular consta en el texto de la demanda; 3.3. En el caso sub júdice se percibe en la parte demandada la intención de ocultar, por diversos medios la existencia de la relación de carácter laboral que existió entre los litigantes.

Además No consta probado instrumentalmente la existencia, objetivos y finalidades de esta Empresa y peor aún el hecho de que ésta mantenía contrato de prestación de servicios con LIBANOMAR S.A. Y TILAMAR ECUADOR S.A., para el transporte de tilapias como lo afirma en el texto del recurso que ha interpuesto.

Hay un evidente afán de la parte demandada por establecer la duda en el juzgador respecto de la aplicación del Art. 8 del Código del Trabajo, que la recurrente estima que se dejó de aplicar, cuando en realidad se lo aplicó. En este evento y perspectiva, por el imperio del principio de favor o pro operario y lo dispuesto en el numeral 6 del Art. 35 de la Constitución y en el Art. 7 del Código del Trabajo la duda, en el evento de que la hubiere, debe ser aplicada en el sentido más favorable para el trabajador.

ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, desecha el recurso de casación Interpuesto.

## **LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO**

### **INTRODUCCIÓN**

Etimológicamente la palabra desahuciar es una orden romance con el prefijo des- (que produce del latíno dis-) y que indica inversión de una acción, y del arcaico verbo afuciar, formado con a- (del latín ad-) y el verbo latino, con su f ya aspirada, fiduciare (dar confianza, avalar, garantizar). Desahuciar es pues quitar toda confianza otorgada.

La institución del desahucio como mecanismo de terminación de la relación laboral ha sufrido distintas modificaciones a través de los años, no siempre las más coherentes, lo que ha provocado que, en la actualidad, tengamos normas incongruentes que generen confusiones en su aplicación y alcance.

El desahucio fue originalmente un mecanismo de terminación del contrato de arrendamiento, en el ámbito civil, por ello en los diccionarios tiene esta connotación.

“Desahuciar, es despedir al inquilino o arrendatario porque ha cumplido su arrendamiento o por otra razón”. (Diccionario de la Lengua Española).

“Desahucio. m. acción y efecto de desahuciar a un inquilino” (Diccionario de la Lengua Española).

“Desahucio.- Acto de despedir el dueño de una casa o el propietario de un heredad a un inquilino o a un arrendatario – tanto en lo urbano como en lo rustico -, por las causas expresadas en la ley o convenidas en el contrato. (Osorio, 2009)

Como se puede observar de las definiciones establecidas, aunque se refieren al arrendamiento de un bien inmueble, la acción de desahuciar tiene por objeto preavisar a la otra parte que dicho contrato se termina y desde luego, en el contrato civil de arrendamiento, no da derecho a pago de ninguna naturaleza. Dada la circunstancia de que inicialmente las regulaciones atinentes al contrato de trabajo se encontraban reguladas en el Código Civil, la materia que dicho cuerpo legislativo normaba era el arrendamiento de servicios, por ello se consideró la posibilidad de aplicar este mecanismo para su terminación.

Para (Bustamante, 2013) “nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral pretende garantizar y proteger la estabilidad laboral de los trabajadores y empleados con la finalidad de evitar la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo por la parte patronal” (p.293).

Cabe destacar que es necesario resaltar que en los contratos individuales de trabajo, se puede dar por terminado la relación laboral por causas legales, que son imputables a la responsabilidad del empleador o trabajadores, es decir que cualquiera de las partes puede adquirir esta connotación y acogerse a esta forma de dar por finalizado el contrato laboral previo al procedimiento y a las causales que establece la norma. Según, el artículo; 169 del Código del Trabajo. “Causas para la terminación del contrato Individual”

## **EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DESAHUCIO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORINA**

### **ANTECEDENTES**

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

En este cuerpo legal se establece, un tipo de contrato que regula las relaciones de trabajo, previéndose que puede ser a plazo fijo por un año y que puede convertirse, por acuerdo entre las partes, en un contrato por tiempo indefinido.- El artículo 1994 establecía: *Cualquiera de las dos partes podrá poner fin al servicio cuando quiera, o con el desahucio que se hubiere estipulado. Si la retribución consiste en pensiones periódicas, 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.*

Esta disposición, estableció que el desahucio para que se pueda aplicar debía haber sido pactado previamente, constituyéndose en un derecho opcional que se lo estableció con el fin de proteger al trabajador y evitar su desocupación de manera abrupta, sin embargo, en caso de no existir aquel acuerdo, el contrato podía terminarse en cualquier momento por la simple voluntad de una de las partes, quitándole así, trascendencia a esa posibilidad de pactarlo. (Echeverría)

El 12 de septiembre de 1916, siendo presidente Baquerizo Moreno, el Congreso de la República expidió el decreto legislativo que intenta separar al Derecho Laboral de la tutela civilista. A este instrumento, que consta apenas de seis artículos, los historiadores lo denominaron “El Codiguillo. A más de las regulaciones sobre jornadas, descanso dominical y en días festivos, recargos en el trabajo extraordinario y suplementario, el artículo 5 de este instrumento señalaba: *El patrón y el empleado*



*o jornalero, se avisarán con treinta días de anticipación la cesación o separación del destino o trabajo. La parte que no lo hiciera así, puede ser demandada y sujeto a pagar daños y perjuicios.*

En esta práctica se establece una obligación de preavisar a la otra parte con treinta días de anticipación la cesación o separación del trabajo y su incumplimiento faculta a la otra parte a demandar el pago de daños y perjuicios por dicha omisión, que impondrían una indemnización por el daño causado, al sacar al trabajador de su puesto inopinadamente, de esta manera se comienza a dar forma a las indemnizaciones por despido intempestivo. (Echeverría)

El 6 de octubre 1928 se expide la “Ley de Desahucio del Trabajo” publicada en el R.O. 763 de 7 de octubre de 1928 ocupándose, en sus diecinueve artículos, de varios temas relativos al contrato de trabajo, despido, indemnizaciones, sanciones por el incumplimiento. En los primeros cuatro artículos destaca el ámbito de aplicación, que se refiere a todos los contratos de trabajo; la obligación del empleador de preavisar al trabajador la terminación del mismo, so pena de que, de no hacerlo, será condenado al pago de una indemnización; prescribe también la correlativa sanción al trabajador que abandona el trabajo sin el previo aviso de quince días. (Echeverría)

En esta ley además se enuncian los casos en los que no se requiere desahuciar:

- En los contratos a tiempo fijo.
  
- Si se contrata el servicio de un obrero pero menos de un mes
  
- Si el obrero se fugare u ocultare
  
- En caso de paro forzoso
  
- Por abandono forzoso del trabajo
  
- Por despido del obrero o empleado que se encuentre inmerso en las causales del art. 14 de la ley sobre el Contrato Individual de Trabajo.

Se señala además la obligatoriedad de la notificación por parte del empleador con 30 días de anticipación en el caso de liquidación definitiva de un negocio. Es interesante destacar que inicialmente los contratos a plazo fijo no requerían del preaviso, bastaba para su terminación el mero decurso del tiempo. Así queda estructurada una normatividad que sienta las bases de las relaciones laborales con un enfoque protector a la estabilidad del trabajador. (Echeverría)

Mientras que en el decreto ejecutivo publicado en el R.O. 205 de 1936 se introducen ciertas modificaciones a ley existente sobre esta materia, destacándose en el art. 3 la obligación de realizar la notificación del desahucio a través de los Inspectores de Trabajo, y en el art. 4 la prohibición del desahucio simultaneo a más de dos empleados u obreros en los establecimientos de trabajo que hubiere 20 o menos trabajadores o empleados, y más de 5 en los que tuvieren mayor numero.

Estas dos normas se enfocan, la una, a impedir que mediante una comunicación privada pueda darse por terminado el contrato de trabajo, y la otra, evitar los abusos del empleador para dejar en la desocupación a varios trabajadores simultáneamente.

Pero mediante el decreto ejecutivo expedido el 25 de noviembre 1937, y publicado en el R.O. de 26 y 27 de noviembre se introdujo una disposición en donde se establecía que: *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”*

De lo expuesto en el párrafo anterior, deberíamos 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 deduce que se trata de un desahucio ilegal, y que se constituye en un verdadero despido intempestivo.

En la actualidad, en forma más clara, el art. 192 del Código del Trabajo establece este hecho como despido intempestivo que da derecho a indemnizaciones, exceptuando de esta situación a los obreros que presten servicios en el cuerpo de bomberos. (Código de Trabajo, 2016)

En el decreto reformativo de 6 de abril 1936, publicado en el R.O. 68 de 17 enero de 1938, en el art. 1 se establece, que bastará un tiempo mínimo de 2 años de servicio para que el empleado u obrero tenga derecho a la indemnización establecida por dicha disposición, aun cuando haya mediado desahucio de conformidad con la ley. Es pertinente dejar señalado que la indemnización a que hacía referencia dicho artículo, era más bien una bonificación por la antigüedad del trabajador en la prestación del servicio, ya que, siendo el desahucio un mecanismo valido para dar por terminado en forma legal, unilateral e inmotivada el contrato, no podía aplicarse a las partes una sanción pecuniaria, propia de una reparación cuando existe un daño causado, como sería el despido intempestivo.

El 14 de noviembre de 1938, mediante decreto supremo número 210 publicado en el R.O. 78 del mismo mes, se expide el primer Código del Trabajo Ecuatoriano que recoge, textualmente, gran parte de las disposiciones constantes en la Ley de Desahucio del Trabajo. Inspirado en la Ley Federal de México, así como en los distintos convenios y sugerencias de la OIT, recopila todas las normas laborales que se hallaban dispersas en diferentes leyes, contemplándose un capítulo referente a la terminación del contrato de trabajo y en él al desahucio.

Este desahucio debía dárselo con la anticipación de un mes por parte del patrono y de 15 días por parte del trabajador. Su notificación debía hacérsela de conformidad al artículo 451 “mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación dentro de las veinte y cuatro horas”.

En varias normas de este cuerpo legal, encontramos 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.

También se dispone, que los patronos que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con un mes de anticipación y este anuncio surtirá los mismos efectos del desahucio, que no son otros, que la terminación unilateral de los contratos de trabajo por parte del empleador y la obligación de entregar por parte de este la bonificación correspondiente en función de la antigüedad del trabajador. Posteriormente esta norma referente a la liquidación de la empresa sería modificada en el sentido de que, de terminarse los contratos por este motivo, el empleador no solamente deberá pagar a los trabajadores cesantes la indicada bonificación, sino además deberá indemnizarlos como despido intempestivo (actual art. 193 C.T.), con lo que nuevamente se confunde el término “desahucio” con despido intempestivo, cuando más apropiado hubiera sido que lo determinen como tal, si esa era expresamente la intención.

A través decreto legislativo expedido el 7 de noviembre 1953, publicado en el R.O. de 8 diciembre del mismo año, el art. 2 se reconoce el mínimo de estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, prohibiéndose el desahucio antes de un año.

En el decreto legislativo expedido el 7 de noviembre de 1955 y publicado en el R.O. 1003, del 24 de diciembre del mismo año, el art. 1 establece la prohibición de desahuciar a los trabajadores desde el momento que estos notifiquen al respectivo Inspector del Trabajo que se han constituido en Asamblea General para organizar un sindicato, comité de empresa o cualquier otra organización de trabajadores, hasta que se organice la primera directiva de la organización de que se trate. Esta disposición tiene como fin evitar que el empleador, mediante el mecanismo del desahucio, disminuya el número de trabajadores que, eventualmente, pueda impedir la constitución de su organización gremial. Una vez conformado dicha organización, la protección ampara exclusivamente a los miembros de la directiva. Actualmente dicha protección se halla contemplada en los artículos 452 y 187 del Código del Trabajo vigente.

En la segunda codificación del Código de Trabajo publicada en el R.O.S 356 de 6 de noviembre de 1961, en el artículo 146 consigna, por primera vez, que los contratos a plazo requieren para su terminación, a más del transcurso del tiempo un preaviso a la otra parte con 30 días de anticipación al fenecimiento del mismo; la falta de esta notificación dará como consecuencia que el contrato se considere renovado en los mismo términos.

Aunque dicha notificación debe hacérsela de la misma forma que del desahucio, se distingue de éste ya que, a diferencia de los contratos a tiempo indefinido, aquí se fija un plazo por acuerdo de las partes y ese preaviso se constituye en una mera formalidad para ratificar ese acuerdo, algo totalmente diferente a lo que acontece en el desahucio propiamente dicho que es el utilizado en los contratos por tiempo indefinido.

El decreto supremo promulgado por la Junta Militar de Gobierno y publicado en el R.O. 365 del 02 de noviembre de 1964 al mencionado artículo se añade: *Después del artículo 146 agréguese lo siguiente: art. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el patrono bonificara al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestado a la misma empresa o patrono, salvo que el contrato sea a plazo fijo y por una sola vez.*

Esta disposición clarifica la calidad de bonificación a este 25 por ciento por cada uno de los años de servicio que deberán recibir los trabajadores por la terminación del contrato mediante desahucio. (Echeverría)

Posteriormente, el Acuerdo Ministerial 0088 expedido por el Ministerio del Trabajo, establece que los contratos individuales de trabajo celebrados hasta el 19 de Abril de 2015, seguirán vigentes hasta la fecha estipulada de su culminación, los cuales pueden ser objeto de desahucio ya sea por el trabajador o por el empleador, pero este último puede hacerlo con al menos quince días de anticipación al cese definitivo de las labores, y ya no 30 como antes se estipulaba. Este desahucio tampoco necesita ser presentado al Inspector del trabajo y se lo puede realizar por medios electrónicos. (Figuroa & Ayala , 2016)

Ahora bien, hay que tener bastante cuidado con esta resolución, ya que la disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, establece que todos los contratos a plazo fijo y de enganche, celebrados con anterioridad a la fecha de la entrada en vigencia de esta Ley, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su celebración.

Si tomamos a consideración que un acuerdo ministerial no puede prevalecer sobre una ley por el principio de jerarquía de las normas, entenderíamos que, para que proceda el desahucio en los contratos a plazo fijo, se debe realizar bajo las disposiciones del ex Código de Trabajo que obligan al empleador a notificar el desahucio con al menos 30 días de anticipación al cese definitivo de la prestación de servicios y mediante solicitud escrita presentada al Inspector del Trabajo. Será de gran importancia evidenciar qué sucede en la práctica con estas disposiciones contradictorias. (Figueroa & Ayala , 2016)

El desahucio, como bien lo define el Código del Trabajo, no es más que el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo. Es decir, es un medio para extinguir la relación laboral entre un empleador y un trabajador.

Con la reforma del 20 de Abril de 2015 introducida por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se eliminó el desahucio para el empleador y quedó subsistente únicamente para el trabajador, como se establece en el numeral 9 del artículo 169 del Código de Trabajo.

Pero esta no fue la única novedad que trajo dicha reforma, ya que el trabajador puede presentar el desahucio incluso por medios electrónicos, es decir, vía e-mail, mensaje de texto, etc. lo cual en la práctica podría traer varios problemas si el trabajador no verifica que su aviso de dar por terminado el contrato de trabajo ha llegado a conocimiento del empleador. (Echeverría)

El desahucio procedió, precedente a la reforma, con la presentado por escrito ante el Inspector del Trabajo, pero en la actualidad el trabajador ya no tiene la necesidad de

acudir al Ministerio del Trabajo, únicamente debe presentar la solicitud de desahucio por escrito (física o electrónicamente) al empleador, y deberá precautelar que el empleador conozca oportunamente sobre su decisión de terminar con el contrato laboral. Como lo establece el art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado. Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador. (Código de Trabajo, 2016)

La notificación del desahucio, dice el Código del Trabajo, se realizará con quince días previos al cese definitivo de las labores aunque este plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso. (Código de Trabajo, 2016)

En la actualidad, el desahucio en los diferentes tipos de contratos como lo es la modalidad típica de contrato por tiempo indefinido, en este tipo de contrato aun cuando el trabajador no haya cumplido el año de servicios y no puede percibir la bonificación por desahucio, pero necesariamente debe interponer el desahucio para terminar con dicho contrato, siempre y cuando no lo haga por las causales legales establecidas en el (Código de Trabajo, 2016).

En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo y será procedente el pago de la bonificación por desahucio.

Es importante resaltar que en los contratos por obra cierta, por tarea y a destajo, tal como lo señala el artículo 170 del (Código de Trabajo, 2016), la terminación de la

relación laboral operará sin necesidad de desahucio ya que bastará primero, que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, segundo, que así lo hayan estipulado las partes por escrito y, tercero, que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo. Pero en el caso de contratos eventuales, ocasionales y por temporada, no opera el desahucio pues siempre duran menos de un año.

El pago de la bonificación por desahucio (25% de la última remuneración, por cada año de servicio). En apego a lo mencionado, aclara que esta medida solo aplica para aquellos trabajadores que laboren un año o más en la empresa y no para quienes hayan estado menos tiempo ya que solo se está haciendo el pago por el año completo. (Carolina Enríquez, 2015).



## **El desahucio en materia laboral.**

Se hace referencia a la figura jurídica del desahucio desde el punto de vista de algunos juristas, dado que consideran que es la fuente primordial que genera la potestad de dar por terminado la relación de dependencia entre las partes intervinientes en un contrato de trabajo.

De acuerdo al criterio dado (Grijalbo, 1986), menciona que el desahucio en materia laboral es una intimación que hace le empleador al trabajador o que parte del trabajador al empleador, con el fin que uno o otro conozcan la voluntad de desistir o finiquitar la relación de trabajo formado entre ambos, en algunos casos por no haber cumplido con las obligaciones que emana el empleo o las tareas asignadas, al momento de finalizar el plazo del acuerdo de voluntades celebrado y reconocido entre las partes, se suprime la obligación permanecer en la empresa o institución brindando los servicios que había venido desarrollando.

Es así que el desahucio laboral, se entiendo como la finalización del vínculo laboral, que forman dos o más personas, las mismas que se encuentran sujetas a un convenio contractual, entre sí, sea verbal o escrito, el mismo que debe respetarse de una forma bilateral, sujetándose a las obligaciones y reglas que las leyes vigentes establece, es decir dentro de lo que dicta el Código de Trabajo, específicamente en los artículos, 184,185, 186; recalando sobre esta figura jurídica que a partir de las reformas laborales el el desahucio laboral únicamente puede ser propuesto por medio de la parte trabajadora hacia la empleadora, dentro de cualquier lapso tiempo del contrato de trabajo.

Para, (Romo, 2003) establece en su definición, que el desahucio es un derecho que poseen tanto el empleador como empleado para evitar culminar el contrato de trabajo por despido intempestivo o por abandono de trabajo.

(Gaceta Judicial, Año CI Serie XVII No. 3 2000). La notificación del desahucio por medio del Inspector del Trabajo está prevista en los arts. 184 Último inciso y 624 del Código del Trabajo y es a mi juicio una solemnidad indispensable para que surta los

efectos de ley, pese a que la jurisprudencia en algún caso se ha pronunciado en el sentido de que es una formalidad ad – probationem por lo que surte los efectos de ley aún el desahucio dado privadamente y exime el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo si se prueba habérselo dado en cualquier forma.

### **Cálculo de Desahucio Laboral**

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años completos de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Una vez más observamos y ahora en pleno derecho que para el pago de la bonificación por desahucio únicamente se toma en consideración al año completo de labor realizada por el trabajador, desconociendo en caso de no haber completado el año de trabajo el tiempo que estuvo en relación de dependencia de ese empleador perjudicando sin duda alguna al trabajador.

### **HIPÓTESIS**

La aplicación del principio in dubio pro operario incide en la bonificación por desahucio

### **SEÑALAMIENTO DE VARIABLES**

#### **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Principio in dubio pro operario

#### **VARIABLE DEPENDIENTE**

Bonificación por desahucio.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **ENFOQUE INVESTIGATIVO**

*La investigación cualitativa se refiere a la aplicación de una estrategia para tratar de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad, y no a través de la medición de algunos de sus elementos, este método busca menos la generalización y se acerca más a la fenomenología y al interaccionismo simbólico y lo más importante el investigador tiene relación directa con las personas involucradas en el procesos de investigación” (Pérez, 2010, pág. 25)*

En el presente proyecto tiene un enfoque predominantemente cualitativo, debido a que se intentó conocer la totalidad de los hechos que producen el problema en estudio a base de una relación directa del investigador con las personas que laboran en dos tipos de Consultorios Jurídicos.

#### **MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

La presente investigación se realizó a través de indagaciones directas en los Consultorios para la recolección de información verdadera y confiable, ya que es el lugar donde se produce el problema, que es objeto de averiguación; además para cumplir con los objetivos propuestos en el proyecto fue necesaria la obtención de información, la misma que ayudó a proponer conclusiones acertadas.

*La investigación de campo es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el*

*investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto.*(Soto, 2009, pág. 15)

Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de carácter documental, a fin de evitar una duplicidad de trabajos, debido a que frecuentemente suele traer complicaciones y retardos innecesarios y lo único que se ha hecho es redundar, llegando a las mismas conclusiones.

## **INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA-DOCUMENTAL**

Este tipo de investigación es necesaria para profundizar en el tema materia de estudio en diferentes documentos, con la finalidad de conocer y entender cuáles son los correctos procedimientos para la fijación de precios al momento de cobrar por determinado servicio.

*La investigación bibliográfica es el sistema que se sigue para obtener información contenida en documentos. En sentido más específico, el método de investigación bibliográfica es el conjunto de técnicas y estrategias que se emplean para localizar, identificar y acceder a aquellos documentos que contienen la información pertinente para la investigación .Atendiendo cualquiera de las dos definiciones, el método de investigación bibliográfica tendrá tanto niveles como tenga la información misma :información inmediata – datos específicos que responden a una cuestión determinada - preparación de una exposición más o menos breve, preparación de una tesis o trabajo de investigación de más envergadura. Generalmente se le identifica con el manejo de mensajes registrados en la forma de manuscritos e impresos, por lo que se le asocian normalmente con la investigación archivística y bibliográfica.*(López R. , 2009, pág. 12)

Además, se empleó una modalidad que abarque tanto la investigación bibliográfica como la de campo o un sistema que involucre a estas dos. Denominando proyecto factible o de intervención social, gracias a que se cumple con todos los requisitos que se necesitará para el desarrollo de la propuesta.

## **NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Una vez identificado la modalidad de investigación que se aplicó y determinado los niveles de investigación a ser utilizados, los mismos que van a ser: descriptivo y asociación de variables.

### **INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA**

La investigación de campo es realizada a través de una encuesta aplicada a los colaboradores de la entidad, a través de esta se podrá identificar todas las falencias internas y se podrá proponer una alternativa de solución a todos los problemas analizados en la presente investigación por medio de la aplicación de un estudio exhaustivo a los problemas encontrados se determinara una solución óptima al problema de los distintos consultorios.

Debido a que es el que estudia, analiza o describe la realidad en cuanto a hechos, personas, situaciones entre otras; es por ello que en el desarrollo de la presente investigación se analizará el distinto cobro de Honorarios y el Código de Ética del Profesional del Derecho

“El propósito de esta investigación es que el investigador describe situaciones y eventos, es decir, cómo es y cómo se manifiesta determinados fenómenos. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sean sometidos a análisis. Miden o evalúan con la precisión posible diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”.(Herrera, 2009, pág. 56)

## INVESTIGACIÓN ASOCIACIÓN DE VARIABLES (CORRELACIONAL)

Permite realizar predicciones estructuradas, evaluar las variaciones de comportamiento de las variables, es por esta razón que se va a emplear instrumentos de investigación para la obtención de datos suficientes que proporcionen la información necesaria logrando cuantificar las variables expuestas en el desarrollo del presente proyecto. Es decir en el presente trabajo nos permitirá identificar la relación que existe entre el cobro de los Honorarios y el Código de ética del Profesional del Derecho.

## POBLACIÓN Y MUESTRA

### POBLACIÓN

Para efectos de esta investigación la población o Sujeto de investigación es el personal administrativo de Dirección Regional de Trabajo y abogados en libre ejercicio profesional

**Tabla N.- 1** Población

| <b>CARGOS</b>           | <b>NÚMERO</b> |
|-------------------------|---------------|
| Profesional del Derecho | 1750          |
| Personal administrativo | 20            |
| <b>TOTAL</b>            | 1770          |

**Fuente:** Consejo de la Judicatura- Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez (2017)

### MUESTRA

*“Las muestras se obtienen con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de la misma. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo. En tales casos, puede obtenerse una información similar a la de un estudio exhaustivo con mayor rapidez y menor coste”.(Wilks, 2012, pág. 1)*

Considerando que la población a estudiarse es relativamente pequeña y a la vez compleja, la muestra será igual al conjunto de la población.

### Calculo de la Muestra

#### Simbología:

N= Población (1770)

n= Tamaño de muestra

Z= niveles de confianza (95% - 1,96)

e= limite de error

p = probabilidad de ocurrencia

q= Probabilidad de no ocurrencia

$$n = \frac{Z^2 Npq}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

$$n = (1,96)^2(1770*0,5*0,5) / (0,05)^2(1776-1) + (1,96)^2*0,5*0,5$$

$$n = 1731,6/5,417$$

$$n = 319$$

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Tabla N.- 2** Operacionalización de la variable independiente: IN DUBIO PRO OPERARIO

| CONCEPTUALIZACIÓN  | CATEGORIAS                  | INDICADORES            | ITEMS   | TECNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|-----------------------------|------------------------|---|-------------------------|
| In <b>dubio pro operario</b> es una locución latina, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador ( <b>operario</b> ). Es un principio interpretativo de Derecho laboral, que podría traducirse como "ante la duda a favor del <b>operario</b> o trabajador" | Principio jurídico          | Duda hermenéutica      | ¿Es de obligatorio cumplimiento el principio in dubio pro operario?     | Encuesta                |
|  | Duda a favor del trabajador | Lo más beneficioso     | ¿Qué es lo más beneficioso para el trabajador?                          |                         |
|  | Principio interpretativo    | A favor del trabajador | ¿La duda está dada en la interpretación o en la aplicación de la norma? |                         |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



**Tabla N.- 3** Operacionalización de la variable dependiente: LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO

| CONCEPTUALIZACION  | CATEGORIAS                                   | INDICADORES | ITEMS   | TECNICAS |
|--|--|-------------|---|----------|
| Esta es una forma de dar por terminado el contrato de trabajo, es decir, un trabajador o una trabajadora presenta la renuncia, notifica al empleador y actualmente se interpreta voluntad de la persona de dar por terminado el contrato como <b>desahucio</b> , y le genera el derecho para poder percibir una bonificación | Forma de terminación del contrato de trabajo |             | ¿Es una bonificación por dar terminado la relación laboral con el desahucio?                                |          |
|  | Renuncia notificada                          |             | ¿La renuncia es legal?  |          |
|  | Voluntad                                     |             | Para aplicar el desahucio debe existir aceptación   |          |
|  | Derecho a recibir una bonificación           |             | Todos los trabajadores tiene derecho a recibir la bonificación por desahucio, terminada la relación laboral |          |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez (2017)

## RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Este plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, considerando los siguientes elementos:

- **Definición de los sujetos: personas u objetos que van a ser investigados.**  
Las personas que van a ser investigadas en el presente proyecto son todos los miembros del Consultorio Jurídico L&L
- **Selección de las técnicas a emplear en el proceso de recolección de información.** En la presente investigación la técnica a ser utilizada para la recolección de información será la entrevista y la encuesta, con el fin de obtener información vinculada al objeto de estudio.

## PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

**Tabla N.- 4** Plan de recolección de Información

| PREGUNTAS BÁSICAS            | EXPLICACIÓN  |
|------------------------------|--|
| 1. ¿para qué?                | Para al alcanzar los objetivos de la investigación |
| 2. ¿De qué personas?         | Trabajadores                                       |
| 3. ¿Sobre qué aspectos?      | Bonificación por Desahucio                         |
| 4. ¿Quién/quienes?           | Investigador                                       |
| 5. ¿Cuándo?                  | Año 2017-2018                                      |
| 6. ¿Dónde?                   | Cantón Ambato                                      |
| 7. ¿Cuántas veces?           | Una  |
| 8. ¿Técnicas de recolección? | Encuesta   |
| 9. ¿Con qué?                 | Cuestionario                                       |
| 10. ¿En qué situación?       | En horas laborales                                 |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

El análisis de resultados define tendencias o relaciones importantes en el ámbito de la estadística.

La interpretación de los resultados se la realiza apoyados en el marco teórico de acuerdo a las corrientes.

Con los resultados podemos desarrollar la hipótesis y establecer conclusiones y recomendaciones.

### **ORGANIZACIÓN**

Cumplir con la metodología establecida es la meta para lo cual en investigador de campo ha utilizado el instrumento denominado encuesta, diseñada para ser resulta por abogados tanto del sector público como abogados en libre ejercicio profesional, sobre la bonificación de desahucio y el principio In dubio pro operario

Una vez aplicada la encuesta a 1776 abogados, se realiza la tabulación respectiva, lo cual se realiza para dar mayor significación a la propuesta que se pretende establecer como resultado del trabajo

A continuación se procederá a detallar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos:

**Pregunta N.- 1:** ¿Conoce a que se refiere el principio in dubio pro operario?

**Tabla N.- 5** Pregunta 1

|              | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| <b>SI</b>    | 1776       | 100%       |
| <b>NO</b>    | 0          | 0%         |
| <b>TOTAL</b> | 1776       | 100%       |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez (2017)



**Gráfico N.- 5** Pregunta 1

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** David Sebastián Moreno Núñez

### **Análisis e interpretación**

El gráfico demuestra claramente que de las opciones dadas el 100% de los encuestados conocen acerca de que es principio In dubio pro operario.

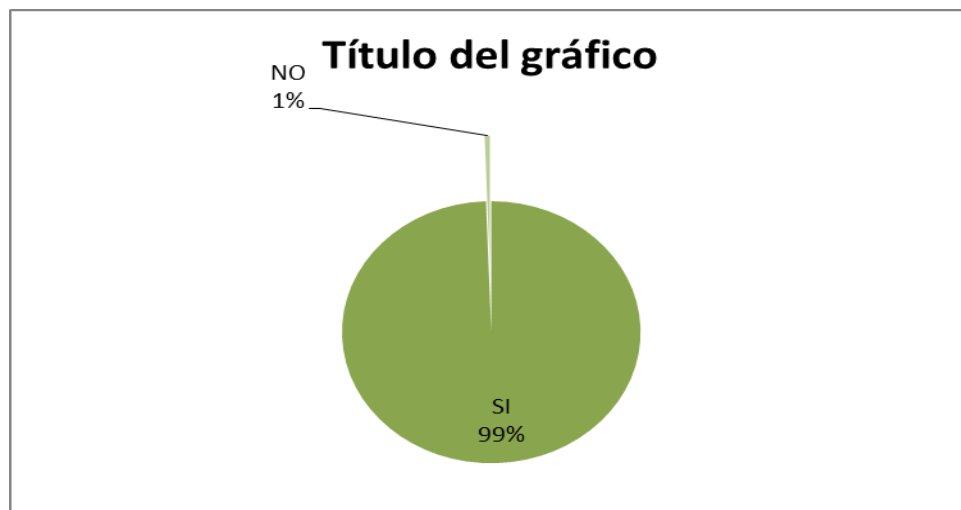
El conocimiento elemental del principio conlleva de seguro en el resultado obtenido, nadie puede aprobar la carrera de derecho sin conocer principios que protejan a los más necesitados socialmente pero ahora salta a la palestra otra pregunta, que se la formula a continuación

**Pregunta N.- 2:** ¿Sabe la aplicación del principio in dubio pro operario?

**Tabla N.- 6** Pregunta 2

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| SI    | 1756       |            |
| NO    | 10         |            |
| TOTAL | 1776       | 100%       |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



**Gráfico N.- 6** Pregunta 2

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** David Sebastián Moreno Núñez

### **Análisis e interpretación**

La grafica demuestra que si conocen la aplicación del principio 99% y apenas un 1% no conocen la aplicabilidad del principio.

Ahora quizá conocen la aplicación del principio en asuntos de despido intempestivo que es en el cual frecuentemente se aplica, pues no ha salido a discusión la problemática, se sigue demostrando que el estado de derecho ha llevado a que los profesionales del derechos nos preparemos en principios de protección.

**Pregunta N.- 3:** Es reconocido el principio in dubio pro operario en el Ecuador

**Tabla N.- 7** Pregunta 3

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| SI    | 1575       |            |
| NO    | 201        |            |
| TOTAL | 1776       | 100%       |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



**Gráfico N.- 7** Pregunta 3

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** David Sebastián Moreno Núñez

### **Análisis e interpretación**

El 89% de los encuestados concen que si se aplica en el Ecuador este principio y el 11 % no conocia que nuestra normativa lo acepta como medio de protección a los derechos de los trabajadores.

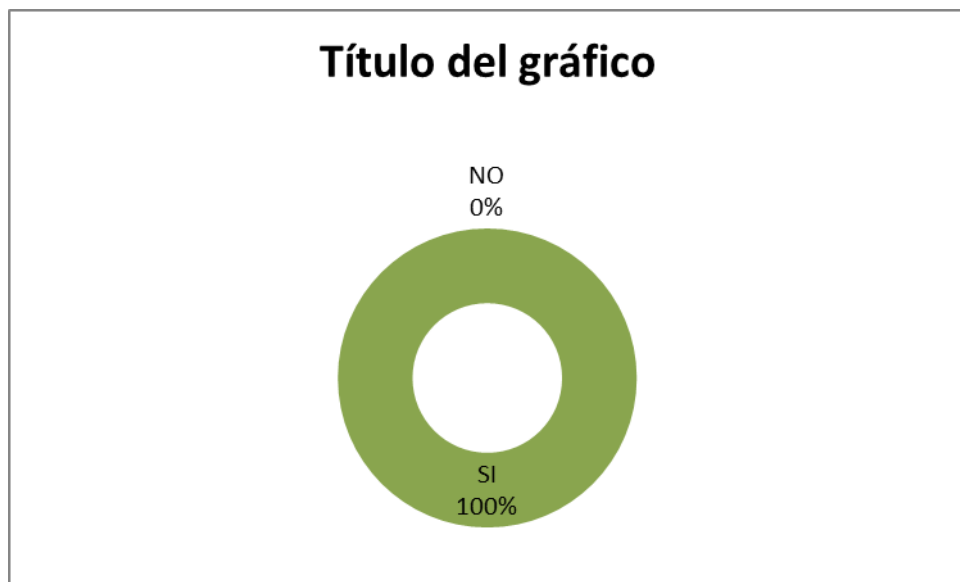
De lo dicho claramente observamos que a pesar de conocer que es el principio In dubio pro operario, no conocen la totalidad de encuestados que esta reglado en nuestro ordenamiento juridico, obligandonos a realizar una adecuada actualización de conocimientos.

**Pregunta N.- 4:** ¿Conoce que es el desahucio en el ámbito laboral?

**Tabla N.- 8** Pregunta 4

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| SI    | 1776       |            |
| NO    | 0          |            |
| TOTAL | 1776       | 100%       |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



**Gráfico N.- 8** Pregunta 4

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** David Sebastián Moreno Núñez

### **Análisis e interpretación**

El 100% de los encuestados el desahucio como medio para dar por terminada la relación laboral, adoptando que deberían conocer también su forma de cálculo.

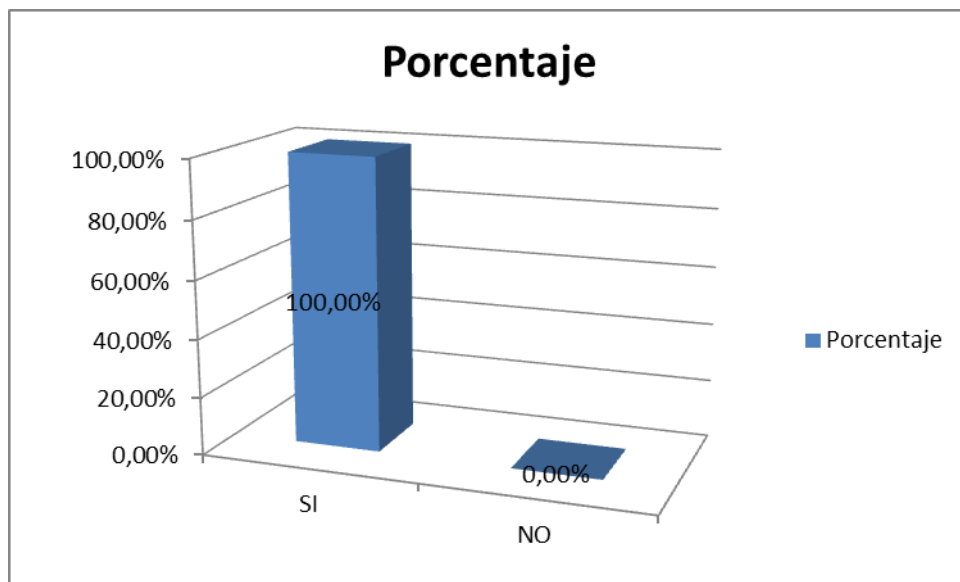
El conocimiento del desahucio en el ámbito laboral es para diferenciarlo del ámbito de inquilinato, pues se trata de la protección de derechos pero de diferentes entes sociales.

**Pregunta N.- 5:** ¿Existe bonificación para el trabajador por causa del desahucio?

**Tabla N.- 9** Pregunta 5

|       | Porcentaje | Frecuencia |
|-------|------------|------------|
| SI    | 100,00%    | 1776       |
| NO    | 0,00%      | 0          |
| TOTAL | 100%       | 1776       |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



**Gráfico N.- 9** Elaborado por: David Moreno. (2017)

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** David Sebastián Moreno Núñez.

### **Análisis e interpretación**

El 100% de los encuestados saben de la existencia de una bonificación por el desahucio al dar por terminada la relación laboral, desahucio que es un medio para romper por termina esta relación por parte del trabajador.

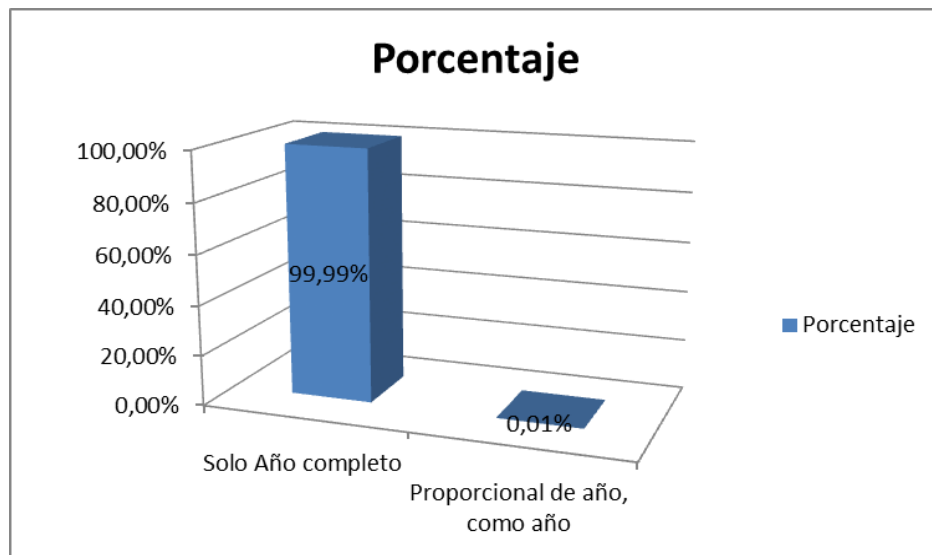


**Pregunta N.- 6:** ¿La bonificación por desahucio debe ser calculada conforme una unidad de tiempo, cual es el tiempo trabajado que se debe considerar?

**Tabla N.- 10** Pregunta 6

|                               | Porcentaje | Frecuencia |
|-------------------------------|------------|------------|
| Solo Año completo             | 99,99%     | 1774       |
| Proporcional de año, como año | 0,01%      | 2          |
| TOTAL                         | 1776       | 100%       |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



**Gráfico N.- 10** Pregunta 6

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** David Sebastián Moreno Núñez.

### **Análisis e interpretación**

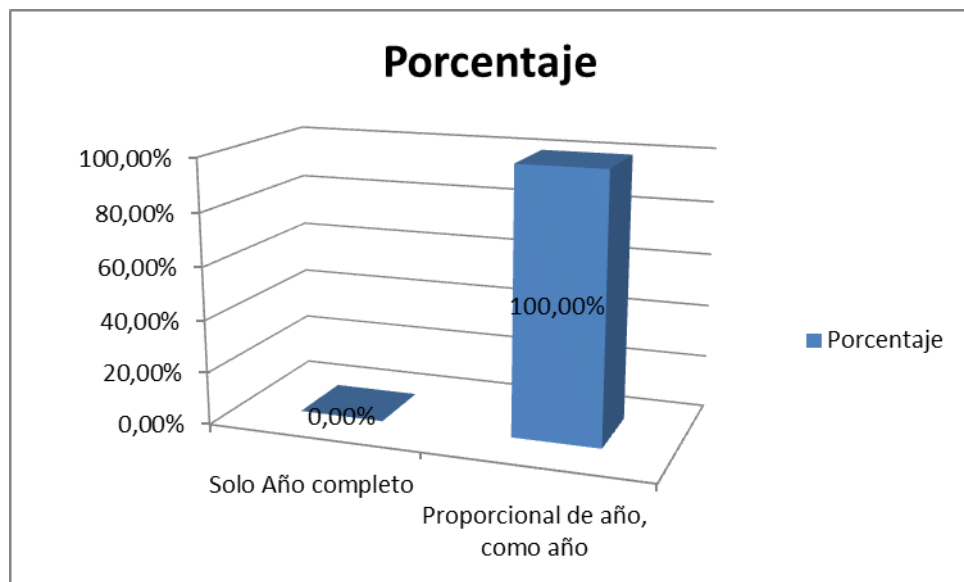
El 99% de los encuestados saben cuál es el tiempo trabajado que se debe considerar, el 1% no conocía el tiempo trabajado que se debe considerar para ser calculada la bonificación de desahucio. De lo dicho claramente observamos que a pesar de conocer el tiempo trabajado que se debe considerar para ser calculada la bonificación de desahucio, no conocen la totalidad de encuestados que se calcula un año completo, obligandonos a realizar una adecuada actualización de conocimientos.

**Pregunta N.- 7:** ¿La indemnización por despido intempestivo para calcularla en cuanto al tiempo trabajado se la considera?

**Tabla N.- 11** Pregunta 7

|                               | Porcentaje | Frecuencia |
|-------------------------------|------------|------------|
| Solo Año completo             | 0,00%      | 0          |
| Proporcional de año, como año | 100,00%    | 1776       |
| TOTAL                         | 100%       | 1776       |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



**Grafico N.- 11** Pregunta 7

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** David Sebastián Moreno Núñez.

### **Análisis e interpretación**

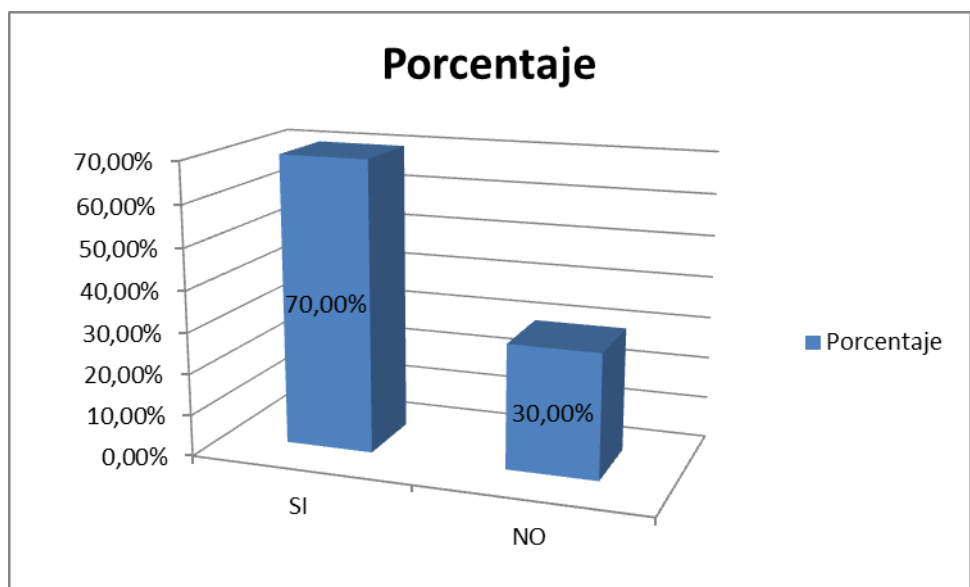
El 100% de los encuestados saben de la existencia de una bonificación por el desahucio al dar por terminada la relación laboral, desahucio que es un medio para romper por termina esta relación por parte del trabajador.

**Pregunta N.- 8: ¿Considera que se aplica el principio in dubio pro operario en el cálculo de pago de la bonificación por desahucio?**

**Tabla N.- 12** Pregunta 8

|       | Porcentaje | Frecuencia |
|-------|------------|------------|
| SI    | 70,00%     | 1243       |
| NO    | 30,00%     | 533        |
| TOTAL | 100%       | 1776       |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



**Grafico N.- 12** Pregunta 8

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** David Sebastián Moreno Núñez.

### **Análisis e interpretación**

El 70% de los encuestados determinan que se aplica el in dubio pro operario en el cálculo de pago de la bonificación por desahucio el 30% no considera que se aplica el dubio pro operario.

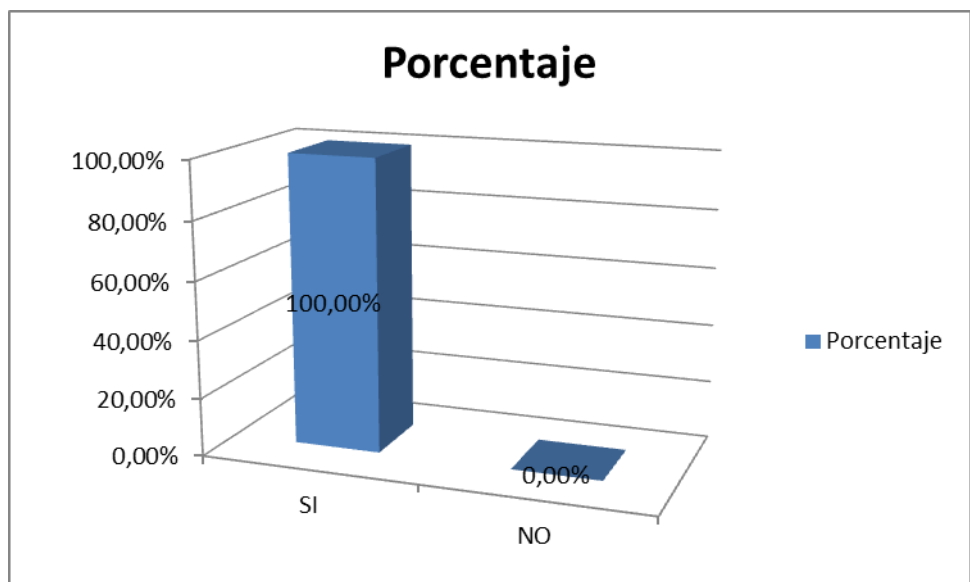
De lo dicho claramente observamos que a pesar de considerar que se aplica el in dubio pro operario en el cálculo de pago de la bonificación por desahucio, una parte de los encuestados desconocen este principio por lo cual considero socializar el significado del mismo.

**Pregunta N.- 9: ¿Considera que se debería reconocer el tiempo efectivo trabajado por el trabajador para la bonificación por desahucio?**

**Tabla N.- 13** Pregunta 9

|       | Porcentaje | Frecuencia |
|-------|------------|------------|
| SI    | 100,00%    | 1776       |
| NO    | 0,00%      | 0          |
| TOTAL | 100%       | 1776       |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



**Grafico N.- 13** Pregunta 9

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** David Sebastián Moreno Núñez.

### **Análisis e Interpretación**

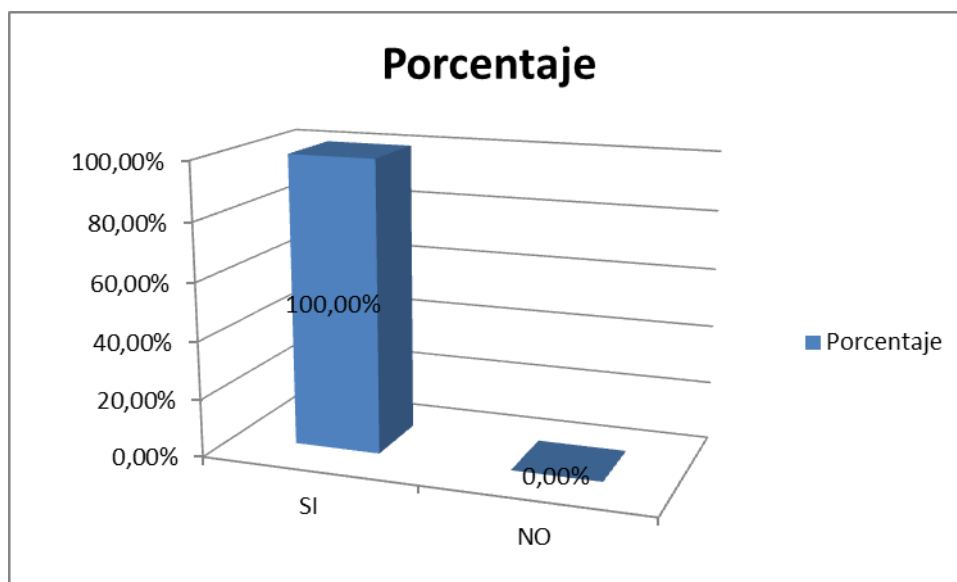
El 100% de los encuestados opinan a favor que se debería reconocer el tiempo efectivo trabajado por el trabajador para la bonificación por desahucio ya que sería un beneficio para los trabajadores y no se les vulneraría su derecho en el ámbito laboral.

**Pregunta N.- 10: ¿Para aplicar el in dubio pro operario en el cálculo de bonificación por desahucio en cuanto al tiempo se debe establecer una reforma al Código del Trabajo?**

**Tabla N.- 14 Pregunta 10**

|       | Porcentaje | Frecuencia |
|-------|------------|------------|
| SI    | 100,00%    | 1776       |
| NO    | 0,00%      | 0          |
| TOTAL | 100%       | 1776       |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



**Gráfico N.- 14 Pregunta 10**

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado:** David Sebastián Moreno Núñez.

### **Análisis e interpretación**

El 100% de los encuestados opinan que debe establecer una reforma al Código del Trabajo en el cálculo de bonificación por desahucio y de esta manera poder aplicar el in dubio pro operario y no ser susceptibles de abusos laborales por parte de los empleadores.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES:**

Después del exhaustivo estudio y análisis de cada interpretación de resultados podemos deducir lo siguiente:

1. Al ser el Ecuador un estado de derecho y justicia social, donde se respetan los principios y derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, o en texto eso debería ser, se observa que en ciertas ocasiones como el caso que nos ocupa no se observa ni aplica estrictamente los principios y no se beneficia al trabajador frente a una clara vulneración de su derecho.
2. En razón de que la ley laboral determina la forma de cálculo de la bonificación por desahucio, se concluye que todos los encuestados conocen la forma de cálculo y su perjuicio a los trabajadores, mas nada se han hecho para solucionar el problema
3. No existe una correcta aplicación del principio In dubio pro operario, cuando se debe aplicar lo más favorable al trabajador se lo perjudica, en razón de solo cancelar por año completo de trabajo.

## **RECOMENDACIÓN**

Después del exhaustivo estudio y análisis de cada interpretación de resultados podemos deducir lo siguiente:

1. Generar en los Asambleístas una cultura de respeto a los principios establecidos en protección a los trabajadores, que dinamicen la norma escrita en beneficio de los grupos protegidos y no la trastoquen suponiendo una protección que no existe
2. Desarrollar una reforma al Art. 185 del Código del Trabajo, en la cual se establezca reconocer para el cálculo de bonificación por desahucio como tiempo de trabajo el proporcional del año como el año completo, tal cual la manera de calcular el despido intempestivo
3. Desarrollar una reforma al Art. 185 del Código del Trabajo, en la cual se establezca reconocer para el cálculo de bonificación por desahucio el tiempo de trabajo en caso de no completar el año completo requerido para el percibir la bonificación, se debería considerar el proporcional correspondiente por el tiempo trabajado, como acontece con el pago de los derechos adquiridos de los trabajadores.

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **DATOS INFORMATICOS**

**TÍTULO:** Ley reformativa del artículo 185 del Código del Trabajo

**INSTITUCIÓN EJECUTORA:** Asamblea Nacional

**RESPONSABLE:** Investigador: David Sebastián Moreno Núñez

**BENEFICIARIOS:** Trabajadores

**PROVINCIA:** Tungurahua

**CANTON:** Ambato

**TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN:** Seis Meses

**COSTO:** Asumido por el Investigador

#### **ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA**

Por el constitucional principio de seguridad jurídica, el Estado, durante el desarrollo de un proceso de cualquier tipo, debe garantizar a las personas vinculadas al mismo el respeto a la Constitución y a la jerarquía de las leyes, más cuando se trata de aspectos sociales que ayuden notablemente al desarrollo sustentable, poniendo fin a la desigualdad social a momento de la terminación de la relación laboral.



El fin primordial de la Constitución, al ser rectora de derechos, es hacer cumplir todo instrumento legal que contemple garantías a los derechos de los seres humanos, mediante la aplicación de forma prioritaria de PRINCIPIOS que ayudan a una correcta aplicación de la normativa interna.

Al vivir en un Estado regido por una Constitución que es garantista de derechos y de justicia social, democrático, soberano, independiente, soberano, donde en primer término se respeta y se hace respetar los derechos, razón por la cual se ha expedido diferentes normativas y reformado otras en beneficio de la sociedad, este no sería un caso aislado

En conclusión, la propuesta de elaborar un proyecto de ley reformativa al Art 185 el Código del Trabajo, mediante la introducción de un texto que garantice a los trabajadores desafectados laboralmente una bonificación acorde al tiempo real de trabajo, tal cual se lo hace la indemnización de despido intempestivo, no es una búsqueda de sanción al empleador mas bien es una búsqueda de concientizarlos en que cancelar una bonificación acorde al tiempo efectivo de trabajo no es sanción , claro está tampoco ir más allá en buscar un abuso por parte de los trabajadores que a sabiendas de percibir una vinificación terminen una relación laboral apenas iniciada

## **OBETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Elaborar un proyecto de ley reformativa al Artículo 185 el Código del Trabajo

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Conocer la estructura de una ley reformativa
2. Diseñar el proyecto de ley reformativa

## **JUSTIFICACIÓN**

El presente tema de propuesta es novedoso pues llama la atención de los trabajadores en cuanto a un reconocimiento al tiempo efectivo de trabajo sin perjudicarlos y a los empleadores por no ser una reforma castigadora a ellos.

Es factible pues y cuenta con los conocimientos de la elaboración y medios para que sea conocida por un asambleísta quien viabilice su tratativa en el seno de la Asamblea Nacional.

Es importante pues se lograría la aplicabilidad de un principio rector en el derecho laboral como es el principio In dubio pro operario, que hasta la presente fecha en el presente caso no ha sido tratado ni de cerca, perjudicando notablemente al trabajador, pese a que la lógica jurídica llama a proteger al más indefenso en la relación contractual

Es original, pues no existe tratativa de una ley reformativa al artículo 185 el Código del Trabajo, es decir a existido la despreocupación por parte de los mismos asambleístas en averiguar las circunstancias que generan violaciones a los principios que perjudican a la sociedad, en este caso a los trabajadores.

## **ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

Político. - La propuesta es factible de concretarse, pues al ver que es un cambio en la vulneración de los derechos de los trabajadores, por ende un tema social, tanto los actores del sector público como privado apoyarán la mismos y la Asamblea ase vera en la obligación política y moral de canalizar la propuesta en norma expresa.

Socio Cultural. - Con la concreción de la reforma al Art 185 el Código del Trabajo, mediante la introducción de un texto en el cual se reconozca un derecho a reconocer

el tiempo real de trabajo en una bonificación por la terminación unilateral o bilateral del trabajo.

Organizacional.- La propuesta de ley reformativa al Art 185 el Código del Trabajo, tiene un proceso que seguir para ser trasformada en ley, proceso que se encuentra determinado en la Constitución de la República del Ecuador, en tal circunstancia es factible toda propuesta que proteja derechos gracias a la propia organización del estado, por intermedio de la Asamblea Nacional.

Financiera.- Para efectivizar la propuesta de reforma, la misma institución encargada de transformarla en ley cuenta con recursos propios, a través de un presupuesto establecido para el efecto, presupuesto que es planificado anualmente y cuatrianualmente dentro del presupuesto General del Estado.

Legal.- Desde el punto de vista legal, es decir aplicando la normativa superior como es la Constitución, a través de ella la responsabilidad del Estado en generar políticas y lineamientos de factibilidad para que se realice cualquier reforma o creación de una nueva ley, normativa que siempre debe buscar la justicia social basada en el respeto de derechos.

## **FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA**

El tema de los trabajadores no es un tema nuevo, existe un sin número de libros que tratan de problemas que conlleva la relación laboral y de la terminación, pero de los revisados en ninguno se hace referencia a esta problemática de considerar el tiempo efectivo de trabajo para el desahucio.

Pues si ingresamos a los cálculos de liquidación permitidos por la página del Ministerio del Trabajo, nos daremos cuenta que igual da haber trabajado 1 año 11 meses a 1 años, pues la bonificación se paga solo por año completo.

La visión actual de Estado en creer que está bien la intentamos cambiar al proponer una reforma al Artículo 185 el Código del Trabajo, indicar que siempre se puede hacer más por los trabajadores sin perjudicar económicamente a los empleadores

quienes no objeta sin dudarle la reforma pues no se les perjudica en ningún momento, no ha existido protestas por el pago de los proporcionales de las remuneraciones adicionales al terminar la relación laboral.

Pues no es alejado de la realidad que en casos extremos los empleadores exigen al trabajador separarse “VOLUNTARIAMENTE” del trabajo para no cancelar el valor constante de despido intempestivo, como proteger legalmente a ese trabajador, imposible a simple vista, pero si se podría darle una herramienta para recibir en el desahucio un valor acorde al tiempo trabajado, no se le esta dotando de más tiempo para evitar la astucias de ciertos malos elementos en el trabajo esperar ingresar y desahuciarse, sino de aquellos que ya están laborando por varios años.

## DESARROLLO DE LA PROPUESTA

### PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL ARTÍCULO 185 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO



#### REPÚBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

#### CONSIDERANDO:

**QUE**, la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 3 determina que son deberes primordiales del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales

**QUE**, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 75 que toda persona tendrá acceso gratuito a la justicia y o más importante una tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad.

**QUE**, la Constitución de la República del Ecuador prescribe en su artículo 82 que se garantizará el derecho a la seguridad jurídica y a la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

**QUE**, es necesario introducir disposiciones en materia laboral para que se respete a los trabajadores la aplicación del principio In dubio pro operario.

**RESUELVE**  
**REFORMAR EL ARTÍCULO 185 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**  
**ECUATORIANO**

En ejercicio a las facultades y atribuciones constitucionales y legales, expide la siguiente ley reformativa al ARTÍCULO 185 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- En el inciso primero del Artículo 185 el Código del Trabajo, luego del punto seguido egrese lo siguiente: Si un trabajador saliere del trabajo sin completar el año para el cálculo de la bonificación, recibirá el proporcional correspondiente por el tiempo trabajado.

Quedará el Artículo 185 el Código del Trabajo de la siguiente manera: En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Si un trabajador saliere del trabajo sin completar el año para el cálculo de la bonificación, recibirá el proporcional correspondiente por el tiempo trabajado. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo de las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo

TRANSITORIA.- Esta ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

**DISPOSICIÓN FINAL**

Esta figura legal entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional.

..... f)

**José Serrano.**

**PRESIDENTE ASAMBLEA NACIONAL**

## MODELO OPERATIVO

Tabla N.- 15 Modelo Operativo

| ACTIVIDADES   | TIEMPO  | RECURSOS                | OBJETIVO  | RESPONSABLES      |
|---|---------|-------------------------|---|-------------------|
| Elaboración del proyecto  | 6 Meses | Bibliográficos          | Realización del proyecto de investigación   | David Moreno      |
| Sociabilización del proyecto de Reforma                                     | 3 Meses | Trípticos<br>Afiches    | Dar a conocer el proyecto de Reforma del Artículo 185 del Código del Trabajo Ecuatoriano a un Asambleísta | David Moreno      |
| Presentación a la Asamblea Nacional el Proyecto de creación de Figura Legal | 2 Meses | Económicos<br>Humanos   | Exponer el proyecto de Reforma  | Asamblea Nacional |
| Aprobación de creación de Figura Legal                                      | 1 Mes   | Tecnológicos<br>Humanos | Publicación en el Registro Oficial del Ecuador.   | Presidente        |

**Elaborado por:** David Sebastián Moreno Núñez. (2017)



## BIBLIOGRAFÍA

1. Sentencia del Tribunal Supremo de 15/12/1986). , 15/12/1986 (Tribunal Supremo 12 de 1986).
2. Sentencia del , 3525 (Tribunal Supremo 8 de 05 de 1992).
3. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias , 2975/2012 (Tribunal Superior de Justicia 2012).
4. Código de Trabajo. (20 de Diciembre de 2016). Quito .
5. Gaceta Judicial (Año CI Serie XVII No. 3 2000).
6. Autores, V. (2015). *PRINCIPIOS DE NORMA MÁS FAVORABLE, CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA E INDUBIO PRO OPERARIO. PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN*. Bogota: U. Externado de Colombia.
7. Bustamante, C. (2013). *Manual de Derecho Laboral. Contrato individual de Trabajo*. Quito : Quinta Edicion .
8. Carolina Enríquez, M. O. (20 de Abril de 2015). Cuatro cambios laborales y uno al IESS ya rigen desde el 20 de abril . *El Comercio*. CCEI. (2011).
9. Echeverría, X. M. (s.f.). *CONSIDERACIONES SOBRE EL DESAHUCIO*.
10. Estrada, P. R. (2010). *El cuadro de mando integral paso a paso*. España: Gestion 2000.
11. Figueroa & Ayala . (6 de Enero de 2016). *Desahucio laboral en el Ecuador*.
12. Grijalbo, J. (1986). *Diccionario Enciclopédico* . Toledo- España: Grijalbo, S.A.
13. Herrera, L. (2009). *Tutoría de la investigación científica*. Quito, Ecuador: DIMERINO EDITORES.
14. López, R. (2009). *Metodo de investigacion*. España: Limusa.
15. MARTIN, V. A. (1992). Consideraciones sobre el principio PRO OPERARIO. *IUS ET VERITAS*.
16. MORANTE, R. V. (2011). *LOS PRINCIPIOS LABORALES IN DUBIO PRO OPERARIO Y PRIMACÍA DE LA REALIDAD* . Lima: Huallaga .
17. Osorio, M. (2009). *Diccionario de Ciencias Juridicas, Politicas y Sociales*.

18. Pérez, D. (2010). *Auditoría Financiera*. México: Norma S.A.
19. Romo, J. (2003). *Legislación Laboral Ecuatoriana*. Quito- Ecuador.
20. Soto, L. (2009). *Metodología de la investigación*. Mexico: Limusa.
21. Wilks, S. (2012). *Wikipedia- la enciclopedia libre*. Recuperado el 2012.

**ANEXOS**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE  
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE DERECHO  
ENCUESTA**



**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente las cuestiones planteadas. Responda con absoluta veracidad a las interrogantes formuladas. Marque con una X la opción que considere adecuada a su criterio

1. ¿Conoce a que se refiere el principio in dubio pro operario?

|    |                          |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

2. ¿Sabe la aplicación del principio in dubio pro operario?

|    |                          |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

3. ¿Es reconocido el principio in dubio pro operario en el Ecuador?

|    |                          |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

4. ¿Conoce que es el desahucio en el ámbito laboral?

|    |                          |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

5. ¿Existe  bonificación para el trabajador por causa del desahucio?

|    |                          |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

6. ¿La bonificación por desahucio debe ser calculada conforme una unidad de tiempo, cual es el tiempo trabajado que se debe considerar?

Solo Año completo

Proporcional de año, como año

7. ¿El indemnización por despido intempestivo para calcularla en cuanto al tiempo trabajado se la considera?

Solo año completo

Proporcional de año, como año

8. ¿Considera que se aplica el principio in dubio pro operario en el cálculo de pago de la bonificación por desahucio?

|    |                          |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

9. ¿Considera que se debería reconocer el tiempo efectivo trabajado por el trabajador para la bonificación por desahucio?

|    |                          |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

10. ¿Para aplicar el in  dubio pro operario en el cálculo de bonificación por desahucio en cuanto al tiempo se debe establecer una reforma al Código del Trabajo?

|    |                          |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**



**ARTICULO TÉCNICO**

**PAPER**

**TÍTULO**

***“EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR  
DESAHUCIO”***

**AUTOR**

**DAVID SEBASTIÁN MORENO NÚÑEZ**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo investigativo de titulación denominado *EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO*, se ha basado en el problema en torno a la vulneración del principio, *in dubio pro operario*, al momento de aplicar el cálculo de la bonificación por desahucio, debido a varios factores entre ellos encontramos escasa claridad de la normativa existente, norma legal que no da una manera clara de cómo calcular la bonificación por desahucio dejando en un principio al arbitrio de los juzgadores o de los servidores administrativos encargados de los cálculos de las liquidaciones en la terminación de la relación laboral.

El cálculo de la bonificación por el Desahucio, a sabiendas que se le perjudica al trabajador si este no completó su año de trabajo al no cancelarle el tiempo trabajado causa un alto grado de insatisfacción en los trabajadores refiriéndonos a la no consideración para este cálculo de los meses en los cuales si trabajó pero que por no cumplir el año de servicio no se lo cancela, para ser más claro se creen no trabajados.

En la gran mayoría de encuestados consideran que el tema de investigación es una realidad que todos conocen pero que nadie hace nada para solucionarlo, pues por más que no es así , hablando de un perjuicio al empleador, puede ser considerado por muchos que es un ataque más a la cabeza de la producción generador de trabajo

### **PALABRA CLAVE:**

Bonificación por desahucio, violación del principio *In dubio pro operario*

## **ABSTRACT**

The present investigative work of certification denominated THE PRINCIPLE IN DUBIO PRO OPERARIO AND THE BONUSATION FOR DESAHUCIO, has been based on the problem around the violation of the principle, in dubio pro operario, at the moment of applying the calculation of the eviction bonus, due to several factors among them we find little clarity of the existing regulations, a legal rule that does not give a clear way of how to calculate the eviction bonus leaving at first the discretion of the judges or the administrative servants in charge of the calculations of the settlements in the termination of the employment relationship.

The calculation of the bonus for the Eviction, knowing that the worker is harmed if he did not complete his year of work by not canceling the time worked causes a high degree of dissatisfaction in the workers referring to the non-consideration for this calculation of the months in which he did work but not to complete the year of service is not canceled, to be more clear they believe they are not worked.

In the vast majority of respondents believe that the subject of research is a reality that everyone knows but nobody does anything to solve it, because even though it is not so, speaking of a harm to the employer, it can be considered by many to be an attack more at the head of the production generating work

### **KEYWORD:**

Bonus for eviction, violation of the In dubio principle by operator



## INTRODUCCIÓN

La investigación realizada en torno al tema EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO partió planteando una problemática, determinando causas y efecto.

El perjuicio económico que se hace al trabajador al no tomar en consideración el tiempo efectivo de trabajo y sobre todo la violación al derecho a percibir lo que en realidad trabajó, fueron los fundamentos para emprender la investigación, detallando la gran mayoría de la problemática en el análisis crítico.

Luego se llegó a determinar la fundamentación teórica la cual nos da una idea clara en cuanto a la posición de tratadistas jurídicos sobre las dos variables investigadas EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO, así al el principio in dubio pro operario incide en la función tuitiva del derecho laboral, parte de la doctrina especializada en lo laboral considera que dada la falta de limitación, este principio se aplicaría a toda disposición en materia de trabajo, aplicadas en todas las normas existentes e incluso en el contrato de trabajo, al igual que se trata el desahucio que a criterio dado por Grijalbo es una intimación que hace el empleador con el trabajador , iniciativa tomada por parte del trabajador, con el fin que uno u otro conozcan la voluntad de desistir o finiquitar la relación de trabajo formado entre ambos.

Determinadas las conceptualizaciones se procede a evaluar el conocimiento de quienes se considera tutelan el cumplimiento efectivo de norma basado en aplicación de derechos.

## **METODOLOGÍA**

En el presente proyecto tiene un enfoque predominantemente cualitativo, debido a que se intentó conocer la totalidad de los hechos que producen el problema en estudio a base de una relación directa del investigador con las personas que laboran en Consultorios Jurídicos y relacionados con el derecho laboral, lo que se necesitó para probar la hipótesis planteada

## **TECNICAS E INSTRUMENTOS**

La estrategia metodológica requerida por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, fue la más adecuada a mi consideración y que clarificó lo que de un inicio se planteó como una problemática:

Las personas que van a ser investigadas en el presente proyecto son todos miembros del Consultorio Jurídico es decir de los abogados en libre ejercicio, constantes en el foro de abogados del Consejo de la Judicatura de Tungurahua.

En la presente investigación la técnica a ser utilizada para la recolección de información será la encuesta, con el fin de obtener información vinculada al objeto de estudio

## **RESULTADOS**

Si determinamos que al no considerar el tiempo efectivo de trabajo en desahucio vulneramos derechos y sabemos que esta vulneración puede parar con una reforma legal.

La totalidad de encuestados respondieron que si se afecta al trabajador, tan solo en preguntas como la aplicabilidad del principio en nuestra legislación, fueron de manera escasa la respuesta contraria la si.

Por estos resultados se observa la importancia de realizar una reforma al Código del Trabajo, en cuanto al esclarecimiento de la manera de cálculo de la bonificación por desahucio, en la cual sin duda alguna se debe tomar en cuenta el tiempo efectivo de trabajo, no ampliarlo al año completo en caso de proporcional de año, sino cancelarla en base a este proporcional

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES:**

Después del exhaustivo estudio y análisis de cada interpretación de resultados podemos deducir lo siguiente:

4. Al ser el Ecuador un estado de derecho y justicia social, donde se respetan los principios y derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, o en texto eso debería ser, se observa que en ciertas ocasiones como el caso que nos ocupa no se observa ni aplica estrictamente los principios y no se beneficia al trabajador frente a una clara vulneración de su derecho.
5. En razón de que la ley laboral determina la forma de cálculo de la bonificación por desahucio, se concluye que todos los encuestados conocen la forma de cálculo y su perjuicio a los trabajadores, mas nada se han hecho para solucionar el problema
6. No existe una correcta aplicación del principio In dubio pro operario, cuando se debe aplicar lo más favorable al trabajador se lo perjudica, en razón de solo cancelar por año completo de trabajo.

## **RECOMENDACIÓN**

Después del exhaustivo estudio y análisis de cada interpretación de resultados podemos deducir lo siguiente:

4. Generar en los Asambleístas una cultura de respeto a los principios establecidos en protección a los trabajadores, que dinamicen la norma escrita en beneficio de los grupos protegidos y no la trastoquen suponiendo una protección que no existe
5. Desarrollar una reforma al Art. 185 del Código del Trabajo, en la cual se establezca reconocer para el cálculo de bonificación por desahucio como tiempo de trabajo el proporcional del año como el año completo, tal cual la manera de calcular el despido intempestivo
6. Desarrollar una reforma al Art. 185 del Código del Trabajo, en la cual se establezca reconocer para el cálculo de bonificación por desahucio el tiempo de trabajo en caso de no completar el año completo requerido para el percibir la bonificación, se debería considerar el proporcional correspondiente por el tiempo trabajado, como acontece con el pago de los derechos adquiridos de los trabajadores.

## REFERENCIAS

1. Sentencia del Tribunal Supremo de 15/12/1986). , 15/12/1986 (Tribunal Supremo 12 de 1986).
2. Sentencia del , 3525 (Tribunal Supremo 8 de 05 de 1992).
3. Carolina Enríquez, M. O. (20 de Abril de 2015). Cuatro cambios laborales y uno al IESS ya rigen desde el 20 de abril . *El Comercio*. CCEI. (2011).
4. Echeverría, X. M. (s.f.). *CONSIDERACIONES SOBRE EL DESAHUCIO*.
5. Estrada, P. R. (2010). *El cuadro de mando integral paso a paso*. España: Gestion 2000.