UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

"EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, Y EL SUSTENTO A LAS GARANTÍAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO"

Tesis, previa la obtención del Grado de Abogado.

AUTOR:

Galo Manuel Jirón Tandazo

DIRECTOR:

Dr. Oscar Leonardo Vélez Sánchez Mg. Sc.

Loja-Ecuador
2015

CERTIFICACIÓN

Loja 17 de Junio del 2015

Dr. Oscar Leonardo Vélez Sánchez Mg. Sc

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DEL AREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación intitulado "EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, Y EL SUSTENTO A LAS GARANTIAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACION DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO", realizado por Galo Manuel Jirón Tandazo, el mismo que cumple con todos los requisitos de fondo y forma, ajustándose de esta manera a las normas establecidas por la Universidad Nacional de Loja. Por lo tanto, autorizo su presentación, disertación y defensa para los fines legales pertinentes.

Dr. Oscar Leonardo Vélez Sánchez Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Galo Manuel Jirón Tandazo, declaro ser autor del presente trabajo de tesis, y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

AUTOR: Galo Manuel Jirón Tandazo

FIRMA: .....

CÉDULA: 1103827091

FECHA: Loja, Julio 2015

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

Yo, **Galo Manuel Jirón Tandazo,** declaro ser autor de la Tesis titulada: **"EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, Y EL SUSTENTO A LAS GARANTÍAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO"**, como requisito para optar al Grado de: **ABOGADO,** autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 08 días del mes de Septiembre del dos mil quince, firma el autor:

AUTOR: Galo Manuel Jirón Tandazo

FIRMA: .....

CÉDULA: 1103827091

DIRECCIÓN: Loja, Ciudadela Julio Ordoñez # 2.

CORREO ELECTRÓNICO: yiron125@hotmail.es

TELÉFONO: 2548015 **CÉLULAR:** 0980197179

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Oscar Leonardo Vélez Sánchez Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Ernesto Rafael González Pesantes Mg. Sc. **(Presidente)**

Dr. Aníbal Eduardo Herrera Sarmiento Mg. Sc. **(Vocal)**

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc. **(Vocal)**

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón primeramente a Dios por ser mi guía espiritual y de fortaleza para todos los momentos ya sean buenos y malos, a mis padres por ser mi apoyo incondicional en cada instante de mi vida y ser siempre mi estimulo de superación.

A mi madre que es un pilar fundamental en el desarrollo de mi tesis y es la más grande felicidad que Dios me ha dado, y la razón para cumplir todas mis metas de la mano de ella.

A la Universidad Nacional de Loja por formarme por más de cinco años con los excelentes docentes que cada año nos han educado con valores para seguir esta hermosa profesión como es la abogacía, por eso más que un catedrático han sido el reflejo de nuestros padres en las aulas de tan distinguida Universidad.

A todos muchas gracias

Galo Manuel

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a Dios y a mis padres que de todo corazón han estado siempre en esos buenos y malos momentos y son los partícipes que este en momentos cumpliendo uno de los retos que he puesto en mi vida, a mi hijo y a mi esposa que son la base y el complemento de mi vida.

Galo Manuel

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACION

AUTORIA

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

Dedicatoria

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO.

2. RESUMEN.

2.1 ABSTRACT.

3. INTRODUCCIÓN.

4. REVISIÓN DE LA LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. El Estado

4.1.2. Derechos Laborales

4.1.3. Intangibilidad de Derechos

4.1.4. Indemnizaciones

4.1.5. Empleadores - Trabajadores

4.1.6. Relación Laboral

4.1.7. Terminación Laboral

4.1.8. Acuerdo Mutuo

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Las Relaciones Laborales en el Ecuador

4.2.2. Los Trabajadores y su Desarrollo Laboral

4.2.3. De la Terminación de la Relación Laboral Contractual
4.2.4. Indemnizaciones de las Relaciones Laborales
4.3. MARCO JURÍDICO
4.3.1. La Constitución de la República del Ecuador, Garantías a los Trabajadores
4.3.2. El Código del Trabajo, el Principio de Intangibilidad de Derechos
4.3.3. Régimen Legal de las Indemnizaciones Laborales
4.34. Análisis Jurídico de las Garantías a las Indemnizaciones pormenorizadas en la Terminación de la relación laboral por Acuerdo Mutuo entre las partes.
5. MATERIALES Y MÉTODOS
5.1. Metodología
5.2. Fases
5.3. Técnicas
6. RESULTADOS
6.1. Presentación e Interpretación de las Encuestas
6.2. Presentación e Interpretación de las Entrevistas
7. DISCUSIÓN
7.1. Verificación de los Objetivos
7.2. Contrastación de la Hipótesis
7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS
12. INDICE

1. TÍTULO

"EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, Y EL SUSTENTO A LAS GARANTÍAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO"

2. RESUMEN

Los derechos en el trabajo en las relaciones obrero - patronales, constituyen la parte fundamental del sistema, productivo y económicos de una sociedad, por lo que el trabajo es considerado como punto fundamental en el desarrollo de las grandes empresas o instituciones públicas o privadas dirigidas por entes económicos como el estado o empleadores.

La legislación laboral no estipula un tiempo de término para el pago de la liquidación o indemnización laboral por la terminación de la relación contractual, lo que se establece que el empleador deberá pagar al trabajador los salarios y prestaciones debidas a la terminación del contrato de trabajo, so pena de que tenga que pagar las indemnizaciones que la misma norma indica como sanción por el no pago oportuno.

Además, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en reiterados fallos relacionado con el pago de liquidaciones laborales, ha establecido que las indemnizaciones por su objeto, y la no cancelación oportuna dependerán de que no existan razones justificativas del retardo por parte del empleador, que al acudir a este derecho a través de una demanda laboral, por la indemnización de dicho pago, este es de orden imperativo, pues la cancelación al trabajador es de carácter obligatorio por parte de su empleador, y deberá ser de forma pormenorizada para el efecto legal.

En consecuencia, la indemnización por tiempo debe sustentarse en la base de la remuneración percibida por el trabajador durante la prestación de sus servicios, y de todas aquellas cantidades que constituyen beneficios a los trabajadores, es preciso determinar que cuando existe acuerdo mutuo entre las partes, dicho acuerdo está sujeto a que se estipule de forma pormenorizada los rubros a que tenga derecho el trabajador, y cubrir cada una de ellas que componen una indemnización por la terminación de la relación contractual.

2.1. ABSTRACT

Rights at work in labor - management relations constitute the core of the productive and economic system of a society, so the work is considered as a key point in the development of large companies or public or private institutions run by entities economic and the state or employers.

The labor law does not stipulate a time term for the payment of workers' compensation settlement or the termination of the contractual relationship, which provides that the employer must pay the employee wages and benefits due to termination of the employment contract, under penalty of having to pay compensation to the same standard states as punishment for nonpayment appropriate.

Furthermore, the jurisprudence of the Supreme Court in repeated failures related to the payment of labor settlements, has established that compensation for its object, and not depend upon timely cancellation there are no reasons justifying the delay by the employer, which to go to the right through a labor demand for compensation for such payment, the order is imperative, therefore canceling the worker is compulsory for your employer and should be in detail to the legal effect.

Consequently, compensation for time must be based on the basis of the remuneration received by the employee during the provision of their

services, and all those amounts which are benefits to workers, it must be determined that when there is mutual agreement between the parties, this agreement is subject to that stipulated in detail the items to which the employee is entitled, and cover each making up a compensation for the termination of the contractual relationship.

3. INTRODUCCIÓN

La presente Investigación Jurídica sobre el tema: “EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, Y EL SUSTENTO A LAS GARANTÍAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO”, temática que es importante su análisis por la importancia y relevancia de los derechos del trabajo, en que las indemnizaciones por la terminación de la relación contractual deben sustentarse en los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de la clase trabajadora, y más cuando existe un acuerdo de voluntad de las partes, para darle legalidad a la misma, esta deberá ser de forma pormenorizada en que se establezca cuáles y que cantidad va a recibir el trabajador como pago de indemnización de la terminación de la relación laboral mantenida entre el Empleador y el Trabajador.

El estudio y desarrollo en la presente investigación, se establecen dentro de su contenido, los aspectos conceptuales, doctrinarios y jurisprudenciales en cuanto al ámbito del derecho del trabajo, de los derechos y garantías de los trabajadores en el Ecuador; lo describo su contenido en: REVISIÓN DE LITERATURA, con un MARCO CONCEPTUAL, refiriendo conceptos de orden legal sobre la temática en estudio; un MARCO DOCTRINARIO, en el cual se desarrollan los temas respecto de los Derechos y Garantías de los Trabajadores como son las

Indemnizaciones por terminación de la relación contractual; y, un MARCO JURÍDICO, que se realiza un estudio respecto a las garantías y derechos en relación a las Indemnizaciones Laborales a la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador, para garantizar uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, como es la Irrenunciabilidad de derechos.

Con todas estas consideraciones, una vez desarrollada toda la investigación, la Revisión de Literatura, procedí a realizar los resultados cuyo contenido se refiere a la investigación de campo, con la colaboración de Abogados y Doctores en libre ejercicio profesional, el apoyo de los funcionarios y empleados de la Corte Provincial de Justicia de Loja; y, de la sociedad en general; sus acertados criterios y análisis respecto de la temática y problemática, analizados éstos proseguí con la Discusión, respecto de los Objetivos General y Específicos, e Hipótesis planteados.

Una vez terminado el esquema de la tesis, con el estudio realizado a nivel doctrinario y jurídico, y los resultados obtenidos en la investigación de campo, continué con la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma legal, con ello he arribado a las conclusiones y recomendaciones, como al Proyecto de Reforma Legal al Código del Trabajo, propuesta dirigida a que se garanticen los derechos de los trabajadores, y que el Estado debe propender a defender los derechos y garantías sustanciales al ser humano.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. EL ESTADO

La Administración de Justicia es un deber que tiene el Estado frente a los ciudadanos y que lo ejerce a través de los jueces. En el sentido amplio de la actividad jurisdiccional se extiende a aquellas autoridades con capacidad legal de emitir una resolución y de ejecutarla o hacerla cumplir, que la adecuada aplicación de la obligación del Estado, en el cumplimiento de los derechos en un Estado definido como social en el que debe prevalecer las garantías y derechos de los ciudadanos; si bien es cierto existen normas que establecen procedimientos que faciliten el camino a una equidad jurídica fundamental en garantía de los principios constitucionales, como lo es la administración de justicia, en relación al debido proceso en los juicios que se sustancian en las Cortes Provinciales, y Nacional en el Ecuador.

“El Estado es un concepto político que nombra a una forma de organización social soberana y coercitiva; de esta forma, es el conjunto de las instituciones que poseen la autoridad y la potestad para regular el funcionamiento de la sociedad dentro un territorio determinado. En las palabras del alemán Max Weber, el Estado es una organización que cuenta con el monopolio de la violencia legítima. Por eso dispone de

instituciones como las fuerzas armadas, la policía y los tribunales, ya que asume las funciones de gobierno, defensa, seguridad y justicia, entre otras, en un determinado territorio. El Estado de derecho es aquel que basa su organización en la división de poderes el Ejecutivo, Legislativo y Judicial”[1].

Varias corrientes filosóficas se oponen a la existencia del Estado tal como lo conocemos; el anarquismo, por ejemplo, promueve la total desaparición de los Estados y su reemplazo por asociaciones libres y organizaciones participativas, el marxismo, en cambio, considera que el Estado es una herramienta de dominio que se encuentra bajo control de la clase dominante, por lo tanto, aspira a su destrucción para que sea reemplazado por un Estado obrero como parte de la transición hasta el socialismo y el comunismo, donde ya no será necesario un Estado al haberse superado la lucha de clases.

“El **Estado** es una realidad, estamos en el estado desde que nacemos nos tenemos que inscribir hacer constar que nacimos en una oficina estatal, hasta que morimos levantando una partida de función, es una sociedad humana asentada en un territorio que le corresponde, que tiene su sede en un territorio, no va de un lugar a otro, estructurada y regida, regulada por un orden jurídico, para regular la conductas, y este orden jurídico”[2].

---

[1] BORJA Y BORJA Ramiro, Dr., “Derecho Constitucional Ecuatoriano”, Tomo I, Quito-Ecuador, Año 2002, Pág. 45.

[2] ANBAR, Diccionario Jurídico, con Legislación Ecuatoriana, Fondo De Cultura Ecuatoriana, Segunda Edición, Año 2004, Pág. 22.

Si decimos que el estado es una sociedad humana, decimos que es un hecho, una realidad, que el hombre se junta en sociedad para satisfacer necesidades y se establecen relaciones con los demás; y, es más fácil satisfacer las necesidades a través de los demás, y existe una gama de hechos; y, del concepto social se deriva el hecho político, pues la política se refiere a la tendencia del hombre a reunirse y organizarse para alcanzar un fin y para alcanzarlo se necesita del poder. El hecho social político se caracteriza por estar basado en una comunidad humana, formada para la obtención del bien mas importante que pueda tener esa comunidad como lo es el bien de todos sus miembros.

4.1.2. DERECHOS LABORALES

Walter Linares, que califica la expresión del Derecho Laboral, "como un poco rebuscada, estima que puede, además de ésta, emplearse indistintamente a las del Derecho del Trabajo y la del Derecho Social, estimando, sin embargo, preferible esta última denominación por tener, a su juicio "la ventaja de incluir fácilmente dentro de ella todo lo relativo a la Seguridad Social, en este sentido tal denominación es más comprensiva que la del Derecho del Trabajo"[3].

El Derecho Laboral, conocido como régimen del Trabajo, surge en el Ecuador, con el pronunciamiento del resultado de la convergencia de

[3] CHAVEZ DE Barrera Nelly, Dra., "Derecho Social Laboral Aplicado", Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 41.

factores nacionales e internacionales; la creación de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, y el funcionamiento de la Oficina Internacional del Trabajo, la labor de la Conferencia Internacional del Trabajo, entre otras, y que cuyo objeto se centraba en el establecimiento de la paz, y ésta no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social. El derecho laboral, como conjunto de principios, preceptos y reglas a las que están sometidas las relaciones provenientes del trabajo, es en el Ecuador una disciplina jurídica nueva, que se ha propuesto estructurar los componentes para sostenerlo jurídicamente, como lo fue con las primeras leyes obreras, como la legislación social juliana, hasta la promulgación del Código del Trabajo, en el año de 1938, por el Jefe Supremo, General Alberto Enríquez Gallo, pero no fue publicado hasta el 10 de agosto de ese año en que se instaló la Asamblea Nacional Constituyente la cual ordenó su promulgación y por ende su vigencia. De acuerdo a los fines del derecho del trabajo, nos manifiestan algunos autores, desde sus puntos de vista, como Trueba Urbina, manifiestos que nos dicen que: "derecho del trabajo es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, como lo es socializar la vida humana"[4].

La intervención del Estado, se orientó en un primer momento a satisfacer las exigencias propias del obrerismo, que hizo de la protección del obrero o

[4] CHAVEZ DE Barrera Nelly, Dra., "Derecho Social Laboral Aplicado", Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 45.

trabajador, el objeto cardinal de las nuevas leyes laborales, pero que luego se ha ido extendiendo a favor de las otras clases de trabajadores, que no son propiamente obreros o trabajadores autónomos, y que más tarde se lo hizo a favor de los campesinos, clase media, la mujer, etc., entre otras modalidades del trabajo. Debemos considerar, además que el derecho de trabajo, es: “el conjunto de reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que coexisten entre empleadores y trabajadores con ocasión del trabajo”.

4.1.3. INTANGIBILIDAD DE DERECHOS

En materia de derechos y garantías constitucionales, las trabajadoras y trabajadores, son objeto de la concentración de sus derechos y aplicarse la norma y la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia; el principio de intangibilidad presupone que esos derechos están protegidos constitucionalmente por lo tanto, la supresión de la garantía de derecho adquirido sería muy discutible, dado que la clase trabajadora adquiere en su calidad de trabajadores derechos y garantías sustanciales por su condición de trabajador, y que lo norma la legislación ecuatoriana.

PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD

“El principio constitucional que garantiza la intangibilidad de los derechos laborales, nace en virtud de la necesidad de proteger las conquistas que los trabajadores han logrado a través de los tiempos. Esas conquistas han

repercutido muchas veces en reformas legales. Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”[5].

La intangibilidad por lo tanto, es la que se establece para el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, que define el ámbito de aplicación de los derechos de los trabajadores. Todas esas normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, estos derechos han sido atribuidos a los trabajadores y son intangibles, incluso los estipulados en las convenciones colectivas del trabajo durante su vigencia. Se debe rechazar todo intento de menoscabar esos derechos.

4.1.4. INDEMNIZACIONES

“La Indemnización es un derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores”[6].

La indemnización, el desahucio, son especies del género de beneficios sociales; y una indemnización laboral, se refiere al pago que el patrono realiza a un trabajador por un daño causado, es decir al ser extrañado de

---

[5] CHAVEZ DE Barrera Nelly, Dra., “Derecho Social Laboral Aplicado”, Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 45.

[6] ANBAR, Diccionario Jurídico, con Legislación Ecuatoriana, Fondo De Cultura Ecuatoriana, Segunda Edición, Año 2004, Pág. 22.

su labor como trabajador, y que sea durante su permanencia como trabajador, que en algunas legislaciones se emplea también el término como el pago del salario y otros beneficios adicionales que se le reconocen al trabajador al término de una relación laboral.

En la mayoría de los países, las indemnizaciones se aplican en los siguientes casos: a) Despido injustificado; b) Suspensión y terminación colectiva de la relación de trabajo; c) El trabajo implica un riesgo en su salud y a su vida para con el trabajador; d) La empresa modifica unilateralmente las condiciones iniciales de contratación; y e) Un accidente mientras cumple con sus funciones laborales.

La indemnización es la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien por concepto de daños o perjuicios que se le ha ocasionado en su persona o en sus bienes personales. En materia laboral, es el pago que el patrono realiza para reparar un daño al trabajador, y el empleador pagará una indemnización cuando se presente la terminación injustificada de la relación de trabajo, la rescisión de la relación de trabajo, por parte del trabajador por causa justificada; la suspensión y terminación colectiva de la relación de trabajo; entre otros aspectos que son para efectos de indemnización, y es el elemento que tiene vital importancia es el salario integrado para efectos laborales, pues es el punto de partida para calcular el derecho de los trabajadores.

4.1.5. EMPLEADORES - TRABAJADORES

“EMPLEADOR.- Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la otra parte del contrato se denomina trabajador. El término empleador está originado en la relación de trabajo, el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”[7].

En ocasiones se confunde empleador con empresa, pues el empleador en la persona quien oferta una fuente de trabajo, y la empresa el lugar donde se realiza la actividad laboral; aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término empleador se identifica como la persona o entidad, de cualquier clase que fuere por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio; sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no

[7] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 18.

conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten. El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser una persona natural como una persona jurídica.

Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo; ese empleo debe ser libre y decente, Las funciones económicas y sociales del empleador, pueden eventualmente entrar en colisión con las funciones del inversor o capitalista, cuyo objetivo principal no es crear y mantener puestos de trabajo, sino obtener una ganancia sobre el capital invertido, a través de las actividades productivas que generan una actividad laboral y por ende rendimientos económicos para los empleadores, lo que conlleva a que las actividades laborales son recíprocas por los derechos, obligaciones y garantías tanto del empleador como del trabajador.

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

un servicio personal bajo su dependencia, como es el trabajador, a cambio del pago de una remuneración o salario.

"TRABAJADOR.- Es la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución"[8].

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

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

[8] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 67.

manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad; los trabajadores siempre han luchado por sus derechos y garantías laborales, en busca de una equidad jurídica y legal que se sustenta en el desarrollo social y económico; por ello, desde sus inicios batallan contra los empleadores en que se reconozca su legitimidad de garantías, por un porvenir individual, personal, familiar y social, dado que hoy en la actualidad se discuten reformas por la flexibilidad laboral en favor de la clase trabajadora.

4.1.6. RELACIÓN LABORAL

"Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo, es decir la relaciones laborales, en las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes, por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa"[9].

Hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las Individuales son las que un trabajador establece con su empleador o su representante de forma directa; en

[9] CASTRO Orbe Rubén, Dr., "TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL", Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45.

cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece por un sindicato, asociación o gremio, en representación de los trabajadores, con una empresa u organización patronal.

Walter Linares, que califica la expresión del Relación Laboral, **"**como un poco rebuscada, estima que puede, además de ésta, emplearse indistintamente a las del Derecho del Trabajo y la del Derecho Social, estimando, sin embargo, preferible esta última denominación por tener, a su juicio "la ventaja de incluir fácilmente dentro de ella todo lo relativo a la Seguridad Social, en este sentido tal denominación es más comprensiva que la del Derecho del Trabajo"[10].

Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. El sindicato, gremio o asociación tiene más poder para imponer sus condiciones y conseguir una relación laboral justa y equitativa. Las relaciones entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre si o con el Estado como intermediario, se conocen como diálogo social. Estas relaciones laborales se basan en el principio del tripartismo, que supone que las cuestiones más importantes vinculadas con el empleo deben resolverse entre las tres partes principales implicadas: el Estado, el capital y el trabajo.

---

10 LINARES WALTER, TRATADO DE DERECHO LABORAL, Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo I, Vol. I, Guillermo Cabanellas, Editorial Heliasta SRL, 1987, Buenos Aires Argentina, Pág. 419.

“Las relaciones laborales, es el conjunto de normas legislativas o administrativas encaminadas a determinar la forma de regir los diferentes sistemas adoptados para que los patronos y trabajadores cumplan con sus deberes y obligaciones, en que el derecho del trabajo, está relacionado con la productividad”[11]

Las relaciones internacionales de trabajo, por otra parte, surgen en 1919, cuando se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su función es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores.

Por lo tanto, las relaciones laborales pueden definirse como la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca, así como de los distintos enfoques analizados giran en torno de la explicación del poder y de la toma de decisiones, por la importancia que todos los enfoques otorgan al conflicto y al consenso. Esto no hace más que reconocer que las relaciones laborales son relaciones de fuerza, donde lo que importa es determinar quien toma las decisiones y de que manera.

Su objeto de análisis radica en el estudio de las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, conjuntamente con los medios por los cuales son

[11] ROBALINO, Carlos, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Arte Quito, Quito – Ecuador, 1989, Pág. 3.

hechas, cambiadas, interpretadas y administradas, a su vez, el estudio de los sindicatos, las empresas y organizaciones públicas vinculadas con las relaciones de trabajo. Estos sectores representan los intereses de clases y grupos determinados de una sociedad concreta. Las relaciones de poder entre ellos van a estar afectadas por la estructura económica y política de la sociedad en donde operan, marco global a considerar en el análisis de las partes. El conjunto de relaciones sociales y económicas, que nacen en ocasión de la producción de bienes económicos y que son a la vez individuales y colectivas.

Las relaciones industriales como disciplina surgen de la creencia de que la principal ventaja competitiva de una empresa es su gente, es decir, las personas que trabajan en ella, por lo tanto, para el éxito de los negocios de la empresa, es imprescindible que sus directivos y empleados trabajen en armonía en pos de los objetivos empresariales. Los responsables de recursos humanos deben seleccionar, formar y entrenar a la fuerza laboral de forma adecuada para que ésta logre su desarrollo personal y profesional. De esta manera, la empresa contará con empleados motivados que impulsarán sus acciones.

4.1.7. TERMINACIÓN LABORAL

El trabajo, contemplado dentro del derecho del trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada estado, dentro del

entorno de las relaciones laborales, éste nace en el siglo XIX por aparición del proletariado industrial, y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus inicios, giraba en torno al contrato de trabajo para extenderse más tarde a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativa, procesal), aportando consigo el establecimiento de una jurisdicción singular con órganos laborales y administrativos propios.

"La terminación de la relación de trabajo, puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena de la voluntad de ambas, es la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores"[12].

Todo contrato de trabajo es susceptible de ser terminado, sea con justa causa o sin ella, y trátese de un contrato de trabajo a término fijo o a término indefinido, que el derecho laboral, establece las causas o situaciones que pueden desencadenar la terminación del contrato de trabajo, por lo tanto la terminación del trabajo ocurre cuando se extingue el contrato y así finaliza la relación laboral entre empleado y empleador; además existen figuras dentro del sistema laboral que dan por terminado un contrato de trabajo como es el desahucio, el despido y dimisión, la llegada del término convenido y mutuo consentimiento.

[12] ROBALINO, Carlos, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Arte Quito, Quito – Ecuador, 1989, Pág. 45.

4.1.8. ACUERDO MUTUO

"El consentimiento de todas las partes; acuerdo de todas las partes a las cláusulas de un contrato, la cancelación voluntaria de un contrato es referida como rescisión mutua"[13].

"Mutuo, que deriva del vocablo latino mutuus, puede tratarse de un adjetivo o de un sustantivo. En el primer caso, se aplica con referencia a la acción que dos seres o más desarrollan de manera recíproca o a aquello que tiene consecuencias similares para un grupo de individuos, eventos, etc."[14].

Considero que, un contrato es un acuerdo establecido entre dos o más partes en el que se estipula la obligación futura de hacer o dejar hacer algo, por el contrato se promete el intercambio de dinero, mercancías o servicios de acuerdo con las cláusulas determinadas; en cierto sentido se puede decir que lo que persiguen las partes contratantes es crear, modificar o extinguir una obligación.

Entonces el contrato va a ser fuente de obligaciones y va a depender de los contratantes; mediante el contrato los particulares pueden regular por si mismos sus propios intereses y establecer relaciones jurídicas entre ellas;

---

[13] TRUJILLO V Julio César, Dr., 'Derecho del Trabajo', Universidad Católica del Ecuador, Editorial UPCE, Quito-Ecuador, Año 2005, Pág. 47.

[14] TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL", Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 24.

así mismo la terminación del contrato de trabajo y sus incidencias conllevan a que entre las partes de llegue a un acuerdo mutuo, que es un convenio que una de las partes, como requisito imprescindible para poder afirmar los acuerdos.

Ciertamente la importancia de los acuerdos mutuos, se le otorga al acuerdo depende de la posición doctrinal mantenida, sin embargo, éste se viene configurando generalmente como una conexión o vínculo subjetivo que sirve de andamiaje interno conectando las diferentes aportaciones de cada uno de los coautores en un único hecho, porque todas han sido realizadas persiguiendo un objetivo común; es el hecho conjunto del que todos responderán en idéntica medida como autores de un acuerdo transaccional.

Además considero que un acuerdo mutuo, es un método alternativo de solución de conflictos por medio del cual dos o más personas acuden a un llamado conciliador, para conseguir un arreglo o acuerdo a sus diferencias por la vía del dialogo, sus efectos son la conciliación que tiene dos efectos jurídicos, esto es si hay acuerdo y se firma un acta de conciliación entre las partes.

Y, además, consiste en la obligación que debe ser clara, expresa y exigible por las partes que se comprometen mutuamente y las cuales deben ser cumplidas, de lo contrario la parte a la que no se le dé el cumplimiento de

la obligación está en la facultad de ir ante la justicia ordinaria para por medio de un proceso judicial y hacer exigible el cumplimiento de la misma, y es ponerle punto final a un conflicto por medio de un acuerdo plasmado en un acta de conciliación, el cual no puede ser ventilado en ninguna otra instancia llámese juzgado, comisaria, etc., porque tiene el mismo efecto de una sentencia judicial.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. LAS RELACIONES LABORALES EN EL ECUADOR

En el Derecho Laboral, existen aspectos que pueden encuadrar dentro del ámbito privado, por lo cual se torna ambigua o impropia e inexacta la pretensión de ubicarlo en uno de los dos campos. El Derecho Laboral no debe confundirse con el conjunto de disposiciones que pretenden amparar al trabajador de los siniestros que ocasionaría el accidente de trabajo o la enfermedad profesional aunque éstas deben tenerse como parte de la misma cuestión. Como se ha sostenido, la protección es el reconocimiento de la situación desigual existente entre las clases y entre los individuos y, de que tal realidad, permite que la igualdad formal contemplada en la esfera jurídica, devenga en injusticia.

El trabajo es considerado como el elemento sustancial de la vida social y de él, actualmente, dependen la gran mayoría de clases y capas, las luchas laborales por mayores garantías y su legitimación, ahora casi con la misma intencionalidad que a inicios del siglo, convierten al derecho Laboral en una derecho eminentemente social y que necesita ser preservado en ese mismo contexto ante las tentativas de su desmantelamiento. Bajo el se cobijan no solo los derechos del proletariado moderno sino los del campesino, de la pequeño burguesía, del semiproletariado urbano y rural, etc. que están subordinados a las relaciones capitalistas de producción.

“El Derecho Laboral, constituye uno de los pilares fundamentales del Derecho en General y especialmente el derecho Social, podría decirse que el carácter tuitivo es al “Derecho Laboral lo que la obligatoriedad es a todo el Derecho; sin él no es posible considerar su existencia real y, como veremos más adelante, es uno de los aspectos que se ha convertido en la piedra de toque en las actuales tendencias que se impulsan desde las esferas estatales y empresariales”[15].

Al ser el derecho laboral, el conjunto de preceptos y normas jurídicas que se aplican al hecho social laboral, como lo son las relaciones laborales, entre trabajadores y patronos, sean estos tanto del sector público como privado, y para con la colectividad y el país, se presume en general que dicha normativa tendrá como objetivo el mejoramiento de las condiciones laborales, en especial para con los trabajadores, que dentro de la justicia social a través de la regulación de dichas relaciones; pues el hecho social del trabajo, comprende una protección y tutela del trabajo, a través del contenido del derecho laboral.

La intervención del Estado, desde su ámbito gubernamental, a través de las instituciones gubernamentales, como lo es el Ministerio de Relaciones Laborales, es substancial, ya que a las exigencias propias de los trabajadores, debe satisfacer el objetivo cardinal de las nuevas leyes laborales, extendiéndose a favor de las clases de trabajadores, que en un

[15] CHAVEZ DE Barrera Nelly, Dra., “Derecho Social Laboral Aplicado”, Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 58.

sentido propio, lo conforman los obreros, trabajadores autónomos, así como los campesinos, clase media, la mujer, etc.; lo que conlleva a que el derecho laboral solucione los problemas de vivienda, ahorro, asistencia mutual, seguridad social, en forma equitativa e igualitaria para con toda la clase obrera.

"En el Ecuador, el trabajo se determina de conformidad a las necesidades de la población, como del Estado, y bajo los derechos reconocidos en nuestra legislación ecuatoriana, en los que aparecen las normas aplicables a un muchos casos en materia laboral, en que la norma suprema como lo es la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajo en la nación, y se regula por leyes y reglamentos del Estado, los contratos colectivos, los principios generales del Derecho Laboral"[16].

En el Ecuador, el trabajo de las personas se regula a través de los contratos individuales de trabajo, que es la fuente de la relación laboral, así como de las leyes y reglamentos, que son normatividad que nace de la voluntad del Legislador, bajo las formas exigidas por la Constitución, y que se halla publicada en el Registro Oficial, y que determinan el sentido y alcance de las disposiciones legales.

[16] TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL", Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 28.

Otra de las formas del trabajo en el Ecuador, es la regulada por los contratos colectivos en la determinación de la ley que les reconoce su vigor, y que estos son una forma de generar trabajo y empleo, bajo la norma correspondiente, con cierta independencia, que regula las condiciones de trabajo en una empresa según la ley vigente. La particularidad de este tipo de normas radica en que no nacen de los Poderes del Estado con capacidad para legislar, sino de un pacto colectivo entre las partes que van a quedar sujetas por el mismo; estos convenios permiten adaptar la legislación laboral a las necesidades de cada empresa y sector; de este modo podemos referirnos a normas sectoriales.

La legislación laboral ecuatoriana, ha creado un marco mínimo de derecho y obligaciones para los trabajadores, que puede mejorarse mediante esta negociación entre los trabajadores y los empleadores en el país, bajo la previsión de satisfacer sus intereses tanto individuales como colectivos, en relación a su individualidad como el de sus familias.

El trabajo, contemplado dentro del Derecho del Trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado, dentro del entorno de las relaciones laborales, éste nace en el siglo XIX por aparición del proletariado industrial, y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus inicios, giraba en torno al contrato de trabajo para extenderse más tarde a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil,

administrativa, procesal), aportando consigo el establecimiento de una jurisdicción singular con órganos laborales y administrativos propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, del servicio doméstico, etc.); derechos y deberes de los trabajadores; remuneración, salarios, pagos extraordinarios; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal, los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo en esencia responden a una finalidad de amparo y protección del trabajador en general.

Los derechos laborales en un estado de derecho constitucional, son parte fundamental y sustancial del derecho social en el Ecuador, teniendo particular importancia los derechos civiles, políticos, económicos, y sociales en que se le incorpora a estos los derechos y garantías económicos, culturales, y colectivos, que son parte del ordenamiento jurídico como un conjunto de normas que son parte de la regla general que se adopta para sí mismo como para todo el sistema laboral en razón del valor implícito que tienen las relaciones laborales en nuestro país, que éstas se componen de un elemento sustancial como es el Contrato de Trabajo, sea este de carácter individual como colectivo, en que la parte relevante es la clase obrera ecuatoriana.

En Ecuador, aspiramos que medie el diálogo y el consenso, para poder alcanzar los acuerdos básicos para poner los pilares de una economía moderna que nos abra las puertas para ingresar al mundo en desarrollo, permitiendo la realización personal y colectiva de todos sus habitantes, un acuerdo en donde las reglas de la democracia, del Estado de derecho y el ejercicio de las libertades sean una práctica real y no solo un enunciado etéreo

Analizar con profundidad el sistema de relaciones individuales de trabajo y, especialmente, aspectos como el tiempo de trabajo, pactos especiales y derechos y deberes del trabajador, se ha de comprender el alcance del poder de dirección del empresario y, concretamente, en la posibilidad de establecer modificaciones del contrato de trabajo, en conocer su funcionamiento de las relaciones obrero patronales, respecto del código obrero, y de las posibles causas de suspensión y extinción del contrato de trabajo y, especialmente, el alcance del poder disciplinario empresarial, con ello se pretende que las relaciones colectivas de trabajo, y el papel de la representación legal y sindical en la empresa, sean en mérito al consenso y la democracia participativa, por el bien común de las partes, en especial de la clase trabajadora, conocida y reconocida como una de las más vulneradas en los países latinoamericanos, así como de nuestro país.

El analizar el proceso de la negociación estratégica aplicada a las relaciones laborales, como habilidad directiva imprescindible para poner en

práctica un sistema de relaciones laborales eficaz, mediante las experiencias laborales, y empresariales, va dirigido a precautelar los intereses de la clase trabajadora, y actuar en el ámbito de garantizar sus derechos, que desde el punto de vista de la legislación laboral sea aplicable, ello hace necesario que la metodología esté basada en la participación, la discusión y la resolución a favor de todos los trabajadores en el Ecuador.

4.2.2. LOS TRABAJADORES Y SU DESARROLLO LABORAL

El trabajo, al ser eminentemente social promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y su fortalecimiento; y, la liberación del pueblo para incrementar el bienestar y desarrollo social, que mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo interviene en todos los ámbitos en los que, las personas interactúan con su entorno; tomándose en consideración los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social, que son fundamentales para el trabajo.

Según el Dr. Vásquez López: “El trabajo en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes, su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y la prevención de las disfunciones. El trabajo está enfocado a la solución de problemas y al

cambio, por ello, los trabajadores son agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades para las que trabajan; el trabajo es un sistema de valores, teoría y práctica interrelacionados entre sí"[17].

Con estos antecedentes, podemos denotar que los valores en cuanto al trabajo están dentro de los contenidos ideales humanitarios y democráticos, y se basan en el respeto a la igualdad, el valor y la dignidad de todas las personas, que desde sus comienzos, hace más de un siglo, la práctica de trabajo se ha centrado en hacer frente a las necesidades humanas y desarrollar el potencial humano. Los derechos humanos y la justicia social constituyen la motivación y la justificación de la acción del trabajo en solidaridad con quienes están en desventaja, la profesión lucha por mitigar la pobreza y liberar a los vulnerables, excluidos y oprimidos, promoviendo el fortalecimiento de estos y su inclusión social.

El derecho laboral ha tenido variadas derivaciones, muchas de estas con estudios circunstancialmente profundos emparentados estrechamente a su lugar de origen. Lo cierto es que no puede ser de otra manera, considerando la multiplicidad de interpretaciones sobre las relaciones empleado-empleador y sus consecuencias para el derecho, como sobre el nacimiento y la existencia de los sindicatos y de todos estos actores

[17] Vásquez López, Dr. DEERCHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 2.

relacionados con el Estado, de manera que la circunstancia original, y punto comúnmente uniforme en las principales legislaciones laborales es el momento que separa al trabajo, como circunstancia con las peculiaridades de otras actividades distintas.

Considero que como ecuatorianos, debemos empezar por decir que la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento corporal que merece esfuerzo para alcanzar la realización de un propósito, luego esta actividad identificada con claridad se accede en merito del esfuerzo invertido, y por esto ésta tiene una valoración real en dinero o en bienes con la que se compensa, de manera tal que de esta definición, muy genérica ciertamente, nace del hecho original que primitivamente se identifica con la necesidad real de subsistencia individual, y luego familiar expresada a través de la obtención de un salario.

“En el Ecuador, el trabajo se determina de conformidad a las necesidades de la población, como del Estado, y bajo los derechos reconocidos en nuestra legislación ecuatoriana, en los que aparecen las normas aplicables a un muchos casos en materia laboral, en que la norma suprema como lo es la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajo en la

nación, y se regula por leyes y reglamentos del Estado, los contratos colectivos, los principios generales del Derecho Laboral”[18].

En el Ecuador, el trabajo de las personas se regula a través de los contratos individuales de trabajo, que es la fuente de la relación laboral, así como de las leyes y reglamentos, que son normatividad que nace de la voluntad del Legislador, bajo las formas exigidas por la Constitución, y que se halla publicada en el Registro Oficial, y que determinan el sentido y alcance de las disposiciones legales.

Otra de las formas del trabajo en el Ecuador, es la regulada por los contratos colectivos en la determinación de la ley que les reconoce su vigor, y que estos son una forma de generar trabajo y empleo, bajo la norma correspondiente, con cierta independencia, que regula las condiciones de trabajo en una empresa según la ley vigente. La particularidad de este tipo de normas radica en que no nacen de los Poderes del Estado con capacidad para legislar, sino de un pacto colectivo entre las partes que van a quedar sujetas por el mismo; estos convenios permiten adaptar la legislación laboral a las necesidades de cada empresa y sector; de este modo podemos referirnos a normas sectoriales.

La legislación laboral ecuatoriana, ha creado un marco mínimo de derecho y obligaciones para los trabajadores, que puede mejorarse mediante esta

[18] TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 28.

negociación entre los trabajadores y los empleadores en el país, bajo la previsión de satisfacer sus intereses tanto individuales como colectivos, en relación a su individualidad como el de sus familias.

El trabajo, contemplado dentro del Derecho del Trabajo, y que es universal adoptando la legalidad desde el ámbito0 internacional como es de la organización Internacional del Trabajo (OIT), es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado, dentro del entorno de las relaciones laborales, éste nace en el siglo XIX por aparición del proletariado industrial, y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus inicios, giraba en torno al contrato de trabajo para extenderse más tarde a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativa, procesal), aportando consigo el establecimiento de una jurisdicción singular con órganos laborales y administrativos propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, del servicio doméstico, etc.); derechos y deberes de los trabajadores; remuneración, salarios, pagos extraordinarios; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal, los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo en esencia responden a una finalidad de amparo y protección del trabajador en

general. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable del trabajador.

Guillermo Cabanellas, en su diccionario jurídico elemental, define al derecho del trabajo como**:** "…una nueva rama de la ciencia jurídica, que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referente a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, de fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el estado, como poder neutral y superior, ha de marcar los límites fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción"[19].

De lo que se puede establecer, que entre la producción y la sociedad, entre el empleador y el trabajador, se rigen por normas dictadas por el Estado, encargándose de regular y cuidar los derechos laborales, como de los deberes y obligaciones tanto del empleador como del trabajador, con el fin de desarrollar la producción en el ámbito económico y social del país. Considero que el desarrollo viene con el trabajo, lo que permite a las personas, las familias y la sociedad superar su situación económica, por la importancia del trabajo como del desarrollo productivo, que es la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera

[19] CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Argentina, 8ª Edición, Argentina, Año 2002, Pág. 78.

sostenible y creciente, es contar con una oferta suficiente de trabajo y empleo, por la seguridad y más desarrollo humano y económico.

El actual sistema laboral de trabajo está viéndose fuertemente alterado en estos últimos años por algunas causas, tales como la tecnología, requerimientos formativos, estrategias empresariales, etc.; cuyo tratamiento se queda fuera del alcance de teorías con escasas variables como son las clásica y keynesiana; y, con la implementación en las instituciones, organismos y entidades del Estado, y privadas, hoy en la actualidad se conoce a los trabajadores como talento humano, a través de la Teoría del Talento Humano, que junto con la teoría de la segmentación parecen introducirnos en el enmarañado y conflictivo mundo de relaciones laborales actual, incorpora la existencia de diferencias en cuanto al nivel educativo- formativo de la mano de obra.

"Así, la estructura del sistema laboral puede verse condicionada por tres grupos de factores, como lo son las características de la mano de obra, el sistema institucional del sistema de relaciones laborales, con una serie de normas que regulan el funcionamiento del sistema de trabajo y con la propia contratación individual y negociación colectiva, que están dentro de las estructuras del sistema productivo, como el tamaño de la empresa, distribución entre capital y trabajo, etc."[20].

[20] CASTRO Orbe Rubén, Dr., "TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL", Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 69.

De esta forma, las diferencias en aspectos tales como el tamaño de la empresa, la utilización de capital y tecnología o la adaptación a la demanda crean una estructura subdividida en segmentos, cuyos distintos objetivos darán lugar a un distinto trato al factor trabajo; que la masiva utilización de los diferentes tipos de contratos deben imputarse a cambios en las estrategias dirigidas a adaptar el mercado laboral y el sistema productivo a los procesos de competencia e innovación tecnológica.

La principal actuación es crear o acrecentar medidas estructurales, flexibilizadoras que se sujeten a variaciones en las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores, por las necesidades tanto del empleador como del trabajador, según los requiera la empresa, y que se centra en variar las tareas asignadas, de tal forma que un mismo trabajador pueda desempeñar distintas actividades, lo que provocaría la flexibilidad salarial, que varía el nivel de retribución según el beneficio obtenido.

4.2.3. DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL

El Derecho Laboral ha tenido variadas derivaciones, muchas de estas con estudios circunstancialmente profundos emparentados estrechamente a su lugar de origen. Lo cierto es que no puede ser de otra manera, considerando la multiplicidad de interpretaciones sobre las relaciones empleado-empleador y sus consecuencias para el derecho, como sobre el

nacimiento y la existencia de los sindicatos; y, de todos estos actores relacionados con el Estado, de manera que la circunstancia original, y punto comúnmente uniforme en las principales legislaciones laborales es el momento que separa al trabajo –como circunstancia- con las peculiaridades de otras actividades distintas.

“El Ecuador posee de una legislación coherente y conexa en el tema de los derechos de los trabajadores, la que tiene que ser aplicada y cumplirla de conformidad a sus preceptos legales contenidos en la Constitución de la República del Ecuador, como del Código del Trabajo; y, viene desarrollando programas generales de capacitación a empresarios y empleados a fin de refrescar los conocimientos sobre los principios y derechos del trabajador, encontrar los problemas y buscar soluciones; en que en el país todos los derechos de los trabajadores están perfectamente reconocidos y estructurados tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, lo que hay que hacer es potenciar para que se cumplan, cuyo trabajo recae en el Ministerio del ramo, que debe fomentar que se apliquen y se respeten tanto para trabajadores como para empresarios, porque mejorará todas las relaciones laborales y solucionará muchos conflictos laborales, que es un problema que tiene el país, que hay que afrontarlos, y para ello es necesario asesorar y fomentar los derechos fundamentales de los trabajadores, a través de foros, seminarios a los empresarios y

dependientes, además es posible poner en marcha una capacitación a los inspectores de trabajo”[21].

Es importantes que en las relaciones laborales, se lleguen a acuerdos, para proteger los derechos laborales de los trabajadores, lo que implica el garantizar a los trabajadores en cuanto a sus remuneraciones, beneficios sociales como estabilidad laboral, en la promoción de la seguridad, igualdad y derechos laborales en los sitios de trabajo; en que se acabe con el que se vulneren los derechos de los trabajadores, y se garanticen sus derechos más fundamentales como un pago justo de salario, medidas de seguridad y defensa en casos de accidentes de trabajo, entre otros; y considerar que todos los trabajadores, tienen derechos, pues en una renovación de buenas intenciones sobre los derechos de los trabajadores, para ello es menester el que se creen programas para educar a la comunidad, para que conozcan sus derechos y responsabilidades laborales, respetando las regulaciones, reglamentos y normativa legal de los trabajadores.

Las normas fundamentales del trabajo se refieren a principios y derechos generales, en que todas las personas que trabajan son objeto de las garantías y derechos laborales, pero, en la mayoría de los casos se observa un déficit en éstas garantías que causan el que se vulneren los

[21] Vásquez López, Dr. DEERCHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 61.

derechos de los trabajadores, situación grave que afecta de forma directa e indirecta al trabajador, como su familia y a la sociedad.

Existen diversas formas de concluir una relación de trabajo, y aunado a esto, existen muchos mitos alrededor de esta situación. A continuación se mencionan las causas más comunes de terminación laboral y la manera idónea de realizarlas por parte del empleador.

MUERTE DEL TRABAJADOR

En este caso puede haber dos supuestos, el primero que sea un riesgo de trabajo como lo marca el Código del Trabajo, que señala que los riesgos de trabajo "Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo; por el contrario cuando el trabajador no cumple con lo anterior es una muerte que no representa un riesgo de trabajo, y el patrón no paga las indemnizaciones correspondientes o en su caso el Seguro Social.

En esta terminación laboral, que es importante decirlo es completamente casuístico, el patrón lo que debe de otorgarle al legítimo heredero son simplemente las prestaciones irrenunciables que son: antigüedad, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, pagando de manera proporcionar si es el caso, además de las indemnizaciones que le correspondieran si es riesgo de trabajo. En esta situación el patrón debe verificar que a la persona que le entregue el finiquito sea la persona

legítima, ya que de lo contrario el patrón podría pagar dos veces la misma prestación.

RENUNCIA DEL TRABAJADOR

En este punto es importante señalar que el derecho laboral ecuatoriano, no contempla la renuncia como tal y no existe la figura en dicha Ley; pero en la práctica es muy recurrida esta manera de terminación laboral, el presente supuesto se da, cuando el trabajador de manera voluntaria y unilateral, decide terminar la relación de trabajo, las causas pueden ser interminables y la verdad de las cosas no es necesario que el trabajo fundamente su renuncia, lo que sí es importante que el patrón o empleador verifique: Que la renuncia sea elaborada directamente por el trabajador y que ésta sea libre, y voluntaria, en algunas ocasiones se comete el error de que el trabajador elabore la renuncia, lo que para algunos tratadistas del derecho Laboral esto es una presunción legal de que el trabajador fue inducido, al igual que las renuncias elaboradas.

MUTUO CONSENTIMIENTO

Este supuesto establece que el trabajador y el patrón lleguen a un acuerdo de voluntades para dar por terminada la relación de trabajo, las cláusulas que debe tener este convenio pueden ser todas las que las partes acuerden, solo con las limitantes que no deben de ir en contra de la ley laboral, de la moral y las buenas costumbres; el finiquito en este apartado prácticamente son las irrenunciables y lo que se haya pactado pagar.

DESPIDO INJUSTIFICADO

Esta manera de terminación laboral se señala las causas de rescisión laboral sin responsabilidad para el empleador, es importante comentar que en esta manera de terminación laboral, el patrono debe realizar un aviso de rescisión que se entrega personalmente al trabajador, si este se negara a recibirlo entonces debe notificar a los directivos para que ésta lo notifique a él, de lo contrario se señala que se considerará despido injustificado. Por despido justificado corresponde lo siguiente:

Prestaciones irrenunciables.

Cabe señalar que existen más formas de terminación laboral, las que aquí comentamos son comunes y se presentan en la vida laboral diaria de las empresas; también es importante comentar que las prestaciones que les corresponden son independientemente si el trabajador laboró tiempo extra, o si tiene algún contrato colectivo, contrato Ley o un contrato individual con el empleador, donde estipule diferentes prestaciones, o que estas se manejen en mayor cantidad; como lo dispone la legislación laboral, y son los mínimos normativos de una relación laboral ya sea colectiva o individual, y en las relaciones laborales se pueden estipular más prestaciones, sin embargo, nunca menos de lo señalado por la misma.

DESPIDO

Esta manera de terminación laboral se realiza en base al Despido Intempestivo, donde se señala las causas de rescisión laboral sin

responsabilidad para el empleador, es importante comentar que en esta manera de terminación laboral, el patrono debe realizar un aviso de rescisión que se entrega personalmente al trabajador, de lo contrario se señala que se considerará despido injustificado, y que corresponde al trabajador, las prestaciones irrenunciables.

Al respecto debo manifestar que, los trabajadores ecuatorianos son sujetos del cumplimiento de sus derechos laborales, uno de los más importantes es el que se respete su estabilidad de parte de los empleadores, por tratarse de un asunto real, que es la garantía del trabajo, su inserción laboral, el respeto y protección de los derechos reproductivos de las trabajadoras, licencia de maternidad y paternidad, además existen aspectos sustanciales que marcan una visión más universal del derecho laboral, más social y más colectiva, ubicándolos no como derechos selectivos de determinado sector o área de la actividad económica pública o privada, en donde existen derechos y privilegios para unos y a otros se los niega; además es una visión constitucional más equitativa; porque el uno de los principios fundamentales del ámbito laboral y normativo, está en la premisa jurídica y legal, que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, ésas se aplicarán en el sentido más favorable al trabajador, por otra parte, los derechos de los trabajadores son intangibles, lo que evidencia que las normas laborales y garantías ha de ser favorable para los trabajadores,

indistintamente de su labora y actividad, lo que importa es su condición de trabajador.

4.2.4. INDEMNIZACIONES DE LAS RELACIONES LABORALES

La garantía social y laboral es una necesidad de la comunidad y/o la sociedad, garantía social que es garantía individual, la primera se da como fuente para que pueda nacer la segunda, en este caso la garantía social se dio al ganarse por la revolución de la clase obrera, por una necesidad y la garantía individual se da al instaurarse en un artículo constitucional, bajo la triangulación del sistema laboral, como es la iniciativa pública y privada, el Estado y la Constitución.

“El punto fundamental para la que opere el garantizar los derechos de los trabajadores, es de orden disciplinario, en el esquema contractual es la constatación de la insuficiencia de los remedios normales de Derecho Social, para hacer frente a los incumplimientos del empleador, en efecto la regla de las relaciones laborales, es que los derechos y responsabilidades de las partes empleador y trabajador se vinculen a los principios laborales, con la exigencia del cumplimiento de éstos, que desde el punto de vista de la protección a la clase obrera, será del interés social, tomando en

consideración que el trabajo es la posibilidad del crecimiento de la sociedad y del Estado”[22].

En efecto, desde el inicio del sistema ecuatoriano, los derechos laborales fueron incluidos dentro del listado de derecho humanos, sin embargo, las particularidades de los derechos sociales en los que se encuentran inmersos los derechos laborales y los propios acontecimientos en el país, menoscabaron en muchos casos su aplicación, por ello considero que el analizar el avance que se ha producido en esta materia dentro del contexto nacional de los derechos humanos, y de los derechos de los trabajadores, están inmersos el reconocimiento de los derechos laborales, y por los órganos de control del sistema ecuatoriano.

Considero, que el Derecho Laboral, es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva, además del conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

---

[22] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 67.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas, por lo tanto las garantías al sistema laboral ecuatoriano, estarán determinadas por las disposiciones contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, y del Código del Trabajo, por la tendencia según la cual el Derecho del trabajo es derecho público, como privatista, y sostiene que pertenece al campo del derecho privado también, por lo tanto el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos.

"El ordenamiento jurídico laboral en el Ecuador, establece una indemnización general por término de contrato, que comprende las que proceden por despido específico, por despido injustificado y por lesión de derechos fundamentales. Dispone además otras indemnizaciones por término de contrato pero estas son de carácter particular, aunque, en todo caso, su base jurídica es la ley laboral o el ordenamiento en su conjunto"[23].

Considero que, desde hace un tiempo algunos sectores del país, demandan la modificación del sistema de indemnizaciones lo que involucra, además del cambio de su régimen jurídico, su reducción e inclusive su supresión, si bien estas demandas no identifican la indemnización, pareciera que comprende sólo las de carácter general, y en

[23] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 78.

ellas, a lo menos, la que procede por despido específico. Sin embargo estas propuestas no han reparado, a lo menos expresamente, en las graves consecuencias que ellas tendrían en el sistema de terminación del contrato de trabajo; en efecto, a partir de la confusión de la naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato, estas propuestas plantean eliminar el único instrumento de protección general ante el despido que existe en sistema jurídico laboral chileno y que es, precisamente, el de la indemnización por término de contrato.

Además de los bienes jurídicos e intereses que están comprometidos, tal cual son la estabilidad y la flexibilidad laboral, la regulación del sistema de terminación del contrato de trabajo, especialmente la del despido en general y la del despido arbitrario en particular, define la posición de las partes del contrato de trabajo, y la posibilidad real del trabajador de exigir el cumplimiento de las normas laborales. Como he señalado, en la medida en que el empresario pueda despedir arbitrariamente a los trabajadores, podrá degradarse de manera muy significativa la eficacia real del Derecho del Trabajo tanto en su dimensión individual como colectiva.

Al efecto, los diversos sistemas jurídicos de relaciones laborales establecen variados instrumentos de protección ante el despido arbitrario, lo que no sucede en el caso ecuatoriano, en el que la indemnización es el único mecanismo jurídico de carácter general que limita este despido, así, su supresión significaría, además de eliminar el instrumento de estabilidad

de carácter universal, distanciar aún más la posición de poder de las partes en el contrato de trabajo y, por consiguiente, disminuir la eficacia de las normas del Derecho del Trabajo.

Un sistema de estabilidad laboral y de protección ante el despido arbitrario sólo se configuró con la Ley, conocida precisamente como ley de estabilidad relativa en el empleo, al excluir el desahucio dado por el empleador como causa de terminación del contrato de trabajo y disponer la reincorporación del trabajador a la empresa en el supuesto de que el empleador no lograse acreditar la causa alegada previa impugnación judicial. Sólo en el caso de no aceptar la reincorporación, el empleador debía pagar las remuneraciones de tramitación es decir, las remuneraciones correspondientes al período de separación, y la indemnización por término de contrato, que era fijada en definitiva por el Juez que conocía de la causa y cuyo monto mínimo era equivalente a un mes de remuneración por año trabajado y fracción superior a seis meses, ciertamente, esta indemnización constituye una sanción al empleador, y mantuvo el régimen jurídico sobre despido y amplió la cobertura de la protección a través del fuero laboral a categorías de trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad frente al despido.

La indemnización en el sistema de terminación del contrato de trabajo, en este sistema es la indemnización por término de contrato el instrumento que opera frente al despido, ya sea por aplicación de específicas causas

desahucio y necesidades del empleador, por el incumplimiento de la causalidad del despido e incumplimiento de especiales exigencias, o por lesionar derechos fundamentales del trabajador a través del acto del despido; es cierto que procederían otras indemnizaciones por término de contrato y su base jurídica es la misma ley laboral o el ordenamiento en su conjunto, pero éstas son de carácter específico y no son parte de este estudio, que está referido sólo a las indemnizaciones generales de término de contrato.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, GARANTÍAS A LOS TRABAJADORES

El Trabajo está garantizado por la Constitución del Estado basado en la justicia social y orden económico, que permita una existencia decorosa del trabajador y de su familia. Nuestra legislación Ecuatoriana en su Art. 33 nos manifiesta que "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".[24]

De cuyo artículo se pueden tomar normas básicas que rigen el trabajo tales como:

1.- La Legislación del Trabajo y su aplicación se sujetaran a los principios del Derecho Social.

2.- El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.

[24] Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013, Pág. 23.

3.- El Estado garantizara la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

4.- Los Derechos del Trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración.

5.- Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o Juez competente.

6.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores.

7.- La remuneración del Trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con referencia aun respecto de los hipotecarios.

8.- Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la Ley.

9.- Se garantiza el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Para las actividades ejercidas por las Instituciones del Estado y que puedan ser asumidas por delegación total o parcial por el sector

privado, las relaciones del Empleador con el Trabajador se regulara por la Ley Laboral, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalentes, las cuales estarán sujetas al Derecho Administrativo.

10.- Se garantiza y reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la Ley. Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servidores públicos de la salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; trasporte público, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

11.- Se garantiza la contratación colectiva, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

Considero que entre otra de las garantías de los trabajadores y que da mayor relevancia a las relaciones obrero-patronales, en que los derechos tienen el carácter de principios como lo son la Irrenunciabilidad e Intangibilidad de los derechos, que muchas de las veces no se aplica y es necesario la intervención de mediación laboral, o el derecho a reclamos administrativos y judiciales, en Aplicación de los Conflictos de Trabajo a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; los cuales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

El Estado iniciara la integración de la mujer al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizando idéntica remuneración por trabajo de igual valor. En el caso de la madre gestante y en periodo de lactancia se asegurara el cumplimiento de los derechos laborales y reproductivos.

Otro aspecto de importancia es la exigencia de responsabilidad de todos, del Estado, la Asamblea Nacional como de la sociedad en su capacidad de fiscalizar las acciones provenientes del sector público como privado frente a la política salarial o el reconocimiento al trabajo autónomo con el respaldo y apoyo a su estabilidad en los puestos de trabajo, elaborando para ello una agenda o plan de trabajo, específicamente en el área laboral para saber en qué medida se van produciendo los cambios, en qué medida se cumplen los convenios y recomendaciones de la OIT para alcanzar trabajo digno, como en qué medida el Ministerio de Relaciones Laborales desarrolla un nuevo rol tutelar. Considero, que los principios generales del derecho laboral, son generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible, que en derecho laboral integrados dentro del orden jurídico ecuatoriano, se componen en elementos sustanciales de las relaciones laborales, que permite el respeto al trabajador, bajo los criterios de la contratación laboral y que permite la posibilidad para su aplicación en garantía a la clase obrera ecuatoriana.

Las garantías constitucionales respecto del trabajo, en la administración laboral ecuatoriana, se refiere a aquellos derechos fundamentales que le son reconocidos a cualquier persona, que por una u otra razón, justa e injustamente entra en contacto con la rama laboral, hay que recordar que el derecho laboral ecuatoriano básicamente es garantista, o sea es el derecho constitucional reformulado, en tanto reglamenta los principios y garantías constitucionales, reconocidos por la Carta Fundamental.

Es de importancia que, debe prevalecer dentro del ámbito social, respecto de las relaciones obrero-patronales, son los principios, derechos y garantías relativos al trabajo, consagrados tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en acuerdos y convenios internacionales suscritos por el Ecuador, por una parte; y por otra, la legislación obrera contenida en el Código del Trabajo, ampliando la práctica derechos y garantías laborales, por lo cual en todos los casos laborales ha sido declarada constitucional; pues el trabajo es un bien que debe ser distribuido de mejor manera, y agilitar la contratación dentro de la sociedad ecuatoriana, ya que es menester el que se respete la tutela y continuidad de las relaciones laborales, en la generación de empleo, tornándose más competitiva la producción nacional, para que el Ecuador se inserte en la economía mundial globalizada.

En la actual Constitución en vigencia se plantea la competencia exclusiva del Estado respecto de las relaciones obrero-patronales, viabilizando la

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

"La Legislación del trabajo, no puede denominarse legislación de privilegios, en tal sentido, los principios que lo inspiran no son la utilidad de determinadas personas, ni siquiera de una clase, sino el interés colectivo, en que se basa la unión de los trabajadores, que persiguen a más de una justa regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo, el asegurar la paz social, que por medio del trabajo deben fundamentarse las condiciones sociales laborales en beneficio exclusivamente del trabajador"[25].

Los trabajadores ecuatorianos son sujetos del cumplimiento de sus derechos laborales, uno de los más importantes es el que se respete su estabilidad de parte de los empleadores, por tratarse de un asunto real, que es la garantía del trabajo, su inserción laboral, el respeto y protección de los derechos reproductivos de las trabajadoras, licencia de maternidad y

[25] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dr., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 67.

paternidad, además existen aspectos sustanciales que marcan una visión más universal del derecho laboral, más social y más colectiva, ubicándolos no como derechos selectivos de determinado sector o área de la actividad económica pública o privada, en donde existen derechos y privilegios para unos y a otros se los niega; además es una visión constitucional más equitativa; porque el uno de los principios fundamentales del ámbito laboral y normativo, está en que: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, ésas se aplicarán en el sentido más favorable al trabajador, por otra parte, los derechos de los trabajadores son intangibles, lo que evidencia que las normas laborales y garantías ha de ser favorable para los trabajadores.

En la diversidad del derecho social, el derecho protector y tutelar, el cual va dirigido a la parte más débil en la relación obrero – patronal, como lo es la clase trabajadora, la nueva concepción del derecho, en que se desarrolla y da el impulso de la luchas por conseguir el reconocimiento del derecho tanto individual, como a la organización de trabajadores, reivindicando la autonomía que garantice una relación laboral equitativa, una remuneración justa, los beneficios contractuales, entre otros, éstos deben de enmarcarse en los fundamentos contractuales y las relaciones laborales.

No se podrá entender, el derecho de protección, como un derecho de clase o te tipo clasista, pues si bien entre sus orígenes, se le quiso atribuir este carácter, y que luego se extendió su aplicación a otros sectores de la

población, como el de carácter civil, ha adquirido en forma innegable una representación más generalizada y expansiva en todos los campos jurídicos; de modo que es hoy una derecho generalizado especialmente a la clase obrera, por el vínculo existente en las relaciones obrero – patronales, de interés y alcance gubernamental - estatal, y a nivel nacional, pues los hechos sociales a que este Derecho se refiere, si bien anteriormente podían circunscribirse dentro de un sector limitado de la población, hoy en la actualidad, está sin duda en todos los ámbitos de relaciones entre trabajadores y empleadores.

4.3.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE DERECHOS

Conviene expresar que las normas internacionales, como las de orden interno, partiendo de la Constitución entregan el marco cultural en que se desenvuelve la acción productiva que conecta a trabajadores y patronos con la sociedad. Esta realidad debe ser comprendida en su manifestación integral, reflejando la verdadera composición de factores sociales y su importancia relativa en el ámbito que enmarca. Así, la responsabilidad del Estado no es hoy la misma de ayer, la participación limitada a la subsidiariedad de su acción, es decir, solamente cuando los particulares no sean idóneos, aptos, capaces o cuando estos desprecien su opción, solamente en ese caso puede actuar el Estado en el plano económico.

De conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente las garantías de los trabajadores y se desprende que el hecho de recaer en el empleador la responsabilidad de proteger con eficacia las relaciones contractuales de los trabajadores de su empresa debiendo dotarlos de los implementos jurídicos de conformidad con la Ley y los reglamentos que hagan efectivo una atención preferente de los derechos, obligaciones y responsabilidades de los empleadores y trabajadores; así, son obligaciones del empleador frente a sus trabajadores:

1. Pagar puntualmente las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo.
2. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, y no inferirles maltratos de palabra o de obra.
3. Mantener una adecuada política de seguridad e higiene.
4. Respetar la intimidad del trabajador y tener la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
5. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.

6. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
7. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o por cualquier otro motivo;
8. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
9. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:
   a) El tiempo de servicio;
   b) La clase o clases de trabajo realizados; y.
   c) Los salarios o sueldos percibidos; y
10. Las demás establecidas en este Código”[26].

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador, cuando el trabajo se realice para dos o

[26] CASTRO Orbe Rubén, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45.

más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador, por la igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador.

Asimismo, las personas que utilicen los servicios de contratistas para la ejecución de obras o servicios, o el suministro de trabajadores, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones contraídas por contratistas y proveedores con los trabajadores empleados a esos efectos.

Es de mi criterio personal; que, el tema de los Derechos del Empleador, empresario o patrono, no se han agotado, al contrario, prima mejor nuestras normas que son abundantes en derechos para el empleador, pero que hay que asociarlas con el derecho de oportunidades frente a una flexibilidad laboral en auge, porque es necesario hacer reflexionar, sobre los elementos de las relaciones contractuales, y de los elementos legales para conducir las mismas, bajo la existencia del derecho a las partes, es decir de los empleadores y trabajadores, como derechos indiscutibles y formalistas, pero haciendo hincapié sobre la autonomía de los empleadores, en el marco jurídico económico donde las relaciones laborales se desarrollan.

El Derecho Laboral, al ser el conjunto de normas jurídicas que rigen la vida en una sociedad, y que se dan de trabajador a trabajador, de trabajador a patrón y viceversa, de este conjunto de normas jurídicas que van a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones; buscando siempre el equilibrio entre el trabajo y el capital, éstas leyes son de orden público.

El derecho del trabajo, bajo la normatividad del Código del Trabajo, regula las relaciones entre el trabajador y el patrón, y busca el equilibrio del trabajador y el patrón, que al ser de orden público como privado, el Estado es el encargado de que se cumplan las normas.

“El Derecho del Trabajo, como derecho social, es el que se define como el que sufre transformaciones, antes era un derecho de clase y hoy en un derecho común, además nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades; y como garantía social es una necesidad de la comunidad y/o la sociedad, garantía social no es garantía individual, la primera se da como fuente para que pueda nacer la segunda, en este caso la garantía social se dio al ganarse el que se respeten los derechos de los trabajadores, por una necesidad y la garantía individual se da al instaurarse en un artículo constitucional, y laboral; garantías sustanciales como:

“Salario y Remuneración.- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, se fijará por unidad de tiempo, por unidad de

obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de hora, además debe de especificarse la naturaleza de ésta, debiendo constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su casa proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los ponga a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, está de acuerdo a la ley"[27].

Es de mi criterio personal, que hoy en día, necesitamos una reforma laboral que pueda permitir que haya mayor competitividad, mayor productividad, las cuales no pueden ir en contra de los derechos de los trabajadores, por ello, debe establecerse grupos de trabajo en la fracción parlamentaria de la Asamblea Nacional Cámara para analizar con todo cuidado y detenimiento la iniciativa de ley. Aunque no se ha decidido si habrá una propuesta alterna laboral, analizaremos primero lo que nos acaban de mandar para poder tener una opinión y decidir cuál va a ser nuestra estrategia. A su vez el también debe existir la iniciativa de reforma

[27] VELA MONSALVE, Carlos Dr. "DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO", Editorial Pudelco, Guayaquil-Ecuador, Año 2011, Pág. 53-55.

laboral que por cierto, estoy seguro se está discutiendo y para bien de los trabajadores.

4.3.3. RÉGIMEN LEGAL DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES

"La indemnización por despido procede por incumplimiento de la causalidad del despido y de específicas exigencias establecidas por el legislador, se suma a esta categoría la indemnización por despido indirecto, es decir la que debe el empleador cuando ha sido el trabajador quien pone término al contrato pero fundado en un incumplimiento del empleador, el fundamento de esta sanción es claro, se plantea como sanción al empleador por haber puesto término al contrato de trabajo sin una causa que lo fundamente, es decir, por haber despedido arbitrariamente; como también por no haber cumplido especiales obligaciones del contrato"[28].

Considero que, en los casos de terminación del trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización, como un derecho fundamental, esta indemnización es la que procede por lesión a un derecho fundamental con ocasión del despido, quienquiera sea el trabajador titular del mismo, esta indemnización será adicional a las que procedan por despido específico y

[28] CASTRO, Gabriela, Dra., "Forma y Comunicación del Despido Laboral", M. Ackerman, "Extinción de la Relación Laboral", Buenos Aires, Editorial Rubinzal, Año 2008, Pág. 56.

por despido injustificado, la fijará el juez y no podrá ser inferior a la última remuneración mensual.

Para el cumplimiento de las obligaciones del Estado, la normativa constitucional ha establecido principios básicos, como son:

a. Intangibilidad, progresividad y primacía de la realidad: Establece que ninguna norma podrá alterar los derechos y beneficios de los trabajadores, los cuales tienen carácter progresivo (es decir, que siempre se conservarán los derechos adquiridos y no podrán disminuirse ni eliminarse, sino superarse siempre). Y, además, debe predominar lo que existe, la realidad, sobre las formalidades. Ello con el objeto de la protección del trabajo frente a la simulación y al fraude.
b. El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales: con los cuales se tratan de evitar los atentados contra los beneficios del laborante"[29].

Por otro lado, la legislación laboral, también señala la responsabilidad que tiene el patrón con el trabajador, señalando dos opciones: la indemnización o la reinstalación al trabajador en el puesto que ocupaba hasta antes de su despido, el trabajador podrá solicitar ante las autoridades administrativas y judiciales, el que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se

[29] GALLART, Alejandro. Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Págs. 45-47.

le indemnice con el importe de tres meses de la última remuneración por el tiempo de servicios prestados, si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, es de hacer notar que el derecho que se tiene a estos salarios es únicamente cuando el trabajador presenta juicio ante las autoridades judiciales, y la demanda se gane en laudo que condene a la empresa a pagar.

La garantía del cumplimiento de cada una de las obligaciones y de los compromisos establecidos constitucional y legalmente reside en cada ciudadano, quien se encuentra respaldado por la institucionalidad del Estado, facultada por la Constitución para actuar en los casos atinentes a la defensa y preservación de los derechos laborales; además de la existencia de los órganos administrativos y judiciales del trabajo, ello no obsta a que las organizaciones sindicales o de cualquier otra índole, puedan actuar al respecto.

Todo esto es de suma importancia, por cuanto el cumplimiento de las referidas normativas constituye garantía para que se logre alcanzar la elevación en el nivel de vida del trabajador ecuatoriano, debe señalarse que la satisfacción de las necesidades del trabajador trae como elemental consecuencia su identificación con la empresa y elevación de su auto-

estima, pues se siente cómodo y agradado, por lo cual su respuesta en la ejecución de su prestación de servicio y trato, será más satisfactoria, indudablemente, lo cual valoriza la calidad de la prestación, la productividad y el mejor manejo en la administración de la empresa por el patrono.

La indemnización**,** según Rafael de Piña en su diccionario de derecho, es: "La cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes. También manifiesta que es "el resarcimiento de un daño o perjuicio"[30].

Considero a la indemnización, como una sanción que se impone a quien infringe alguna norma jurídica, criterio que se encuentra en el artículo 188 nuestro Código de Trabajo, para quienes no respetan la estabilidad y dan por terminado el contrato de trabajo sin causa legal. Art. 188 del Código de Trabajo dice: “El empleador que despide intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala"[31].

La indemnización en el sistema de terminación del contrato de trabajo, por consiguiente, la indemnización por término de contrato es la consecuencia legal de la aplicación de específicas causas de terminación, aún más, de

---

[30] Ob. Cit., Rafael de Pina, Diccionario de Derecho, Pág. 23.

[31] Código de Trabajo, Ediciones Legales, Quito-Ecudor, Art. 188.

un despido lesivo de derechos fundamentales, podría discutirse la estricta calidad de la indemnización como instrumento de protección ante el despido, en cuanto no impide la terminación del contrato. Sin embargo, plantea un costo al empleador que en razón de su capacidad financiera limitaría, e incluso, inhibiría despedir a un trabajador, particularmente, en razón del despido arbitrario, como ha señalado la doctrina, el control efectivo de la arbitrariedad empresarial depende principalmente de dos factores, la eficacia de las sanciones para el incumplimiento y la presencia e influencia de los representantes sindicales o unitarios de los trabajadores.

Los efectos jurídicos están dados por la creación, extinción y modificación de un derecho, son todas aquellas consecuencias que tienen interés para el derecho por virtud de la realización de un acto, hecho o negocio jurídico.

La Indemnización es un término utilizado principalmente en el área de las leyes y se refiere a la transacción que se realiza entre el patrono y el trabajador; es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando da por terminado el contrato de trabajo, invocando alguna de las causales que están determinadas en el Código de Trabajo que corresponde al trabajador o el empleador; y, el Código del Trabajo preveía varios casos en el que, a las indemnizaciones por el despido intempestivo, debían sumarse otras por violación expresas prohibiciones; la jurisprudencia, por analogía, admitía la acumulación de indemnizaciones

para otros casos; con las reformas, subsisten estos casos de acumulación y se han agregado otros.

4.3.4. ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS GARANTÍAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO ENTRE LAS PARTES.

El mutuo acuerdo en los procesos administrativos y judiciales, es una acción extrajudicial y judicial, que conlleva al consentimiento de las partes procesales, que trae consigo el que se establezca procedimientos y mecanismos que garanticen el terminar con una acción judicial enmarcada en la legislación como de la voluntad de quienes son parte de un proceso judicial.

"El acto jurídico es considerado como la manifestación de la voluntad humana, respecto a una situación determinada, susceptible de crear, modificar o extinguir un derecho; para que esta manifestación de la voluntad produzca efectos jurídicos, es preciso que se realice de acuerdo con los requisitos legales previamente establecidos para el caso de los juicios de trabajo; que la manifestación de voluntad debe ser verdadera, firme y definitiva, debiendo proceder de una persona juiciosa, haber sido reflexionada y con intención de separarse de por vida"[32].

[32] MASABANDA José, Novedades Jurídicas, N° 12, Editorial Corporación MYL, Quito-Ecuador, 2009, Pág. 21.

Una resolución por mutuo acuerdo tiene lugar cuando por razones de interés público se hagan necesarias a la permanencia de un derecho, por lo tanto el consentimiento de las partes procesales en un juicio de trabajo, debe contener de forma sustancial los detalles por el cual se llega a un acuerdo que ponga fin a un litigio procesal laboral, y que satisfaga los intereses de las partes como es la relación obrero-patronal.

El acuerdo mutuo de las partes, empleador y trabajador, es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como de la decisión de dar por terminado, el mismo, así como del acuerdo en la reparación de los derechos que tienen el trabajador, y la obligación del empleador en la indemnización de la terminación de las relaciones laborales.

"Esta voluntad común y coincidente de los contratantes, que concluye la relación laboral, puede ocurrir en el momento mismo de la contratación, o de manera posterior, en el que las partes incluyen un pacto, causas o razones para su terminación; este motivo está previsto en el Art. 169 numeral 1 del Código del Trabajo, en que el empleador y el trabajador decide libremente poner fin a su relación laboral, razón que suele denominarse mutuo acuerdo"[33].

Que las indemnizaciones por las razones contenidas en el Código del Trabajo, se ajustan a los derechos y garantías de los trabajadores,

[33] GONZALEZ C. Guillermo, Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Temis, Bogota-Colombia, 2012, Pág. 98.

tomando en consideración dos principios básicos como es el de Irrenunciabilidad e Intangibilidad de los derechos de la clase obrera ecuatoriana; que el muto acuerdo de las partes procesales, entre empleador y trabajador, se garanticen los derechos y garantías del trabajador, por ello el Acuerdo Mutuo entre las partes, será en que se determine los rubros y beneficios del trabajador de forma pormenorizada a que tiene derecho el trabajador que le garantizan las normas laborales; y que el empleador pagará al trabajador una indemnización que conlleve elementos sustanciales para su liquidación como lo es Remuneraciones, Décimos Tercer y Cuarto Salarios, Fondos de Reserva, Vacaciones, Horas Suplementarias y Extraordinarias, Utilidades, entre los principales, tomando en cuenta el tiempo de servicios como la actividad laboral a la cual se dedicaba, como de su remuneración percibida; de este modo la resolución del acuerdo mutuo, es el cumplimiento resolutorio por parte del empleador al trabajador, apreciada con criterio y carácter excepcional.

Es lo usual que en el mutuo acuerdo, considerado la voluntad como el consentimiento de las partes, han deber satisfechas sus pretensiones, que son parte de un acuerdo económico, y que en lo principal, se pacte la liquidación contante de las indemnizaciones laborales, de las prestaciones a las que tiene derecho como una garantía constituida, en favor de las partes como son Empleador-Trabajador, cabe sin embargo que el pacto de la indemnización a favor del trabajador, sin límite alguno, no podrá ser

superior a la realidad laboral existente en la relación laboral que termina, y por el cumplimiento de la correlación contractual.

Un punto de suma importancia dentro del proceso laboral, es la agilidad con la que se puede llegar a un acuerdo parcial o total, acuerdo que facilita a que las partes puedan continuar con su relación procesal si lo desean, ya que normalmente el acuerdo alcanzado satisface a las dos partes, teniendo como misión ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo sobre lo que es su discrepancia; cabe recalcar, que el acuerdo mutuo dentro de un juicio, es un proceso extrajudicial y judicial interno, donde las partes concurren voluntariamente a un acuerdo, en plena libertad de terminar mutuamente un proceso laboral, respecto de los derechos que crean han sido lesionados y asistidos por la legislación laboral ecuatoriana, y cumpliendo con el Debido Proceso.

De acuerdo a los fines del derecho del trabajo, considero que, éste está inmerso dentro del conjunto de principios y normas e instituciones que su objetivo es el de proteger dignamente a los trabajadores, ya que ellos viven de su esfuerzo tanto material como intelectual, para la realización de sus necesidades y anhelos, es decir el vivir dignamente dentro de la sociedad, de manera justa y equitativa.

Al ser el derecho laboral, el conjunto de preceptos y normas jurídicas que se aplican al hecho social laboral, como lo son las relaciones laborales,

entre trabajadores y patronos, sean estos tanto del sector público como privado, y para con la colectividad y el país, se presume en general que dicha normativa tendrá como objetivo el mejoramiento de las condiciones laborales, en especial para con los trabajadores, que dentro de la justicia social a través de la regulación de dichas relaciones; pues el hecho social del trabajo, comprende una protección y tutela del trabajo, a través del contenido del derecho laboral.

La intervención del Estado, es substancial, ya que a las exigencias propias de los trabajadores, debe satisfacer el objetivo cardinal de las nuevas leyes laborales, extendiéndose a favor de las clases de trabajadores, que en un sentido propio, lo conforman los obreros, trabajadores autónomos, así como los campesinos, clase media, la mujer, etc.; lo que conlleva a que el derecho laboral solucione los problemas de vivienda, ahorro, asistencia mutual, seguridad social, en forma equitativa e igualitaria para con toda la clase obrera.

5. MATERIALES Y METODOS

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

5.1. Materiales

Este trabajo de investigación lo fundamenté de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, utilicé textos y materiales relacionados con el derecho de los trabajadores en cuanto a las indemnizaciones laborales, que se garantice el que éstas sean pormenorizadas cuando entre las partes procesales se produzca el Acuerdo Mutuo en los Juicios de Trabajo.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que se utilizaron para la revisión de la literatura, como marco conceptual, diccionarios, enciclopedias, textos jurídicos, como fuente de información conceptual de los diferentes términos referentes a la temática de estudio. En cuanto a la doctrina, se utilizó libros de autores en

jurisprudencia y del derecho, conocedores de la materia como lo es el derecho del trabajo, en cuanto a los principios, deberes y procedimientos eficaces; y, que por su experiencia, me permitió conocer sus criterios para fundamentar en el desarrollo de la investigación, proporcionándome conocimientos valiosos, e interpretaciones sobre los derechos de la clase obrera ecuatoriana.

El uso del Internet, valioso por cierto, constituyó una fuente importante de consulta e investigación, permitiéndome encontrar la normativa adecuada, como doctrinaria en relación a la temática y la problemática propuesta en el proyecto de investigación.

5.2. Métodos

En cuanto a los métodos a desarrollar, el presente trabajo de investigación socio-jurídico-laboral, utilice el método científico, como el método más adecuado que me permitió llegar al conocimiento de los de los trabajadores en los juicios de trabajo, en cuanto al derecho de las indemnizaciones en la sustanciación de los juicios de trabajo, que el acuerdo mutuo de las partes se determine la indemnización de forma pormenorizada, y se garantice la intangibilidad de los derechos de la clase obrera ecuatoriana.

El método Inductivo y Deductivo; me permitieron conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general,

y segundo partiendo de lo general para a lo particular y singular del problema.

El Método Materialista Histórico; permite conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad de los trabajadores en los juicios de trabajo frente a su liquidación e indemnizaciones laborales.

El Método Descriptivo; abarca la realización de una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

El Método Analítico; me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, y económico; y, analizar así sus efectos.

5.3. Procedimientos y Técnicas

La observación, el análisis y la síntesis desarrolladas, me permitieron obtener la información sustancial para desarrollar la presente investigación, auxiliándome con técnicas adecuadas para la recolección de la información, tales como el fichaje bibliográfico; y que lo aplique en el desenvolvimiento de la doctrina y la normativa legal, frente a los acuerdos y transacciones mutuas en los juicios de trabajo respecto de las indemnizaciones a que tienen derecho, y que éstas sean pormenorizadas y

se pongan en conocimiento del trabajador, con estos procedimientos pude lograr realizar el proyecto de tesis, con la aplicación de sus fases niveles y técnicas, que las detallo a continuación.

5.4. Fases

Las fases utilizadas en el presente trabajo son la Sensitiva, Información Técnica, y la de Determinación, de la siguiente forma; la Fase Sensitiva, me permitió palpar la realidad en el primer abordaje que ayudó a realizar el diagnóstico de la situación objeto de estudio; la Fase de Información Técnica, con la que pude obtener valiosa información mediante las encuestas realizadas Abogados en libre ejercicio de su profesión en la ciudad de Loja; posteriormente el nivel de conocimiento conceptual, específicamente en la fase de investigación participativa, con ella pude determinar la Problemática de mi tesis mediante la encuesta, la entrevista, y del diálogo, involucrándome en busca de alternativas de solución; y, por último la Fase de Determinación, con la cual delimite el problema de investigación, para descomponer la problemática en partes con la finalidad de darle un mejor tratamiento, y llegar al centro de los hechos mediante el razonamiento, y obtener una visión global de la realidad de estudio.

El nivel de conocimiento racional o lógico es decir la Fase de elaboración de modelos de acción, fue donde establecí las alternativas para coadyuvar al problema investigado, jerarquizando los problemas tanto inmediatos

como mediatos, y luego organicé, planifiqué la alterativa de solución por lo que hice una propuesta de reforma que me permitió tener una mejor visión real y objetiva sobre la patria potestad con referente a la problemática que estoy investigando.

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

La presente investigación jurídica, desarrollada en su contexto en un marco teórico adecuado en el campo jurídico y doctrinario; así como de la investigación de campo, que se realizó con los métodos y técnicas, y estuvo dirigida mediante la aplicación de 30 encuestas y 5 entrevistas, estructuradas sobre los principales aspectos de la problemática en estudio, que hacen referencia a la Intangibilidad e Irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores en cuanto al Acuerdo Mutuo en los procesos laborales, por el derecho a la indemnización a que tiene derecho el trabajador, misma que deberá ser de carácter pormenorizada, y que es el Juzgador como del ámbito administrativo el ordenar se cumpla de forma pormenorizada dicha liquidación, y será el empleador quien deba cumplir de forma obligatoria. Encuesta que fuera contestada por profesionales del derecho, y personas vinculada al ámbito laboral y procesal en los juicios de trabajo, como son los trabajadores, por la administración de justicia en Loja. Cumpliendo con la metodología de trabajo y por la realidad jurídica, social y económica; han sido considerados los profesionales del Derecho en el Distrito Judicial de Loja, a funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Loja; resultados logrados a través de las preguntas planteadas, ésta se desarrolló de la siguiente forma:

Pregunta Nº 1.

¿Considera Ud., que en el Ecuador, se garantiza el derecho de los trabajadores, de conformidad a la normativa contenida en el Código del Trabajo, por parte de los Empleadores?

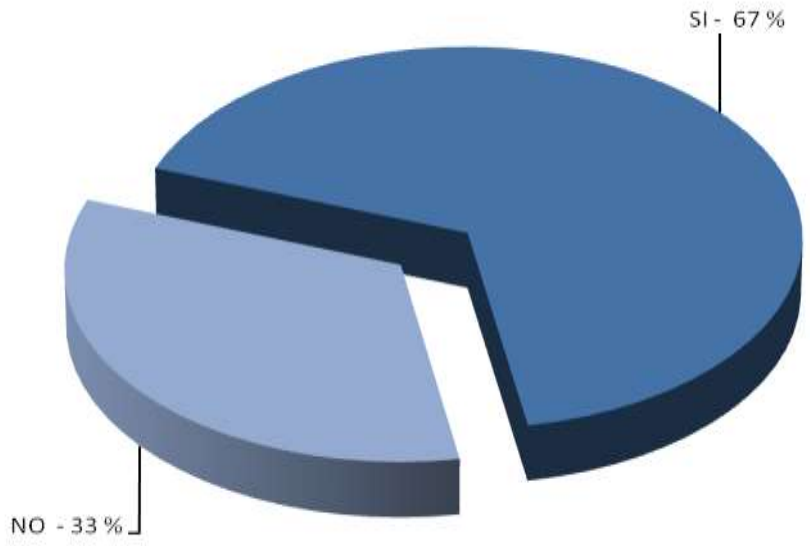
CUADRO Nº 1

INDEMNIZACIÓN PORMENORIZADA EN LOS ACUERDOS LABORALES (ACUERDO MUTUO)

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	33%
NO	20	67%
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Abogados, Funcionarios CPJL, Sociedad
Elaboración: Galo Manuel Jirón Tandazo

GRAFICO Nº 1



ANALISIS:

A la primera pregunta, de los encuestados, veinte dicen que en el Ecuador, No se garantiza el derecho de los trabajadores, de conformidad a la normativa contenida en el Código del Trabajo, por parte de los Empleadores, lo que representa el 67%, mientras que diez manifiestan que si es significativo el orden legal normativo de este cuerpo de leyes, a favor de los trabajadores ecuatorianos, lo que representa el 33% del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

De las consideraciones expuestas, se determina que, los derechos y garantías del trabajador en cuanto a sus beneficios contractuales laborales, que es de subsistencia del trabajador y de su familia, la Ley establece una serie de garantías y protecciones especiales que lo defienden frente a actos del empleador, e incluso a los actos del propio trabajador, asegurando así que el salario va a cumplir su objetivo, cubrir las necesidades del trabajador y las de su familia; por lo tanto se puede establecer que en el Ecuador existen vacíos legales en cuanto a garantizar todos los derechos económicos por parte de sus empleadores y que están contenidos de conformidad al Código del Trabajo, por parte de los Empleadores, considero que en todo proceso de negociación es importante analizar, entre otros temas, el fundamento jurídico; el mercado laboral; la evolución del empleo, como aspectos importantes en el marco de procedencia del cumplimiento normativo laboral.

Pregunta Nº 2.

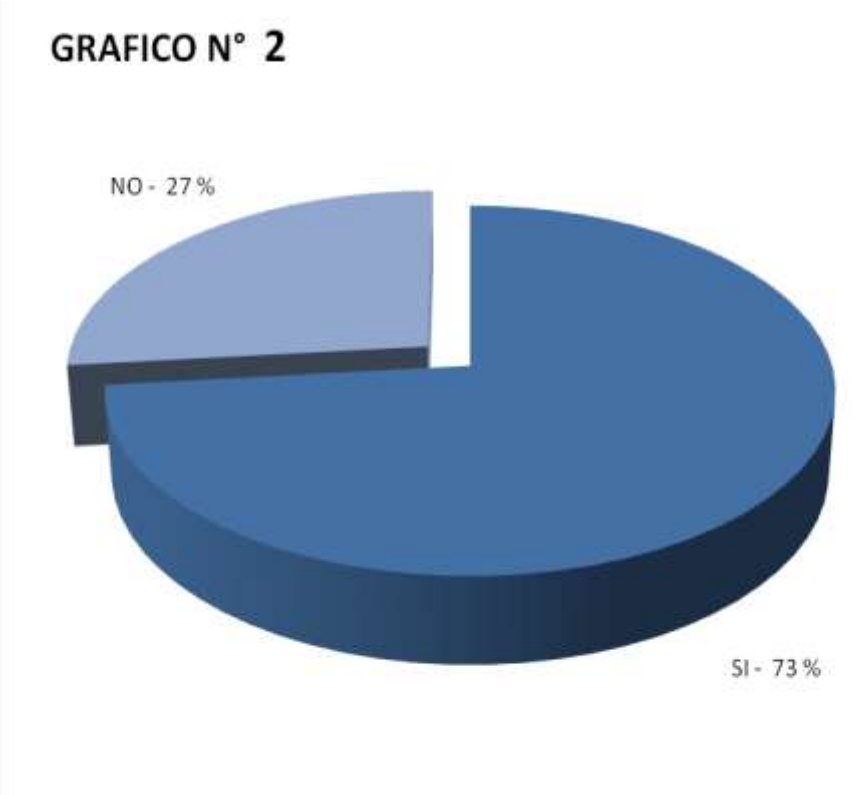
¿Considera Ud., que el incumplimiento de los beneficios contractuales en materia de contratación laboral, se debilitan las garantías de los trabajadores, creándose un problema de inestabilidad laboral y social?

CUADRO Nº 2

INDEMNIZACIÓN PORMENORIZADA EN LOS ACUERDOS LABORALES (ACUERDO MUTUO)

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73 %
NO	8	27 %
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Abogados, Funcionarios CPJL, Sociedad
Elaboración: Galo Manuel Jirón Tandazo



ANALISIS:

A la segunda pregunta, de los encuestados, veintidós manifiestan que el incumplimiento de los beneficios contractuales en materia de contratación laboral, se debilitan las garantías de los trabajadores, creándose un problema de inestabilidad social, lo que representa el 73%, mientras que 8 manifiestan que si se cumple con lo dispuesto en el Código del Trabajo, lo que representa el 27% del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

De las consideraciones expuestas, nos llevan a reflexionar que, la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, caso contrario el incumplimiento traerá consigo graves incidentes en el ámbito individual personal como familiar a los trabajadores en el país, y por ende al desarrollo económico, financiero, productivo, comercial, y social en el Ecuador, por lo tanto es fundamental el hacer una revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar, para ello, se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos, por lo que, el Código del Trabajo establece que le corresponde al Estado asesorar al Ministro de Relaciones Laborales en el señalamiento de las remuneraciones, en aplicación de una política salarial justa y equitativa, con miras al desarrollo del país.

Pregunta Nº 3.

¿Considera Usted, que existen las debidas garantías procesales, tanto administrativas como judiciales, en la celebración de los acuerdos mutuos relacionados con la terminación de la relación contractual, a favor de los trabajadores?

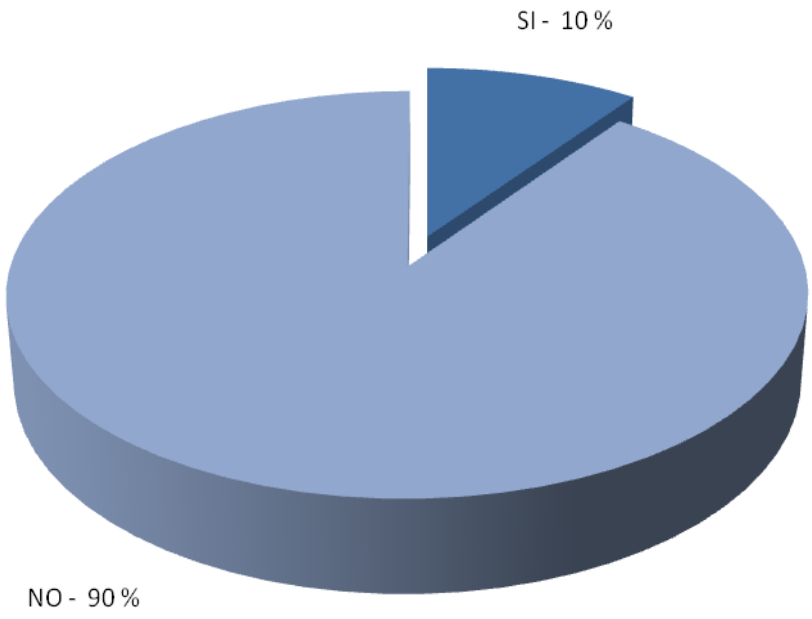
CUADRO Nº 3

INDEMNIZACIÓN PORMENORIZADA EN LOS ACUERDOS LABORALES (ACUERDO MUTUO)

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

Fuente: Abogados, Funcionarios CPJL, Sociedad
Elaboración: Galo Manuel Jirón Tandazo

GRAFICO N° 3



ANALISIS:

A la tercera pregunta, de los encuestados, 27 manifiestan que No existen las debidas garantías procesales, tanto administrativas como judiciales, en la celebración de los acuerdos mutuos relacionados con la terminación de la relación contractual, a favor de los trabajadores; lo que representa el 90%, mientras que 3 manifiestan que si se cumple con lo dispuesto en el Código del Trabajo, lo que representa el 10% del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

De las expresiones de los encuestados, se puede observar que, en los casos de despido intempestivo o sin justa causa el trabajador es acreedor a una indemnización que consiste en determinar su última remuneración y el tiempo de servicios prestados a su empleador, para ello se toma como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios; pero es obvio el que se establece en la realidad laboral, que no existen las debidas garantías procesales, tanto administrativas como judiciales, en la celebración de los acuerdos mutuos relacionados con la terminación de la relación contractual, a favor de los trabajadores, por lo tanto, es necesario que con las nuevas reformas al Código del Trabajo, las autoridades tanto administrativas como judiciales, prevean que es sustancial e imperativo la aplicación de la norma en favor de la clase obrera, que al convenio más favorable sea a favor de los trabajadores en el Ecuador, y garantizar sus derechos laborales.

Pregunta Nº 4.

¿Considera Usted, que las empresas tanto del sector público como privadas, deben garantizar el cumplimento con el pago de las indemnizaciones legales y contractuales, en consideración con los derechos de los trabajadores?

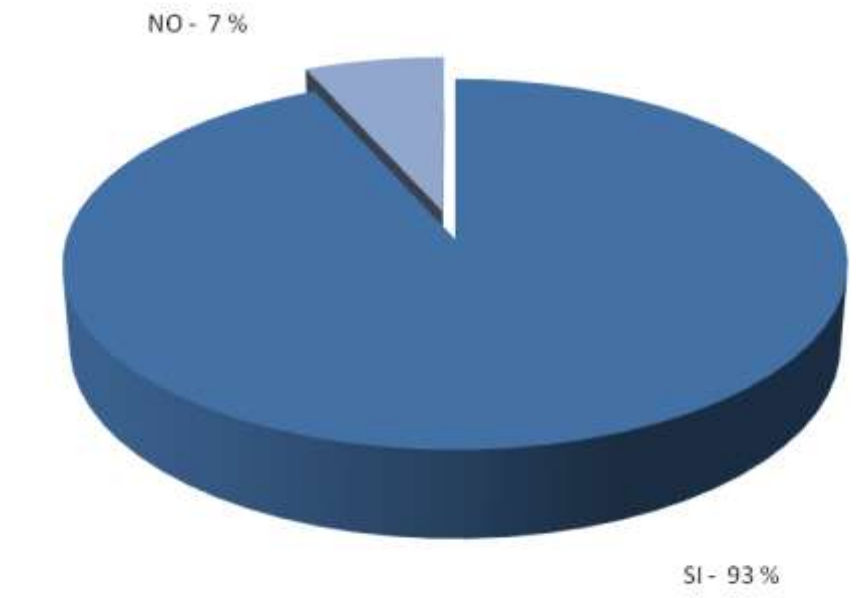
CUADRO Nº 4

INDEMNIZACIÓN PORMENORIZADA EN LOS ACUERDOS LABORALES (ACUERDO MUTUO)

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	10 %
NO	2	90 %
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Abogados, Funcionarios CPJL, Sociedad
Elaboración: Galo Manuel Jirón Tandazo

GRAFICO N° 4



ANALISIS:

A la cuarta pregunta, de los treinta de los encuestados, 28 manifiestan que las empresas tanto del sector público como privadas, deben garantizar el cumplimento con el pago de las remuneraciones legales y contractuales, en consideración con los derechos de los trabajadores; lo que representa el 93%, mientras que 2 manifiestan que se cumple con lo dispuesto en el Código del Trabajo, lo que representa el 7% del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

De lo expresado por los encuestados, considero que, el trabajo es un derecho común de las personas y que está garantizado por el Estado, a través de la normativa Constitucional, trabajo que según la codificación laboral, está previsto en las relaciones obrero-patronales, las que se sustentan bajo la modalidad de contratación individual como colectiva, lo que conlleva obligaciones y responsabilidades entre las partes, y más por parte de los empleadores en garantizar a los trabajadores el pago de sus indemnizaciones por la terminación de la relación contractual, tomando en consideración su última remuneración; por lo tanto las empresas tanto del sector público como del sector privado, deben garantizar el cumplimento con el pago de las remuneraciones legales y contractuales, así lo garantiza el orden legal y normativo ecuatoriano, y lo harán en consideración con las labores que desempeñan los trabajadores, es decir al devengar su fuerza de trabajo para con su empleador, siendo lógico el ser remunerado por las labores realizadas y que de beneficio de las partes.

Pregunta Nº 5.

¿Considera Ud., que los conflictos que se generan en el sector obrero-patronal por la falta del cumplimiento del empleador en el pago oportuno y eficaz de las bonificaciones laborales por la terminación de la relación laboral, debe existir protección legal estas, a favor de los trabajadores en el Ecuador?

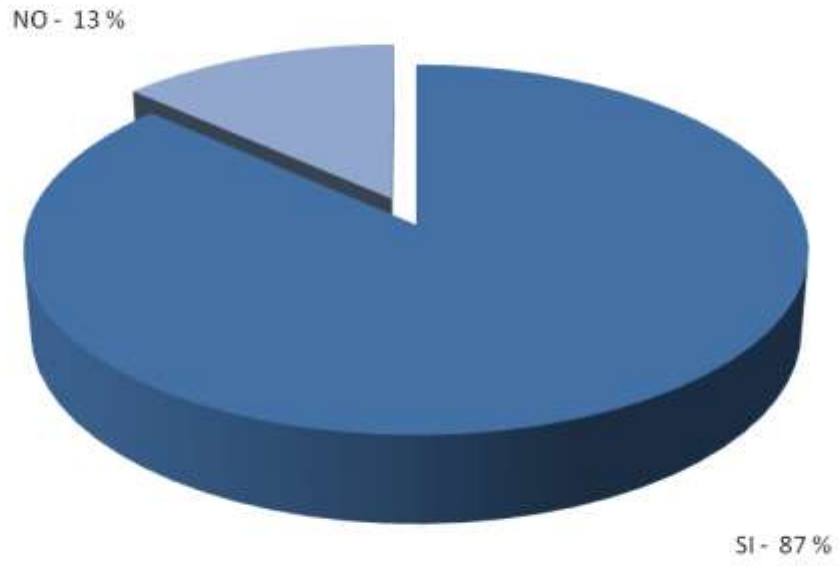
CUADRO Nº 5

INDEMNIZACIÓN PORMENORIZADA EN LOS ACUERDOS LABORALES (ACUERDO MUTUO)

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	10 %
NO	2	90 %
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Abogados, Funcionarios CPJL, Sociedad
Elaboración: Galo Manuel Jirón Tandazo

GRAFICO N° 5



ANALISIS:

A la quinta pregunta, los encuestados, 26 manifiestan que los conflictos que se generan en el sector obrero-patronal por la falta del cumplimiento del empleador en el pago oportuno y eficaz de las bonificaciones laborales por la terminación de la relación laboral, debe existir protección legal estas, a favor de los trabajadores en el Ecuador; lo que representa el 87%, mientras que 4 dicen que se cumple con lo dispuesto en el Código del Trabajo, lo que representa el 13% del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

Considero que, de lo manifestado por los encuestados, que existen problemas de orden laboral entre empleadores y trabadores, lo que genera incertidumbre en la clase obrera ecuatoriana, que uno de los elementos más importantes y al mismo tiempo más débiles es lo relacionado a las indemnizaciones por terminación de la relación contractual laboral, que siempre y de forma permanente y continua los obreros en el Ecuador han luchado por un reconocimiento real sobre sus derechos, y que esté acorde a la situación económica; por lo tanto, los conflictos que se generan en el sector obrero-patronal con por la falta del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en el pago oportuno y eficaz de la indemnización laboral, debe existir protección legal a los trabajadores en el Ecuador, y se tomen correctivos de orden normativo y legal con las garantías y derechos de los trabajadores en el país.

Pregunta Nº 6.

¿Considera Ud., que debe normarse en el Código del Trabajo, de forma fehaciente que el Acuerdo Mutuo entre el empleador y trabajador, la indemnización contendrá todos las bonificaciones legales, por terminación de la relación contractual laboral, ésta debe ser de forma pormenorizada en garantía a la Irrenunciabilidad de Derechos de los trabajadores?

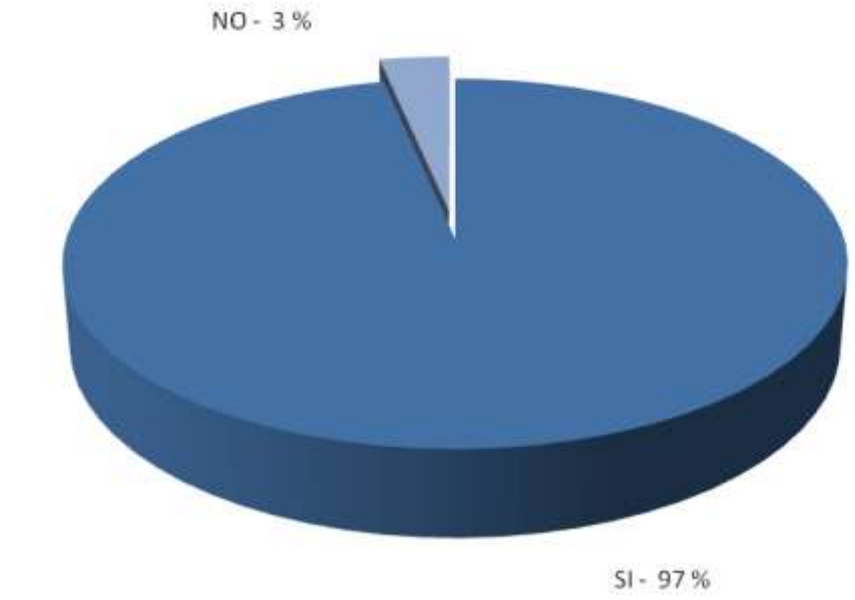
CUADRO Nº 6

INDEMNIZACIÓN PORMENORIZADA EN LOS ACUERDOS LABORALES (ACUERDO MUTUO)

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	3 %
NO	2	97 %
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Abogados, Funcionarios CPJL, Sociedad
Elaboración: Galo Manuel Jirón Tandazo

GRAFICO N° 6



ANÁLISIS:

A la sexta pregunta, los encuestados, veintinueve manifiestan que debe normarse en el Código del Trabajo, que el Acuerdo Mutuo entre el empleador y trabajador, la indemnización contendrá todos las bonificaciones legales, por terminación de la relación contractual laboral, ésta debe ser de forma pormenorizada en garantía a la Irrenunciabilidad de Derechos de los trabajadores, lo que representa el 97%, y 1 de ellos manifiesta que no es necesario, y representa el 3% del total de la muestra.

INTERPRETACIÓN:

Considero necesario y urgente, como lo es el criterio de los encuestados, en que debe reformarse el Código del Trabajo, en que debe normarse en el Código del Trabajo, de forma fehaciente que el Acuerdo Mutuo entre el empleador y trabajador, las indemnizaciones por terminación de la relación contractual laboral, ésta debe ser de forma pormenorizada en garantía a la Irrenunciabilidad de Derechos de los trabajadores; y se pueda operar con reformarlo, por lo tanto, debe normarse en el Código del Trabajo, de forma fehaciente que cuando existe voluntad y acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador, la indemnización a que tiene derecho el trabajador, ésta debe ser de forma pormenorizada, es decir, que contenga cada uno de derechos y beneficios laborales, como los contractuales, y que esta sea la base fundamental de la aplicación del principio fundamental del Principio de Irrenunciabilidad de los derechos de la clase trabajadores del país, como lo dispone la Constitución de la República del Ecuador.

6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS.

Considero necesario incluirse en un proceso investigativo, las opiniones importantes por cierto de juristas, jueces y magistrados, personas versadas en derecho laboral, quienes coadyuvaran a comprender mejor sobre el problema de la seguridad de las Indemnizaciones Pormenorizadas en caso de la terminación de la relación contractual laboral, para lo cual se ha planteado las siguientes interrogantes, de las cuales cito las siguientes:

1.- ¿Considera Usted, que las empresas tanto del sector público como privadas, deben garantizar el cumplimento con el pago de las indemnizaciones legales y contractuales, en consideración con los derechos de los trabajadores?

De todos los entrevistados, en relación a esta pregunta, cinco de ellos, que corresponde el cien por ciento, consideran que efectivamente existen vacíos legales en materia de indemnización de las prestaciones laborales en la terminación de la relación contractual obrero-patronal, por lo que es urgente el reconsiderar la normatividad en materia laboral, respecto de importe indemnizatorio resultante de las relación laboral, en especial por despidos intempestivos, y la indemnización que tiene derecho el trabajador es fundamental, dicho reconocimiento por parte del Empleador y/o Patrono, para que surta efecto legal el principio de Irrenunciabilidad como el de Intangibilidad de los derechos obreros.

2.- ¿Considera Ud., que los conflictos que se generan en el sector obrero-patronal con por la falta del cumplimiento de los empleadores en el pago oportuno y eficaz de las indemnizaciones laborales por la terminación de la relación laboral, debe existir protección legal estas indemnizaciones de los trabajadores en el Ecuador?

En relación a esta pregunta, todos los entrevistados, consideran la importancia de que los conflictos que se generan en el sector obrero-patronal con por la falta del cumplimiento de los empleadores en el pago oportuno y eficaz de las indemnizaciones laborales por la terminación de la relación laboral, debe existir protección legal estas indemnizaciones de los trabajadores en el Ecuador, que la finalización de los contratos de trabajo, la indemnización será eficaz y oportuna a fin de que entre el empleador y el trabajador sus relaciones tengan la satisfacción de haber concluido de forma legal y de conformidad al Código del Trabajo.

3.- ¿Considera Ud., que debe normarse en el Código del Trabajo, de forma fehaciente que el Acuerdo Mutuo entre el empleador y trabajador, las indemnizaciones por terminación de la relación contractual laboral, ésta debe ser de forma pormenorizada en garantía a la Irrenunciabilidad de Derechos de los trabajadores?

La mayoría de los entrevistados, consideran que si se debería ampliar el ámbito de protección del Código Laboral, en materia de indemnizaciones laborales por despido intempestivo que da por concluida la relación

contractual con el trabajador, ante ello, debe normarse en el Código del Trabajo, de forma fehaciente que el Acuerdo Mutuo entre el empleador y trabajador, las indemnizaciones por terminación de la relación contractual laboral, ésta debe ser de forma pormenorizada en garantía a la Irrenunciabilidad de Derechos de los trabajadores, además coinciden en que se debería considerar dentro de las negociaciones en materia contractual, la seguridad de los trabajadores a una indemnización justa y equitativa y el pago oportuno de la misma.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS.

En el presente trabajo investigativo, sobre la temática **"EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, Y EL SUSTENTO A LAS GARANTÍAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO"** se han presentado y planteado los objetivos tanto generales y específicos, y que a continuación se verifican, y que me consiento en manifestarlos:

7.1. OBJETIVO GENERAL.

→ **Realizar un estudio crítico, jurídico y doctrinario al Código del Trabajo, en relación a la valoración judicial pormenorizada de las indemnizaciones a los acuerdos transaccionales entre empleador y trabajador, en garantía de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores en el Ecuador.**

El sistema legal, en lo que tiene relación a las relaciones entre obreros y patronos, dentro del marco legal del desarrollo de sus funciones o actividades laborales, este tiene derecho a la protección al trabajador, en cuanto a sus derechos y garantías como es el caso de los despidos y la

inestabilidad laboral ya forman parte de la vida cotidiana de la mayoría de los ecuatorianos, pese a los derechos y garantías de los trabajadores contenido en la Constitución de la República del Ecuador, como del Código del Trabajo, por lo que debemos conocer nuestros derechos pro despido en función de las causas que argumente el empleador o patrono, pues la indemnización es un derecho irrenunciable que se colige con el Principio de Intangibilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

→ **Determinar el estado actual de la situación jurídica de las indemnizaciones laborales de los trabajadores en el Ecuador.**

Del contenido de los marcos conceptual, doctrinario y jurídico, como de la investigación de campo, se puede determinar que en el Ecuador, el Código del Trabajo y específicamente en lo que hace relación a la indemnización que le corresponde al trabajador por el tiempo de servicios prestados al empleador, y de la obligación que tiene el empleador de realizar lo que le corresponde como es el entregarle mediante pago efectivo lo que corresponda a la indemnización que tiene derecho, donde se ponga en efecto del mismo su indemnización económica, por haber terminado sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

- → **Establecer los sustentos técnicos y jurídicos sobre las indemnizaciones laborales en relación a la terminación de la relación contractual entre empleador y trabajador.** .

Si bien el trabajo es un derecho y un deber social, que la misma Constitución de la República del Ecuador lo dispone en su Art. 35, sobre el goce de la protección del Estado a la clase obrera; más el sector empresarial, considerado como la parte principal de las relaciones obrero-patronales, y que con el desarrollo de la investigación, podemos decir que se hace imperioso la necesidad de delimitar estrategias que vayan en beneficio de la clase obrera, propendiendo a garantizar el pago oportuno de la indemnización a que tiene derecho el trabajador, e inclusive el empleador no podrá tener causas para el no pago de dicha indemnización bajo ningún pretexto ni concepto alguno que se vulnere el derecho de los trabajadores por la terminación del contrato, aun con la resolución y/o sentencia de las autoridades administrativas y judiciales, y que se cumpla con dicha responsabilidad y obligación, a fin de cumplir en forma íntegra todos los convenios en materia contractual.

- → **Comprobar a través de la investigación de campo, sobre los acuerdos y actas transaccionales laborales, en cumplimiento de las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores.**

Si bien el trabajo es un derecho y un deber social, que la misma Constitución de la República del Ecuador, sobre la protección del Estado a la clase obrera; que los acuerdos y actas transaccionales laborales, en cumplimiento de las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores son los empleadores, quienes vulneran los derechos de los trabajadores en el incumplimiento de dicho pago, o existe abuso por éstos en que por los acuerdos deban recibir los trabajadores pagos menores a los que realmente les corresponda; que dicho acuerdo constituye voluntad de las partes, pero es importante considerar que debe pormenorizarse dicho acuerdo de las partes procesales, vía litigio administrativo y/o judicial en prevalencia de los derechos de los trabajadores.

→ **Proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, en cuanto a la legalidad imperativa de los acuerdos transaccionales, y considerar de forma pormenorizada los rubros a liquidarse en garantía del Principio de Intangibilidad de los Derechos de los trabajadores.**

Es imperativo la necesidad de reformar en forma sustancial y dentro del contenido de las relaciones obrero-patronales, en cuanto a la legalidad imperativa de los acuerdos transaccionales, y considerar de forma pormenorizada los rubros a liquidarse en garantía del Principio de Intangibilidad de los Derechos de los trabajadores; que las negociaciones a las indemnizaciones, es obligación del empleador su cumplimiento del

pago, por parte de los empleadores, a través de una reforma en la presente investigación, se la considere como una norma por medio de la cual se proteja las indemnizaciones de forma pormenorizada cuando se haya producido la terminación de la relación contractual laboral, y se cumpla con este derecho y garantía laboral, que se acredite su cumplimiento, y que este sea satisfactorio a la clase obrera ecuatoriana.

7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

“Todos los derechos de los trabajadores, requieren para su efectividad obligaciones positivas, que el acuerdo transaccional sea interpretado en garantías de uno de los principios básicos como es el de Intangibilidad de Derechos de los trabajadores, en cuanto a las indemnizaciones pormenorizadas en un juicio de trabajo”

Al conocer los resultados de la investigación jurídica, la presente hipótesis está comprobada positivamente, en vista de que, en materia contractual se debe considerar al ser humano, primero como persona que el Estado le garantiza vivir dignamente y desarrollarse laborablemente, y como trabajador por su labor a la entrega de su fuerza de trabajo en beneficio de sus empleadores, por lo tanto en el presente proyecto investigativo, en materia de indemnizaciones por terminación de la relación contractual laboral, es lógico un pago justo a la liquidación que tiene derecho el trabajador, que al producirse un acuerdo entre las partes, éste acuerdo

debe estar incluido todos los rubros a que tiene derecho el trabajador, y así llegar a una resolución o sentencia que cause ejecutoria; lo que conlleva a que se garantice en el Código del Trabajo, este tipo de transacciones, por los derechos del trabajador.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA.

En el presente trabajo de investigación jurídica, al realizar el estudio y análisis de los aspectos inherentes a las relaciones obrero - patronales, creo que toda negociación debe de cumplir con las exigencias y requisitos establecidos en las leyes, y que al considerar los principios fundamentales del trabajo, Intangibilidad e Irrenunciabilidad, en la solución de los conflictos en materia laboral.

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

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

Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" [34].

Que la trayectoria actual de las relaciones obrero-patronales que se desarrollan en nuestra nación, para una gran mayoría de trabajadores no han sido capaces los empleadores de garantizar sus aspiraciones de lograr una relación justa y equitativa, como los medios de dar por terminada una relación laboral vía liquidación de los rubros a que tiene derecho el trabajador, mediante una indemnización eficaz, oportuna y pormenorizada a favor del trabajador, lo que produce desequilibrios y desconocimiento de las normas laborales vigentes los empleadores, como lo dispone la Constitución de la República del Ecuador, dispuesto en el CAPÍTULO SEXTO, TRABAJO Y PRODUCCIÓN, SECCIÓN TERCERA, Art. 326, así como en el Código del Trabajo, normativa que debe persistir profundamente en el funcionamiento de revisión de las normas vigentes, las que son claras y abiertas a cambios sustanciales, que desde el punto de vista ético jurídico, laboral y legislativo. Es urgente reconsiderar las funciones de los empleadores y/o patronos, no solo a su interés propio y el de su familia o empresa, sino a nivel económico, cuyas reglas y políticas, sean claras, con justicia social de las principales normas en materia contractual, y argumentar sobre las consideraciones sociales, en particular las medidas compatibles con las prerrogativas de la normativa laboral, en

[34] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Año 2010, Pág. 23.

materia de derechos contractuales y los principios de solidaridad y equidad, más a un sector de la economía que requiere de este tipo de análisis y estudio profundo como lo son los trabajadores en el país, quienes en muchos años han tenido que estar a la disposición personal y empresarial de sus patronos.

"La Constitución, la Ley laboral, los instrumentos internacionales, la jurisprudencia, la doctrina; entre otras, deben contener los principios fundamentales de la relación obrero-patronal para alcanzar su fin, que es la paz laboral, el Código de Trabajo es una ley especial para los trabajadores, en él se puede hacer prevalecer los derechos y obligaciones del trabajador, a ser reconocidos los beneficios sociales que deben de percibir un trabajador, a una remuneración justa acorde a una vida digna tal como lo garantiza la Carta Magna actual, es decir al buen vivir"[35].

De otro lado nuestra sociedad ecuatoriana enfrenta problemas como la falta de empleo y subempleo, lo que ha devenido en el incremento de los problemas sociales, a estos factores se suma el no tener una legislación clara y actualizada, que se refleje en las necesidades de la clase trabajadora del país, más si tomamos en cuenta que en el ámbito de las relaciones laborales, y como resultado de la aparición de los obreros

[35] VÁSQUEZ López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano , editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 219

trabajadores, la actividad jurídica produjo el establecimiento de una competencia impar de instituciones administradoras y laborales propias.

Si el trabajador al ser despedido de forma intempestiva, debe recurrir a los juzgados, inspectoría y autoridades para hacer valer sus derechos, esto va a traer la desconfianza en el patrono, se creará un ambiente poco agradable, puesto que consideramos que lo que sucede con los ex trabajadores trasciende y llega a conocimiento de los trabajadores actuales que van a exigir sus derechos a las indemnizaciones laborales, lo adecuado es que si procede un acuerdo mutuo de voluntad entre las partes para que opera la eficacia de dicho acuerdo mutuo, será el empleador y/o patrono cumplir con su compromiso, y asuma todas las obligaciones que ello implica y que se encuentran contenidas en el código y la Constitución de la República.

Las obligaciones especificadas de los empleadores en cuanto al pago oportuno y eficaz de las indemnizaciones que por mutuo acuerdo se concreten en el pago efectivo y oportuno, será obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el Código del Trabajo, más que dicha indemnización tendrá que ser pormenorizada, por lo tanto importante es el determinar el pago de las prestaciones que resultan de las obligaciones contraídas por los empleadores a los trabajadores en el Ecuador.

8. CONCLUSIONES

Me permito exponer las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- El Ecuador, los efectos jurídicos están dados por la creación, extinción y modificación de un derecho, por las consecuencias que tienen interés para el derecho en virtud de un acto, o hecho jurídico, la Indemnización es un término utilizado principalmente en el área de las leyes y se refiere a la transacción que se realiza entre el patrono y el trabajador.

SEGUNDA.- Las relaciones obrero-patronales, son el sustento del desarrollo económico y productivo de la nación ecuatoriana, que se articula por los medios legales y jurídicos, que son el sustento para el mantenimiento de dichas relaciones, en garantía de los derechos de la clase obrera ecuatoriana.

TERCERA.- El Derecho a las indemnizaciones laborales, es parte fundamental de las relaciones entre empleadores y trabajadores, dicho reconocimiento es sustancial por el beneficio de los trabajadores, quienes tienen pleno derecho a las indemnizaciones de conformidad con la Constitución, y por el Código del Trabajo.

CUARTA.- La concepción jurídica, descrita en la doctrina normativa en la Constitución, manifiesta de manera única el derecho laboral por los principios de Irrenunciabilidad e Intangibilidad de los derechos de los trabajadores, que las indemnizaciones por terminación unilateral por despido intempestivo, será eficaz el cumplimiento de la norma, con el pago oportuno de las indemnizaciones, por ser crédito privilegiado de primera clase al trabajador.

QUINTA.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles, que la indemnización a los derechos del trabajador, tengan plano y efectivo derecho, por ser parte directa de los trabajadores por las relaciones contractuales terminadas entre las partes.

SÉPTIMA.- Importante es que en la actualidad se dé importancia al principio de legalidad en la cosa que se reclama, tomando en consideración lo ateniente al Derecho del Trabajo, por las garantías de las indemnizaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

SÉPTIMA.- En el Ecuador, por terminación de la relación contractual laboral, por decisión unilateral del empleador por despido intempestivo, el monto de esta indemnización es el equivalente a la última remuneración mensual ganada por el trabajador, de acuerdo a los años de servicio en la institución o empresa (Empleador y/o Patrono), con un máximo de 25 meses de remuneración.

9. RECOMENDACIONES

Terminada la investigación socio-jurídica, me permito plantear las siguientes recomendaciones, que a continuación expongo:

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

SEGUNDA.- Al Estado, y la Administración de Justicia, en garantía del derecho social, imperen los principios de equidad jurídica, y más de Intangibilidad, como preceptos legales y normativos, de manera que los derechos del trabajador, sean imperativos a la ley.

TERCERA.- Al Ministerio de Relaciones Laborales, la Corte Nacional de Justicia, Cortes Provinciales de Justicia, apliquen de forma eficaz, las garantías constitucionales y laborales, en garantía del derecho del trabajador a percibir de forma económica sus indemnizaciones a que tiene derecho por la terminación de la relación laboral contractual.

CUARTA.- Que la Constitución vigente, en la aplicación de la norma constitucional, se priorice el derecho de los trabajadores de forma personal, específicamente al producirse un reclamo administrativo y

judicial; que, las indemnizaciones laborales a que tiene derecho el trabajador, sean de orden privilegiado, y de primer orden a favor del trabajador.

SEXTA.- Que se respeten los principios de inmediación, igualdad de oportunidades de quienes tienen pleno derecho al respeto de sus garantías laborales, como son los trabajadores, en cuanto a la terminación unilateral de la relación laboral; por el pago eficaz a las indemnizaciones del trabajador.

SÉPTIMA.- A los operadores de justicia en el Ecuador, deben observar el criterio imperativo a la igualdad legal y procesal, que los Acuerdos Mutuos por Indemnizaciones laborales en la terminación contractual laboral, éstas sean de carácter pormenorizado, y que impere el principio de Intangibilidad de los derechos de los Trabajadores.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA.

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

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

QUE, es obligación fundamental de la Administración de Justicia, adecuar el marco legal en que se sustancian los procesos judiciales laborales, garantizando el derecho a las indemnizaciones laborales;

QUE, la norma Constitucional, referente al Principio de Intangibilidad, conlleve a que se aplique de forma eficaz a favor de la clase trabajadora;

QUE, los operadores de justicia, para efectos de administrar justicia, y en garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores, y en el caso de un Acuerdo Mutuo de las partes, empleador y trabajador, la indemnización opere de forma pormenorizada, y se tenga como cosa juzgada de última instancia;

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

EXPIDE:

LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- En el Capítulo IX, De la Terminación del Contrato de Trabajo, Incorporase un artículo que diga:

Incorpórese:

***.- Acuerdo Mutuo.- Los acuerdos transaccionales administrativos y/o judiciales, entre empleador y trabajador, por voluntad y consentimiento de las partes, en cuanto a la indemnización a que tiene derecho el trabajador, para que surta efecto legal, los rubros a liquidarse deberán ser de forma pormenorizada, con el contenido de todos los beneficios laborales a que tenga derecho el trabajador, y se entenderá como acuerdo eficaz y válido, y se tendrá como cosa juzgada.**

Art. 2.- Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los ….. días del mes de …….. del 2015.

…… ……..

Presidenta de la Asamblea Nacional **Secretaria General**

10. BIBLIOGRAFÍA:

- ANBAR, Diccionario Jurídico, con Legislación Ecuatoriana, Fondo De Cultura Ecuatoriana, Segunda Edición, Año 2004.
- BASARE Jorge Luis, Dr., “Los Fundamentos del Derecho Social”, Librería Los Andes Quito-Ecuador, Año 2006.
- BORJA Y BORJA Ramiro, Dr., “Derecho Constitucional Ecuatoriano”, Tomo I, Quito-Ecuador, Año 2002.
- CASTRO Orbe Rubén, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Año 2011.
- COSNTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Año 2010.
- ESPINOSA- ESPINOSA M. Carlos A., Ab., “LECCIONES DE DERECHO CIVIL, Editorial, Don Bosco, Quito-Ecuador, Año 2008.
- GARCIA M. Bertha M, Dr. “ESTUDIOS DE LA SOCIEDAD ECUATORIANA”, Profesora de Sociología en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Editorial UPCE, Quito-Ecuador, Año 2009.
- GALLART, Alejandro, Ab., “DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO”, Escuela de Ciencias Jurídicas, Editorial de la Universidad Pontificia Católica de Quito, UPCQ, Año 2008.

- MERLO PEREZ Gonzalo, Dr., LA SOCIEDAD ECUATORIANA, Editorial de la Universidad Santiago de Guayaquil, UCSG, Año 2006.
- PÉREZ B. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008.
- ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001.
- TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009.
- VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004.

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

E N C U E S T A

Mucho agradeceré se sirva contestar la presente encuesta, emitiendo su valioso criterio, el cual me permitirá obtener información para realizar mi Tesis en Licenciatura en Jurisprudencia, sobre el tema **"EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, Y EL SUSTENTO A LAS GARANTÍAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO"**

1.- ¿Considera Usted, que en el Ecuador, se garantiza el derecho de los trabajadores, de conformidad a la normativa contenida en el Código del Trabajo, por parte de los Empleadores?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

……

……

2.- ¿Considera Usted, que el incumplimiento de los beneficios contractuales en materia de contratación laboral, se debilitan las garantías de los trabajadores, creándose un problema de inestabilidad social?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

……

……

3.- ¿Considera Ud., que existen las debidas garantías procesales, tanto administrativas como judiciales, en la celebración de los acuerdos mutuos relacionados con la terminación de la relación contractual, a favor de los trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

……

……

4.- ¿Considera Ud., que las empresas tanto del sector público como privadas, deben garantizar el cumplimento con el pago de las indemnizaciones legales y contractuales, en consideración con los derechos de los trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

……

……

5.- ¿Considera Usted, que los conflictos que se generan en el sector obrero-patronal por la falta del cumplimiento del empleador en el pago oportuno y eficaz de las Indemnizaciones laborales por la terminación de la relación laboral, debe existir protección legal estas, a favor de los trabajadores en el Ecuador?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

……

……

6.- ¿Considera Usted, que debe normarse en el Código del Trabajo, de forma fehaciente que el Acuerdo Mutuo entre el empleador y trabajador, las indemnizaciones por terminación de la relación contractual laboral, ésta debe ser de forma pormenorizada en garantía a la Irrenunciabilidad de Derechos de los trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Porqué?.....

……

……

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

E N T R E V I S T A

Mucho agradeceré se sirva contestar la presente encuesta, emitiendo su valioso criterio, el cual me permitirá obtener información para realizar mi Tesis en Licenciatura en Jurisprudencia, sobre el tema: **EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, Y EL SUSTENTO A LAS GARANTÍAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO"**

1.- ¿Considera Ud., que las empresas tanto del sector público como privadas, deben garantizar el cumplimento con el pago de las indemnizaciones legales y contractuales, en consideración con los derechos de los trabajadores?

Su criterio personal:

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

2.- ¿Considera Usted, que los conflictos que se generan en el sector obrero-patronal con por la falta del cumplimiento de los empleadores en el pago oportuno y eficaz de las indemnizaciones laborales por la terminación de la relación laboral, debe existir protección legal estas indemnizaciones de los trabajadores en el Ecuador?

Su criterio personal:

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

3.- ¿Considera Usted, que debe normarse en el Código del Trabajo, de forma fehaciente que el Acuerdo Mutuo entre el empleador y trabajador, las indemnizaciones por terminación de la relación contractual laboral, ésta debe ser de forma pormenorizada en garantía a la Irrenunciabilidad de Derechos de los trabajadores?

Su criterio personal:

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

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, Y EL SUSTENTO A LAS GARANTÍAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO"

Proyecto de Tesis, previa la obtención del título de Abogado.

Postulante: Galo Manuel Jirón Tandazo

Loja – Ecuador

2015

1. TÍTULO:

"EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, Y EL SUSTENTO A LAS GARANTÍAS A LAS INDEMNIZACIONES PORMENORIZADAS EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO MUTUO"

2. PROBLEMÁTICA:

La Legislación Laboral, en el nuevo escenario de globalización, neoliberalismo y flexibilización de hoy, son los Tratados Internacionales, la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y demás leyes, es su deber imperativo el garantizar y proteger al trabajador, como del compromiso de la parte jurídica de exigir el cumplimiento de mandatos y leyes que rigen las relaciones obrero- patronal; más la tendencia laboral y el procedimiento tiende a amparar al trabajador considerando la desigualdad económica, social, cultural y jurídica, referentes al acatamiento de las disposiciones laborales, y mientras los trabajadores desconozcan sus derechos y deberes, no habrá una paz laboral; que la terminación de la relación laboral contractual sea por la vía administrativa y/o judicial, las transacciones que tienen relevancia en cuanto a terminar la relación contractual, un acuerdo transaccional entre las partes, es el consentimiento de las mismas, pero en muchos de los casos por dicho acuerdo no se considera que el mismo sea de forma pormenorizada, lo que garantizará al trabajador saber sobre que rubros ha de recibir su indemnización o liquidación, vacío legal que lo contiene el Código del Trabajo; por lo que el problema se traduce en la obligatoriedad del trabajador en recibir por concepto de indemnización un pago que en muchos casos no cubre lo real que le adeuda el empleador, y no refleja las necesidades básicas por las cuales se debe sustentar el principio de Intangibilidad de Derechos, lo que se produce es el menoscabo y vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores; por lo

tanto, es el Estado quien impulsará y velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos, y promoverá convenios y acuerdos con sus empleadores, en cumplimiento de las garantías y derechos Constitucionales.

3. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Nacional de Loja la Carrera de Derecho, consiente y consecuente del aporte jurídico, académico y social, con el aporte académico a los estudiantes de la Carrera de Derecho, formadores de emprendimiento de la normativa ecuatoriana, y por la realidad en la cual los ciudadanos nos desenvolvemos; y que a través de la investigación jurídica, en la evidencia y observancia delos problemas reales y sociales, y al ser el camino viable para plantear soluciones a los problemas sociales y jurídicos, partiendo del hecho que es la obligación del Estado, jurídicamente regularizar por medio de las normas o leyes los problemas sociales que se presentan en los juicios laborales respecto de la actas transaccionales en los juicios, que debe ser de forma pormenorizada la indemnización a que hace referencia el demandado en sus pretensiones, y se garantice el principio de Intangibilidad de Derechos de la clase trabajadora.

Las nuevas normas constitucionales vigentes, han creado y desarrollado nuevas teorías y derechos no solo para las personas en general y trabajadores en particular, sino inclusive para las formas en que se sustancian los procesos judiciales, respecto del contenido de la demanda y de la contestación a la misma, que una conciliación que llegue a poner fin a un proceso judicial a través de una sentencia, esta contendrá el monto a percibir por la parte interesada y conocer sobre que rubros se establece la transacción y acuerdo; y donde la ley prevalecerá a través del principio de legalidad, a eso se suma un procedimiento como modelo nuevo y forma de entender las cosas.

Este problema jurídico social, es de considerable influencia por cuanto la Ley en el caso particular del presente estudio, violenta y contraviene los objetivos del sistema jurídico y legal, afectando derechos de un sistema de justicia que coadyuve a los operadores de justicia a la toma de decisiones dentro de un orden lógico de conformidad a la normativa legal ecuatoriana, y que se hace prioritario buscar alternativas para pretender una justicia eficaz, oportuna y sin dilaciones, la justicia, de acuerdo a principios Constitucionales que rigen nuestro Estado Constitucional de Derecho.

Debemos estar prestos a contribuir en forma armónica, al análisis y elaboración de proyectos no solo con respecto a lo que estamos relacionando, sino en todo lo referente a lo jurídico que conlleve a las garantías de los derechos de los trabajadores a través de un procedimiento conciliatorio equitativo, eficaz y seguro, por ello, todo proyecto que signifique mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en relación a su dignidad, a su mejoramiento económico; en lo que un proceso judicial debe sustentarse en la legalidad de un convenio y acuerdo entre las partes; que se garantice el Debido Proceso.

En conclusión, me comprometo de forma personal y legalmente, en procurar el desarrollo social de la clase trabajadora, en sus aspectos eminentemente económicos en cuanto a la finalización de los procesos judiciales en cuanto a las transacciones económicas que ponen fin a un juicio laboral; y que la justicia a través de los Jueces del Trabajo, precisen la forma, método y forma de cómo se llegan a los acuerdos y convenios transaccionales. Que con los conocimientos adquiridos en la Universidad Nacional de Laja, debo de contribuir con este trabajo de análisis e investigación para la búsqueda de soluciones a los problemas existentes en los procedimientos laborales en un juicio de trabajo y se garantice el derecho obrero; por ser uno de los aspectos de conflicto y estudio de parte de los juzgadores, mecanismo que estará previsto en la Ley, y de ésta tomar las consideraciones necesarias para un efectivo desarrollo en los

juicios de trabajo, en los acuerdos transaccionales judiciales y extrajudiciales en beneficio del trabajador.

4. OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio crítico, jurídico y doctrinario al Código del Trabajo, en relación a la valoración judicial pormenorizada de las indemnizaciones a los acuerdos transaccionales entre empleador y trabajador, en garantía de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores en el Ecuador.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar el estado actual de la situación jurídica de las indemnizaciones laborales de los trabajadores en el Ecuador.
2. Establecer los sustentos técnicos y jurídicos sobre las indemnizaciones laborales en relación a la terminación de la relación contractual entre empleador y trabajador.
3. Comprobar a través de la investigación de campo, sobre los acuerdos y actas transaccionales laborales, en cumplimiento de las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores.
3. Proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, en cuanto a la legalidad imperativa de los acuerdos transaccionales, y considerar de forma pormenorizada los rubros a liquidarse en garantía del Principio de Intangibilidad de los Derechos de los trabajadores.

5. HIPÓTESIS

Todos los derechos de los trabajadores, requieren para su efectividad obligaciones positivas, que el acuerdo transaccional sea interpretado en garantías de uno de los principios básicos como es el de Intangibilidad de Derechos de los trabajadores, en cuanto a las indemnizaciones pormenorizadas en un juicio de trabajo.

6. MARCO TEÓRICO

"El Derecho Laboral, es el conjunto de normas obligatorias que rigen las actividades de una sociedad, que están sancionadas por la fuerza del Estado, esto es, en el aspecto objetivo. Subjetivamente se habla de los derechos o facultades concedidas o reconocidas a las personas y de os cuales son estas sus titulares; que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores"[36].

Se trata entonces de una concepción que acoge las experiencias nacionales y las grandes corrientes del derecho laboral como la integración social y política de la nación. Concluye en la adaptación del derecho del trabajo como una norma de carácter social, para ello es importante determinar que varias son las fuentes de las que bebe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia que se estime pertinente, en concreto, se establece que entre aquellas se destacan la Constitución, los contratos de trabajo, los tratados internacionales existentes, la ley o los reglamentos.

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

[36] HERNANDEZ, G. Juan C., Dr., Manual de Derecho del Trabajo, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, 2012, Pág. 56.

cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

“El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, no existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador. Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados, las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares, como en Ecuador, que por ley se reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; también reglamentan el Contrato de Trabajo”[37].

La relación laboral o las relaciones laborales según el tratadista Francisco Ferrari menciona que, son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

El Dr. Leónidas Aguilar Expone: "Relación Laboral es el vínculo jurídico que une al Empleador y Trabajador, todo el tiempo establecido en el

[37] TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 24.

contrato, quienes deben cumplir lo que consta en las clausulas y las Normas legales del Código de Relaciones Laborales. Empleador y Trabajador deben respetar la relación laboral para el bienestar y progreso de la Institución Empresarial, cumpliendo con las Normas Laborales"[38].

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Considero que el país necesita una legislación más clara, sencilla y directa, para que todos los trabajadores, empiecen a gozar de las garantías establecidas en la Carta Magna, y que en nuestro Código del Trabajo, impere normas claras y certeras, para que el empresario sepa que tiene que atender a sus trabajadores, y crear más fuentes de trabajo. Una vez esquematizado la problemática, es necesario el que se analicen algunos elementos teóricos conceptuales, de las disposiciones constitucionales referentes al problema que investigo, así mismo la naturaleza jurídica de analizar las leyes constantes y las leyes vigentes; para lo cual puedo indicar que el Derecho Laboral se subdivide en Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo. El primero versa sobre las relaciones laborales entre un empleador y un trabajador, mientras que el segundo se refiere a las condiciones comunes de trabajo (especialmente en lo referente a sindicatos y negociación colectiva).

Este derecho no es la suma de intereses individuales si no su combinación en busca de la satisfacción de una necesidad común a pesar de que sus principales efectos económicos se manifiesta en la relación individual, que

---

[38] AGUILAR AGUILAR LEÓNIDAS, Dr. Msc. Derecho Laboral. Editorial Cámara Ecuatoriana del Libro, Núcleo de Pichincha, 2008, Pág. 67.

es la estructura de un mercado laboral, en el cual ha de considerarse los derechos específicos de los trabajadores, respecto de un contrato de trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 establece dieciséis principios en los que se fundamenta el Derecho al Trabajo, es necesario que los conozcamos por ello a continuación expondré un breve análisis.

1: El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo: El Estado está obligado a impulsar el empleo sustentable y sostenible, mismo que permita el desarrollo de los individuos, el trabajo es un derecho y deber social, es así que todos los ecuatorianos tienen derecho a tener un trabajo digno que permita su desarrollo.

2: Los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles será nula toda estipulación en contrario: El trabajador está imposibilitado de privarse voluntariamente de los derechos y garantías que le otorga la Constitución, Código del Trabajo y demás leyes conexas; este principio busca garantizar que bajo ninguna circunstancia el trabajador sea obligado en renunciar a sus derechos; tomando en consideración que al ser subordinado su patrono puede influenciar en él para que desista del goce efectivo de sus derechos.

3: En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras: Este principio protege al trabajador en caso de duda aplicando la regla in dubio pro operario; misma que indica que el criterio que debe utilizar el Juez o Inspector de trabajo entre los varios sentidos posibles de una norma, es el que sea más favorable al trabajador, recurriendo a este principio en caso de duda, es decir, cuando los elementos de prueba que hayan presentado las partes no sean lo suficientemente convincentes para determinar quién tiene la razón.

4: A trabajo de igual valor le corresponde igual remuneración: Este numeral establece la obligación que tiene el empleador de retribuir económicamente el trabajo que recibe de su empleado en igual proporción, esto implica una remuneración digna misma que equipare el trabajo ejecutado.

5.- Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras con las excepciones que establezca la Ley: Los contratos colectivos son una de las conquistas que ha logrado el trabajador ecuatoriano, consiste en celebrar un contrato en el que se determine las condiciones o bases conforme a las cuáles han de celebrarse los contratos individuales, es decir, en este se establecen todos los beneficios que recibirán las personas que pertenecen al Sindicato u Asociación de Trabajadores con quien el empleador celebra el contrato colectivo.

Desde esta visión, la Constitución determina que el estado debe impulsar y lo dice imperativamente el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. Asunto trascendental que demanda la organización social, desde el la perspectiva amplia de la iniciativa privada y la liberta de gestión, para los diversos estamentos y formas de organización social; lo que implica que le monopolio del estado, el monopolio privado, la precarización del trabajo, son absolutamente nocivos para la competitividad, método y principio insustituible del desarrollo integral de la sociedad.

El autor nos señala que el derecho al Trabajo es un beneficio para todos los trabajadores que está inmerso en el Derecho Social, y de este en el derecho laboral ecuatoriano, y de carácter personal o individualizado, también nos señala que el fundamento último del Derecho Laboral es la existencia legal de las relaciones entre empleadores y trabajadores y que son legalmente reconocidas, que actúen en defensa de intereses de los trabajadores. El reconocimiento de nuestro sistema legislativo a la

legitimidad de la existencia de los contratos de trabajo, para mantener las mejores relaciones entre empleadores-trabajadores, de los derechos laborales individuales, no está en duda ya que la potestad estatal, que permite su existencia y ejercicio, se encuentra manifestada en sentido positivo.

Conceptos de Derecho Laboral.- "Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva"[39]. Nos señala que el derecho laboral surge con la finalidad de establecer un equilibrio entre el empleador y el trabajador, en el mantener las relaciones, vinculadas el desarrollo de la empresa, sea está a nivel público o privado, en el mantener dichas relaciones en la armonía, la equidad y la flexibilidad laboral.

En el Ecuador, el trabajo se determina de conformidad a las necesidades de la población, como del Estado, y bajo los derechos reconocidos en nuestra legislación ecuatoriana, en los que aparecen las normas aplicables a un muchos casos en materia laboral, en que la norma suprema como lo es la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajo en la nación, y se regula por leyes y reglamentos del Estado, los contratos colectivos, los principios generales del Derecho Laboral

Es necesario manifestar que los principios del derecho se los ha definido como "Las ideas fundamentales de organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumplen funciones

[39] COLON Bustamante Colón, MANUAL DE DERECHO LABORAL, El Contrato Individual de Trabajo, Teoría y Práctica; Editorial Jurídica del Ecuador, Primera Edición, Año 2008, Pág. 28.

fundamentales, e interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico"[40].

Una vez que coexistan tanto el sujeto, objeto y causa, habrá cosa juzgada, mediante pronunciación en sentencia, la cual debe ser cumplida por las partes obligatoriamente, no permitiendo que posteriormente las partes vuelvan a plantear un proceso sobre las mismas pretensiones identidad subjetiva y objetiva. Causa efecto sobre el juez, al impedir que se origine una nueva resolución, esto hace efectiva la seguridad, ya que, si fuese posible plantear posteriormente una demanda sobre el mismo hecho, se afectaría a las partes, como quien a la administración de justicia, dejando sin garantías de protección y declaración de los derechos para quienes lo reclaman, además de restar eficacia a la sentencia. Es el caso que si se plantea una demanda sobre cosa juzgada, se ha de tener que oponer excepción al tiempo de contestar la demanda.

La conciliación se integra, en nuestro derecho, con un acto posterior que es la homologación, consiste ésta en una resolución judicial o administrativa que da firmeza al acto y convierte su solución en cosa juzgada, la idea de conciliación- homologación reside en que el acto de la conciliación representa sólo un acuerdo entre las partes, que requeriría un juicio en caso de no ser cumplido. Con la homologación se dota a dicho acto con la fuerza ejecutoria que tienen las sentencias, en el proceso laboral existe además otra razón para la homologación, tratándose de una justicia de acompañamiento o protección, existe un principio mínimo normativo inderogable, que la autoridad homologante debe controlar.

Se hace imperativo que el legislador, sobre la base de una discusión amplia y profunda del tema de la intimidación del testigo por parte del empleador, promueva reformas a la legislación laboral, tanto en el ámbito

---

[40] ARCE Y FLOREZ-VALDÉS, Joaquín, Los principios generales del derecho y su formulación Constitucional, Madrid, 1990, Pág. 78.

privado como en el público, que otorgue a los trabajadores y a los servidores las debidas garantías, que establezca conductas típicas, procedimientos claros, y que incluya sanciones para los agresores y medios indemnizatorios para las víctimas. De esta manera se estaría quitando un velo a la triste realidad de miles de trabajadores que padecen verdaderos martirios y traumas cuando deberían más bien gozar de todo el respaldo legal e institucional para realizar sus actividades con armonía, alegría y satisfacción.

"Nuestra legislación en materia laboral contempla una forma de litigar en materia laboral, esto es mediante el sistema procesal oral, en el cual es obligación de las partes procesales las de justificar sus asertos, como el actor la de probar que el empleador fue quien en forma unilateral le despidió y el empleador que no lo ha hecho, en nuestra constitución nos manifiesta en su Artículo 326 en el numeral 3 En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras" [41].

"La negociación asistida, consiste en planificar y manejar una audiencia de conciliación tomando cierto tipo de método, los cuales pueden ser asistidos o no. Lo fundamental es tener un estilo que se base en un método de tal manera que el mediador a diferencia de las partes conozca los términos conceptuales a donde está llevando esta mediación para así lograr un éxito en el litigio"[42].

Es muy importante señalar que cada medio o sistema alternativo para llevar a cabo una resolución de conflicto legal, cada técnica utilizada, posee su propia lógica y es utilizada en tipologías de conflictos diferentes,

---

[41] CASTRO Orbe Rubén, Dr., "TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL", Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2011, Pág. 78.

[42] Ibídem, Pág. 89.

aunque con frecuencia la elección se haga de manera inconsciente y de hecho de entremezclen y combinen según convenga; y, la efectividad de la mediación actualmente depende del campo en que se aplique y que sus formas y objetivos sean equilibrados y constructivos.

"La mediación es una negociación asistida, en la que un tercero imparcial ayuda a que dos partes encuentren una solución final a un conflicto o controversia. Para lograrlo, las partes encuentren una solución final a un conflicto o controversia. Para lograrlo las partes colaboran entre sí, para ellas exponer propuestas que de ser posibles llegaren a una cuerdo. La mediación es confidencial"[43].

Cuando se trata de garantizar el cumplimiento de una obligación de dar una suma de dinero, el procedimiento de ejecución es el más dispendioso, pues es necesario sacar a remate los bienes aprehendidos, a menos que lo embargado sea una suma de dinero. Cuando se trata de dar una cosa específica, el mandamiento de ejecución consiste en entregar la cosa a quien tiene derecho sobre ella. La prevención en las obligaciones de hacer o no hacer puede revestir un doble carácter, según se pretenda evitar la magnificación del daño prohibitivo o garantizar el pago de una indemnización equivalente.

Dentro del derecho procesal del trabajo se necesita principios propios, que deben estar en el proceso laboral y que no están en el derecho común. La desigualdad compensatoria, la búsqueda de la verdad real y la indisponibilidad. Así mismo si es necesario, la competencia en materia laboral, se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía. Cuando hablamos de jurisdicción laboral, es el ámbito territorial donde el juez competente del lugar en donde se encuentra el centro de trabajo y domicilio principal del empleador, tiene funciones válidas y eficaces,

[43] TANDAZO, Carlos Dr., Derecho Procesal del Trabajo y Practica Laboral, Pág. 55

resolviendo conflictos de intereses que les propongan y prima la elección del demandante.

Es estado ecuatoriano a través de la mediación abre un espacio de solución de conflictos, teniendo como objetivo la solución de las controversias que puedan generarse entre las entidades, el sector público-privado y entre estas y sus contratistas teniendo como base legal a la ley de arbitraje y mediación lo que permitirá que las personas puedan acceder a estos mecanismo establecidos en la constitución, para que las partes litigantes puedan gestionar y lograr un acuerdo libre y voluntario a través de un tercero imparcial denominado mediador

7. METODOLOGÍA

La presente investigación estará orientada por los siguientes recursos metodológicos.

7.1. Métodos

El desarrollo de la presente tesis, está encaminado a realizar una investigación descriptiva, aquella que nos permite descubrir detalladamente y explicar un problema, objetivos y fenómenos naturales y sociales mediante un estudio con el propósito de determinar las características de un problema social.

La investigación bibliográfica consiste en la búsqueda de información en bibliotecas, internet, revistas, periódicos, libros de derecho; en las cuales estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y nemotécnicas. Pues la información empírica, se obtendrá de la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial del sistema laboral y de las relaciones laborales en el país, así mismo se obtendrá información a través de los informes, compendios y análisis a

nivel institucional gubernamental como de organismos privados, de cómo se han desarrollado y desenvuelto en las últimas décadas, pues uno de los ámbitos de desarrollo económico es este sector, en que los trabajadores anhelan mejores beneficios económicos, y que dada estructura de la Ley como lo es el Código del Trabajo, en relación al convenio conciliatorio de las partes procesales en un juicio de trabajo, acuerdo transaccional en las que se detallaran de forma pormenorizada el acuerdo económico por los empleadores, se considere el mismo en cuanto a que se pague de conformidad a las pretensiones del actor de un proceso laboral como lo es el trabajador, problema que ha de ser analizado y estructurado en el desarrollo de la presente investigación.

Durante esta investigación utilizaremos los siguientes métodos: El Método Inductivo, Analítico, Deductivo y Científico. El método inductivo, parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido, en cambio el método deductivo, parte de aspectos generales utilizando el racionamiento para llegar a conclusiones particulares.

El método analítico tiene relación al problema que se va a investigar por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos. El análisis y síntesis complementarios de los métodos sirven en conjunto para su verificación y perfeccionamiento. El método deductivo en cambio, parte de aspectos generales utilizando el racionamiento para llegar a conclusiones particulares. El método científico, nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyare en este método.

7 .2. Procedimiento:

La fase de la investigación, corresponde analizar el campo de acción a estudiarse, el que estará determinado por las acciones relativas al monto

y/o pago de las indemnizaciones y liquidaciones en los juicio de trabajo, por los acuerdos transaccionales en beneficio de los trabajadores en el país, en relación con que dicha transacción sea pormenorizada; así como de la estructuración del marco jurídico y legal de garantizar la equidad y justicia en las actas transaccionales por los convenios judiciales y extrajudiciales que causarán ejecutoria en el país. Se contará con la colaboración de trabajadores, empleadores; para llegar a determinar un análisis a las encuestas y entrevistas realizadas; llegando a prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, de este contenido, me llevará a fundamentar la Propuesta de Reforma Jurídica al Código del Trabajo; y así arribar a las conclusiones, recomendaciones; y la propuesta jurídica a reformarse.

En relación a los aspectos metodológicos de presentación del informe final, me regiré por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos y reglamentos a la Graduación de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente en el Área Jurídica, Social y Administrativa, y cumplirlos en forma eficaz, en el cumplimiento de la investigación.

7.3. Técnicas

Como técnicas de investigación que me permitirá descubrir detalladamente y explicar el problema, objetivos y de las relaciones obrero-patronales, y sociales mediante un estudio con el propósito de determinar las características de un problema social; será con la utilización de técnicas como la bibliográfica, en la recopilación de la información, a través de libros, revistas, periódicos, el internet, así como del fichaje nemotécnico.

La información empírica, se obtendrá de la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial de las relaciones sociales, de las obligaciones, deberes y responsabilidades de los empleadores para con

sus trabajadores, así mismo se obtendrá información a través de los informes, compendios y análisis a nivel institucional gubernamental como de organismos privados, de cómo se han desarrollado y desenvuelto en las últimas décadas el precautelar y garantizar los derechos de los trabajadores, como de la obligatoriedad de los empleadores, a través de la observancia de las normativas contenidas en el Código del Trabajo, que está vigente desde este año en el país.

En relación a los aspectos metodológicos de presentación del informe final, me regiré por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos y reglamentos a la Graduación de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente en el Área Jurídica, Social y Administrativa, y cumplirlos en forma eficaz, en el cumplimiento de la investigación. Cumpliendo con lo establecido en el Art. 144 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que establece la obligatoriedad del resumen en castellano y traducido al inglés, introducción, revisión de literatura, materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

8. CRONOGRAMA:

Actividades Tiempo	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**
Selección y Definición del Problema Objeto de Estudio					
Elaboración del Proyecto de Investigación y Aplicación					
Desarrollo del Marco Teórico De la Tesis	XXXXX	XXXXXX	XXXXX		
Aplicación de Encuestas y Entrevistas			XXX	XXX	
Verificación y Contrastación de Objetivos e Hipótesis				XXXXX	
Planteamiento de Conclusiones y Recomendaciones					XXXXX
Presentación del Borrador de la Tesis					
Presentación del Informe Final					
Sustentación y Defensa de la Tesis					

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.1 Recursos Humanos

→ **Autor:**

→ **Director de Tesis:**

→ **Entrevistados:** Abogados y Doctores en Jurisprudencia; Funcionarios y empleados de la Corte Provincial de Justicia de Loja, en un total de 5.

- **Encuestados:** Personas que han presentado juicios laborales en la Corte Provincial de Justicia de Loja; Abogados y Doctores en Jurisprudencia en un total de 30 Personas.

9.2. Recursos Materiales y Costos

Materiales	**Valor**
Libros	300,00
Hojas	100,00
Copias	50,00
Internet	50,00
Levantamiento de texto, impresiones y encuadernación	400,00
Imprevistos	100,00
Total	**1.000,00**

9.3 Financiamiento.

Los gastos presentados en el presente Trabajo de Investigación los Financiare con recursos propios y con el Crédito Otorgado por El Instituto Ecuatoriano de Crédito Estudiantil, (IECE) que equivale a la suma de mil dólares americanos ($ 1000,00), que serán cubiertos en su totalidad por el postulante o autor.

10. BIBLIOGRAFIA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Referéndum 2008.
- JARAMILLO ORDÓÑEZ, Hernán, La Ciencia y Técnica del Derecho, Segunda Edición, Departamento de Publicaciones de la Universidad Nacional de Loja, Loja, 1996.

→ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero del 2.007.

→ CABAELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomos, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.

→ CEVALLOS VÁSQUEZ MARÍA ELENA, LEGISLACIÓN LABORAL, Vol. I, Universidad Técnica Particular de Loja, Impreso en los talleres de la U.T.P.L., 1998.

→ CÉSAR TRUJILLO.- Derecho del Trabajo - 2da. Edición, Universidad Pontificia del Ecuador.

→ DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.- Fondo de Cultura Ecuatoriana. Biblioteca Nacional de Libros de Derecho. Tomo 28, Vol. I, Año 2009.

→ DERECHOS FUNDAMENTALES.- Fortalecimiento de la Justicia Constitucional en el Ecuador.- Corporación Editora Nacional de Quito, 2004.

www.derechoecuador.com
www.edicioneslegales.com
www.derecholegal.com

INDICE:

CERTIFICACIÓN II
AUTORÍA III
CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS IV
AGRADECIMIENTO V
DEDICATORIA V
TABLA DE CONTENIDOS VI
1. TÍTULO 1
2. RESUMEN 2
2.1. ABSTRACT 4
3. INTRODUCCIÓN 6
4. REVISIÓN DE LA LITERATURA 8
4.1. MARCO CONCEPTUAL 8
4.1.1. El Estado 8
4.1.2. Derechos Laborales 10
4.1.3. Intangibilidad de Derechos 12
4.1.4. Indemnizaciones 13
4.1.5. Empleadores – Trabajadores 15
4.1.6. Relación Laboral 18
4.1.7. Terminación Laboral 21
4.1.8. Acuerdo Mutuo 23
4.2. MARCO DOCTRINARIO
4.2.1. Las Relaciones Laborales en el Ecuador 26
4.2.2. Los Trabajadores y su Desarrollo Laboral 32
4.2.3. De la Terminación de la Relación Laboral Contractual 39
4.2.4. Indemnizaciones de las Relaciones Laborales 46
4.3. MARCO JURÍDICO
4.3.1. La Constitución de la República del Ecuador, Garantías a los Trabajadores 52

4.3.2. El Código del Trabajo, el Principio de Intangibilidad de Derechos 59
4.3.3. Régimen Legal de las Indemnizaciones Laborales 65
4.3.4. Análisis Jurídico de las Garantías a las Indemnizaciones pormenorizadas en la Terminación de la relación laboral por Acuerdo Mutuo 70
5. MATERIALES Y MÉTODOS
5.1. Materiales 75
5.2. Métodos 76
5.3. Procedimientos y Técnicas 77
5.4. Fases 78
6. RESULTADOS
6.1. Presentación e Interpretación de las Encuestas 80
6.2. Presentación e Interpretación de las Entrevistas 93
7. DISCUSIÓN
7.1. Verificación de los Objetivos 96
7.2. Contrastación de la Hipótesis 100
7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal 101
8. CONCLUSIONES 105
9. RECOMENDACIONES 107
9.1. Propuesta de Reforma Legal 109
10. BIBLIOGRAFÍA 111
11. ANEXOS 113
12. INDICE 137