



"UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA"

**MODALIDAD DE ESTUDIOS A
DISTANCIA**

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

**“ANALISIS JURIDICO DEL DESPIDO
INTEMPESTIVO CONTEMPLADO DENTRO DEL
CÓDIGO LABORAL POR EL ABUSO DE
AUTORIDAD DE EMPLEADORES”.**

**TESIS PREVIA A OPTAR EL
TÍTULO DE ABOGADO.**

AUTOR:

Marlon Iván Belisaca Bravo

DIRECTOR:

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez. Mg. Sc.

**LOJA - ECUADOR
2015**

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez, Docente de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, de la Universidad Nacional de Loja,

CERTIFICA:

Haber revisado y dirigido la presente investigación jurídica, titulada: **“ANÁLISIS JURIDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO CONTEMPLADO DENTRO DELCÓDIGO LABORAL, POR EL ABUSO DE AUTORIDAD DE EMPLEADORES”** del postulante Marlon Iván Belisaca Bravo, la misma que cumple con los requisitos de forma y de fondo establecidos en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación, defensa y sustentación ante el tribunal correspondiente.

Loja, 19 de Diciembre 2014



Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez. Mg. Sc.

DIRECTOR

AUTORÍA

Yo, Marlon Iván Belisaca Bravo, 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.

Firma:



Autor: Marlon Iván Belisaca Bravo

Cédula: 1104217235

Fecha: 27 de Marzo de 2015

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

Yo, Marlon Iván Belisaca Bravo, declaro ser autor de la tesis titulada: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO CONTEMPLADO DENTRO DEL CÓDIGO LABORAL, POR EL ABUSO DE AUTORIDAD DE EMPLEADORES", como requisito para optar al Grado de ABOGADO; autorizó 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 puedan consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con los 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 27 días del mes de marzo de dos mil quince. Firma el autor.

Firma:

Autor: Marlon Iván Belisaca Bravo

Cédula: 1104217235

Dirección Gran Colombia y Ancón

Correo Electrónico: marlonivanbb83@hotmail.es

Teléfono Celular: 0991994169

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora de Tesis: Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez . Mg.

Tribunal de Grado: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda, Mg., Presidente

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos, Mg., Miembro

Dr. Carlos Manuel Rodríguez, Mg., Miembro

DEDICATORIA

Dedico este logro a Dios por darme la oportunidad de dar este paso tan importante en mi vida, con mucho cariño y amor a mi esposa, a mis hijos y a mis padres, que son un ejemplo de trabajo, fe, amor y sacrificio incomparable, por medio de los cuales pude llegar a cumplir mis metas y llegar a ser un profesional.

Así mismo a mis familiares quienes confiaron y creyeron en mí.

Marlon Iván Belisaca Bravo

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi profunda gratitud a la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, a la Carrera de Derecho, al Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez, Director de la Tesis y a todos quienes fueron mis docentes que compartieron con esmero y desinterés sus experiencias en el campo del derecho hasta lograr alcanzar mi sueño anhelado.

EL AUTOR

1.- TÍTULO

**“ANALISIS JURIDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO CONTEMPLADO
DENTRO DEL CÓDIGO LABORAL, POR EL ABUSO DE AUTORIDAD DE
EMPLEADORES”**

2.- RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha permitido realizar un estudio científico-jurídico sobre el despido intempestivo que han experimentado los trabajadores, Además indagar el grado de conocimientos laborales de los trabajadores referentes a las indemnizaciones que han tenido derecho de conformidad con el Código de Trabajo. Si conocen la forma como se ha calculado los valores económicos a recibir, las mismas que han sido dadas por la Autoridad Laboral, para hacer valer sus derechos. Los datos obtenidos en este trabajo investigativo, se obtuvieron a partir de la aplicación de encuestas y sondeos a los involucrados en los estamentos de los trabajadores. Los antecedentes jurídicos que sirvieron como diagnóstico nos permitieron confirmar la existencia de casos de despido intempestivo y las dificultades de los trabajadores para que se respeten sus derechos conculcados.

Los datos obtenidos han sido procesados e interpretados de manera que constituyen fuente fidedigno que nos permiten justificar la necesidad de establecer una reforma Jurídica al Código del Trabajo, con la finalidad de que exista un control y regulación tendiente a incrementar la indemnización por despido intempestivo sin perjudicar al trabajador como al empleador. Es decir hacer conocer los deberes y derechos de los trabajadores en el caso de ser despedido intempestivamente de su trabajo.

Los objetivos serán ilustrar al patrono en el trato justo a los trabajadores para mantener una paz laboral que permita una convivencia para el desarrollo socio-económico del país. La importancia está en la aplicación del conocimiento, deberes, derechos y respeto mutuo, en las relaciones obrero- patronales.

2.1 ABSTRACT

This research work has allowed a scientific-juridical study on the untimely dismissal experienced by workers, also investigate the degree of working knowledge of workers concerning the claims that have been entitled in accordance with the labour code. If you know the way how economic values have been calculated to be received, which have been given by the labour authorities, to enforce their rights. The data obtained in this research work, were obtained from the implementation of surveys and polls to those involved in the estates of the workers. Legal background who served as diagnosis enabled us to confirm the existence of cases of untimely dismissal and the difficulties of workers so that their violated rights.

The data have been processed and interpreted so that they are credible source allowing us to justify the need for legal reform to the labour code, in order that there is control and regulation to increase compensation for untimely dismissal without harm to the worker and the employer. To do this, see the duties and rights of workers in case of being suddenly fired from his job.

The objectives will be to illustrate to the employer in the fair treatment for workers to maintain labor peace that will allow coexistence to the socio-economic development of the country. The importance is in the application of knowledge, mutual respect, worker-employer relations, rights and duties.

3.- INTRODUCCIÓN

El Tema escogido para el desarrollo de esta tesis tiene por título **“ANÁLISIS JURIDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO DENTRO DEL CÓDIGO LABORAL POR ABUSO DE AUTORIDAD DE EMPLEADORES”**

La presente tesis trata de ayudar a los trabajadores obreros empleadores en general a descubrir las verdaderas causas y consecuencias que encierran los fenómenos del despido intempestivo tanto desde el plano Social y principalmente desde el plano legal, que se manifiesta en las incongruencias que presenta la aplicación del Código del Trabajo al momento de aplicarlo en los trabajadores que son despedidos intempestivamente.

Los derechos del trabajo constituye el núcleo fundamental en la relación obrero-patronal. El trabajo a través de la historia 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.

A principios del siglo XX comenzó a discutirse: la interdependencia entre las condiciones laborales, la justicia social y la paz universal que son pilares fundamentales para el desarrollo socio-económico de los países de América Latina y del mundo, Ecuador no ha sido la excepción.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 determinó que “la paz universal y permanente puede ser establecida sólo si se basa en la justicia”, y en las buenas relaciones de los trabajadores con el patrono.

La comunidad internacional empezó a tratar los temas laborales organizados después de la primera guerra mundial. Las Naciones Unidas establecidas tras la segunda guerra mundial incluyeron en sus temas sociales, sus objetivos y programas para un nuevo orden mundial el derecho laboral.

4.- REVISIÓN DE LITERATURA

4.1.- MARCO CONCEPTUAL.

El trabajo fue considerado en el contexto de la libertad individual y personal así como dentro de la dignidad humana. Posteriormente se introdujeron tendencias como el principio de la legislación laboral internacional. La situación económica del país, el deterioro del poder adquisitivo de los salarios, el aumento del costo de la canasta básica familiar, la crecida indiscriminada del sub-empleo y desempleo, el aumento del trabajo infantil y la integración femenina al mercado laboral en condiciones contrarias a las que establece el Código del Trabajo y la Constitución, la quiebra de micro empresas, configuran en la actualidad un panorama nada favorable para los trabajadores, y al pueblo ecuatoriano.

Sin embargo es necesario analizar las relaciones con la reforma laboral al actual Código del Trabajo y la Legislación Laboral que se han dado en los últimos tiempos, a la que calificamos de excesivamente proteccionista al capital de la empresa, frente a la débil fuerza laboral.

En el nuevo escenario de globalización, neoliberalismo y flexibilización de hoy, ni la Constitución, ni las leyes, ni la contratación colectiva, significan garantías ni protección para el trabajador, si no existe el compromiso de la parte jurídica de exigir el cumplimiento de mandatos y leyes que rigen las relaciones obrero-patronal.

En las Instituciones Públicas y Privadas sus empleadores si no existiere el compromiso ético moral referentes al acatamiento de las disposiciones laborales, y mientras los trabajadores desconozcan sus derechos y deberes, no habrá una paz laboral.

Algunas Instituciones han tenido que enfrentar problemas laborales por el incumplimiento de los contratos colectivos; y el resquebrajamiento de las relaciones laborales de los empleados administrativos-trabajadores sujetos al Código de Trabajo.

Esta situación la analizaremos desde el punto de vista de las obligaciones del empleador y de los derechos de los trabajadores teniendo como fuente del derecho la Constitución de la República y el Código de Trabajo vigente. El presente trabajo de investigación se ha estructurado por tres capítulos, conclusiones y recomendaciones cuyo contenido tiene orientaciones determinadas en el reglamento de trabajo de titulación de la Universidad Nacional de Loja.

El capítulo I.- Contiene la fundamentación teórica, demostrando el desarrollo de la variable dependiente e independiente, estos es relacionado con el objeto y los objetivos y fines del trabajo de investigación, teniendo como fundamento las garantías que se establecen en la Constitución de la República, Código del Trabajo, Reglamentos que tiene relación con las indemnizaciones laborales entregadas a los trabajadores, los conocimientos jurídicos que se relacionan a la parte teórico-práctico que se reflejan entre las teorías existentes y el objeto de estudio.

El Capítulo II.- Comprende la Metodología aplicada en el proceso de investigación, a partir de un diagnóstico situacional que lleva inmersa la situación jurídica de los trabajadores. La aplicación de tipos de investigación jurídicas, técnica como la encuesta que nos permitan dar solución al problema obrero-patronal.

El capítulo III.- Contiene la propuesta establecer una reforma Jurídica al Código del Trabajo con la finalidad de que exista un control y regulación tendiente a incrementar la indemnización por despido intempestivo sin perjudicar al trabajador como al empleador.

Los trabajadores conozcan sus deberes, derechos y obligaciones que tienen con el patrono que ha violado la ley, así mismo den la oportunidad de continuar laborando en su trabajo, a través de una paz laboral.

4.1.1.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las características del derecho laboral son:

1. **Es autónomo:** Porque forma parte del Derecho Positivo y tiene sus propias normas.
2. **Es dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad.
3. **Es de gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y trabajadores.
4. **Es imperativo:** Porque no puede renunciarse, ni perder por convenios nacionales e internacionales.
5. **Es concreto y actual:** En la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo: Del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadoras domésticas, conserjes, etc.¹

¹<http://www.monografias.com/trabajo/histoconcreto>.

4.1.2.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La historia laboral indica que la mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que es contraria a la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados o trabajadores.

La legislación laboral con el carácter de protector, ha procurado evitar que con facilidad un trabajador pueda ser separado de su cargo, ya que las consecuencias generalmente son preocupantes, no sólo para él, sino para su familia, ya que al perder su fuente de ingresos, la estabilidad emocional y social de su núcleo familiar, se agrava y las dificultades económicas son mayores.²

En términos generales, el Código del Trabajo tiende a proteger la estabilidad del trabajador. El (art.14) determina que, salvo las excepciones legales, el contrato de trabajo tiene al menos un año de duración.

El Código del Trabajo regula cuidadosamente los casos en que el contrato puede darse por terminado, los trámites que debe observarse en cada caso y los efectos que se producen, si la relación de trabajo se ha dado por concluida sin haberse seguido estos procedimientos, tal cual nos lo indica el artículo 169 de la ley de la materia.

² Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano , editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 219

4.1.3.- FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL.

Existen dos formas de terminar las relaciones laborales, que son:

Legalmente

La terminación del contrato por causa es legal cuando, el contrato puede terminar, en aquellos cuya duración es menor a la estabilidad mínima de un año previstas en la ley, como en el caso de los contratos ocasionales, eventuales, de temporada, obra cierta, aprendizaje, etc., cuya forma de terminación está directamente ligada a su duración, como el caso del contrato de aprendizaje.³

Las formas de terminar una relación laboral, están determinadas por las siguientes:

a).-Por las causas legalmente previstas en el contrato.- Según su tipo, puede ser por vencimiento del plazo fijo o indefinido, también puede ser porque se cumpla la condición para el mismo, la ocasionalidad, la eventualidad, etc.

b).-Por acuerdo de las partes: Las partes por mutuo acuerdo pueden dar por concluido el contrato que han celebrado entre ellos, por ejemplo, cuando el trabajador presenta la renuncia, que es aceptada por el empleador.

³ Vázquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano – Derecho Individual, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 219

Sin embargo podría producirse un acuerdo tácito entre las partes, pero en este caso debería haber actos claros e inequívocos, el consentimiento mutuo para la terminación del contrato. Cuando hubo mutuo acuerdo entre las partes, ninguna de las dos está obligada a indemnización.⁴

c).-Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto de contrato: El contrato de trabajo termina cuando el objeto, el mismo ha sido la realización de una obra cierta, la prestación de un servicio concreto o el trabajo por un período determinado de labor sin que para ello sea necesario la interposición del desahucio.

Al entregarse la obra, cumplirse el servicio o período, el contrato concluye, a menos que se trate de obras o servicios habituales en la actividad del empleador o empresa, en cuyo caso el contrato será a tiempo fijo o a tiempo indefinido, según se haya previamente señalado⁵. (Artículo 170 el Código de Trabajo).⁶

d).-Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor en continuo en empresa o negocio.

⁴ Ediciones Legales, Régimen Laboral Ecuatoriano, pág. 138

⁵ Ediciones Legales, Régimen Laboral Ecuatoriano, pág. 138

⁶ En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado a las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

El contrato termina sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio. La muerte del empleador, físicamente termina el contrato de trabajo. En el caso de una empresa con personería jurídica, si fallece el gerente seguirá la relación laboral con el funcionario que sustituya al empleador fallecido, salvo que se extinga o quiebre la empresa.

Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; la muerte termina la relación laboral, y cuando disminuye la capacidad física para laborar, por enfermedad o accidentes de trabajo, en este último caso si decide el afiliado deberá optar por la jubilación por incapacidad.⁷

e).-Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no pudieron evitar;

f).-Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código de Trabajo, es decir, mediante el trámite de Visto Bueno, en la Inspectoría de Relaciones Laborales

g).-Por voluntad del trabajador de conformidad con el artículo 173 del Código de Trabajo. El trabajador puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el visto bueno, para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación a costa del empleador culpable de los hechos. Esto lo puede hacer en base a las tres causales previstas en dicha norma.

⁷ Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano – Derecho Individual, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 222

h).-Por desahucio. Es el aviso previo mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

El desahucio tiene por objeto evitar que el trabajador pueda encontrarse inesperadamente sin trabajo, es decir sin una remuneración que le permita hacer frente a sus necesidades vitales, o que el empleador pueda verse repentinamente sin alguno o algunos de sus colaboradores.

Sin embargo, no siempre el contrato concluye por el sólo vencimiento del plazo. Salvo las excepciones legalmente estipuladas, hace falta que cada parte notifique a la otra su voluntad de terminar el contrato en la fecha previamente señalada. El empleador lo hará con treinta días de anticipación y el trabajador con quince días ante la Inspectoría de Relaciones Laborales.

Esta notificación se conoce con el nombre de Desahucio, como ya lo señalamos anteriormente (Art. 184 y 185 del Código del Trabajo)⁸.

Para poder hacer efectivo el desahucio, u otras formas legales previstas en la ley para la terminación de la relación laboral, debemos utilizar esta figura jurídica de "Visto Bueno", que consiste en la resolución que da el Inspector de Relaciones Laborales, para que un contrato termine por alguna de las causales que establece la ley, y puede ser solicitado por el patrono o por el trabajador.

⁸ Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es de dar por terminado contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación, y de no hacerlo, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Illegalmente.

Existen formas ilegales de dar por terminado una relación obrero-patronal mediante la orientación de normas jurídicas establecidas en el Código del trabajo como:

1.- Notificar mediante carta u oficio que ha dejado de pertenecer a la empresa o institución pública.

2.- No permitir el ingreso del trabajador a la oficina de la empresa o lugar de trabajo.

3.- Notificada verbalmente a través de terceros que no hay trabajo para el empleado o trabajador.

4.- Retirar los muebles de la oficina o despacho.

4.1.4.- CLASES DE DESPIDO INTEMPESTIVO.

Despido Colectivo

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. El 10 % del número de

trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores⁹.

Despido Disciplinario

El despido disciplinario se produce cuando ha habido un incumplimiento grave y culpable del trabajador por lo que no habría indemnización para el mismo. Pudiendo ser consideradas causas de despido los siguientes hechos relativos al trabajador¹⁰:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La participación del trabajador en huelga ilegal.

⁹<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-colectivo,166>

¹⁰<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-disciplinario,454>

Despido por causas objetivas.

La extinción de la relación de trabajo de carácter individual que aparece cuando la empresa procede a despedir a un trabajador basándose, en causas ajenas a su voluntad.¹¹

Las causas del despido objetivo son:

1. **Ineptitud** conocida del trabajador o sobrevenida con posterioridad a la contratación. Si fuera anterior al cumplimiento de un período de prueba no podría alegarse posteriormente.
2. **Falta de adaptación** a las modificaciones. El contrato puede extinguirse si el trabajador no se adapta a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, siempre que éstas sean razonables y hayan transcurrido más de dos meses desde su introducción.
3. **Ausentismo laboral**: Por falta de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes.
4. Cuando exista **necesidad objetivamente** acreditada de amortizar puestos de trabajo de número inferior a los previstos en el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (despido colectivo menor).

Despido Nulo.

Será nulo el despido cuando haya tenido por origen algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o cuando se haya

¹¹<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-causas-objetivas,455>

producido con violación de los derechos fundamentales o las libertades públicas del trabajador.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con el pago de los salarios dejados de percibir¹².

Despido Procedente

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario, convalidándose la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnizaciones laborales.

Despido Improcedente

El despido será improcedente cuando no se acredita el incumplimiento alegado o cuando no se han cumplido las formalidades requeridas.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido intempestivo sea declarado improcedente, la cantidad de los salarios

¹²<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-nulo-improcedente-procedente,893>

queda limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando, el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devenga cantidad alguna.

Despido Verbal-tácito

El despido verbal puede consistir en un simple “te vas de la empresa”, nada queda por escrito, no hay explicaciones que valgan¹³.

Si el trabajador no adopta ningún tipo de reacción frente al supuesto despido verbal y se limita a presentar luego la demanda y acudir al acto de juicio con la sola prueba de su propia palabra, difícilmente podrá considerarse probado el despido verbal, si el empresario lo niega.

Despido Tácito.- Es el que se realiza sin comunicación expresa al trabajador por el empresario de su voluntad de extinguir el contrato, pero existiendo actos concluyente por parte de este que evidencia tal voluntad, a partir el momento que pueda entenderse la existencia de un despido tácito, el trabajador cuenta con un plazo de 20 días hábiles, como en cualquier despido.

Despido por fuerza mayor.- Hace relación a acaecimientos extraordinarios, tales como incendio, terremoto, inundación, explosión, guerra, plagas, etcétera.

¹³<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-verbal-tacito,922>

En el campo laboral, la fuerza mayor ha de ser de tal naturaleza que impida la normal continuación de la actividad empresarial.¹⁴

Pero en cualquier caso a de tratarse de un hecho inimputable al empresario y de carácter extraordinario, la fuerza mayor, no extingue por sí misma la relación laboral, sino que es una justa causa extintiva que habilita al empresario para rescindir los contratos de trabajo, que a de ser alegada y probada por éste por los trámites del Expediente de Regulación de Empleo.

4.1.5.-CAUSAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATO.

Las causas de terminación del contrato son:

1. Acuerdo entre las partes, solo estas pueden terminar el contrato, se tiene que dejar constancia por escrito. (Acta de Finiquito)
2. Por causas previstas en el contrato.
3. Por conclusión de la obra o período de labor.
4. Muerte del trabajador o incapacidad del empleador.
5. Extinción de la persona jurídica.
6. Por insolvencia.
7. Por caso fortuito o fuerza mayor.

¹⁴<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-1100>

4.1.6.-FORMAS DE DESPIDO

Las formas de despido son:

Carta de despido: Comunicación escrita del empleador dirigida al trabajador en la cual indica su voluntad de despedirlo, así como las causas y la fecha a partir de la cual se hará efectiva la medida.

Preaviso: En muchas legislaciones se establece la obligación del empleador de preavisar el despido cuando el mismo es improcedente, esto es comunicar su decisión con una antelación mínima, con el fin de otorgar al trabajador un lapso en el que pueda buscar un nuevo empleo. En caso de no otorgar ese preaviso el empleador debe abonar una indemnización sustitutiva cuyo monto regula la legislación.

4.1.7.-IMPORTANCIA EN LA RELACIÓN LABORAL RESPECTO AL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LOS TRABAJADORES"

Las relaciones obrero patronal, dependen del trato legal que se brinda a los trabajadores que son cesados de sus labores, si los derechos de ellos son respetados, si tienen acceso a todos los beneficios que manda la ley a través del Código del Trabajo, si reciben liquidaciones justas; sin entrar a polemizar si su despido intempestivo responde a las causales que determina la ley; el ambiente de trabajo será de tranquilidad, respeto y se reflejará en el servicio eficiente a la sociedad.

Por el contrario 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 trabajadores trasciende a la sociedad.

Lo adecuado es que exista el respeto tanto de patrono y trabajador, en el caso del despido intempestivo, se asuma de parte del patrono todas las obligaciones que ello implica y que se encuentran contenidas en el Código y la Constitución de la República.

Esta investigación la abordaremos mediante la aplicación de encuestas a los trabajadores. La información del trato a los trabajadores la obtendremos al recurrir al Ministerio de Relaciones Laborales y a los Juzgados a indagar acerca de cuántas demandas se presentaron en los dos últimos años en contra de los trabajadores de Loja.

4.2.- MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1.- EFECTOS JURÍDICOS

Efectos Jurídicos Laborales sobre las Indemnizaciones.

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 del Trabajo que corresponde al trabajador o el empleador.

Indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador

Las indemnizaciones son:

1. Indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. Indemnización del feriado anual o vacaciones.
3. Indemnización por años de servicio.

Indemnización sustitutiva del aviso previo

Es lo que se paga cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que el contrato haya terminado por necesidades de la empresa.
2. Que además, el empleador no haya dado aviso con el término por lo menos de 30 días de anticipación.

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 institución o empresa.

Indemnización del feriado anual o vacaciones

Es el que se paga si el trabajador deja de pertenecer a la empresa por cualquier causal sin hacer uso de sus vacaciones anuales.

Esta Indemnización equivale a la remuneración íntegra por los días de vacaciones que el trabajador no usó. Si el trabajador no alcanzó a estar un año en la empresa, y por ende no tiene derecho a vacaciones, la indemnización se calcula en forma proporcional al tiempo que hay entre la contratación o la fecha de cumplimiento del último año de trabajo.

Indemnización por años de servicio

La indemnización por años de servicio es la que se paga al trabajador cuando se da por terminado el contrato por la causal de necesidades de la empresa. Esta indemnización es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio y periodo superior a tres meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tiene un tope máximo de 25 años.

Cálculos de las Indemnizaciones

Se calculan sobre la base de la última remuneración mensual. La ley dispone que la última remuneración mensual comprenderá toda la cantidad que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador, y las regalías o especies evaluables en dinero.

No se incluyen en ese cálculo la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y aquellos beneficios o asignaciones otorgados en forma esporádica o por una sola vez al año como gratificaciones y aguinaldos, por ejemplo, la Navidad o Fiestas Patrias; excepcionalmente corresponde incluir en dicha operación la gratificación cuando es pagada mes a mes.

4.2.2.- ANALISIS LABORAL POR DESPIDO INTEMPESTIVO DENTRO DEL ART. 188 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

4.2.3.- CONTRATOS A TIEMPO INDEFINIDO.

La indemnización por despido intempestivo, tiene derecho el trabajador cuando el empleador despidiere intempestivamente al trabajador y tendrá que indemnizarlo considerando el tiempo de servicio y de acuerdo a la siguiente escala¹⁵.

1. Hasta tres años de servicio el trabajador recibirá el valor que corresponde a tres meses de remuneración.
2. La fracción de un año se considerará para esta indemnización laboral como año completo.
3. El cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo tendrán como base la remuneración que hubiera estado percibiendo el trabajador al momento que el trabajador le despide, sin perjuicio de pagar las bonificaciones establecidas en el Art. 185 del Código de Trabajo es decir bonificaciones por desahucio.

Para el pago de las indemnizaciones laborales se debe tomar en cuenta además:

¹⁵Art.188 Código de Trabajo

- 1) Si el trabajo fuere a destajo, en este caso se fijará la remuneración mensual tomando en consideración la base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido o durante el tiempo que haya servido el trabajador al patrono, sino llegare a un año.¹⁶
- 2) En el caso del trabajador que hubiere laborado veinte años y menos de 25 años de trabajo en una empresa o patrono individual, en forma continuada o interrumpidamente, adicionalmente, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, tal como está establecido en la ley de la Materia.
- 3) .- Las indemnizaciones por despido podrán ser consideradas por mutuo acuerdo entre las partes, es decir obrero-patrono, más no por las decisiones Jurídicas emanadas por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
- 4) En el caso de que el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado en forma unilateralmente un contrato individual de trabajo, sin justa causa, la autoridad competente de (Relaciones Laborales) que conozca del despido intempestivo ordenará a que el empleador comparezca, y de ratificarse el patrono en el hecho del despido intempestivo tendrá la obligación en las siguientes 48 horas de depositar el valor total que le corresponde recibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones laborales.
- 5) Si el empleador en la comparecencia a la Autoridad competente no se ratificara en el despido intempestivo constante en el escrito pertinente; y alega que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representante de la empresa con capacidad a dar por terminada las relaciones obrero-patronal, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores por la autoridad de las Relaciones Laborales.

La indemnización,¹⁷ **según Rafael de Pina** 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".

¹⁶Art. 188 Código de Trabajo.

¹⁷Rafael de Pina Diccionario de derecho

Consideramos 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: " ¹⁸ el empleador que despide intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala."

6) Los trabajadores que laboran a destajo, por tarifas, existe una salvedad, ya que sólo para este efecto y para éste grupo de trabajadores, se establecerá un sueldo promedio del total ganado en el último año.

Adicionalmente a la indemnización por despido intempestivo, la ley dispone que los trabajadores tengan derecho a cobrar la bonificación establecida para el caso de desahucio, el 25% del último sueldo multiplicado por el número de años de servicio. El despido no sólo se sanciona con la indemnización analizada en la escala anterior, sino que impone al empleador el pago de la bonificación antes mencionada¹⁹.

La legislación laboral tiene por principio que no se perjudique los derechos tanto del empleador como de los trabajadores; ya que ambos sujetos son de vital importancia en el ámbito laboral.

Las indemnizaciones por despido intempestivo tienen un límite en que se restringirá el abuso por parte de cualquiera de las dos partes y por tal motivo la indemnización por despido intempestivo; y por disposición de la ley, no excederá de 25 meses de remuneración.

Los trabajadores que laboren por más de 25 años, no tendrán opción para reclamar una cantidad mayor a éste límite establecido en el Código de Trabajo.

¹⁸Art. 188 Código de Trabajo

¹⁹ Art. 188 Código de Trabajo

4.2.4.- CONTRATO A PLAZO FIJO

Es aquel en que las partes definen la fecha de término del contrato al pactar el mismo. De ello se desprende que no procede su establecimiento por modificación de un contrato indefinido, toda vez que ese supuesto plantea una renuncia del derecho a la estabilidad laboral. Cabe señalar, que nuestro ordenamiento jurídico no limita el contrato a plazo fijo para determinados supuestos, como sí ocurre en el derecho comparado, por lo que su procedencia es general.

El contrato a plazo fijo tiene una duración máxima de un año, salvo respecto de determinadas categorías de trabajadores que señala la ley gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por el Estado, en cuyo caso la duración máxima es de dos años.

4.2.5.- BENEFICIOS SOCIALES,

Los beneficios sociales establecidos en la ley son:

Derecho a la decimotercera remuneración o Bono Navideño: Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen hasta el 24 de Diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el Art.95 del Código del Trabajo.

4.2.6.- DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN

Derecho a la decimocuarta remuneración: Los trabajadores recibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada de las circunscripciones territoriales”

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IEES, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.

4.2.7.- VACACIONES ANUALES

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en una misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince días, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.²⁰

Las vacaciones anuales le corresponden al trabajador que hubiere laborado en la empresa o institución pública o privada por 15 días y a partir de los 5 años de trabajo, recibirá 1 día más por cada año laborado pero, no mayor a 15 días, este es 30 días como lo estipula la Ley Orgánica del Servidor Público; y de trabajadores con nombramiento en el sector Público pero sujetos al Código de Trabajo como son: Los guardianes, jardineros, servicios administrativo u otros indicados en la Ley de la Materia.

4.2.8.- FONDO DE RESERVA.

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.²¹

²⁰ Art. 69 Código de Trabajo

4.2.9.- ACTA DE FINIQUITO.

Se conoce con este nombre al documento por medio del cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago y, si fuere el caso, de las indemnizaciones a las que tiene derecho. Por medio de este documento se aprueba la terminación de la relación laboral, sin que quede por satisfacerse ninguna reclamación al trabajador.

La suscripción y legalización de actas de finiquito se las hace ante el inspector de Relaciones Laborales, con la presencia del trabajador y del empleador o su delegado.

Dentro del acta de finiquito consta lo siguiente:

1. Remuneraciones pendientes de pago al trabajador.
2. Parte proporcional de las remuneraciones adicionales.
3. Pago por vacaciones no gozadas, si fuere el caso.
4. Otros valores adeudados al trabajador, si fuere el caso.
5. Descuentos y deducciones (aporte al IESS, impuesto a la renta, etc.) que legalmente pueda realizar el empleador
6. Se hará constar finalmente la conformidad expresada de trabajador con la liquidación practicada y su declaración de haber recibido el valor que resulte finalmente de los haberes que por disposición de la ley le corresponde.

²¹ Art. 196 Código de Trabajo.

Para la legalización del acta de finiquito se requiere tres ejemplares del acta de finiquito, la presencia del trabajador, copia de la cédula de identidad del trabajador, copia del cheque que se cancela al trabajador y copia de la denuncia si la hay. La documentación debe ser presentada en la secretaría de la Inspectoría de Relaciones Laborales.

Para consignar un acta de finiquito, se requiere adicionalmente un escrito de Abogado señalando casillero judicial y exponiendo los motivos el por qué se hace la consignación, acta de finiquito por triplicado, firmas por el patrono o empleador, cheque certificado a nombre del Ministerio de Relaciones Laborales, copia del RUC, copia de la cédula de identidad y papeleta de votación del compareciente.

4.2.9.1.- TRÁMITE DEL JUICIO ORAL LABORAL.

Estructura del juicio oral laboral en primera instancia.

4.2.9.2.- PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.

²²El Art. 575 del Código de Trabajo estipula que las controversias individuales de trabajo se sustancian mediante procedimiento oral, el mismo que se desarrolla en base a la normativa señalada.

La demanda en los juicios de trabajo puede ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo y autorizada por el respectivo secretario. ²³La forma de la demanda debe redactarse de acuerdo a la normativa estipulada en el art. 67 del Código de Procedimiento Civil en concordancia con el art. 6 del código de trabajo.

²² Art. 575 Código de Trabajo

²³art. 67 del Código de Procedimiento

La demanda, debe ser realizada por escrito y contar con el patrocinio de un profesional del derecho. La ley prevé la posibilidad de que la demanda sea verbal y conlleva la obligación que tiene el Juez de reducirla a escrito, no existe en la actualidad Judicatura alguna que acepte tal procedimiento y toda demanda es presentada con el patrocinio de un Abogado Defensor.

La demanda debe presentarse en la Oficina de Sorteos y Casilleros Judiciales. En forma inmediata se conoce que juzgado avoca conocimiento de la causa al igual que el número con el que se identifica la demanda laboral.

4.2.9.3.- CALIFICACIÓN Y CITACIÓN

Una vez que la demanda se encuentra en la Judicatura a la cual fue asignada mediante sorteo, el Juez dentro del término de tres días la califica y ordena que se cite a la parte demandada.

Esta diligencia se realiza por medio de la Oficina de Citaciones, la misma que debe proceder de acuerdo a lo señalado por el Código de Procedimiento Civil, es decir:

1. Entregando copia de la demanda y auto aceptación a trámite o boleta debidamente certificada por una sola vez si es en forma personal;
2. Por medio de tres boletas si es en su domicilio o lugar señalado por el actor de la demanda.
3. ²⁴En los casos en los cuales se desconozca el domicilio del demandado, se afecta esta diligencia por medio de tres publicaciones en uno de los periódicos de mayor circulación del lugar en el que se esté sustanciando el juicio, tal y como lo estipula el Art. 82 del Código de Procedimiento Civil.

²⁴ Art. 82 Código de Procedimiento Civil.

El citador tendrá el término improrrogable de cinco días para efectuar la citación judicial al demandado o los demandados, estableciendo la ley que incurrirá en una multa de veinte dólares por cada día de retraso y podrá ser destituido el empleado judicial en caso de reincidencia.

4.2.9.4.- AUDIENCIA PRELIMINAR

En la calificación de la demanda el Juez deberá convocar a las partes a la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la demanda y formulación de pruebas estableciendo el día y la hora en la que esta diligencia deba efectuarse, así como la obligación de comparecer en forma personal o sus abogados defensores debidamente acreditados con poder que contenga cláusula para transigir de conformidad con la ley.

En efecto, existen dos formas de comparecer a juicio bajo la modalidad oral:

1.- Las partes concurren en compañía de su Abogado Defensor y, Puede acudir únicamente el patrocinador pero con un poder de Procuración Judicial que legalice la comparecencia, mismo que deberá tener cláusula especial para transigir, pues el Abogado debe tener, no sólo la plena facultad para decidir con respecto al asunto principal, sino que su actuación obliga en forma directa y personal a su Mandante.

La delegación implica riesgos, particularmente para el demandante, toda vez que ello también conlleva el poder de cobro de la Indemnización y no en pocos casos ha ocurrido que el cheque respectivo no siempre llega a su destino.

Instalada la primera Audiencia, conocida como Audiencia Preliminar, el Juez verifica en primer lugar que la citación haya sido realizada de acuerdo a las formas permitidas por la ley.

Esta audiencia, debe efectuarse en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. Una vez que el Juez ha verificado la correcta realización de la citación, se da curso a la Audiencia en la cual, el Juez procura un acuerdo entre las partes sustentándose en las consideraciones que se han realizado en forma preliminar.

Es decir, se inicia una negociación que generalmente no responde a los hechos discutidos en la demanda, sino al ánimo que tengan las partes para solucionar el problema. Si dicho acuerdo se lograra, este debe ser aprobado en ese momento mediante sentencia que causará ejecutoria, es decir no podrá ser apelada.

Si la conciliación no es posible, la ley ordena al Juez proceder con la contestación de la demanda, para lo cual se concede la palabra a la parte demandada para que lo haga y formule sus excepciones.

Tanto la contestación a la demanda como la formulación de pruebas pueden ser efectuadas en forma verbal o por escrito, pero si lo hace en forma oral, tiene también la obligación de presentarla por escrito.

La formulación de pruebas obliga a las partes a solicitar:

- 1) Confesión judicial, 2) juramento deferido, 3) declaración de testigos y 4) a presentar las pruebas documentales que estén en su poder así como anunciar las que no lo estén para que se actúen y puedan ser incorporadas en el proceso, debiendo el Juez señalar día y hora en las que deban ser practicadas, pero en ningún caso en un plazo mayor a veinte días o antes de la realización de audiencia definitiva.

- 2) Bajo este sistema procesal, las/los Jueces logran optimizar los tiempos para la realización de las diligencias probatorias. Efectivamente, la tentativa para retardar el curso normal del litigio suele ser rechazada y para aquellos recursos que se conceden, habrá un solo señalamiento.

- 3) Un ejemplo: Las Inspecciones Judiciales o la declaración de testigos por medio de Comisiones o Deprecatorios, se procura sean cumplidas dentro de los términos que la ley establece y directamente en la Judicatura, al mismo tiempo se comunica para que la otra parte prepare y ejercite debidamente su derecho de defensa.

4.2.9.5.- RECURSOS

Dentro de la Audiencia Preliminar y conforme a ley, se pueden verificar las situaciones siguientes:

- 1.- El juez, actuando “de oficio”, podrá ordenar la realización de las pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar mediante las pruebas que sean solicitadas.
- 2.- El demandado podrá reconvenir al actor siempre que se trate de reconvencción conexas y éste a su vez podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvencción se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción.
- 3.- La reconvencción es una contra demanda que puede ser presentada por las partes, siempre que tenga relación con la misma causa en litigio esto es, con la misma relación laboral en litigio.

Si durante la Audiencia Preliminar no se alegare la relación laboral, con lo cual se acepta su innegable existencia, y si el caso refiere a remuneraciones adeudadas al trabajador, el Juez al finalizar la Audiencia, en el caso de que no se logre acuerdo entre las partes, ordenará que esos valores sean consignados a favor del trabajador en un término no mayor de diez días.

4.2.9.6.- DECLARACIÓN EN REBELDÍA

Si el demandado no asiste a la Audiencia Preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.

Esta Audiencia podrá ser diferida por una sola vez a pedido conjunto de las partes y por un término máximo de cinco días.

Antes de concluir la Audiencia Preliminar, el Juez señalará día y hora para la realización de la siguiente Audiencia Definitiva, la misma que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días contado desde la fecha de realización de la Audiencia Preliminar.

En el tiempo que transcurre desde la realización de la Audiencia Preliminar hasta la Definitiva, el Juez señalará diligencias como reconocimiento de firmas, exhibición de documentos u otra como Confesión Judicial que requiera ser actuada siempre que su práctica deba efectuarse dentro de la Judicatura.

4.2.9.7.- AUDIENCIA DEFINITIVA.

La Audiencia Definitiva es pública y al igual que la Preliminar, debe estar presidida por el Juez de la causa ante la presencia de las partes. Los Abogados y los testigos rendirán sus declaraciones. Es potestad del juez de la causa el orden en el que se recepten las declaraciones testimoniales, las Confesiones Judiciales y el Juramento Deferido.

Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho serán verbalmente, y deberán ser calificadas por el Juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante.

Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar, ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos de acuerdo a la ley.

Una vez receptadas las declaraciones, las partes podrán alegar en derecho en forma verbal o por escrito; si es verbal no hay transcripción y si es por escrito, se agrega al proceso. Es importante tener en cuenta que si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar y son necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al Juez antes de los alegatos.

En caso de inasistencia a la Audiencia Definitiva de una de las partes, se procederá en rebeldía, y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar Sentencia para la fijación de costas, es decir para la condena de los gastos que a criterio del Juzgador haya incurrido quien fue obligado a litigar.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del Juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el Juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera con un mandato impuesto por el Juez en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.

La Audiencia Definitiva es Pública, no se admiten transmisiones por los medios de comunicación, ni grabaciones por personas ajenas a las partes.

4.2.9.8.- SENTENCIA

Concluida la Audiencia Definitiva, el Juez dictará Sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días. En caso de incumplimiento, el Juez será sancionado por el Superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, a una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del Juez a cargo del proceso por cada día de retraso.

4.2.9.9.- RECURSOS

En caso de que una de las partes solicite ampliación o aclaración, deberá ser despachada en el término de tres días, y una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al Juez o al Tribunal de la causa con la misma multa que para el retardo en la expedición de la sentencia.

En caso de apelación el proceso debe pasar a conocimiento de la respectiva Corte Provincial de Justicia, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga, y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa.

Se aplicará a cada uno de los Miembros de la Sala de la Corte Nacional de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los Jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa.

En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Provincial de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

El Recurso de Casación debe ser presentado en estricta observancia a la Ley de Casación que se encuentra vigente.

4.3.- MARCO JURÍDICO.

4.3.1.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA LEGAL PARA EL CONTROL Y SANCIÓN DE QUIENES NO CUMPLEN CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.

La fundamentación legal de nuestro trabajo de investigación está determinada en la Constitución de la República del Ecuador, **SECCIÓN OCTAVA TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

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 aceptado²⁵.”

²⁵Art. 33 Constitución de la República del Ecuador

La disposición Constitucional está en concordancia con el art.325, y 326 de la Ley Suprema del Estado SECCION TERCERA: FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN

Art. 325.- ²⁶El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- ²⁷El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

²⁶Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución. Art. 325 Constitución de la república del Ecuador

²⁷ Constitución de la República del Ecuador art. 326.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante Autoridad Administrativa o Juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las Instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la Administración Pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.²⁸

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley²⁹.

²⁸ Constitución de la República del Ecuador art. 326

²⁹ Art. 327 Constitución de la República del Ecuador

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

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

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

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades.

Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

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

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

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

4.3.2.- CÓDIGO DE TRABAJO TITULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CAPITULO I DE SU NATURALEZA Y ESPECIES PÁRRAFO 1ero DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES.

4.3.3.- FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN

ART. 8.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre³⁰.

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones: Establéese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta ley como estables o permanentes.

Será nulo el despido cuando haya tenido por origen algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o cuando se haya producido con violación de los derechos fundamentales o las libertades públicas del trabajador.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con el pago de los salarios dejados de percibir³¹.

³⁰Código de Trabajo art. 8

³¹<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-nulo-improcedente-procedente,893>

4.3.4.-PARRÁFO TERCERO: DE LAS REMUNERACIONES ADICIONALES.

Art.111.-Derecho a la decimotercera remuneración o Bono Navideño: Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen hasta el 24 de Diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido el año calendario.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el Art.95 de este Código.

CAPITULO IX, De la terminación del contrato de trabajo

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual: El contrato individual de trabajo tenemos:

- 1.- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- 2.- Por acuerdo entre las partes;
- 3.- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- 4.- Por muerte o incapacidad el empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- 5.- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
- 6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
- 7.- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
- 8.- por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
- 9.- Por desahucio.

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

- 1.- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
- 2.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- 3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- 4.- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
- 5.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para, lo cual se comprometió;
- 6.- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto a sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
- 7.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato: El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

- 1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendente o descendente;
- 2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
- 3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Art. 174.- Casos en los que el empleador no pueda dar por terminado el contrato:

No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

- 1.- Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el Art.14 de éste Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;

2.- En caso de ausencia motivada por el “servicio militar” o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar Servicio Militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta Institución, al término de la inscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y trabajador , quedando así habilitado el tiempo; y,

3.- Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el Art. 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

4.3.5.- CAPÍTULO X DEL DESAHUCIO Y DEL DESPIDO.

Art. 184.-Del desahucio.-Es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación de no hacerlo así se convertirá en contrato por tiempo indefinido. El desahucio se notificará en forma prevista en el artículo de “De la competencia y del Procedimiento”

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio: En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de notificación de terminación del contrato de que se habla en el inciso anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código; Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.³²

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

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

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

³²Código de Trabajo art. 188

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.³³

Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo: En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el art.181 de este Código.

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación: Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

4.3.6.- TRATADOS INTERNACIONALES.

Los tratados Internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar.

³³ Código de Trabajo art. 188

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región.

Existen una serie de organismos internacionales que emiten normas de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas como Derecho Internacional de trabajo se encuentran:

1. La organización Internacional de Trabajo (OIT).
2. Los pactos o convenios de las Naciones Unidas.
3. Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Su finalidad es promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores; así mismo, la OIT se encarga de elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran.

CUADRO # 1

NORMAS JURÍDICAS DE LA OIT	
CONVENIOS	<p>Tienen carácter de tratados internacionales que, al ser suscritos por varios Estados, dan lugar a una especie de Derecho internacional del trabajo.</p> <p>En España, los convenios, al ser publicados en el BOE, se convierten en normas jurídicas aplicables en el Estado español, no pudiendo ser derogados por otra norma interna con carácter de ley. En caso de conflicto de normas prevalecerá el Convenio Internacional sobre la Ley Nacional, excepto sobre la Constitución.</p>
RECOMENDACIONES	<p>Son normas que carecen de carácter vinculante para los Estados miembros y sólo obligan a informar al director de la OIT sobre el grado de cumplimiento de lo recomendado; también pueden servir para aclarar el contenido de los convenios.</p>
RESOLUCIONES	<p>Expresan los criterios de la OIT sobre determinadas materias; carecen de obligatoriedad y suelen ser un anticipo de futuras recomendaciones y convenios.</p>

5.- MATERIALES Y METODOS

5.1.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación está enmarcado dentro de la modalidad cualitativa, cuantitativa, descriptiva y factible; en razón de que debemos conocer, si los trabajadores recibieron las indemnizaciones laborales que por ley le corresponden.

Las características de la investigación cuantitativa tenemos:

- Teoría positivista
- Método inductivo- deductivo
- Pruebas objetivas (encuesta , entrevista)
- Muestras representativas
- Medición objetivas de variables
- Técnica: estadísticas

Las características de la investigación Cualitativa:

- Holístico porque estudia en conjunto el problema
- Genera teorías e hipótesis
- Interrogantes a responder o preguntas de investigación
- Utiliza la interpretación del fenómeno
- Aspectos particulares como la ideográfica
- Notas documentales como trabajo de campo
- Observación de participantes
- Estudio de casos

El presente trabajo de investigación encierra las modalidades cualitativas, cuantitativas que permiten establecer y determinar las indemnizaciones laborales que tuvieron derecho los trabajadores.

Las características de la investigación Descriptiva:

- Describir eventos
- Recoger, organizar, resumir
- Presentar, analizar, generalizar los resultados de la observación

Esta investigación descriptiva permite tener una situación determinada de acorde con la realidad laboral de los trabajadores. Nos permite realizar un análisis de toda la metodología a utilizarse de manera fácil, en corto tiempo y dando solución al aspecto económico que está inmersa las indemnizaciones laborales de los trabajadores.

Yépez Aldaz (2002) que manifiesta:

- “consiste en la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o proceso, para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental de Campo o un diseño que incluya ambas modalidades”.³⁴

³⁴ Yépez Aldaz (2002)

Es un proyecto factible porque tiene relación con la formulación y objetivo del problema en este caso tener conocimiento de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores. Nos ha permitido conocer la situación jurídica laboral a través de las encuestas e entrevistas realizadas a los funcionarios, empleados y trabajadores.

Tipos de investigación

Para la realización del presente trabajo de investigación existen diferentes tendencias, teniendo que utilizar tipos y niveles que tenga relación con los objetivos, sujeto y factibilidad.

Este trabajo de investigación corresponde a una investigación de campo, descriptivo, y bibliográfico.

Investigación Descriptiva

Tamayo (1998) manifiesta:

“Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque que se hace sobre conclusiones es dominante, o como una persona, grupo o cosa, conduce a funciones en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre las realidades de los hechos y sus características fundamentales es de presentarnos una interpretación correcta”.³⁵(p. 54)

³⁵Tamayo 1998

Investigación de Campo

“Se entiende por Investigación de Campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en éste sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios...” (p. 14).

El presente trabajo de investigación de campo nos ha permitido establecer la realidad Jurídica Laboral que han atravesados los trabajadores, establecer las causas y los efectos que dan origen cuando el patrono dan por terminado las relaciones obrero-patronales.

Los datos recogidos en esta investigación son originales que nos permiten establecer si los trabajadores recibieron o no las indemnizaciones laborales.

Investigación Bibliográfica.

Es el punto de partida para la realización de la investigación, teniendo como base las fuentes primarias y secundarias. Esta investigación permitirá estar en contacto directo con los autores del problema y con los roles que desempeñan cada uno de ellos, dentro del proceso jurídico.

La investigación bibliográfica tienen como base la fuente primaria y secundaria; y las misma nos ha permitido obtener información de la Constitución vigente, Código laboral, libros jurídicos laborales, revistas y publicaciones por internet nos ha permitido desarrollar todo el proceso jurídico, poniendo en práctica paradigmas, mandatos, reglamentos y sobre todo quienes han estado inmersos en problemas laborales a nivel nacional e internacional.

5.2.- TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO:

5.2.1.- Técnicas

Entre las técnicas que hemos seleccionado están la observación directa e indirecta que nos han permitido evaluar y registrar situaciones jurídicas laborales.

La técnica indirecta nos ha permitido utilizar cuestionarios y encuestas mediante el cual ha quedado determinada la realidad jurídica laboral de los trabajadores.

5.2.2.- PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación de la Aplicabilidad del Código de Trabajo y su Incidencia en el Despido Intempestivo de los trabajadores del sector Público". Se ha desarrollado mediante investigaciones bibliográficas, campo, internet, cuestionarios y encuestas a los patronos y trabajadores.

El objetivo primordial es conseguir de las personas involucradas la garantía de la veracidad de los hechos, mediante el siguiente procedimiento:

- a. Planteamiento del problema
- b. Revisión bibliográfica
- c. Definición de población, y selección de la muestra
- d. Elaboración de instrumentos
- e. Ensayo piloto del instrumento
- f. Estudio de Campo
- g. Procedimiento y análisis de datos
- h. Conclusiones y recomendaciones
- i. Formulación de la Propuesta
- j. Preparación y redacción del informe final del trabajo de investigación

5.2.3.-POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población

En estadística va más allá de lo que comúnmente se conoce como tal. Una población se precisa como un conjunto finito o infinito de personas u objetos que presentan características comunes.

Levin&Rubin (1996) Manifiesta:

"Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones"

Este trabajo de investigación comprenden los funcionarios, empleados y trabajadores del Sector Público que conocen el presente problema referente al despido intempestivo que se encuentra inmersos los trabajadores; para lo cual hemos considerado los siguientes:

CUADRO # 2

POBLACIÓN

Población	No.
Profesionales del Derecho	28
Empleados	80
Trabajadores	280
TOTAL	388

Fuente: trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

Muestra: "Una muestra es una colección de algunos elementos de la población, pero no de todos". Levin & Rubín (1996).³⁶

La muestra es la técnica que nos ha permitido hacer una recolección de datos para investigar a través de ella, la población que es el todo del universo. Para este trabajo de investigación hemos utilizado como muestra un número menor de Profesionales, del Derecho, empleados y trabajadores que a continuación detallamos.

CUADRO # 3

MUESTRA

Población	No.
Profesionales del Derecho	7
Empleados	20
Trabajadores	30
TOTAL	57

Fuente: trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

³⁶<http://www.monografias.com/trabajos15/estadistica/estadistica.shtml>

5.2.4.-VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

Las variables de la investigación son aquellas propiedades que tienen características o particularidades y que son susceptibles de medir u observar.

Las variables nos ha permitido indicar los aspectos relevantes del presente trabajo de investigación, y los mismos están en relación directa con el planteamiento del problema. El tema de investigación es: “Análisis Jurídico del Despido Intempestivo dentro del Código Laboral por abuso de autoridad a Trabajadores”

5.2.5.- VARIABLE INDEPENDIENTE

Aplicabilidad del Código del trabajo

5.2.6.- VARIABLE DEPENDIENTE.

Abuso de Autoridad en el despido intempestivo de los trabajadores.

5.2.7.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Las definiciones operacionales son una especie de manual de instrucciones para el investigador, al respecto

BUSOT (1991) dice que:

“Consiste en una descripción de las actividades que efectúa el investigador para medir o manipular la variable³⁷” **(pág. 87).**

La Operacionalización de las variables de este trabajo de investigación nos permitirá determinar sus dimensiones e indicadores.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Dependiente</p> <p>Incidencia en el despido intempestivo de los trabajadores.</p>	<p>Acta de finiquito</p> <p>Juicio de procedimiento oral</p>	<p>Elaboración del acta de Finiquito.</p> <p>Presentación de la demanda</p> <p>Calificación citación</p> <p>Audiencia preliminar, contestación y formulación de pruebas</p> <p>Audiencia definitiva</p> <p>Sentencias</p>
<p>Independiente</p> <p>Aplicabilidad del Código de Trabajo</p>	<p>Despido Intempestivo</p> <p>Décimo tercero</p> <p>Décimo cuarto</p> <p>Fondos de reserva</p>	<p>Antecedentes históricos</p> <p>Definición</p> <p>Características</p> <p>Terminación del contrato</p> <p>Clases</p> <p>Causas</p> <p>Formas</p> <p>Importancia</p> <p>Concepto</p> <p>Derechos a beneficiarios</p>

5.2.8.- INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas primarias nos permitieron obtener la información de la fuente de origen, es decir del Sector Público; a través de la observación, la encuesta.

Las técnicas secundarias nos permitieron corregir la información de fuentes indirectas para la investigación bibliográfica y documentada mediante: la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, mandato 8, análisis de casos, revistas jurídicas y jurisprudencia.

La Encuesta

Hemos utilizado la encuesta que es una técnica destinada a obtener datos de varias personas, profesionales del derecho, opiniones impersonales que nos interesan al presente trabajo de investigación. La entrevista, se utiliza para entregar a los sujetos involucrados un listado de preguntas escritas con el fin de que la contesten por escrito; y a estos se denominan cuestionario.

Es impersonal porque el cuestionario, no contiene el nombre, ni otra identificación de la persona que responde a este trabajo de investigación.

Procedimiento y Análisis de resultados

Los instrumentos de investigaciones que hemos diseñados, fue sometido a revisión de expertos profesionales en derecho laboral, y a una prueba piloto con los trabajadores, Posteriormente se procedió a la recopilación de datos.

Kerlinger (1982) indica sobre esta temática

“³⁸El análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación. La interpretación se realiza en términos de los resultados de la investigación.

Esta actividad consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones”. Para obtener esta información realicé varias visitas a algunos Profesionales del Derecho, trabajadores, empleadores, obreros, durante este trabajo no se presentó ningún inconveniente y hago extensiva la ayuda especial de algunas personas que tuvieron palabras de elogios para el presente trabajo de investigación es decir sobre las indemnizaciones laborales.

Quienes me permitieron la entrega y aplicación de las encuestas a funcionarios, empleados y trabajadores.

Cuando realicé la prueba piloto con los trabajadores, el tiempo de prueba fue de 5 a 8 minutos por cada trabajador encuestado.

³⁸<http://www.eumed.net/libros/2006c/203/2n.htm>

La información obtenida fue tabulada en función de los ítems contenidos en los instrumentos elaborados y considerando los instrumentos indispensables de la muestra.

Utilicé una hoja electrónica de Excel, mediante tablas dinámicas que me permitieron establecer las respuestas de cada interrogante del problema motivo de este trabajo de investigación.

Con los datos obtenidos de la tabla estadística elaboré gráficos de barras que demuestran los resultados en números reales y porcentuales. La última fase comprende, el análisis e interpretación de resultados; la misma que se ha dividido en tres descripciones del ítems: análisis de datos, conclusiones y recomendaciones.

El resumen obtenido de la base de resultado del trabajo de investigación sobre las indemnizaciones laborales de los trabajadores, termina en una conclusión; y que posteriormente dará lugar a la elaboración de la propuesta.

De toda la información obtenida y el análisis de los resultados, se constituyen en objeto de evidencia para poder establecer una reforma Jurídica al Código del Trabajo, con la finalidad de que exista un control y regulación tendiente a incrementar la indemnización por despido intempestivo sin perjudicar al trabajo como empleador.

6.- RESULTADOS

6.1 ENCUESTA A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO, EMPLEADOS Y TRABAJADORES.

La encuesta se aplicó a siete Profesionales del Derecho, diez empleados, diez trabajadores y treinta obreros, y consta de 19 preguntas dirigidas a las relaciones obrero-patronales, al despido intempestivo y al conocimiento de derechos del trabajador. Las respuestas se encasillan en las alternativas nunca, a veces, casi siempre, siempre.

1.- ¿Considera usted que el empleador cumple sus obligaciones legales de acuerdo al Código de Trabajo?

CUADRO # 5

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	1.- NUNCA	2	3.5 %
	2.- A VECES	22	38.6 %
	3.- CASI SIEMPRE	20	35.0 %
	4.- SIEMPRE	13	22.9 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

GRÁFICO # 1



De acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo el siguiente resultado: un porcentaje relativamente pequeño, equivalente al 3.5 % considera usted que el Empleador, no cumple con sus obligaciones determinadas en el Código de Trabajo, sin embargo un porcentaje bastante representativo del 38.6 % indica que a veces se cumple con los compromisos contraídos por la entidad pública con sus trabajadores.

Es necesario recalcar que entre los que contestaron casi siempre se cumple (35%) y los que consideran que siempre cumple (22.9%) sobrepasan el 57%, admitiré que este porcentaje de trabajadores aceptan que el empleador no incumple sus obligaciones estipuladas en el Código de Trabajo.

2.- ¿El Empleador, concede a sus trabajadores los beneficios sociales establecidos en el Código de Trabajo?

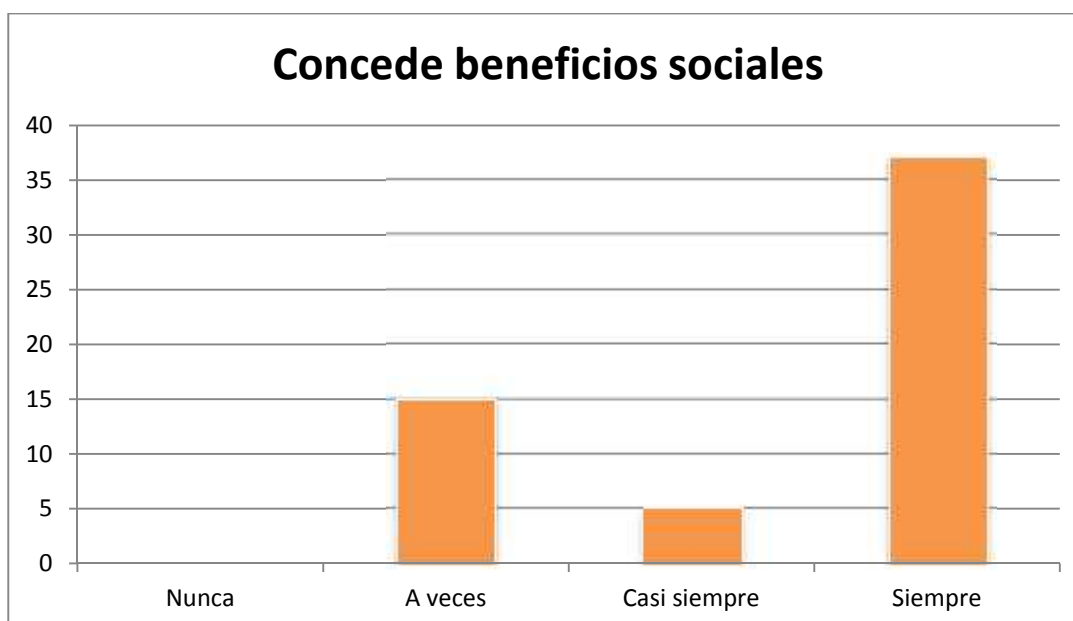
CUADRO # 6

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	1.- NUNCA	0	0 %
	2.- A VECES	15	26.3 %
	3.- CASI SIEMPRE	5	8.8 %
	4.- SIEMPRE	37	64.9 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 2



De las respuestas obtenidas puedo afirmar que la totalidad de los encuestados reciben los beneficios sociales a los que tienen derecho, por cuanto ninguno respondió que nunca; un 26.3 % manifestó que a veces recibe estos beneficios sociales mientras que un 8.8 % indicó que casi siempre los recibe y la mayor cantidad equivalente a 64.9% manifestó que siempre los recibe.

Estos resultados obtenidos me indican que la gran mayoría de los encuestados, es superior al 72% al recibir los beneficios de ley, se encuentran conformes con su patrono, el mismo que cumple a satisfacción la ley laboral.

3.- ¿Considera Ud. que el Empleador cuando despide al trabajador, lo indemniza de acuerdo al Código de Trabajo?

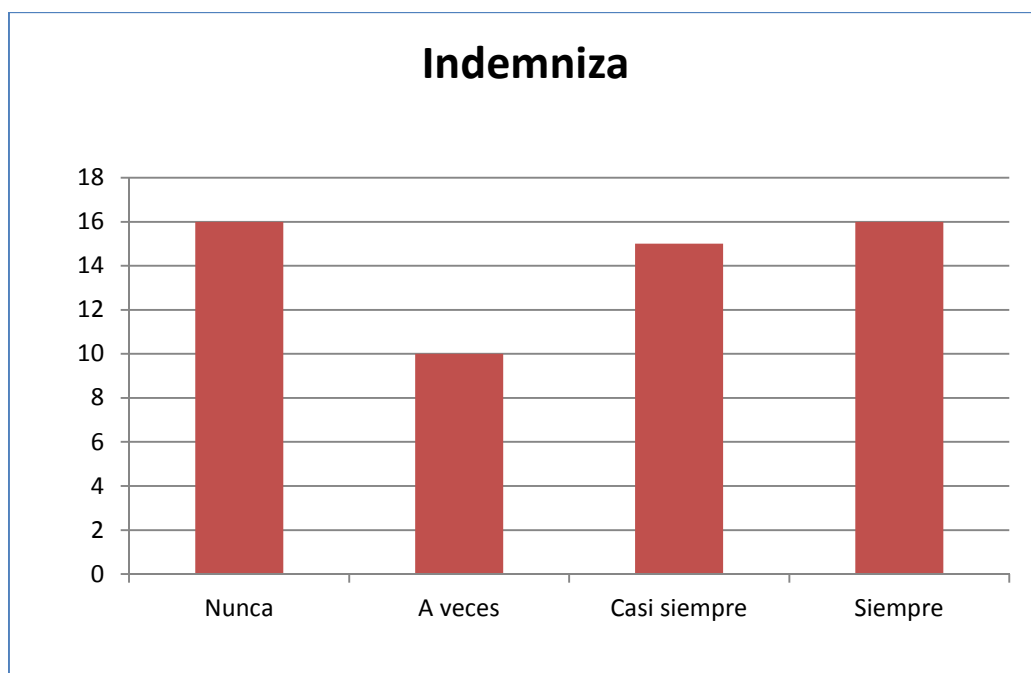
CUADRO # 7

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	1.- NUNCA	16	28.0 %
	2.- A VECES	10	17.5 %
	3.- CASI SIEMPRE	15	26.5 %
	4.- SIEMPRE	16	28.0 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 3



Como puedo apreciar los criterios de los encuestados son diversos y se encuentran prácticamente divididos de la siguiente manera: 28 % considera que el empleador no indemniza al despedir a sus trabajadores, mientras que un 17.5% indica que lo hace a veces, un 26.5% señala que la indemnización laborales, se cumple casi siempre y un 28% respondió que siempre se realiza. Sin tratar de adelantar juicios de valor.

En este caso me doy cuenta que no todos los trabajadores son tratados de la misma manera al momento de ser despedidos intempestivamente de sus labores, puesto que los encuestados responden en base a casos reales conocidos por ellos.

4.- ¿El trabajador tiene como política laboral afiliar al Seguro Social a sus trabajadores?

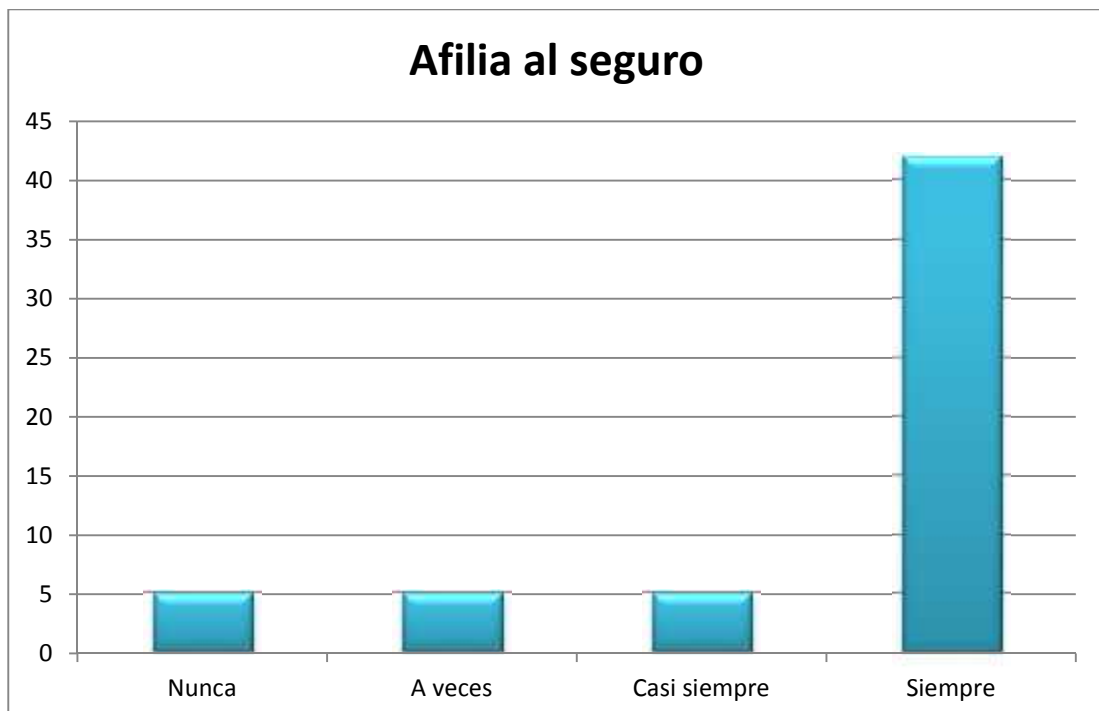
CUADRO # 8

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	1.- NUNCA	5	8.8 %
	2.- A VECES	5	8.8 %
	3.- CASI SIEMPRE	5	8.8 %
	4.- SIEMPRE	42	73.6 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 4



Un 8.8 % de los encuestados indicaron que el empleador, no afilia al seguro social, este porcentaje se repite para aquellos que consideran que la afiliación la realiza a veces, y para los que respondieron que casi siempre, y los que contestaron que siempre se afilia representan un 73.6%.

Las afiliaciones de las entidades públicas y privadas si bien es cierto son obligatorias, no podemos dejar de mencionar que hay entidades públicas que someten a sus trabajadores a tiempos de prueba, podría ser esta razón la que provoca la confusión de los encuestados, pero hay que considerar que un alto porcentaje de ellos respondieron que si están protegidos por el IESS.

5.- ¿Conoce usted si los trabajadores que laboran para el Empleador reciben los beneficios sociales Décimos: tercero, cuarto, vacaciones?

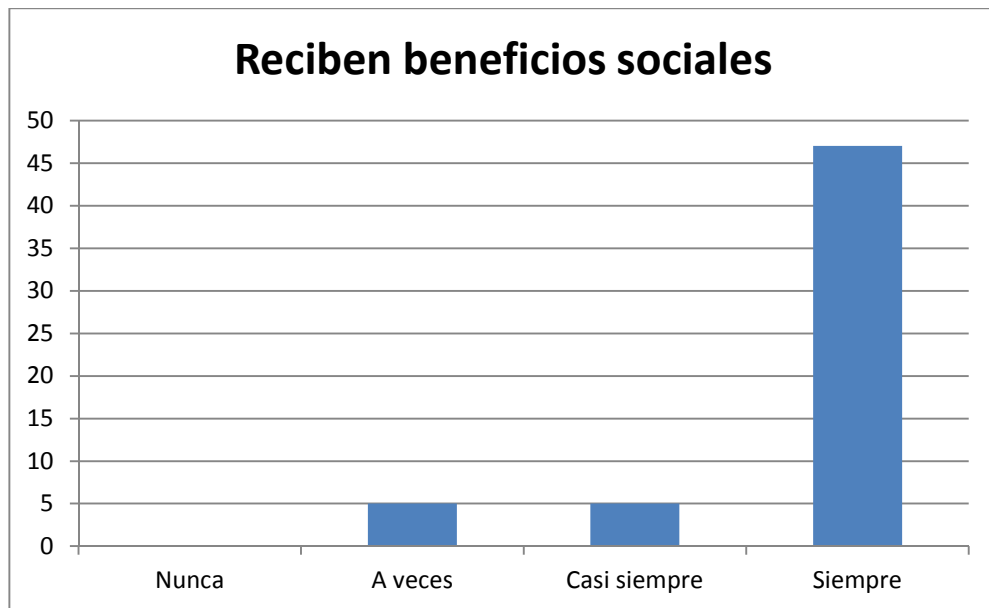
CUADRO # 9

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	1.- NUNCA	0	0 %
	2.- A VECES	5	8.8 %
	3.- CASI SIEMPRE	5	8.8 %
	4.- SIEMPRE	47	82.4 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 5



El análisis de los resultados de este interrogante indica que todos los encuestados reciben los beneficios sociales puesto que ninguno respondió nunca, un 8.8% menciona que se reciben a veces, este porcentaje coincide para los que consideran que los reciben casi siempre y un mayor porcentaje de 82.4% señalan que si los reciben. Como dato de análisis mencionaremos que la respuesta a esta pregunta está relacionada con el conocimiento que tengan los trabajadores de los beneficios sociales que le otorga la ley laboral

6.- ¿Conoce Ud. que los trabajadores, reciben pagos por horas extraordinarias de acuerdo al Código de Trabajo?

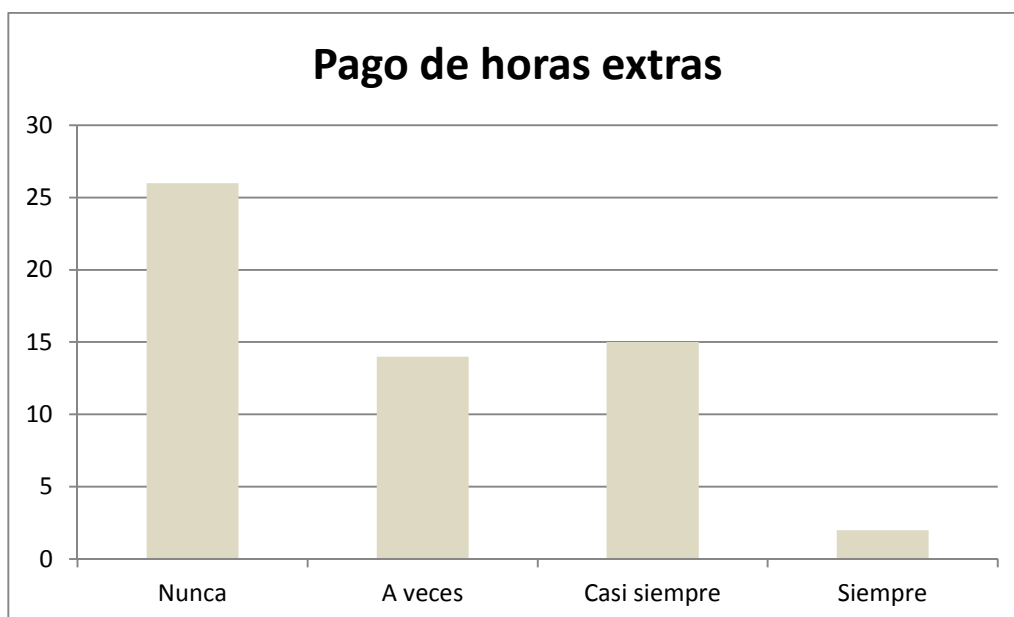
CUADRO # 10

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	1.- NUNCA	26	45.6 %
	2.- A VECES	14	24.5 %
	3.- CASI SIEMPRE	15	24.3 %
	4.- SIEMPRE	2	5.6 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 6



El 45.6% de las personas encuestadas contestaron que nunca reciben el pago por horas extras laboradas; sin embargo debemos de señalar que ellos cumplen con una jornada establecida por el departamento de talento humano y el trabajo fuera de este horario por lo general, no lo realizan. Un 24.5% de los Trabajadores despedidos, contestaron que a veces reciben el pago de las horas extras, el 24,3% eligieron la opción que casi siempre reciben estos pagos ,y apenas un 5.6% siempre reciben este beneficio social, siendo importante resaltar que este porcentaje responde específicamente al sector de los Profesionales del Derecho que por sus responsabilidades administrativas a menudo deben cumplir con jornadas más extensas de trabajo.

7.- ¿Conoce Ud. que los Empleadores, han cancelado todos los valores correspondientes al Despido Intempestivo sin previa demanda?

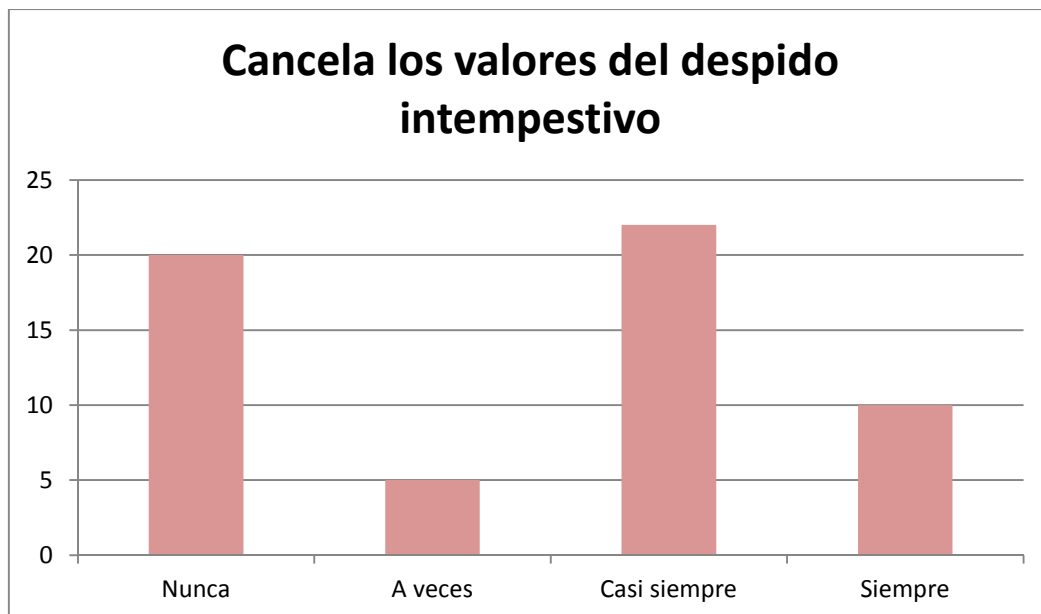
CUADRO # 11

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	1.- NUNCA	20	35.0 %
	2.- A VECES	5	8.8 %
	3.- CASI SIEMPRE	22	38.7 %
	4.- SIEMPRE	10	17.5 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 7



Las consideraciones de los trabajadores acerca de si se cancelan los valores correspondientes al despido intempestivo se reparten con mayores porcentajes entre los que respondieron que nunca (35%) y aquellos que señalan que casi siempre (38.7%), la alternativa a veces es la de menor porcentaje (8.8%) y los que indican que siempre se realiza las liquidaciones se encuentran con un porcentaje relativamente bajo (17.5%).

De acuerdo a nuestro criterio el porcentaje representativo de aquellos que respondieron que nunca son remunerados los trabajadores despedidos intempestivamente, depende del desconocimiento de los derechos que le corresponden y que están contemplados en el Código del Trabajo.

8.- ¿Cree usted que el Empleador respeta la estabilidad laboral de sus trabajadores de acuerdo al Código de Trabajo?

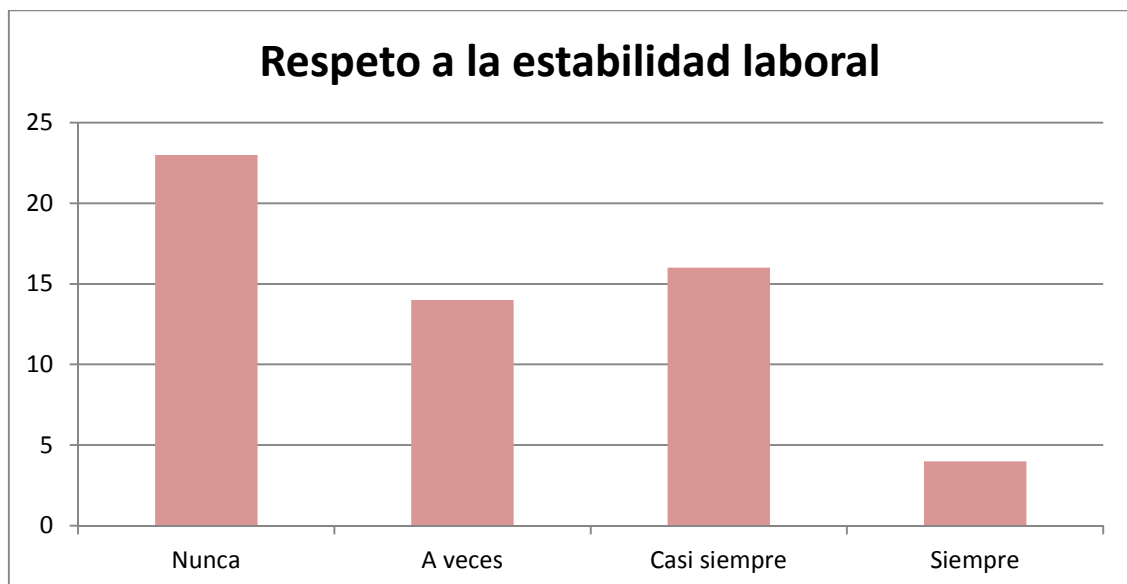
CUADRO # 12

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	1.- NUNCA	23	40.4 %
	2.- A VECES	14	24.6 %
	3.- CASI SIEMPRE	16	28.0 %
	4.- SIEMPRE	4	7.0 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo

GRÁFICO # 8



De los encuestados, el 140.6% indicaron que nunca se respeta la estabilidad laboral, el 24.6% señalaron que a veces se respeta, el 28% marcaron la alternativa casi siempre y apenas el 7% alegaron que siempre se respeta la estabilidad laboral.

La mayoría de los encuestados consideran que no se respeta la estabilidad laboral. Si los trabajadores desconocen sus derechos, no podrán exigirlos.

10.- ¿Conoce usted si el Empleador, ha tenido demandas por el incumplimiento del Código de Trabajo?

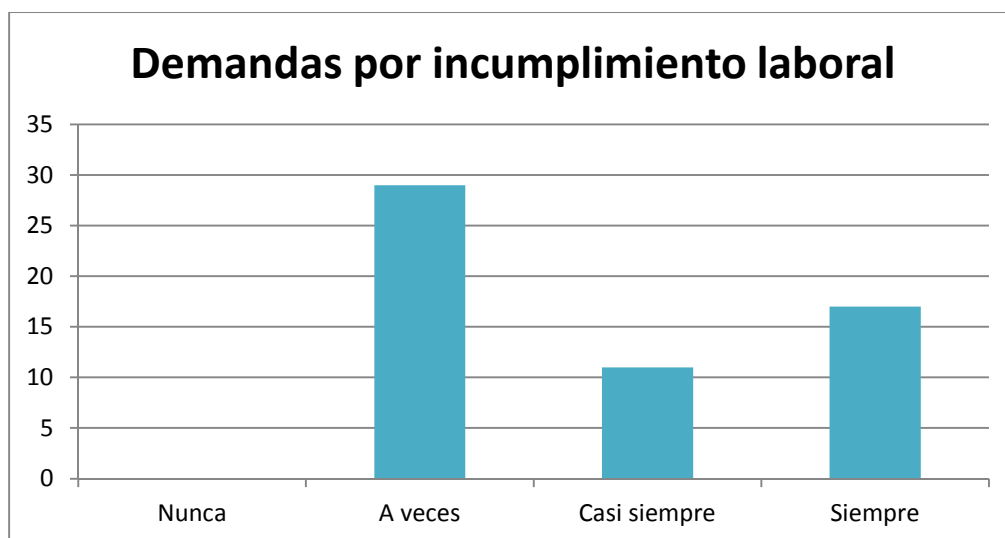
CUADRO # 13

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	1.- NUNCA	0	0 %
	2.- A VECES	29	50.9%
	3.- CASI SIEMPRE	11	19.3 %
	4.- SIEMPRE	17	29.8 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 9



Al observar los resultados podemos indicar que el Empleador, en mayor o menor frecuencia recibe demandas por incumplimiento laboral, ya sea el caso por despido intempestivo u otras razones, esta situación es respaldada por los siguientes resultados: Nunca 0 %, a veces respondieron un 50.9%, casi siempre 19.3% y siempre 29.8%

11.- ¿Cree Ud. que las indemnizaciones laborales pagadas por el empleador cumplen con lo que estipula el Código de Trabajo?

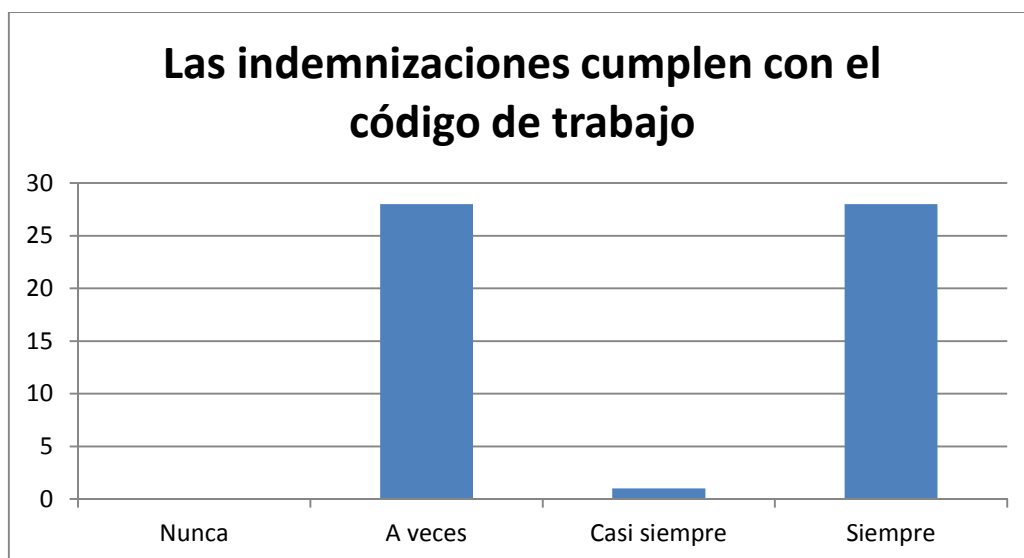
CUADRO # 14

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	1.- NUNCA	0	0 %
	2.- A VECES	28	49.1 %
	3.- CASI SIEMPRE	1	1.8 %
	4.- SIEMPRE	28	49.1 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo

GRÁFICO # 10



Ninguno de los encuestados considera que nunca las indemnizaciones laborales pagadas por el empleador cumplen con el Código de Trabajo, lo que significa que de una u otra manera se cumple con las disposiciones laborales.

El 49.1% señaló que a veces las indemnizaciones cumplen con los derechos de los trabajadores, el 1.8% creen que casi siempre y el restante 49.1 % indican que siempre las indemnizaciones cumplen con la ley.

12.- ¿Las indemnizaciones laborales que corresponde a los trabajadores son liquidados de acuerdo a la ley?

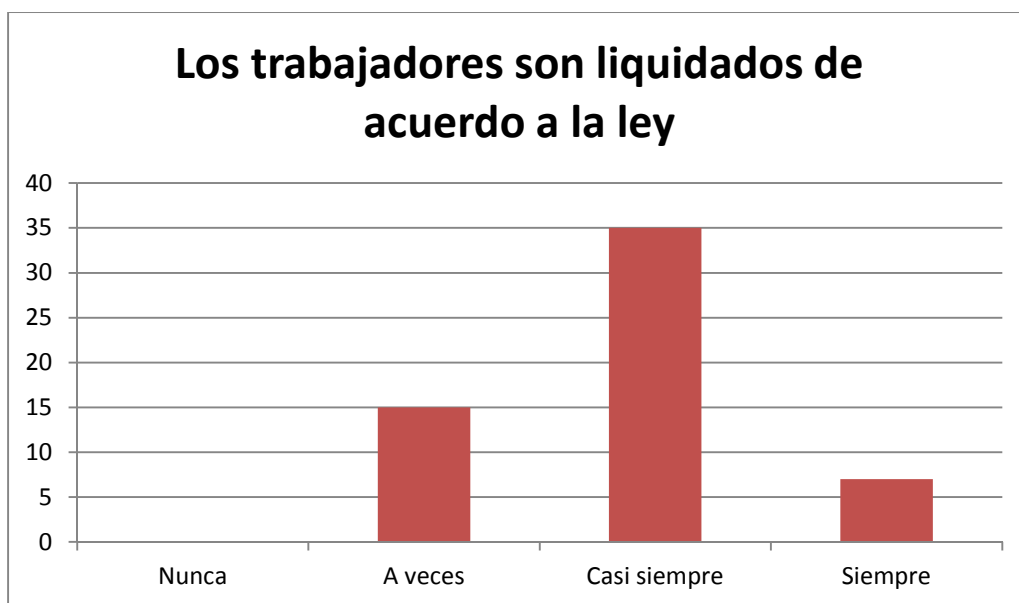
CUADRO # 15

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12	1.- NUNCA	0	0%
	2.- A VECES	15	26.3%
	3.- CASI SIEMPRE	35	61.4%
	4.- SIEMPRE	7	12.3 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 11



Los trabajadores y obreros coinciden al momento de no señalar la opción nunca. El 26.3 % indica que a veces se cumple, el 61.4% manifiesta que casi siempre son liquidados conforme a lo que determina la ley y el 12.3 % que representa en su totalidad algunos trabajadores consideran que siempre se respeta las disposiciones legales en lo que respecta a las liquidaciones sociales.

13.- ¿Las indemnizaciones laborales determinadas por la ley son acatadas por el patrono?

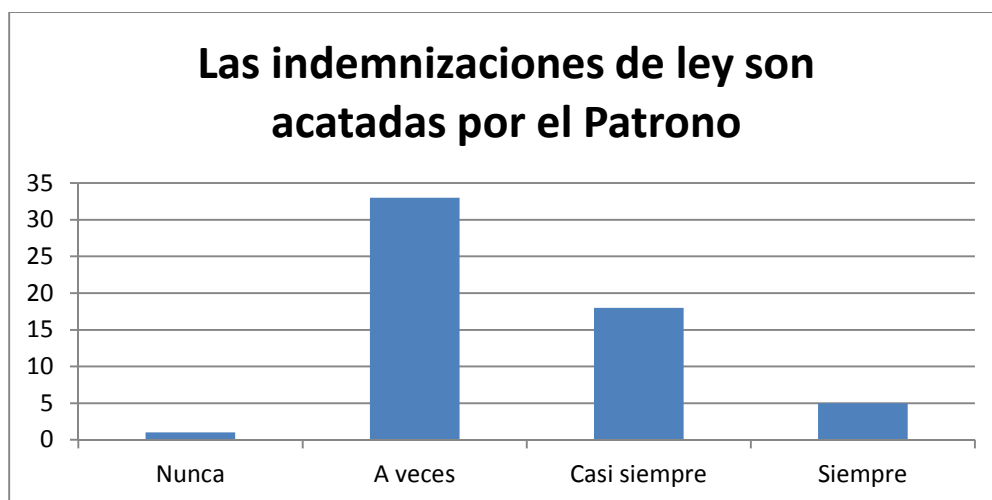
CUADRO # 16

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
13	1.- NUNCA	1	1.8 %
	2.- A VECES	33	57.9 %
	3.- CASI SIEMPRE	18	31.5 %
	4.- SIEMPRE	5	8.8 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 12



El 1.75 % de los encuestados indica que nunca las indemnizaciones de ley son acatadas por el patrono, 57.9 % de ellos marcaron la opción a veces, el 31.5% señalaron que casi siempre se acata lo dispuesto por la ley y para el 8.8 % siempre se cumple.

Existe con respecto a esta interrogante una diversidad de criterios pero en su mayoría consideran que a veces se cumple con las indemnizaciones que exige la ley laboral.

14.- ¿Las indemnizaciones laborales cuando el patrono o entre empleador cumple sus obligaciones son canceladas de buena fe?

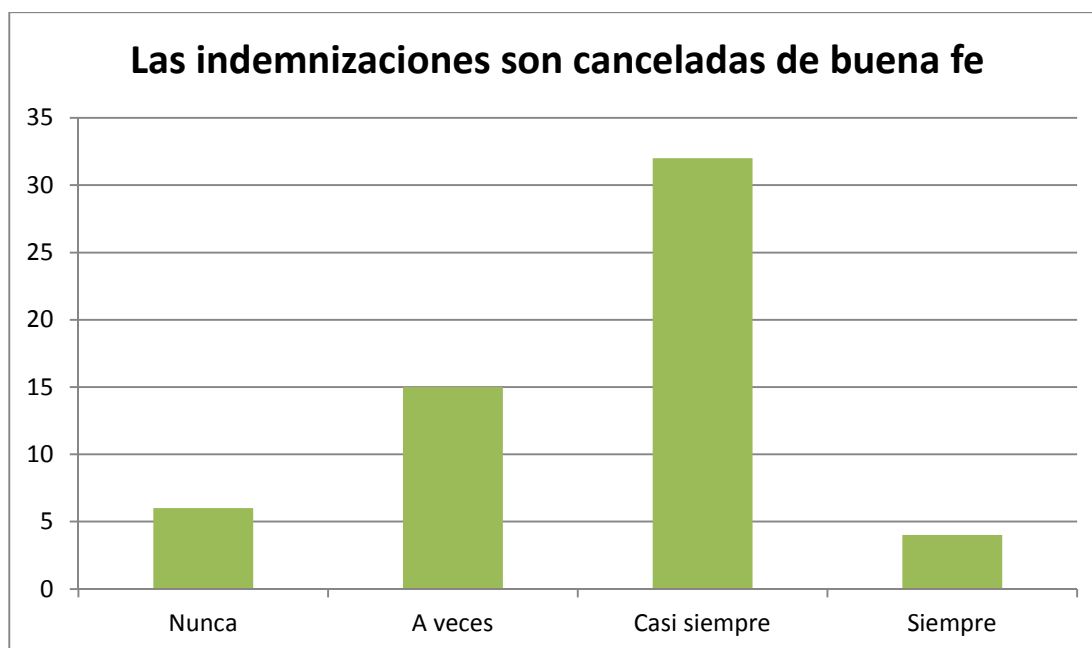
CUADRO # 17

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
14	1.- NUNCA	6	10.5 %
	2.- A VECES	15	26.3 %
	3.- CASI SIEMPRE	32	56.2 %
	4.- SIEMPRE	4	7 %
	TOTAL		57 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 13



El 10.5% de los encuestados respondieron que nunca las indemnizaciones laborales son canceladas por el patrono de buena fe, eventualmente es necesario recurrir a otras instancias para poder hacer valer los derechos del trabajador.

El 26.3 % indicaron que a veces se cancela de buena fe, mientras el 56.2% esto es la mayoría señalaron que casi siempre se cancelan estos valores sin inconvenientes y un 7% marcaron que siempre el empleador remunera a sus trabajadores cesantes de buena fe.

15.- ¿Sabe Ud. que el Inspector de Relaciones Laborales, es la primera autoridad que conoce cuando un trabajador es despedido?

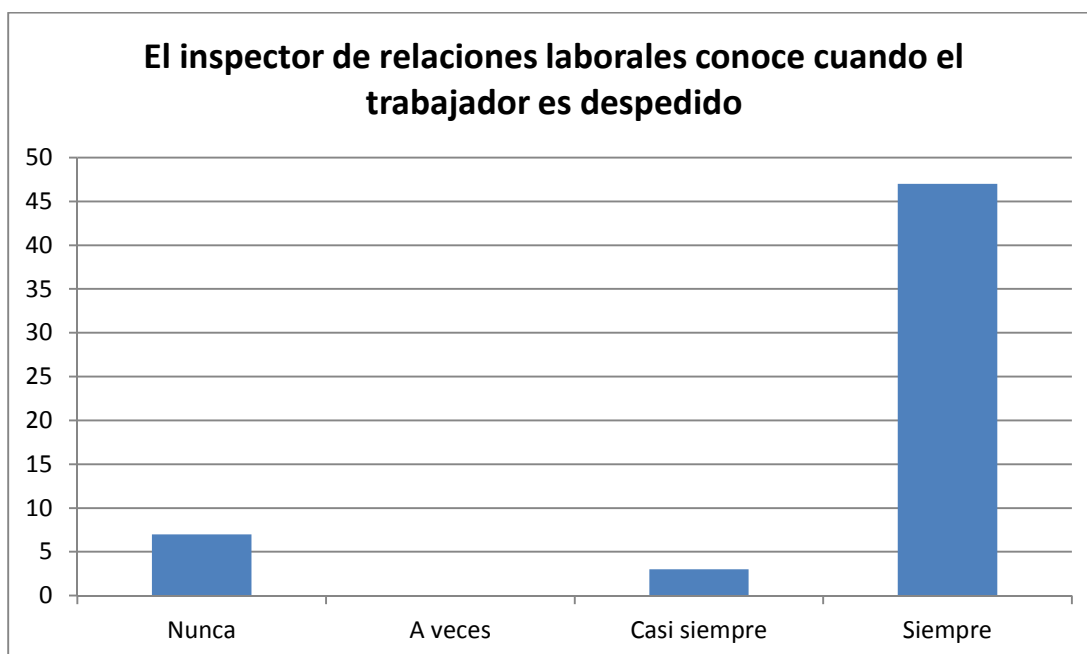
CUADRO # 18

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
15	1.- NUNCA	7	12.3 %
	2.- A VECES	0	0 %
	3.- CASI SIEMPRE	3	5.3 %
	4.- SIEMPRE	47	82.4 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 14



De los encuestados el 12.3 % señalan que nunca el inspector de relaciones laborales es la primera autoridad en conocer el despido del trabajador, las razones podrían ser el desconocimiento de ellos de la existencia de este funcionario que vela por el cumplimiento de las leyes laborales, o en el peor de los casos el conformismo y aceptación de los cesantes de las condiciones en que se produce el despido intempestivo.

El 5.3% de ellos respondieron que casi siempre esta autoridad conoce de los casos de despido y el 82.4% indicaron que siempre deben acudir a la Inspectoría con la finalidad de que se garanticen las indemnizaciones a las que tienen derecho a los trabajadores de acuerdo a la ley.

16.- ¿Conoce Ud. que el trabajador, tiene derechos a las indemnizaciones laborales cuando es despedido?

CUADRO # 19

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
16	1.- NUNCA	8	14 %
	2.- A VECES	0	0 %
	3.- CASI SIEMPRE	0	0 %
	4.- SIEMPRE	49	86 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 15



El 14 % indicaron no conocer que como trabajadores tienen derecho a indemnizaciones sociales en el caso de ser despedidos por su patrono. Los 86 % restantes siempre han tenido conocimiento que la ley laboral establecida en el código de trabajo los ampara en el caso del despido intempestivo.

Nuestro interés se centra en el porcentaje de quienes desconocen estos derechos y de aquellos que aun cuando saben que los tienen, ignoran cuales son y en qué consisten.

17.- ¿El trabajador, cuando recibe sus haberes liquidados por el Inspector de Relaciones laborales, sabe si estos cumplen con lo dispuesto en la ley?

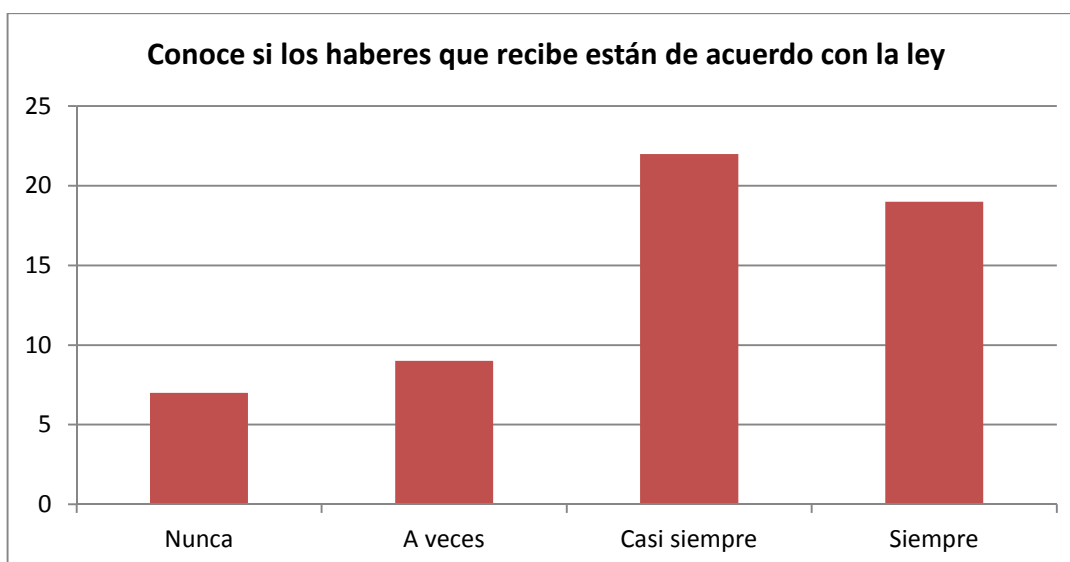
CUADRO # 20

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
17	1.- NUNCA	7	12.3 %
	2.- A VECES	9	15.8 %
	3.- CASI SIEMPRE	22	38.6 %
	4.- SIEMPRE	19	33.3 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajador.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 16



El 12.3% de los encuestados establecen que nunca los haberes que se reciben del inspector de relaciones laborales están de acuerdo con la ley, el 15.8% considera que a veces estos valores coinciden, el 38.6% señalaron que casi siempre estos valores van con lo que corresponde y el 33.3% indican que siempre estos valores están de acuerdo con lo dispuesto por el Código de Trabajo.

Esta diversidad de respuestas se debe al desconocimiento de cuáles son los valores y en base a que se los calcula, si un trabajador conoce o está bien asesorado en cuanto a rubros que debe recibir, podrá calcular adecuadamente y comparar con las cantidades que la autoridad le entregue.

18.- ¿Considera importante el conocimiento de sus derechos laborales de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo?

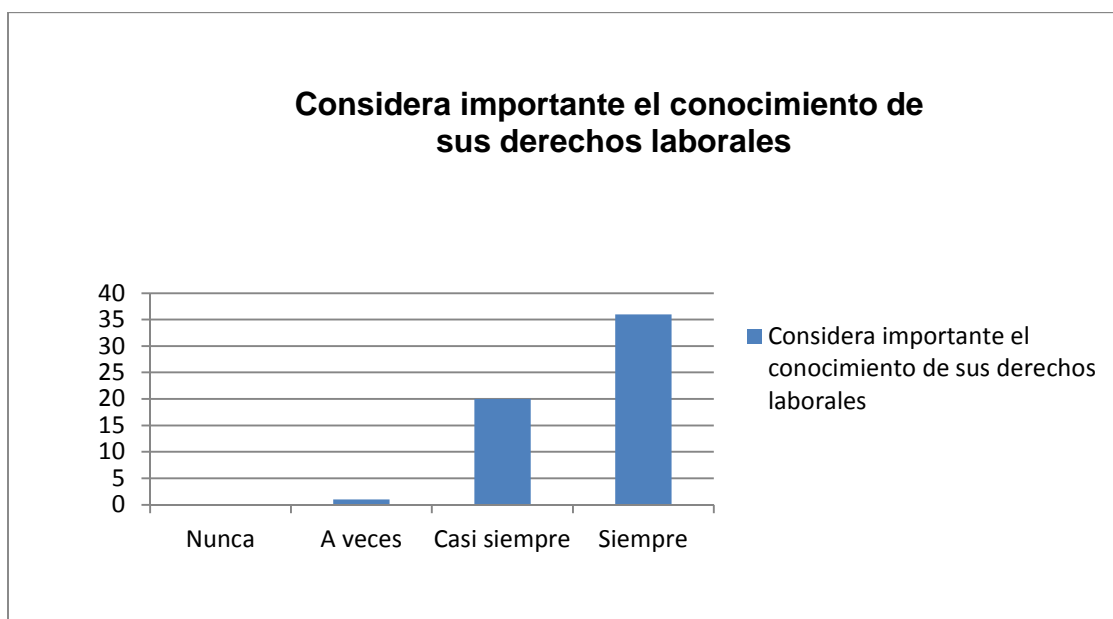
CUADRO # 21

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18	1.- NUNCA	0	0 %
	2.- A VECES	1	1.8 %
	3.- CASI SIEMPRE	20	35 %
	4.- SIEMPRE	36	63.2 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

GRÁFICO # 17



Los resultados de este trabajo de investigación indican que entre los trabajadores y obreros, el 63,2% consideran que siempre es importante el conocimiento de sus derechos laborales de acuerdo a lo que señala el Código de Trabajo, el 35% considera que casi siempre es importante, si consideramos estos dos valores tendremos un porcentaje del 98,2% quedando apenas el 1,8% para aquellos que marcaron la opción a veces.

Consideramos la concepción en materia laboral que tienen los encuestados acerca de la importancia de conocer las disposiciones del Código de Trabajo referente a las indemnizaciones.

19.- ¿La comunidad esta de acuerdo con el empleador cuando este cumple con el Código de Trabajo?

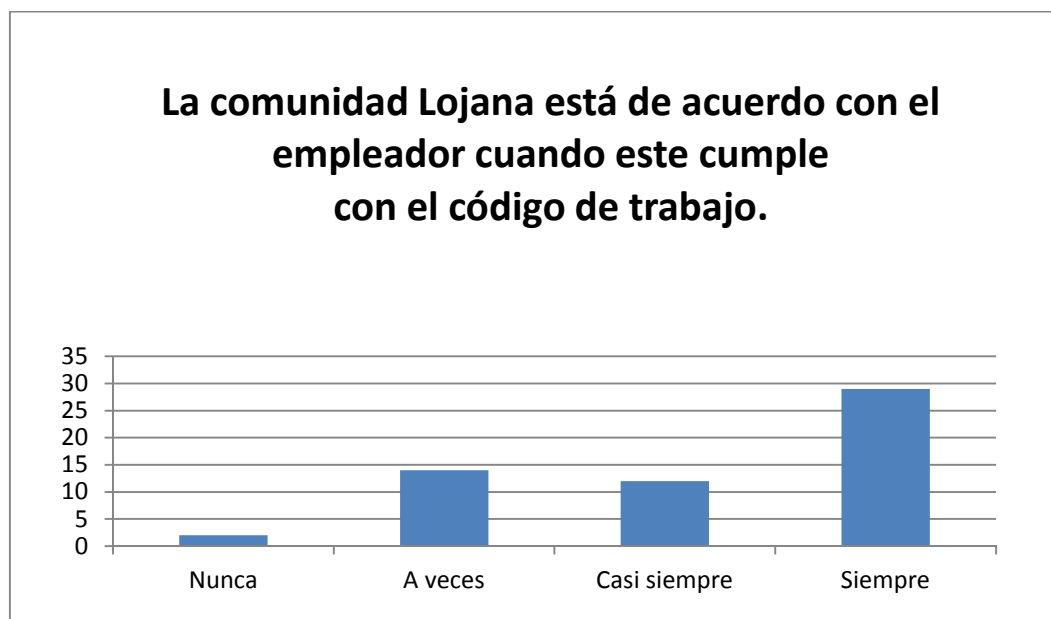
CUADRO # 22

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
19	1.- NUNCA	2	3.5 %
	2.- A VECES	14	24.6 %
	3.- CASI SIEMPRE	12	21.0 %
	4.- SIEMPRE	29	50.9 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo

GRÁFICO # 18



El 3.5% de los encuestados señalaron que la comunidad Loja nunca está de acuerdo con la manera como el empleador trata a sus trabajadores, el 24.6% indican que a veces la sociedad del cantón está de acuerdo a lo actuado por el empleador, el 21.0% manifiesta que casi siempre está de acuerdo y el 50.9% considera que siempre está de acuerdo con el empleador si esta cumple con lo que manda la ley. Comprendemos que la situación jurídica que se presenta deja entrever que no existe la suficiente confianza con el empleador..

Resultados Generales de los Instrumentos Aplicados

Los resultados obtenidos dentro del presente trabajo de investigación mediante el instrumento aplicado a los encuestados: Profesionales del Derecho, empleados y obreros, nos permiten considerar lo siguiente. De una población aproximadamente de 220 trabajadores de Loja se tomó como muestra 57.

La encuesta se aplicó a los 57 trabajadores con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación.

Se plantearon 19 preguntas direccionadas a sondear:

- El trato que les brinda el empleador a sus trabajadores.
- El cumplimiento de los beneficios sociales, responsabilidad ante el IESS.
- Las capacitaciones de mejoramiento profesional, el conocimiento de derechos de acuerdo al código de trabajo.
- Indemnizaciones laborales y pagos de sus beneficios sociales.

A los beneficios sociales, supuestamente cumplidos por el empleador indican que se comprometen a mantener una estabilidad laboral, sin embargo los resultados se contraponen en un porcentaje del 65% que no se ciñe a lo esperado dentro del proceso investigativo.

El Inspector de Relaciones Laborales es la primera autoridad en enterarse cuando un trabajador es despedido intempestivamente, por cuanto a través de las denuncias presentadas en contra del empleador, los trabajadores exponen sus razones justificadas buscando el amparo de la ley.

El empleador en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones investigadas en las preguntas 1, 2, 4, 10, 11 y 19, señalan que en cuanto al cumplimiento de beneficios sociales, afiliación al seguro social, demandas, cumplimiento con el código de trabajo y la aceptación de la comunidad Lojana, se establece un mínimo de porcentaje de los encuestados estar inconformes, pero una gran mayoría es superior al 95% y están de acuerdo que en menor o mayor grado el empleador cumple con lo dispuesto en el código de trabajo.

En cuanto a los rubros correspondientes a las indemnizaciones y la forma como se cancelan, la temática investigada en las interrogantes 3, 6, 7, 12, 13 y 14 indican que la mayoría considera que el empleador cumple con las indemnizaciones que exige la ley laboral, sin embargo hay un gran porcentaje que consideran que estas son pagadas de buena fe y que estos valores son pagados sin ningún inconveniente.

7.- DISCUSIÓN

7.1.-VERIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS.

Contiene la propuesta establecer una reforma Jurídica al Código del Trabajo con la finalidad de que exista un control y regulación tendiente a incrementar la indemnización por despido intempestivo sin perjudicar al trabajador como al empleador.

Los trabajadores conozcan sus deberes, derechos y obligaciones que tienen con el patrono que ha violado la ley, así mismo den la oportunidad de continuar laborando en su trabajo, a través de una paz laboral.

7.2.- OBJETIVO GENERAL.

1.- Establecer una reforma al Código del Trabajo sobre el Despido Intempestivo en las relaciones laborales en el Ecuador, mediante la aplicación de disposiciones, convenios y acuerdos para lograr la estabilidad del trabajador ecuatoriano.

7.3.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Interpretar la ley laboral para que no se cometan actos de injusticia social con los trabajadores.
- b) Actualizar el Código Laboral Ecuatoriano con la participación de las Facultades de Jurisprudencia del País y su formulación políticas laborales en beneficio de la estabilidad de los trabajadores.
- c) Establecer una reforma jurídica para que sea incluida en el Código de Trabajo, con la finalidad de que exista un control y regulación tendiente a incrementar la Indemnización por despido Intempestivo sin perjudicar al trabajador como al empleador.

7.4.- ESTUDIO DE CASOS DE DEMANDAS POR DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE EMPLEADORES.

Revisando el Internet de demandas que contiene acciones laborales contra el empleador, podemos indicar que:

Año 2009

- 1.- Existen 10 juicios de procedimiento oral en contra de empleadores.
- 2.- Los trabajadores presentaron su reclamación laboral mediante 60 juicios de acción de protección en contra de empleadores.

Año 2010

- 1.- Existen 18 juicios de procedimiento oral presentadas por los trabajadores que fueron despedidos intempestivamente de sus trabajos por el empleador.
- 2.- Existen 20 juicios de acción de protección en materia laboral.

Año 2010

- 1.- 22 juicios de procedimiento oral en contra de empleadores, presentados por los trabajadores de Loja.
- 2.- 37 Juicios de Acción de Protección en contra del empleador.

Ministerio de Relaciones Laborales de La Provincia de Loja.

Año 2009

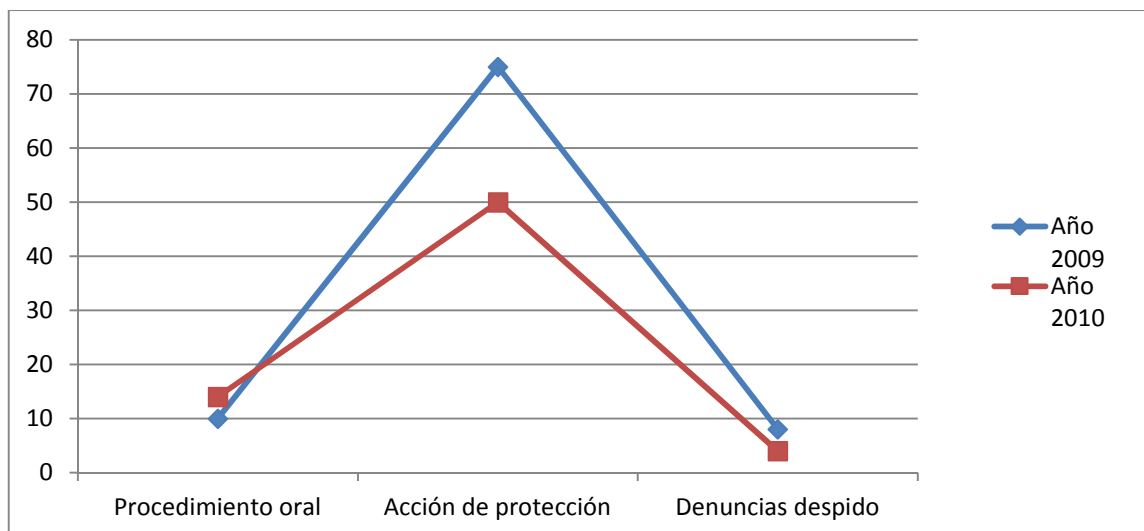
Se presentaron 18 denuncias de despido intempestivo en contra de empleadores.

Año 2010

Se presentaron 21 denuncias de despido intempestivo en contra del empleadores.

Cuadro comparativo del número de juicios y demandas presentados en los Juzgados de Loja y Ministerio de Relaciones Laborales, en contra de empleadores.

CUADRO # 24



Fuente: Juzgado de lo civil de Loja y Ministerio de Relaciones Laborales
Elaboración: Marlon Iván Belisaca Bravo.

El trabajo de investigación no podía ser enfocado solamente desde la perspectiva de algunos trabajadores, por esa razón nos dirigimos a los Juzgados de Loja como fuente de información directa que nos permitieron acceder a los datos concretos de los dos últimos años para confirmar o desechar la existencia de problemas laborales referentes al despido intempestivo.

En el año 2009 en total en los juzgados Laborales de Loja se presentaron 40 demandas de procedimiento oral y 75 juicios de acción de protección. Denuncias por despido intempestivo se presentaron 28 en el Ministerio de Relaciones Laborales.

En el año 2010 se presentaron 24 demandas de procedimiento oral y 50 juicios de acción de protección, mientras que denuncias por despido intempestivo en el ministerio de Relaciones Laborables se presentaron 14.

La aplicación de la propuesta busca establecer una reforma Jurídica al Código del Trabajo con la finalidad de que exista un control y regulación tendiente a incrementar la indemnización por despido intempestivo sin perjudicar al trabajador como al empleador, y que los trabajadores y empleadores conozcan sus deberes, derechos y obligaciones que tienen con el trabajador.

7.5.- CONTRATACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el proyecto de investigación de igual forma realice el planteamiento de una hipótesis, la cual serias contrastada una vez desarrollado todo el proceso investigativo. La hipótesis sujeta a contrastación fue la siguiente:

El Estado no solo debe abstenerse de obstaculizar el goce y el ejercicio del derecho a acceder al trabajo a las personas mayores de edad, sino que debe adoptar acciones positivas que impidan el ejerció efectivo al trabajador, como ocurre en el Despido Intempestivo que el empleador no le cancela sus derechos, desde allí ocurre la necesidad de Reformar el Código del Trabajo.

La presente hipótesis se contrasta positivamente por cuanto en la parte teórica dentro del Marco Doctrinario así como en los resultados obtenidos en la investigación de campo en las respuestas a las preguntas 2, 3, 5, 7 de la presente en cuesta se obtiene lo siguiente.

Que el despido Intempestivo por abuso de Autoridad de Empleadores, resulta principalmente atentatorio al derecho de los trabajadores, no solo por el hecho del no pago por despido intempestivo, sino también por el incumplimiento de empleadores pone el riesgo a muchos trabajadores a poner en conocimiento de las autoridades de justicia y obtener de ellos una justa y equitativa remuneración.

7.6.- FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA JURÍDICA.

El derecho por excelencia es un instrumento de seguridad jurídica. Por lo tanto es el que encausa a los empleadores a respetar los deberes y derechos de los trabajadores; Es entonces que concluyó diciendo de que mientras más segura es la Justicia, los empleadores y los trabajadores automáticamente será una sociedad más justa y equitativa.

La seguridad jurídica constituye un principio a cuyo respecto aspira toda sociedad, por ello la certeza, la vigilancia plena y efectiva de las normas legales son condiciones indispensables para la seguridad de todas las personas que trabajan como trabajadores.

La protección de los derechos de los trabajadores a través de leyes adecuadas es deber primordial del Estado Ecuatoriano, pero esto ha sido descuidado, con el establecimiento de despido Intempestivo por abuso de autoridad de empleadores, puesto que el Código de Trabajo, carece de una reforma al mismo Código, a efecto de proteger los derechos de los Trabajadores. A efecto de poder aplicar en forma eficaz el mandato de justicia en relación al derecho que tiene todo trabajador al despido intempestivo, acorde con el empleador.

8.- CONCLUSIONES

- La existencia real de casos de despido intempestivo, permite a los trabajadores tener el derecho a las indemnizaciones laborales que están tipificadas en la Constitución de la República del Ecuador.
- La necesidad que deben tener los empleadores y trabajadores de conocer el contexto que abarca la ley laboral, para tener el derecho con verdadera justicia social de poder reclamar ante la Autoridad Competente.
- El malestar existen en los trabajadores derivados de la falta de conocimiento de la política laboral llevada por el empleador de casos especiales de despido intempestivo.
- Los Empleados y Trabajadores, no concuerdan con los principios establecidos por la Autoridad Laboral, esto es por con la liquidación de sus haberes, esto hace que no se mantenga una paz laboral.

- El tema político sigue siendo unas de las causales por las cuales los trabajadores son cesados intempestivamente de sus funciones y que no tiene la oportunidad de desarrollar una estabilidad laboral adecuada.
- Este trabajo de investigación nos permitió establecer parámetros jurídicos que desembocan en la existencia de despido intempestivo de los trabajadores y que llevan a la necesidad del diseño de una propuesta como establecer una reforma Jurídica al Código del Trabajo con la finalidad de que exista un control y regulación tendiente a incrementar la indemnización por despido intempestivo sin perjudicar al trabajador como al empleador.
- Así mismo que los trabajadores conozcan sus deberes, derechos y obligaciones que tienen con el patrono que ha violado la ley, y puedan dar la oportunidad de continuar laborando en su trabajo, a través de una paz laboral.

9.- RECOMENDACIONES

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta e investigación de los casos de despido intempestivo realizada por el empleador, encontramos con que este tema es de vigencia actual, sin embargo nuestro aporte consiste en la propuesta de una reforma Jurídica al Código del Trabajo con la finalidad de que exista un control y regulación tendiente a incrementar la indemnización por despido intempestivo sin perjudicar al trabajador como al empleador, y así puedan conocer los trabajadores sus deberes, derechos y obligaciones que tienen con el patrono que ha violado la ley, así mismo den la oportunidad de continuar laborando en su trabajo, a través de una paz laboral.

El análisis enfocado desde el punto de vista tanto del trabajador como del patrono sobre las leyes laborales permitirá cumplir con el propósito planteado, evitar el cometimiento de injusticias contra trabajadores, la necesidad de mantener la estabilidad laboral y en el caso de ser imprescindible el despido de los trabajadores, la forma de conducir la problemática laboral

- Establecer el cumplimiento de los deberes y derechos de las leyes que rigen el desempeño laboral tanto de patronos como trabajadores.
- La difusión de deberes y derechos de los trabajadores al iniciar su desempeño como parte empleadora, están establecidas en la paz laboral.
- Respeto a la estabilidad laboral de los trabajadores, es un indicador de las buenas relaciones que existe entre el empleador y trabajador.

9.1.- PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que el Código del Trabajo, tiene estrecha relación para su aplicación, en cuanto a las indemnizaciones por despido intempestivo de los trabajadores.

Que en el Art. 188 nos habla sobre la Indemnización por despido intempestivo remitiéndome expresamente al Código del Trabajo.

Que no se contempla tipificado el control y regulación tendiente a incrementarse la indemnización por despido intempestivo sin perjudicar al trabajador.

Que es necesario llenar ese vacío existente en nuestro Código del Trabajo.

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Art.....a continuación del art. 188 del Código del Trabajo, agréguese el siguiente Artículo Enumerado:

Art.Constituye despido intempestivo todo cometimiento de injusticias contra los trabajadores, que tiene con el patrono que ha violado la ley.

- 1.- 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.
- 2.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- 3.- Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
- 4.- El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

Artículo Final: La presente Ley Reformatoria al Código de trabajo, entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial

Dado en Quito, Distrito Metropolitano, a los....días del mes de..... del año....

EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

10.- BIBLIOGRAFÍA

- ALBAN GÓMEZ ERNESTO. RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO. **AÑO 2003.**
- CERRILLO QUILEZ F.- MANUAL PRÁCTICO PARA EL DESPIDO DE TRABAJADORES.
- CODIGO DE TRABAJO LEGISLACION CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA **AÑO 2006.**
- CLIMENT BELTRÁN JUAN B.- DERECHO DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.
- DE LA CUEVA LUIS MARIO.- EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJADOR.
- DERECHOS LABORALES. CRITERIOS CONSTITUCIONALES Y JURIDICOS POR JULIO CÉSAR TRUJILLO V, 'DERECHO DEL TRABAJO, EN DOS VOLÚMENES, DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- DR. JULIO CESAR TRUJILLO EL SALARIO JUAQUIN VIERI **AÑO 1976-2001.**
DRA. NELLY CHAVEZ DE BARRERA DERECHO LABORAL APLICADO. **AÑO AGOSTO 2 DEL 2002.**
- DERECHO LABORAL. CRITERIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS ESTUARDO GUALLE BONILLA. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. **AÑO 2005.**
- ESTUARDO GUALLE BONILLA. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. **AÑO 2005.**

- EL JUICIO ORAL LABORAL TEORÍA PRACTICA Y JURISPRUDENCIA EDICIONES CUEVA CARRIÓN. **AÑO 2006.**
- GUILLERMO CABANELLAS DE LAS CUEVAS EDITORIAL HELIASTRA. DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL **AÑO 1997.**
- LEY REFORMATORIA A LA LEY No. 2003.13 QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES. LEY PROMULGADA EN EL REGISTRO OFICIAL NO. 260 DEL 27 DE ENERO **DEL 2004.**
- LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES. LEY NO. 2003.13, PROMULGADA EN EL REGISTRO OFICIAL NO. **146 DEL REGISTRO OFICIAL 29 DE DICIEMBRE 2010**
- MIGUEL HERNANDEZ TERAN ANÁLISIS, DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA. **AÑO 2004.**
- SEGURIDAD JURÍDICA. ANÁLISIS, DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA. MIGUEL HERNANDEZ TERAN **2004.**
- TRUJILLO JULIO CESAR, DERECHO DEL TRABAJO, TERCERA EDICIÓN, TOMO I, EDITORIAL QUALITY CIA. LTDA. QUITO, **2008.**
- UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA EL DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACIÓN 185 EDISON PATRICIO RIVAS RODRÍGUEZ. AÑO **2008.**
- VÁSQUEZ LÓPEZ JORGE, DERECHO LABORAL ECUATORIANO, DERECHO INDIVIDUAL, EDITORIAL JURÍDICA CEVALLOS, QUITO **AÑO 2009.**
- INTERNET YAHOO. HOTMAIL, GOOGLE, MONOGRAFÍAS.COM.

- ECUADOR, Constitución Política del Ecuador. 2008. Quito. Ecuador.
- Ecuador. G Camacho Zambrano.
- Loja. Documentos del Juzgado de Trabajo y del Ministerio de Relaciones Laborales.
- Ecuador. Código del Trabajo.
- Colombia. Mecanismos de protección de los trabajadores
- La convención de been.
- CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, DICCIONARIO JURIDICO
- ELEMENTAL, Editorial Heliasta S. R. L.
- DICCIONARIO JURIDICO, Espasa
- DESAHUCIO: Acto de despedir, por causas expresadas por la ley.
- Despido Intempestivo: En el derecho laboral se entiende por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.
- CONTRATO: Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes
- DESPIDO: Disolución del contrato de trabajo por el patrono o empleado.
- AVISO: Precaución, atención, cuidado.

- **DESPIDO IMPROCEDENTE:** Cuando no se acredita el incumplimiento alegado o cuando no se han cumplido las formalidades requeridas.
- **INDEMNIZACIÓN:** Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado.
- **IRREVOCABLE:** Lo que no cabe revocar o deshacer jurídicamente
- **IRRENUNCIABLE:** De renuncia imposible o prohibida.
- **FINIQUITO:** Remate, extinción, saldo de una deuda o cuenta. Acta pormenorizada elaborada ante el Inspector del Trabajo, en la que el trabajador deja constancia de los valores a él pagados por el empleador a la terminación de la relación labor

11.- ANEXOS

"UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA"

**MODALIDAD DE ESTUDIOS A
DISTANCIA**

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**“ANALISIS JURIDICO DEL DESPIDO
INTEMPESTIVO CONTEMPLADO DENTRO DEL
CÓDIGO LABORAL POR EL ABUSO DE
AUTORIDAD DE EMPLEADORES”.**

**PROYECTO DE TESIS
PREVIA A OPTAR EL
TÍTULO DE ABOGADO.**

AUTOR:

1859

Marlon Iván Belisaca Bravo

LOJA - ECUADOR

I.- TEMA

“ANALISIS JURIDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO CONTEMPLADO DENTRO DELCÓDIGO LABORAL, POR EL ABUSO DE AUTORIDAD DE EMPLEADORES”

II.- PROBLEMÁTICA

En la actualidad, los conflictos laborales son dados por el patrono o trabajadores, que no cumplen las normativas del derecho laboral dando origen a las crisis en las relación -obrero patronales.

La parte empleadora consecuente de su responsabilidad histórica y social mantiene relaciones obrero-patronales, lo cual permite poner en práctica la organización laboral de todos los trabajadores y se les reconozcan sus derechos y se les asegure su estabilidad para la subsistencia de su familia y disminuir el desempleo en nuestra sociedad. Este trabajo de investigación es de suma importancia para el estudio y profesionalización de los estudiantes de la Escuela de Derecho para enaltecer sus conocimientos, sus prácticas para que puedan manejar con eficiencia y certeza las disposiciones de ley laboral y aplicarla con equidad y justicia en el ordenamiento jurídico de la estabilidad laboral de los trabajadores.

Las entidades públicas del país, a lo largo de su existencia no ha mantenido buenas relaciones laborales con sus trabajadores por cuanto ha respondido a intereses políticos o personales que han conllevado a despidos intempestivos, debilitando la estructura laboral.

Los conflictos laborales existen cuando hay explotación y abuso por parte de los patronos, hacia sus trabajadores. El incumplimiento de las leyes establecidas en el Código de Trabajo por la parte empleadora ha creado una situación de conflicto laboral, que perjudica la situación económica del país.

Esta tesis es de gran trascendencia ya que terminará con uno de los actos más deprimentes contra la clase trabajadora, el despido intempestivo de su trabajo y no reconocer sus derechos y estabilidad del trabajador.

El patrono para precautelar sus derechos ha recurrido a las siguientes instancias:

1. Evaluar al trabajador en el desempeño de sus funciones.
2. El trabajador incurre durante sus labores diarias en faltas de probidad.
3. Descuento económico a los empleados y trabajadores por las faltas o atrasos continuos a sus labores de trabajo;
4. Falta de solidaridad en el cumplimiento de sus actividades laborales.
5. Despido Intempestivo,

Cómo contribuir en la reducción del despido intempestivo de los trabajadores, dentro de la Aplicabilidad del Código de Trabajo referente a las indemnizaciones laborales dado por la inobservancia de las normas jurídicas, desde el punto de vista estratégica se podría aplicar un diseño de una capacitación laboral a trabajadores y empleadores; Lo cual permitirá, la formación de trabajadores con calidad humana y con responsabilidad moral y ética, en el cumplimiento de sus deberes y derechos.

Cuáles son las razones jurídicas que el empleador considera necesarias para dar por terminado las relaciones obrero-patronales a través del despido intempestivo.

Los Empleadores Públicos tendrán que hacer un análisis jurídico para tomar la decisión de despedir a los trabajadores que laboran en sus trabajos.

Ventajas o desventajas que pudieran producirse dentro del despido intempestivo de los trabajadores.

Tendrán conocimiento las personas de la aplicación del Código de Trabajo cuando se han infligido las Leyes Laborales por Despido Intempestivo de los trabajadores u obreros.

III.- JUSTIFICACIÓN

3.1.- Justificación Académica.

El presente trabajo de investigación tiene como justificativo aportar con el conocimiento jurídico en materia laboral para dar solución al problema dentro del Sector Público del país.

La Constitución de la República del Ecuador (R.O. No.449, 20 de Octubre del 2.008) Título II derechos, Capítulo II, DERECHOS DEL BUEN VIVIR, sección 8a.Trabajo y Seguridad Social.

3.2.- Justificación Social.

El desarrollo de las diferentes sociedades en el devenir de la historia de la humanidad ha creado un gran conjunto de normas dentro del Derecho Privado, que regula la protección de los trabajadores.

Considerando que dentro de las sociedades que conforman un Estado, se encuentra un grupo de seres humanos, con características prioritarias como son los trabajadores, que se encuentran protegidos y amparados por el Código de Trabajo, que les prodiga todas las garantías necesarias a todos los trabajadores del Sector Público.

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 y aceptado.

El derecho al trabajo es un derecho y un deber social determinado dentro del mundo en que vivimos, dado que implica en la situación económica del hogar. Consecuentemente el estado garantiza a los trabajadores el respeto a la dignidad así como a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable.

ART.325.-“Garantía estatal del derecho al trabajo”. El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades del trabajo, en relación de dependencia o autóctonas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

El presente trabajo de tesis sobre el despido intempestivo, nos permite investigar posibles injusticias cometidas por la parte empleadora; Afectando a los trabajadores y obreros del Sector Público, Surge la interrogante si es que el empleador paga las indemnizaciones laborales reclamadas por los trabajadores cuando han sido despedidos intempestivamente de su trabajo de conformidad con el tiempo de servicio.

3.3.-Justificación Jurídica.

¿Considerando que la política está encaminada a contribuir con las soluciones para que de alguna manera poder ayudar a contribuir en la reducción del despido intempestivo de los trabajadores del Sector Público dentro del tema denominado **“ANÁLISIS JURIDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO CONTEMPLADO EN EL CÓDIGO LABORAL POR ABUSO DE AUTORIDAD DE EMPLEADORES,”**, referente a las indemnizaciones laborales dado por la inobservancia de las normas jurídicas?

IV.- OBJETIVOS

4.1.- OBJETIVO GENERAL.

1.- Establecer una reforma al Código del Trabajo sobre el Despido Intempestivo en las relaciones laborales en el Ecuador, mediante la aplicación de disposiciones, convenios y acuerdos para lograr la estabilidad del trabajador ecuatoriano.

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Interpretar la ley laboral para que no se cometan actos de injusticia social con los trabajadores.

d) Actualizar el Código Laboral Ecuatoriano con la participación de las Facultades de Jurisprudencia del País y su formulación políticas laborales en beneficio de la estabilidad de los trabajadores.

c) Establecer una reforma jurídica para que sea incluida en el Código de Trabajo, con la finalidad de que exista un control y regulación tendiente a incrementar la Indemnización por despido Intempestivo sin perjudicar al trabajador como al empleador.

V.-HIPÓTESIS.

El despido intempestivo y su incidencia en la legislación laboral producen el desequilibrio en la relación obrero-patronal, si el sector público, no adquiere una cultura laboral en el cumplimiento de sus obligaciones con los trabajadores.

VI.- MARCO TEORICO

Dentro de la sociedad y en especial de los trabajadores, hay motivo de mucha preocupación, por cuanto se ha violado los derechos de empleados y trabajadores, no cumpliendo con sus obligaciones en los contratos colectivos vigentes y administrativos.

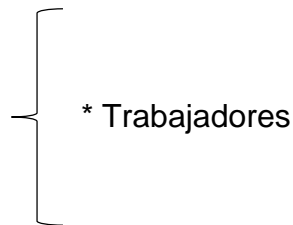
Metodología: Instrumento.

La metodología del presente trabajo de tesis que utilizaremos es el método de observación con la aplicación de los instrumentos de encuesta, para conocer la realidad jurídica laboral de los trabajadores.

❖ Profesionales del Derecho

Práctica: Beneficiario

❖ Empleados



Los beneficiarios son los empleados y trabajadores, los mismos que están protegidos por el Código de Trabajo, el cual contemplan las indemnizaciones laborales a que tienen derechos los trabajadores antes mencionados.

6.1.- MARCO REFERENCIAL.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre habita en el mundo e incluso está escrito en la Biblia, en el libro de Génesis.

Desde el comienzo de la humanidad existe diferencia entre las clases obreras; las mismas que se han constituido en dos fuerzas productivas para el fortalecimiento socio- económico de los pueblos del Ecuador, de Latinoamérica y del mundo. El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la edad media, a un sujeto con derechos en la modernidad y post modernidad.

El Código de Humarabi, contiene normas naturales y religiosas que pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador, de acuerdo a la cultura de la época. Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra. La mayoría de los animales trabaja para poder descansar, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra.

El derecho al trabajo ha regulado las condiciones laborales mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa así como la Mexicana del año 1917, dieron origen a una nueva tendencia mundial que significó para los trabajadores la reivindicación de sus derechos laborales; sin embargo, en el resto del mundo, estas conquistas se dieron después de la segunda guerra

mundial tiempo en el que se reconocen los derechos de los trabajadores como: El derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicalización y a la negociación colectiva, que da derecho a una vida decente en la familia.

El ámbito de las relaciones laborales, nació a fines del siglo XIX como resultado de la aparición de los obreros industriales y de la congregación del mismo en sindicatos, en sus comienzos, giraba en torno al contrato de trabajo, para desplegar posteriormente su campo de operación a distintos ámbitos de la actividad jurídica como lo son el Mercantil, Administrativo y Procesal, lo que produjo el establecimiento de una competencia impar de instituciones administradoras y laborales propias.

Durante el transcurso de la post modernidad se han incrementado logros y conquistas laborales que ha permitido garantizar un salario mínimo para los trabajadores. La no discriminación en el empleo y las estimulaciones de ascensos, y considerando el género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política ha permitido dar origen un nuevo paradigma en las relaciones obrero-patronales.

Para Guillermo Cabanellas;³⁷ “ Establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”

El objeto fundamental del derecho laboral es conseguir la paz entre los trabajadores y empleados; y para ello debe tener normas que le permitan al Estado cumplir con las necesidades de cada institución sea esta pública o privada.

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.

El derecho del empleador está ajustado a la Ley del servidor público quienes son también garantizados a gozar de estabilidad, a una vida digna.

El Ecuador, con la Constitución vigente (2008), el Gobierno actual está desarrollando un nuevo modelo de inclusión social y laboral de personas con capacidades especiales que está inmersa en desarrollo socio-económico que está generando una nueva concepción del mundo laboral; con conciencia crítica y que amerita especial seguimiento, a fin de precautelar el derecho al buen vivir, y mantener el equilibrio para una paz laboral entre empresarios públicos, privados y trabajadores.

6.2.- MARCO CONCEPTUAL.

El Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es).

La doctrina del despido queda perfectamente encuadrada en la Ley del Contrato de Trabajo, en ellas se distingue el despido del obrero si es justo e injusto; y dentro de la primera categoría se hace una nueva distinción, entre el despido justificado por causas imputables al trabajador y despido justificado por causas ajenas a dicha voluntad.

El carácter vital y necesario que el salario tiene para los operarios o sueldos ha sido sin duda alguna fuerte palanca económica y social que ha puesto en juego la necesidad de arbitrar soluciones de tipo jurídico ante el lanzamiento injustificado de todos los que trabajan. Pero también dentro de un terreno puramente de técnica jurídica tiene acusada importancia el estudio, no solamente lo general de la terminación sino también la forma violenta del despido y los problemas que con el mismo se relacionan.

El presente trabajo de investigación nos lleva a conocer una realidad jurídica laboral en el Sector Público donde laboran los trabajadores, los cuales incienden en las indemnizaciones laborales de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo.

En la actualidad, el índice de conflictos laborales aumentan; el Gobierno de la Revolución Ciudadana; trata de dar solución a los conflictos a través de Centro de mediación laboral, donde las partes se ponen de acuerdo o en caso contrario las demandas planteadas siguen su curso normal a través del juicios de procedimiento oral; los mismos que terminan en sentencia.

Los trabajadores deben recurrir a instancias como: Ministerios de Relaciones Laborales, Defensorías del Pueblo, Derechos Humanos, Sindicalismo liderados por la Confederación de trabajadores del Ecuador.

VII.- METODOLOGÍA

La presente investigación es de carácter transversal descriptivo cualitativa, ya que permitirá una mejor comprensión de las dimensiones subjetivas y simbólicas del comportamiento humano y de los procesos vividos, en contextos sociales y en las propias palabras de los actores sociales del ámbito de estudio.

Estas permiten preservar el ritmo cronológico de los eventos, comprenderlos dentro del contexto mismo en el que acontecen y derivan de ello explicaciones fuertemente enraizadas en la realidad socio-patronal que se estudia, entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del trabajador.

La metodología que voy a emplear en esta investigación es el método científico con ayuda de libros, textos, revistas, Internet y más documentos que con sus contenidos y trabajos acerca del problema de despido intempestivo, me servirán de ayuda en la investigación, acerca del problema del despido intempestivo de los trabajadores, en todos los contextos sociales y sus repercusiones en la sociedad.

Esta investigación nos da la oportunidad de conocer la realidad como los explotan los empleadores a los trabajadores, y la situación de conflictos que enfrentan los mismos.

En la investigación empírica aplicaremos las técnicas de la encuesta y la entrevista, muy importantes para relacionar al investigador con el medio en el cual se genera el problema, será aplicada a distintos profesionales del derecho, empleados y trabajadores, será aplicada en un número de (30) veinte encuestas dirigidas a los Abogados en el libre ejercicio de la profesión, en la que recogeré el criterio y opinión de las Autoridades concedoras de esta problemática en nuestra ciudad, y, a (88) personas que han sido despedidas intempestivamente de su trabajo.

Formula a aplicarse para determinar el universo o población.

N

n = -----

1+e² N

n = muestra

N = población

e = margen de error (10%)

MUESTRA: (n) profesionales del derecho.

POBLACION: (N) 88 personas.

MARGEN DE ERROR: € (10%)

88

n =-----

1 +(0.10)² 88

88

n = -----

1+88(0.01)

88

n = -----

1+8.00

88

n = -----

9.00

n= 88.88

n=89 Que es el tamaño de la muestra o el total de las encuestas a realizarse.

VIII. CRONOGRAMA

MESES	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO
<i>Selección del tema y problema</i>	■					
<i>Aprobación del proyecto de tesis</i>		■				
<i>Desarrollo de la Tesis</i>		■				
<i>Elaboración de la revisión de literatura</i>		■	■			
<i>Investigación de campo</i>			■	■		
<i>Presentación de análisis de resultados</i>				■	■	
<i>Aprobación de la tesis</i>					■	
<i>Defensa de la tesis</i>						■

IX. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Básica.....	400,00 USD
Material de Oficina.....	250, 00 USD
Transporte.....	100.00 USD
Computo.....	200,00 USD
Material para Borrador.....	100,00 USD
Encuadernación de Informe final.....	120,00USD
Otros.....	50, 00 USD
TOTAL.....	1.250,00USD

El presupuesto de esta investigación será de mil doscientos cincuenta dólares americanos (\$1.250,00), que serán financiados con recursos propios.

X. - BIBLIOGRAFIA

XI. - BASICA.

7. ECUADOR, Constitución Política del Ecuador. 2008. Quito. Ecuador.
8. Ecuador. A, Martínez "Sociología" Pág.82 D guarnido, M, Salinas.
9. Ecuador. G Camacho Zambrano.
10. Loja. Documentos del Juzgado de Trabajo.
11. Ecuador. Código del Trabajo.
12. Colombia. Mecanismos de protección de los trabajadores
13. La convención de been.

XII.- BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA.

- ✓ EDICIONES LEGALES REGIMEN LABORAL ECUATORIANO VAZQUEZ LOEZ JORGE.
- ✓ DERECHO LABORAL ECUATORIANO, DERECHO INDIVIDUAL EDITORIAL JURIDICA CEVALLOS - QUITO.
- ✓ CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, DICCIONARIO JURIDICO
- ✓ ELEMENTAL, Editorial Heliasta S. R. L.
- ✓ DICCIONARIO JURIDICO, Espasa.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO A DISTANCIA

ENCUESTA.

Con la finalidad de recolectar la información necesaria para la realización de la investigación de campo, le ruego conteste con sinceridad el siguiente cuestionario de preguntas:

CUESTIONARIO:

1.- ¿Considera usted que el empleador cumple sus obligaciones legales de acuerdo al Código de Trabajo?

SI ()

NO ()

Porqué.

2.- ¿El empleador, concede a sus trabajadores los beneficios sociales establecidos en el Código de Trabajo?

SI ()

NO ()

Porqué.

3.- ¿Considera Ud. que el empleador cuando despide al trabajador, lo indemniza de acuerdo al Código de Trabajo?

SI ()

NO ()

Porqué.

4.- ¿El empleador tiene como política laboral afiliar al Seguro Social a sus trabajadores?

SI ()

NO ()

Porqué.

5. - ¿Conoce usted si los trabajadores que laboran en Instituciones reciben los beneficios sociales Décimos: tercero, cuarto, vacaciones?

SI ()

NO ()

Porqué.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO A DISTANCIA.

ENTREVISTA.

Con la finalidad de recolectar la información necesaria para la realización de la investigación de campo, le ruego conteste con sinceridad el siguiente cuestionario de preguntas:

1.- ¿Conoce Ud. que los trabajadores, reciben pagos por horas extraordinarias de acuerdo al Código de Trabajo?

SÍ ()

NO ()

Porqué.

2.- ¿Conoce Ud. que el empleador ha cancelado todos los valores correspondiente al Despido Intempestivo sin previa demanda?

SÍ ()

NO ()

Porqué.

3.- ¿Cree usted que el empleador respeta la estabilidad laboral de sus trabajadores de acuerdo al Código de Trabajo?

SI ()

NO ()

Porqué.

4.- ¿Conoce usted si los empleadores han tenido demandas por el incumplimiento del Código de Trabajo?

SI ()

NO ()

Porqué.

5.- ¿A su criterio, considera importante el conocimiento de sus derechos laborales de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo?

SI ()

NO ()

Porqué.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2



ENCUESTA

Encuesta dirigida a los Profesionales del Derecho trabajadores (as), y empleados as).

OBJETIVO.-Determinar las causas del despido intempestivo de las/os Trabajadoras (es) mediante una reforma Jurídica al Código del Trabajo con la finalidad de que exista un control y regulación tendiente a incrementar la indemnización por despido intempestivo sin perjudicar al trabajador como al empleador, mediante la aplicación de normas jurídicas laborales.

Condición del informante:

1.- SEXO: Hombre Mujer Trabajador (a)
Profesionales del Derecho

Empleado

2.- INSTRUCCIÓN: Primaria Educación Superior

INFORMACION ESPECÍFICA

4=Siempre 3= Casi Siempre

2= A veces 1= Nunca

INSTRUCCIÓN: Señale con una (X) su respuesta en el número que refleje el mejor criterio.

Su respuesta es anónima.

ÍNDICE

Preliminares	PÁG.
Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Tabla de contenidos	vii
1.-Título	1
2.- Resumen	2
Abstract	3
3.- Introducción	4
4.- Revisión de Literatura	5
5.- Materiales y Métodos	56
6.- Resultados	68
7.- Discusión	95
8.- Conclusiones	101
9.-Recomendaciones	103
10.-Bibliografía	106
11.- Anexos	110