



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“NECESIDAD DE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL A LOS DIRIGENTES SINDICALES, PARA QUE NO SEAN DESPEDIDOS DE FORMA INTEMPESTIVA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”

*Tesis previa a la
obtención del Título de
Abogada.*

AUTORA: SARITA ELIZABETH HONORES LEÓN

DIRECTOR DE TESIS: DR. MG. MARCELO COSTA CEVALLOS

LOJA – ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN

Doctor Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos, Catedrático de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICO:

Haber revisado el trabajo de investigación de tesis para la obtención del título de Abogada, realizado por la postulante **SARITA ELIZABETH HONORES LEÓN**, sobre el tema **“NECESIDAD DE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL A LOS DIRIGENTES SINDICALES, PARA QUE NO SEAN DESPEDIDOS DE FORMA INTEMPESTIVA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**; el mismo que cumple con las exigencias académicas y reglamentarias para este tipo de trabajo, por lo que autorizo su presentación.

Loja, diciembre del 2014



.....
Dr. Mg. Sc. Marcelo Costa Cevallos
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **SARITA ELIZABETH HONORES LEÓN**, declaro ser autora 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.

AUTORA: SARITA ELIZABETH HONORES LEÓN

FIRMA: .....

CÉDULA: 070324646-2

FECHA: Loja, diciembre de 2014

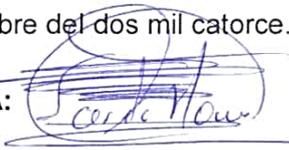
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo. **SARITA ELIZABETH HONORES LEÓN**, declaro ser autora de la tesis titulada: **“NECESIDAD DE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL A LOS DIRIGENTES SINDICALES, PARA QUE NO SEAN DESPEDIDOS DE FORMA INTEMPESTIVA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”** Siendo requisito para optar por el grado de ABOGADA. Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la Producción Intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional: Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 16 días del mes de diciembre del dos mil catorce.

FIRMA:



AUTORA: SARITA ELIZABETH HONORES LEÓN

CEDULA: 070324646-2

DIRECCION: Huaquillas, Cdla. América calle MEXICO Y Bolivia

CORREO ELECTRONICO: saryholeon@hotmail.com

TELEFONO: 0985126994

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Marcelo Acosta Cevallos, Mg. Sc.

TRIBUNAL: Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso.

Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller.

Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios Todopoderoso por haberme dado el don más preciado que es la vida, dándome la suficiente inteligencia y perseverancia que me ha permitido concluir con éxito uno más de mis objetivos planteados dentro de mi vida personal.

Al Doctor, por su acertada dirección y su incansable paciencia durante todo el desarrollo de la presente tesis.

A la Universidad Nacional de Loja, institución que me ha permitido acceder a una educación superior con los más altos niveles de enseñanza.

SARITA ELIZABETH

DEDICATORIA

Con mucho amor dedico este trabajo a mi esposo y a mis hijas, a mis docentes quienes supieron impartir pacientemente sus conocimientos para lograr mi realización profesional.

SARITA ELIZABETH

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

- 1. TÍTULO**
- 2. RESUMEN**
 - 2.1. ABSTRACT**
- 3. INTRODUCCIÓN**
- 4. REVISIÓN DE LITERATURA**
 - 4.1. MARCO CONCEPTUAL**
 - 4.1.1. DERECHO SOCIAL**
 - 4.1.2. TRABAJO**
 - 4.1.3. TRABAJADOR**
 - 4.1.4. EMPLEADOR**
 - 4.1.5. DERECHO AL TRABAJO**
 - 4.1.6. LEGISLACIÓN LABORAL**
 - 4.1.7. ESTABILIDAD LABORAL**
 - 4.1.8. DERECHO LABORAL**
 - 4.1.9. INESTABILIDAD LABORAL**
 - 4.1.10. RÉGIMEN LABORAL**
 - 4.1.11. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**
 - 4.1.12. DESPEDIDO INTEMPESTIVO**
 - 4.2. MARCO DOCTRINARIO**
 - 4.2.1. EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR.- ANTECEDENTES Y NATURALEZA JURÍDICA**
 - 4.2.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**
 - 4.2.2.1. El principio pro obrero**
 - 4.2.2.2. El Derecho de Asociación**
 - 4.2.2.3. El derecho a la Huelga**
 - 4.2.2.4. Derecho a la Seguridad Social**
 - 4.2.3. La intangibilidad de los derechos del trabajador**

- 4.2.4. El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en el Ecuador
 - 4.2.5. El despido como forma de extinción unilateral de la relación laboral en la Legislación Ecuatoriana.- Características
 - 4.2.6. El derecho al trabajo como causa de inestabilidad laboral en la Legislación ecuatoriana
 - 4.2.7. La violación de los derechos constitucionales en la Legislación laboral ecuatoriana
 - 4.3. MARCO JURÍDICO
 - 4.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
 - 4.3.2. CÓDIGO DE TRABAJO
 - 5. MATERIALES Y MÉTODOS
 - 5.1. Materiales
 - 5.2. Métodos
 - 5.3. Técnicas
 - 6. RESULTADOS
 - 6.1. Resultado de las Encuestas
 - 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS
 - 7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS
 - 7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA
 - 8. CONCLUSIONES
 - 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA
 - 10. BIBLIOGRAFÍA
 - 11. ANEXOS PROYECTO
- ÍNDICE

1. TÍTULO

“NECESIDAD DE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL A LOS DIRIGENTES SINDICALES, PARA QUE NO SEAN DESPEDIDOS DE FORMA INTEMPESTIVA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”

2. RESUMEN

Uno de los principales inconvenientes que ha poseído el Ecuador es la lucha de los trabajadores en defensa de sus derechos, a través de la historia los ecuatorianos hemos sido testigos de las constantes protestas de esta parte de la población ecuatoriana para por medio de esta forma de protesta alcanzar algunos de sus objetivos.

Por ello, han sabido organizarse a través de asociaciones y sindicatos para que por medio de representantes, quienes como dirigentes principales son quienes han tomado la iniciativa en la representación de toda la clase trabajadora, y son quienes han puesto en riesgo su trabajo ya que han pasado a ser la pesadilla de los empleadores quienes han despedido a la mayoría de ellos para callar sus voces, siempre en beneficio propio.

Todos conocemos que los derechos laborales son irrenunciables, y que el despido intempestivo trae consigo una sanción, sin embargo de ello la vulneración a los dirigentes sindicales los cuales buscan el bienestar propio y de sus compañeros es en muchas de las ocasiones devastador, ya que hoy en día encontrar un trabajo en nuestro país es muy complicado, por lo que es necesario que este despido sea un poco más complejo a quienes se han sacrificado en búsqueda del respeto a los derechos laborales de las personas que se rigen por el Código de Trabajo en el Ecuador.

2.1. ABSTRACT

One of the main problems that has owned the Ecuador is the struggle of workers in defense of their rights, through history Ecuadorians have witnessed the constant protests of this part of Ecuador's population by means of this form of protest achieve some of their objectives.

Therefore, successfully organized through associations and unions to through representatives, who as senior leaders are those who have taken the lead in representing the entire working class, and are those who have risked their jobs because they have become a nightmare for employers who have laid off most of them to silence their voices, always to their advantage.

We all know that labor rights are inalienable, and that brings an unfair dismissal sanction, however it breach the union leaders who seek their own welfare and peers is devastating in many occasions, since today days to find a job in our country is very complicated, so it is necessary that this dismissal is a bit more complex to have been sacrificed in pursuit of respect for the labor rights of people who are governed by the Labour Code Ecuador.

3. INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada **“NECESIDAD DE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL A LOS DIRIGENTES SINDICALES, PARA QUE NO SEAN DESPEDIDOS DE FORMA INTEMPESTIVA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**, ha sido realizada con el afán de crear un artículo que proteja a las personas trabajadoras que son parte de los dirigentes sindicales, y que cuando existen conflictos colectivos dentro del trabajo son los primeros en ser despedidos de forma intempestiva.

La presente tesis se encuentra compuesta de una Revisión de Literatura, la cual realiza un estudio profundo y sistemático de la presente problemática con la realización del Marco Conceptual que realiza el estudio de varias definiciones inherentes al tema, el Marco Doctrinario, que realiza un estudio de las principales corrientes de los tratadistas del Derecho, culminando con el Marco Jurídico que trata del análisis de las disposiciones legales que tienen referencia con el derecho laboral.

A continuación se presentan los materiales como los métodos utilizados, realizando después un análisis de los resultados de la investigación de campo, para luego realizar la discusión en donde se verifican cada uno de los objetivos planteados, se contrasta la hipótesis y se fundamenta la propuesta de reforma legal.

Finalmente se hacen constar las conclusiones a las que se llegaron, las recomendaciones que realizo y la propuesta de reforma legal al Código de Trabajo.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DERECHO SOCIAL

A decir de Patricia Villalobos: “El Derecho Social abriga inicialmente la defensa de los más pobres de los desposeídos, de quienes se distingue en la sociedad por tener menos condiciones materiales, por no tener las mismas oportunidades para su desarrollo.”¹ Anida y tutela, como derecho positivo, los derechos de los campesinos.

Conforme lo señala el autor Lucio Mendieta, el Derecho Social es:

“El derecho social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo”.²

4.1.2. TRABAJO

Anbar, en relación al trabajo manifiesta:

“El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital”³.

De este concepto puedo indicar que al trabajo se lo considera como una actividad realizada a cambio de una retribución monetaria. Por eso existe una

¹ VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO, Carlos, SÁNCHEZ – CASTAÑEDA, Alfredo. La Justicia Laboral; administración e impartición. Instituto de Investigaciones Jurídicas – Universidad Autónoma de México, México 2005, en www.bibliojuridica.org/libros/4/1/600/4pdf

² MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio; Derecho Social; Porrúa; México; 1967; pp. 66, 67

³ ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2001, pág. 68.

frase que afirma que trabajo es aquello que no harías si no te pagaran por ello.

En igual sentido, Enrique Fernández Maldonado Mujica al referirse al trabajo, manifiesta:

“Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración⁴”.

Interpretando diría que el trabajo es pensado como un factor de la producción expresado a través de la actividad humana en la obtención de bienes y servicios, a cambio de una retribución económica denomina sueldo o salario. Por otra parte, el trabajo es la aplicación de nuestras facultades físicas y mentales para la obtención de un fin racional y esta condición es necesaria para el desarrollo y progreso de cada uno de nosotros en todas las esferas sociales. Por lo tanto el trabajo, no necesariamente tiene un carácter económico, sino más bien persigue la satisfacción de las necesidades humanas.

En este contexto el trabajo es entendido como un factor básico de la producción el cual está íntimamente unido al capital y la tierra, los cuales se amalgaman para la obtención de bienes y servicios. El trabajo, por su propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo.

En esta idea el trabajo es una actividad productiva por la que se recibe un sueldo, que es el precio de la fuerza física o mental realizada dentro del mercado laboral. La relación de trabajo entre patrono y empleado está sujeta

⁴MALDONADO MUJICA, Enrique Fernández, Flexibilidad, Empleo y Productividad, Editorial Conejo, Lima Perú 2008, p. 2.

a diversas leyes, acuerdos y convenios, aunque también existe el trabajo en negro que no es otra cosa que las contrataciones ilegales y que consienten la explotación del trabajador.

4.1.3. TRABAJADOR

Guillermo Cabanellas respecto al trabajador señala:

“Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no⁵”.

De la definición anterior se entiende que trabajador es cualquier persona que realiza un trabajo o actividad dentro de una sociedad, pero no es sino hasta mediados del siglo XVIII que este concepto va a ser relacionado de manera casi exclusiva con el sector obrero y con la plebe. Desde entonces los trabajadores siempre estarán en franca oposición de los empleadores quienes son los explotadores de la fuerza laboral y dueños de los recursos socioeconómicos, matrices productivas y el capital, no obstante el trabajo diario es una de nuestras prioridades para la subsistencia dentro de la sociedad.

Rosalio Bailón al referirse al trabajador, manifiesta:

“Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre⁶”.

De acuerdo al concepto anterior puedo inferir que trabajador o trabajadora es aquella persona que ejerce algún tipo de trabajo o actividad remunerada pero

⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina 2000.

⁶BAILON, Rosalio, Legislación laboral segunda edición, Editorial Noriega, México, D.F., 2005, pág.8.

que a su vez tiene la capacidad legal para contratar, ya que en muchos casos las personas son explotadas, sea por que no tenga un conocimiento de lo que realmente cuesta su fuerza de trabajo, sea por la necesidad de llevar un mendrugo de pan a su mesa o sea porque han sido esclavizados en una sociedad que a pesar de nuestro modernismo sigue existiendo, disfrazada con otros nombres como trata de blancas, trabajo infantil, inmigrantes, etc.

En conclusión el trabajador es aquel que presta sus servicios en virtud del contrato al cual se encuentre sujeto sea este verbal o escrito y recibe por ello una remuneración. Actualmente se va disipando la diferencia entre obrero y empleado pues se considera trabajo a toda actividad humana independientemente del grado de participación técnica que requiera cada uno de estos.

4.1.4. EMPLEADOR

Según Ruy Díaz:

“Empleador aquella persona que da empleo. Puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo⁷”.

Del concepto puedo determinar que es empleador o empleadores las personas, naturales o jurídicas que reciban la prestación de los servicios de las personas trabajadoras o empleadas.

Por otra parte el empleador es quien da empleo, y está directamente obligado a cumplir con la normativa vigente y dotar a sus trabajadores o empleados una retribución económica adecuada a sus capacidades y responsabilidades, dotando además de ambientes óptimos de trabajo, cumplir con el derecho a la seguridad Social; en otras palabras respetar todos sus derechos.

⁷ROMBOLA, Néstor y REBOIRAS, Lucio, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Editorial Ruy Díaz, Buenos Aires Argentina, 2004, Pág. 17.

4.1.5. DERECHO AL TRABAJO

El Chileno Héctor Escribar Mandiola define al derecho al trabajo como:

“El conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles⁸”

El derecho al trabajo tiene como señala en su estilo ROGMANOLI “*varias madres y no todos honestas*”⁹ por decirlo de otro modo tiene que ver con lo político en la tarea de mantener una estructura económica, tiene un rol económico a través de la distribución de la riqueza de los actores involucrados en la producción, además como función en la organización social y jurídica es una solución defensiva del estado liberal para mediante la promulgación de normas protectoras de los trabajadores, atender a la integración e institucionalización del conflicto entre trabajo asalariado y el capital. En otras palabras si la plebe se mantiene tranquila ellos pueden gobernar y seguir con la explotación del hombre por el hombre.

Para Pérez Botija, el derecho al trabajo es:

“El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo¹⁰”.

Del concepto referido reflexione y digo que sin duda estos principios y normas han si las cadenas que hoy por hoy tenemos los obreros, ya que los capitales e industrias siguen en las mismas manos y están protegidos por estas infames leyes para mantener el ordenamiento jurídico actual, porque el estado también es parte de este ardid que pone barreras al surgimiento económico de los trabajadores, si hago una comparación con el feudalismo se decía antes que

⁸ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor, Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Zig-Zag, Santiago de Chile, 2001, pág. 24.

⁹ ROGMANOLI, U “Las transformaciones del Derecho del Trabajo, en Experiencias de Flexibilidad Normativa, U. A. Bello, Chile, 1992, p 20

¹⁰PEREZ, Botija, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Conejo, Madrid España, 2000, pág., 57.

*“el siervo tiene el derecho a recibir los alimentos del propietario, porque este tiene derecho al trabajo del siervo”*¹¹ la verdad las cosas siguen iguales, por que las relaciones de trabajadores, empleadores y Estado solo han cambiado de nombre,

El Derecho del Trabajo goza de autonomía jurídica, porque cuenta con un sistema normativo propio y una legislación especial independientes de las demás ramas del derecho, en otras palabras es un conjunto armónico, que ofrece aspectos peculiares en sus diversas partes como en la autonomía científica que está dada por el hecho de que sus instituciones pueden ser objeto de sistematización orgánica para lograr un orden de estudio homogéneo, y la autonomía didáctica, se aprecia en el hecho que el Derecho del Trabajo puede ser objeto de estudio en forma separada de otras disciplinas jurídicas.

La Finalidad del Derecho del Trabajo, es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, pero no manteniendo siempre un carácter tuitivo sobre los primeros.

El trabajo como actividad conlleva al bienestar social y a la realización de la persona humana. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

¹¹ M LEON FUCHER, Del derecho al Trabajo, imprenta de L Tasso, calle Gardia, núm. 15. Barcelona 1855, p 29.

4.1.6. LEGISLACIÓN LABORAL

Según Jorge Egas Peña, entendemos por legislación laboral:

“Aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador. La legislación laboral es una rama del derecho relativamente joven en comparación con otras ramas ya que surge recién en el siglo XX luego de muchos años de protestas y reclamos de sectores obreros que pedían por mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad. La legislación laboral es sumamente importante y siempre se recomienda a los trabajadores conocerla a modo de poder reclamar lo que les corresponde pero también para saber cuáles son sus obligaciones frente a quien los emplea¹²”.

Por lo tanto puedo afirmar que la legislación laboral es la disciplina o ciencia del derecho, cuyo fin último puede resumirse en garantizar la paz social y dentro del cual, analizando el derecho común o privado como un derecho general, se estudia la Teoría de las Obligaciones o las Relaciones Obligatorias que nacen de las relaciones jurídicas entre sujetos de derecho, esto con el propósito de proteger o tutelar el cumplimiento, básicamente, del objeto de esas relaciones, es decir, el cumplimiento de la obligación, sin importarle al derecho, en principio -no siempre así-, los sujetos de esas relaciones jurídicas, garantizando así el logro del fin último perseguido por el derecho, el cual es esa paz social, es decir, el derecho o sistema jurídico le da las herramientas o medios lícitos al acreedor o beneficiario de ese objeto para que pueda ver cumplida la obligación a su favor por parte del deudor, sin importarle su condición económica o social ni las causas de su incumplimiento, mientras que al deudor le da la oportunidad de alegar a su favor las excepciones al cumplimiento de la obligación lícitamente contraída, también sin importarles las condiciones sociales o económicas de este, sino

¹²EAGAS PEÑA, Jorge, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, Editorial Edino, Guayaquil 2001, pág. 38.

lo que le importa al derecho común, como un derecho general, es el cumplimiento de la obligación objeto de la relación jurídica para que pueda mantenerse esa paz social deseada.

Mientras que en el derecho laboral se cambia este paradigma, ahora y por razones históricos-sociales que luego analizaremos, la protección o tutela ahora va dirigida fundamentalmente, no hacia el objeto de la relación laboral (trabajo), sino también a los sujetos de la misma (trabajador-patrono), el derecho laboral busca resaltar la prelación que debe tener el contenido ético-social sobre el simple carácter patrimonial de las relaciones obligacionales tutelado casi exclusivamente por el derecho común.

4.1.7. ESTABILIDAD LABORAL

Américo Rodríguez, manifiesta:

“La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral¹³”.

La finalidad fundamental de la estabilidad laboral es el otorgamiento de permanencia en el puesto de trabajo que sea, y por lo tanto para que esta relación laboral termina ya sería únicamente por la voluntad de ambas partes, o de las causas que originen tal salida, menos por terminación del contrato.

¹³PLA RODRIGUEZ, Américo, Los principios del derecho del trabajo, 5ª. Edición, Buenos Aires Argentina, 2002, pág. 32.

La estabilidad busca la protección del trabajador frente a los despidos que llegaren a darse, puesto que lo que trata es limitar las atribuciones de los empleadores respecto de la manipulación del puesto de trabajo del trabajador.

Hablando de condiciones para que exista empleo se pueden mencionar: la capacitación, los incentivos, un correcto y adecuado lugar de trabajo, en cuanto a la estructura, comodidad, ventilación, etc.

4.1.8. DERECHO LABORAL

En el Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales consta como definición de Derecho Laboral: *“Aquel que regula las relaciones jurídicas surgidas del trabajo en relación de dependencia. Participa tanto del derecho público como del privado”*¹⁴

Es el régimen de trabajo, parte del derecho social que participa de normas del derecho público y privado, por lo que es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica. Conjunto de normas, reglas y principios de orden público – de interés general – que regulan una serie de relaciones derivadas de la actividad laboral humana, con fines tutelares al trabajador y básicamente respecto del trabajo que se desarrolla en relación de dependencia, es decir frente a un empleador, sea este persona natural o jurídica, y a cambio de una contraprestación monetaria.

Dentro de su regulación normativa, pretende asegurar el reconocimiento de los más mínimos derechos y garantías durante la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad del trabajador, compensar la diferencia provocada por la inferioridad económica de los trabajadores frente a sus empleadores, por lo que les otorga suficiente protección jurídica.

4.1.9. INESTABILIDAD LABORAL

“Si la estabilidad laboral no es percibida, estaríamos hablando de inestabilidad laboral, siendo ésta una demanda externa que causaría estrés. Las

¹⁴ Diccionario Ruz Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales

condiciones de inestabilidad aumentan la incertidumbre y hacen particularmente vulnerables a los hogares¹⁵.

La inestabilidad laboral como tal, entonces se trata de un estado de precariedad en el éste ámbito que va en unión con un sinnúmero de situaciones que dan paso a esta falta de continuidad laboral. No garantiza los ingresos económicos del trabajador que le permitan un medio de satisfacción de sus necesidades personales y familiares, así como perjuicio a la institución que invierte en sus trabajadores rubros por capacitación.

4.1.10. RÉGIMEN LABORAL

“Es el conjunto de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado.

Es un derecho de naturaleza mixta, publico privado, por la dualidad de intereses que las normas laborales protegen¹⁶.”

El régimen se lo conoce como tal puesto que contiene el conjunto de normativas, es decir el ordenamiento jurídico necesario para las relaciones en el ámbito privado, con la finalidad de proteger al trabajador, aunque también al empleador.

El Derecho Laboral actualmente se enmarca en la libertad, ya es que muy necesario puesto que se puede trabajar con quien se desee, o contratar de acuerdo al interés particular, pero siempre enmarcado a la ley.

4.1.11. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Código de Trabajo define al contrato colectivo como:

“Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de

¹⁵BECCARIA, Luis, La Inestabilidad Laboral en la Argentina <http://www.revistatodavia.com.ar/todavia14/notas/beccaria/txtbeccaria.html> , Agosto de 2006.

¹⁶ GALARZA V. Germán “CURSO DE LEGISLACION LABORAL”, Editorial artes gráficas, Quito-Ecuador, 2001, página 22.

trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases confirmadas a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”¹⁷

Carlos Martín Gonzales manifiesta: Contrato Colectivo de Trabajo, no es otra cosa que un convenio en que los trabajadores organizados, pactan colectivamente y en mejores condiciones que individualmente, las bases que regirán la relación obrero – patronal durante la vigencia de dicho contrato”¹⁸

La Gaceta Judicial manifiesta:

“Contrato Colectivo constituye fuente importante del Derecho del Trabajo ya que generalmente incorpora derechos y obligaciones independientes, adicionales a lo que manda el Código Laboral y leyes especiales en beneficio del trabajador, no es menos cierto, que sin menoscabar, ni crear preceptos contrarios a la Constitución, los contratantes: empleadores y trabajadores pueden excluir de los beneficios de tales contratos a ciertos funcionarios”¹⁹

Entonces se trata de un convenio que se lo realiza obligatoriamente por escrito entre los trabajadores y los empleadores, por supuesto ya sea comité de empresa o sindicato, en el que se deberán fijar derechos y obligaciones para ambas partes, todo esto también enmarcado en la ley.

4.1.12. DESPEDIDO INTEMPESTIVO

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral Ecuatoriano, manifiesta: “Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

¹⁷ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012

¹⁸ GONZÁLEZ, Carlos Martín. Práctica Laboral. Editorial Edino. Guayaquil- año 1994. Pág. 20.

¹⁹ Gaceta Judicial, mayo – agosto, año 2004, pág. 5158.

El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, se produce el despido del trabajador.

Las indemnizaciones económicas por el despido intempestivo están señaladas en los artículos 95, 179, 181, 185, 187, 188, 189, 191 y 503 del Código laboral; cuando el trabajador sin causa ni justificación alguna, o sin seguir el trámite de ley, deja de trabajar, se produce el abandono intempestivo, debiendo en este caso indemnizarle al empleador en la forma que determinan los Art. 190 y 181 inciso tercero, del Código Laboral²⁰.

Por consiguiente entendemos por extinción del contrato de trabajo a la finalización definitiva de la relación laboral, por lo tanto la cesación de las obligaciones del trabajador y el empleador, disolviéndose el vínculo laboral.

Los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el despido intempestivo viene a constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente.

La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la “ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente

²⁰VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO – DERECHO INDIVIDUAL, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 232.

Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema²¹”.

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada.

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. Podemos, agregar a este concepto que, se puede entender como despido intempestivo cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces podemos determinar a la luz de las leyes que la terminación, del contrato laboral, es ilegal y que se configura el despido intempestivo. Muchas de las veces, no solamente el empleador al despedir intempestivamente o en forma ilegal al trabajador, está infringiendo la ley; sino que, el trabajador puede también abandonar intempestivamente el trabajo, por lo que existe abandono intempestivo cuando el trabajador abandona el trabajo sin causa justificada, o cuando existiendo alguna causa justa, se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno, es decir son similares características en la terminación del contrato, con las específicas consecuencias para cada una de las partes.

Nuestra legislación laboral estipula, en su artículo 192 que el cambio de ocupación, esto es, la orden o disposición del empleador para que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida o se le destinen otras labores diferentes a las que realiza, tendrán efecto de despido intempestivo si

²¹VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO – DERECHO INDIVIDUAL, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 233.

el trabajador lo reclama dentro de los 60 días, siguientes a la expedición de la orden del cambio.

El cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El empleador no es que declara la rescisión del contrato, pero al violar los derechos del trabajador le coloca a éste en el trance de no proseguir en la empresa.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR.- ANTECEDENTES Y NATURALEZA JURÍDICA

“En nuestro país los inicios de la relación laboral, se remontan hacia el régimen comunista incásico, en donde el Inca era el dueño absoluto de los medios de producción. La producción total se almacenaba, para luego ser distribuida de forma adecuada a los súbditos. El trabajo era obligatorio y uno de los delitos más duramente sancionados era la ociosidad²²”.

Como se puede observar a través de la historia laboral, se da en el comunismo, y en donde el Inca era quien se situaba como el dueño de todo, toda la producción era guardada para luego ser repartida entre la población, la ociosidad era odiada por las que fungían ser autoridades.

“Una vez que llegan los españoles se implanta un régimen de servidumbre, al cual se lo denomina encomienda, que consistía en la servidumbre de los indios para el conquistador. Es necesario mencionar que además de las encomiendas existen en esa época otras formas de explotación laboral, conocidas como obrajes, especie de trabajo en tejidos, mitas cuyo trabajo era en la tierra y explotación de minas. Adicionalmente, se permitía la esclavitud por los propios Reyes de España, con el tráfico de negros de África”²³.

La independencia de nuestro país, hereda el sistema impuesto en la Colombia, con la Primera Constitución Política.

En el Gobierno del General Urbina, mediante Decreto Supremo de 25 de junio de 1851, se da fin a la esclavitud con la “Manumisión de los Esclavos”.

En 1938, durante el mandato del General Guillermo Enríquez Gallo se promulga el Primer Código del Trabajo y luego declarado vigente por la

²²GALARZA V. Germán “CURSO DE LEGISLACION LABORAL”, Editorial artes gráficas, Quito-Ecuador, 2001, página 10

²³ GALARZA V. Germán “CURSO DE LEGISLACION LABORAL”, Editorial artes gráficas, Quito-Ecuador, 2001, página 10

Asamblea Constituyente el 11 de octubre, se publicó en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año, que fue producto de una recopilación de todas las leyes del trabajo existentes. Pero con el tiempo se le han realizado algunas reformas como también codificaciones de fondo y de forma.

Miguel Moran González en su obra Manual de Derecho del Trabajo, manifiesta:

“El derecho del trabajo es aquella rama del ordenamiento jurídico que tiene como finalidad la regulación del fenómeno humano del trabajo. Es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales nacidas por la prestación de un trabajo voluntario, retribuido, por cuenta ajena y subordinado al poder de otra persona física o jurídica, llamada empresario/a o empleador/a.

Hablando del concepto del derecho del trabajo, hay que decir que se trata de un nuevo derecho constituyente de una nueva disciplina independiente del derecho civil; por tanto se trata de un derecho nuevo que nace para regular concretamente un estado de cosas que la legislación civil no regula²⁴”.

El trabajo como tal no siempre es regulado por el derecho a trabajo, por lo que es necesario la delimitación, por ejemplo cuando el mismo sea de forma personal, por cuenta ajena y sin relación de dependencia, nos encontramos frente a un tipo de trabajo que no es parte del Derecho Laboral.

Respecto a la naturaleza jurídica del derecho al trabajo, en la cual I enmarcan algunos en el derecho público y otros en el privado, se indica en la doctrina que siempre el análisis de la relación jurídica definirá a que clase de derecho pertenece. Otros en cambio hablan del análisis de las partes que intervienen, y si ellos corresponden por ejemplo al derecho privado, entonces el derecho será privado.

²⁴MORAN González Miguel, Manual de Derecho del Trabajo, Imprenta y Graficas Ramírez, Portoviejo Ecuador, 2002, pág. 52.

4.2.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo contiene un conjunto de normas legales, reglamentarias, convenios internacionales y otras de inferior jerarquía relativas a la relación laboral que tienen carácter de obligatorias, para sus habitantes puesto que de ello se regirá la buena convivencia laboral.

Al respecto Graciela Monesterolo Lencioni, manifiesta:

“El Derecho del trabajo pertenece al derecho Público por ese motivo sus normas tiene el carácter imperativo, es decir obligan de modo absoluto ya que no pueden ser alteradas ni modificadas por voluntad particular, ya que su campo de acción tiene el carácter social.

También podríamos decir que, el Derecho del trabajo es un producto de la humanización del derecho. Pues, supone entre sus fines la satisfacción de las necesidades de los trabajadores”²⁵.

Entre los principios más importantes que rigen el derecho del Trabajo podemos mencionar La Irrenunciabilidad de los Derechos, Libertad y Obligatoriedad del Trabajo, A favor del Operario, Rendimiento, Derecho de Libre Asociación Derecho de Huelga y Derecho a la Seguridad Social.

4.2.2.1. El principio pro obrero

Julio Cesar Trujillo explica al respecto que *“es un principio de aceptación general....Es también conocido con el nombre de: principio de favor....Tiene tres aplicaciones prácticas: La Duda en cuanto al alcance de una norma...hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda acerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicará el principio....Cuando se trate de escoger entre dos normas interpretaciones posibles...la doctrina se inclina por la interpretación más beneficiosa a los trabajadores en conjunto, a pesar de que no lo sea para un trabajador en su caso particular....La*

²⁵MONESTEROLO LENCIONI, Graciela, Instituciones de Derecho Laboral Individual, Herramientas didácticas, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2007, 106.

condición más beneficiosa...plantea situaciones en las que los trabajadores, por costumbre, contrato individual u otra forma cualquiera de crear derechos en el mundo laboral, gozan de ciertos beneficios no previstos en la ley o superiores a los que, en un momento dado, se llegan a establecer para todos los trabajadores que antes no disfrutaban de ellos”²⁶

Es un principio jurídico protector, de favor o pro operarios, que indica que en caso de la existencia de una duda, se favorecerá al trabajador. En sentido jurídico, por ser de naturaleza exclusivamente hermenéutica, cabe en caso de plantearse dudas razonables al momento de interpretar una norma, o sobre el alcance de las disposiciones, en el sentido que más favorezca al trabajador.

4.2.2.2. El Derecho de Asociación

“La libertad de los hombres nace con la Revolución Francesa, que considerando a la asociación y organización obrera un atentado contra la libertad fue abolida. Los trabajadores se enfrentaron en el campo de la libre competencia que fue contraria a sus intereses pues, se hacían presa fácil de la explotación empresarial.

En el auge del industrialismo las fábricas tuvieron la mayor cantidad de trabajadores a quiénes su situación de miseria y oprobio les unió para conseguir objetivos fijos, de defensa común para ofrecer resistencia al poder del capital.

De esta forma nace el sindicalismo como un organismo que ha de velar por los intereses económicos, sociales y políticos de sus miembros, impidiendo que se hagan contratos de trabajo con la competencia de la fuerza de trabajo y se celebren en condiciones de igualdad y respetando la condición humana, que tiene como objetivo alcanzar mejores condiciones de vida y trabajo pero más que todo obtener la liberación de la clase trabajadora”²⁷.

²⁶ TRUJILLO, Julio César, Copiados de Clase de Derecho Laboral, Capítulo II, p.4

²⁷<http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/534/1/MOSQUERA%20MARIA%20AUXILIADOR%20A.pdf>

La Asociación de trabajadores es una organización clasista constituida y conformada por trabajadores, sea de una misma empresa o de algunas empresas, ya sea por una misma rama de actividad o de una circunscripción territorial determinada, con la única finalidad.

4.2.2.3. El derecho a la Huelga

El Diccionario de Derecho Laboral señala:

“Derecho fundamental del trabajador. En manera llana es el tiempo que se está sin trabajar por parte del trabajador. En forma amplia es la acción o medio jurídico reconocido legalmente a favor del trabajador para suspender temporalmente las actividades laborales o dejar de hacer una cosa, o cosas; ejercida en forma colectiva para efectuar presión en procura de alcanzar un objetivo concreto, que por lo regular es un beneficio o mejora laboral o para defender sus derechos e intereses sociales y económicos. Nacido como una acción de las asociaciones sindicales y colectivas ha alcanzado a ser el recurso más utilizado e idóneo para que las organizaciones laborales y los trabajadores hallen la satisfacción de sus requerimientos”²⁸

Entonces se trata de un medio de lucha social, con el firme propósito para buscar un determinado orden de las cosas, constituyéndose una arma del sindicalismo, frente al empleador.

4.2.2.4. Derecho a la Seguridad Social

Uno de los deberes primordiales del Estado es el asegurar el acceso, de todos los habitantes, al sistema de seguridad social, y por tanto, un derecho irrenunciable, debiendo ser prestado con la participación de los sectores público y privado. *“Consiste en un sistema de entrega de determinados beneficios o servicios un reconocimiento a contribuciones hechas bajo un*

²⁸ DICCIONARIO DERECHO LABORAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador. Año 2008

*modelo de seguro que incluyen los regímenes de pensiones por jubilación, seguro de invalidez, pensiones de montepío, maternidad, riesgos de trabajo*²⁹

4.2.3. La intangibilidad de los derechos del trabajador

Julio Trujillo en su obra Derecho del Trabajo, manifiesta:

“La intangibilidad de los derechos de los trabajadores surge como una Estas conquistas constituyen una especie de blindaje sobre situaciones similares que se presenten en el futuro dentro de una relación laboral, por ejemplo el pretender una jornada laboral de 44 o 48 horas semanales cuando esta es de 40 horas semanales gracias a las conquistas laborales en este aspecto³⁰”.

La intangibilidad de los trabajadores es destinado a las luchas laborales, a lo largo de la historia para la obtención de derechos, La intangibilidad de los trabajadores se da en virtud de las luchas laborales que han sostenido los trabajadores de nuestro país a lo largo del tiempo, y que se han ido incorporando en la normativa legal pertinente.

4.2.4. El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en el Ecuador

“La estabilidad o permanencia en el trabajo constituye un derecho fundamental en cuanto representa la seguridad de un trabajador para mes a mes asegurar su manutención y la de su familia.

Nuestra legislación reconoce dos tipos de estabilidad, en el ámbito laboral para trabajadores públicos y privados la estabilidad relativa o durabilidad, (siempre y cuando se trate de contratos indefinidos), Guillermo Cabanellas la define como “la subsistencia normal e indefinida de un contrato de trabajo...” “... con la garantía para el trabajador en caso de limitarse su derecho

²⁹ *Ibíd*em, pág. 145 – 146.

³⁰ TRUJILLO, Julio, Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera Edición, EDIPUCE, Quito-Ecuador, 1999, pág. 83.

(estabilidad) para ser indemnizado en el supuesto de injusto despido o de auto despido justificado³¹...

Hoy en día vemos la evolución del derecho laboral en el Ecuador, como se ha trabajado duramente para lograr estabilidad, sin embargo con nuevas políticas adoptadas por el Gobierno esta realidad se ve negativamente, por ejemplo con la implementación de los dos años de contratación muchas familias se quedan sin trabajo, el decreto 813, la meritocracia, en fin políticas que benefician a unos y perjudican a otros.

“La legislación Laboral ecuatoriana se ha visto modificada, particularmente, por los mandatos expedidos por la Asamblea Constituyente que han sido ya incorporados a la nueva Constitución.

En estos días se repite, con insistencia, que el país debe reformar su legislación laboral, que se necesitan flexibilizar el régimen de contratación y, sobre todo, las garantías de estabilidad. Todo ello parece más urgente por los compromisos del Ecuador frente a los inminentes retos de la integración andina. Las empresas tienen que ser competitivas en relación a otras empresas de la región. No deben ser castigadas las empresas locales con excesivas cargas por las rígidas imposiciones de las leyes de trabajo.

Es cierto que el Código de Trabajo, vigente más de medio siglo, requiere enmiendas. Hay que ponerlo al día. Mejorar el sistema, llenar vacíos, adaptarlo a las necesidades actuales.

Pero algunas de las voces que piden reformas echan a la par exorcismos sobre la legislación laboral ecuatoriana, como si ella estuviera poseída por los demonios que restringieron el desarrollo productivo.

Esta tendencia a desprestigiar las leyes laborales, a echarles la culpa de todos los problemas de la producción, es injusta y peligrosa. Tal vez sea la consecuencia de las euforias con las que se pregonan las privatizaciones y

³¹CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina, 2000, pág. 72.

*las bondades del libre mercado. Nuestro país promulgó su Código de Trabajo antes que otros países de América Latina. Cuba lo hizo en 1925; México, en 1931; Chile, muy poco después, y el Ecuador, en 1938. Esta temprana vigencia de las instituciones laborales puede explicar en parte por qué la sociedad nacional no ha sido sacudida con temblores de violencia de alta intensidad, por obra de los cuales han quedado cuarteadas otras sociedades latinoamericanas*³².

Este análisis que claramente se puede dilucidar en donde se exponen ideas de un político destacado de nuestro país, es para nuestro entendimiento idóneo y adecuado, puesto que el índice de desempleo sigue subiendo entre los profesionales que obtienen su título, más no logran conseguir un trabajo, y si lo hacen se encuentran a expensas de que todo marche bien y no sean notificados, en fin la situación es precaria y sin una fácil solución, además que la legislación debe ser reformada y actualizada de manera urgente.

“El Código de Trabajo disminuyó entre nosotros el impacto de las tensiones entre empresarios y obreros, creó un espacio legal para resolver los conflictos y para que se concretaran algunas conquistas laborales. La tendencia protectora al trabajador es sustancial al derecho laboral. Cualquier reforma que destruyera la garantía de estabilidad a nombre de la pura eficacia productiva, desnaturalizaría el verdadero sentido de ese derecho.

Para justificar la flexibilización del sistema de contratación y las obligaciones de estabilidad que favorecen al trabajador, se afirma que, inclusive desde el punto de vista social, es mejor un nuevo puesto de trabajo sin aquellas garantías que el no crear ese puesto por la imposibilidad económica de afrontar las obligaciones impuestas por las leyes vigentes. Esta argumentación se esgrimió una y otra vez a propósito de la maquila y se vuelva a escuchar al plantear el tema de las reformas a las leyes laborales³³.

³² ACOSTA, Alberto, Breve Historia Económica del Ecuador; Corporación Editora Nacional, Quito-Ecuador, 2008, pág. 48.

³³ ACOSTA, Alberto, Breve Historia Económica del Ecuador; Corporación Editora Nacional, Quito-Ecuador, 2008, pág. 48.

Esta importante argumentación indican que las reformas antes realizadas para supuestamente mejorar la situación laboral de los trabajadores en el país como son la intermediación laboral, la tercerización y el contrato por horas no fueron la solución más acertada, falta entonces poner especial atención a las malas prácticas laborales, así como la falta de gestión administrativa en el control de la vulnerabilidad de los derechos, en esta clase de contratos que fueron desterrados del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

4.2.5. El despido como forma de extinción unilateral de la relación laboral en la Legislación Ecuatoriana.- Características

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral Ecuatoriano, manifiesta:

“Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, se produce el despido del trabajador.

Las indemnizaciones económicas por el despido intempestivo están señaladas en los artículos 95, 179, 181, 185, 187, 188, 189, 191 y 503 del Código laboral; cuando el trabajador sin causa ni justificación alguna, o sin seguir el trámite de ley, deja de trabajar, se produce el abandono intempestivo, debiendo en este caso indemnizarle al empleador en la forma que determinan los Art. 190 y 181 inciso tercero, del Código Laboral³⁴.

De lo antes expuesto se puede colegir que se puede terminar el contrato laboral por las causales constantes en el Código de Trabajo, sin embargo

³⁴VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO – DERECHO INDIVIDUAL, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 232.

cuando tal despido no se basa en estas causales, nos encontramos frente a un despido intempestivo, el cual tiene su propia compensación.

“La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema³⁵”.

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada.

“También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. Podemos, agregar a este concepto que, se puede entender como despido intempestivo cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces podemos determinar a la luz de las leyes que la terminación, del contrato laboral, es ilegal y que se configura el despido intempestivo. Muchas de las veces, no solamente el empleador al despedir intempestivamente o en forma ilegal al trabajador, está infringiendo la ley; sino que, el trabajador puede también abandonar intempestivamente el trabajo, por lo que existe abandono intempestivo cuando el trabajador abandona el trabajo

³⁵VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO – DERECHO INDIVIDUAL, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 233.

sin causa justificada, o cuando existiendo alguna causa justa, se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno, es decir son similares características en la terminación del contrato, con las específicas consecuencias para cada una de las partes”³⁶.

El despido intempestivo analizado de otra forma también puede ser el cambio de ocupación, actividad sin previo aviso al trabajador, así como el hecho de despedir a un empleador de una forma contraria a lo previsto en la normativa laboral, sin causa justificada, además de esto también se podría suscitar de forma contraria, es decir se configura el abandono intempestivo cuando es el trabajador que abandona su trabajo sin causa justificada.

“Las principales características son las siguientes:

- 1) Es un acto unilateral del empleador (despido directo) o del trabajador (despido indirecto) que extingue el contrato, es decir, que se produce por su sola voluntad.-
- 2) Es un acto de recepción, ya que se torna eficaz desde el momento en que el acto llega a conocimiento del destinatario.-
- 3) Es un acto extintivo, porque desde que es recibida la notificación, los efectos del contrato cesan para el futuro.-
- 4) En principio es un acto informal, es decir que puede manifestarse verbalmente o por escrito (por telegrama, por carta documento) o inclusive surgir de un comportamiento inequívoco de alguna de las partes³⁷”.

Respecto a estas características podemos resumir que el despido intempestivo es un acto unilateral realizado por el empleador, que como se indica es un acto de recepción, es decir que existe un sujeto pasivo que es

³⁶ BUSTAMANTE FUENTES, Colón Silvano, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2008, pág. 130.

³⁷ BUSTAMANTE FUENTES, Colón Silvano, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2008, pág. 130.

el trabajador, también es catalogado como un acto extintivo, puesto que una vez invocado todos los efectos cesan para situaciones futuras.

4.2.6. El derecho al trabajo como causa de inestabilidad laboral en la Legislación ecuatoriana

Sin duda, se ha puesto de manifiesto la necesidad de reformar nuestro Código del Trabajo, para armonizar su contenido, velar por su constitucionalidad, controlar la dispersión normativa secundaria y complementarlo con la incorporación de innovaciones exigidas por la dinámica de las relaciones laborales actuales.

Eugenio Fernández Vintimilla en relación a la temática manifiesta:

“El Código del Trabajo ecuatoriano, con más de cincuenta años de vigencia, definitivamente ha desempeñado un papel trascendental en la regulación de las relaciones obrero-patronales durante su vigencia. En primer lugar, porque protegió a la naciente clase trabajadora de los abusos que suelen cometerse en los inicios del desarrollo industrial, tales como el pago de bajas remuneraciones, los despidos unilaterales o intempestivos, la explotación general en el trabajo. Por otra parte, brindó esquemas jurídicos que permitieron a los trabajadores y empleadores ir regulando sus relaciones sin permitir un enfrentamiento capaz de alterar la paz ciudadana, como ha acontecido en países vecinos, lo cual contribuyó para que se mejoren sustancialmente las condiciones de trabajo en el Ecuador, comparadas con las existentes al inicio de la legislación social ecuatoriana.

Pero frente a estas ventajas que reportó la legislación protectora de los trabajadores, el transcurso del tiempo y el cambio de las necesidades económico- sociales imponía una modificación del marco jurídico existente al respecto. Así, los compromisos internacionales y los nuevos vientos que soplan en la economía mundial exigían la necesidad de modernizar el aparato productivo y atraer la inversión extranjera a fin de activar la economía nacional, poniéndola a tono con la de los demás países para poder competir

en el mercado ampliado, tanto dentro del Marco Andino como dentro de las nuevas zonas del libre comercio. Igualmente, urgía generar el empleo suficiente para atender las crecientes necesidades de la población ecuatoriana existente y las de las nuevas generaciones que presionan de manera constante en el mercado del trabajo, generando el alto desfase que el país actualmente soporta a través de tasas bastante elevadas de desocupación³⁸.

Muchas han sido las circunstancias por las cuales, ha existido inestabilidad laboral en el Ecuador, las malas políticas de los gobiernos de turno, así como las leyes creadas por los legisladores que han buscado una inestabilidad laboral para poder manipular a la clase trabajadora, en razón de que únicamente las luchas sociales.

4.2.7. La violación de los derechos constitucionales en la Legislación laboral ecuatoriana

“Después de la expedición del Código del Trabajo de 1938, no se ha modificado sustancialmente sus instituciones fundamentales, sin embargo en el período que prevalecieron las políticas neoliberales se introdujeron reformas legales que distorsionaron instituciones básicas, como los derechos de sindicación, contratación colectiva y huelga, a la vez que desmejoraron gravemente los derechos de estabilidad laboral y las indemnizaciones que la garantizaban. Pero si es rescatable que poco a poco se fue constitucionalizando el Derecho del Trabajo y sus garantías³⁹.”

La legislación laboral debe estar acorde La Constitución de la República aprobada por el pueblo, mediante referéndum, el 20 de octubre del año 2008 es la que se encuentra vigente y en la medida que es superación del sistema neoliberal que tanto daño causó a los trabajadores y al pueblo ecuatoriano,

³⁸FERNÁNDEZ VINTIMILLA, Eugenio, Derecho laboral práctico tomo II, Universidad de Cuenca y su Facultad de Ciencias Económicas, Cuenca Ecuador 2009, pág. 31.

³⁹ <http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/5d0260b4-2372-4bd5-90fa-ed0f6ad241e3/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20de%20Trabajo%20%28Tr%C3%A1mite%20No.%20104635%29>

en general, es la que se trata de desarrollar en el proyecto de Código Orgánico del Trabajo.

Ramiro Ávila Santamaría en su obra “Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia” en Constitución del 2008 en el contexto andino, determina:

“Durante los años del neoliberalismo, el Derecho Ecuatoriano del Trabajo fue profunda y ampliamente desfigurado con numerosas reformas que privaron a los trabajadores de instrumentos idóneos para su autodefensa y los derechos que reducían, ya que no suprimían, su indefensión frente al poder, inescrupuloso a veces del capital nacional y extranjero. La Ley 133 es la más emblemática de las reformas que, a veces al amparo de la reformas constitucionales de 1996 que la Constitución de 1998 no pudo remediar, y otras veces con violación de la misma Constitución y aún del Derecho Internacional del Trabajo, empobrecieron nuestro Derecho tanto en lo que se refiere a los derechos y garantías de los trabajadores, como sobre todo, en lo que concierne al Derecho Colectivo: derecho sindical, contratación colectiva y huelga; no fueron extrañas a la "flexibilización laboral", como entonces se denominó a esta depredación inmisericorde de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, formas precarias de trabajo como la maquila que no constituyó sino la deslamada exportación del trabajo barato ecuatoriano, a los mercados opulentos del norte, o el trabajo totalmente desprotegido de los ecuatorianos en las zonas libres, etc. Todas estas medidas se impusieron con la promesa de reducir el desempleo y eliminar el subempleo y la siempre ilusoria y vana esperanza de atraer la inversión extranjera, sin que nada de esto se lograra aunque creció la pobreza, se incrementó a extremos inconfesables la inequidad y se sometió a los trabajadores y trabajadoras a intolerables situaciones de explotación y opresión, pese a sus resistencia y protesta que amenazó, más de una ocasión, la estabilidad política y fue fuerza importante en el, hundimiento de lo que entonces se denominó la partidocracia. Sin embargo, hasta la fecha los trabajadores y trabajadoras

*ecuatorianos están en espera de que se cumplan las promesas de mejores condiciones de trabajo y vida para ellos y para sus familias*⁴⁰.

“De otra parte, las modalidades de trabajo que existían en 1938 se han modificado sustancialmente, así por ejemplo la vieja distinción de obreros y empleados por la forma como, a la realización de la obra, aporta la suma conocimientos a la fuerza bruta casi ha desaparecido o la participación de los servicios, casi desconocida en 1938, hoy prevalece sobre el trabajo agrícola, y, en general, el contexto de la economía es afortunadamente ahora mejor del que existía cuando se expidió el primer Código del Trabajo y el trabajador está más y mejor capacitado que el de entonces, aunque sus condiciones de vida no tanto y el grado de explotación del trabajo humano subsiste si es que no se ha empeorado. Además y esto es sumamente importante destacar que las modalidades de trabajo de los años treinta del siglo pasado han sufrido importantes cambios y a las de esos años se han sumado otras y otras a tono con el avance de la ciencia y de la incesante innovación tecnológica que no siendo de las mejores, están de alguna manera al ritmo de los tiempos modernos, como el transporte aéreo, por ejemplo, el teletrabajo o el trabajo de investigación, para no citar sino los más conspicuos.

La mayor sensibilidad social de los nuevos tiempos y el mejor conocimiento de la especie humano y de su entorno, sobre todo de la estrecha vinculación del trabajo con la necesidad de preservar la naturaleza se refleja en la Constitución de Montecristi que es necesario desarrollar en las nuevas leyes laborales, en especial LA NUEVA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO⁴¹”.

Existe una falta de armonía respecto de lo que La vigente Constitución de la República dictada en el 2008, garantiza derechos y principios que deben ser

⁴⁰ <http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/5d0260b4-2372-4bd5-90fa-ed0f6ad241e3/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20de%20Trabajo%20%28Tr%C3%A1mite%20No.%20104635%29>

⁴¹ ÁVILA SANTAMARÍA, Ramiro, “Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia” en Constitución del 2008 en el contexto andino, Quito-Ecuador, edit., Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008, p. 19-22.

desarrollados de la mejor manera en el proyecto del Código Orgánico del Trabajo.

Pero a la luz del análisis de lo ocurrido dentro del presente proceso debo mencionar que la serie de decisiones implementadas por el gobierno o impulsadas por él, infringe la Constitución de la República, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los convenios internacionales de la OIT, el Código del Trabajo y la institución mundial de la negociación colectiva.

Menoscaba los principios que rigen los derechos porque estos son inalienables, intangibles, irrenunciables, indivisibles, interdependientes, progresivos y extensivos. No puede haber retroactividad de la ley y se debe aplicar el principio a favor del trabajador cuando existe duda.

Los cambios realizados determinan que en el Ecuador se está viviendo una nueva etapa de desregulación y flexibilización laboral; máxime en el sector público, pero que no sólo se limita a él y que además apunta a desconocer los derechos de organización, negociación colectiva, huelga y estabilidad.

No ha existido el diálogo social como un mecanismo que permita superar las diferencias, dificultades y cuestionamientos en materia laboral. Incluso el carácter democrático del Estado ecuatoriano y su gobierno están en entredicho cuando en varias oportunidades, no sólo que se restringió, sino que se prohibió el acceso a la justicia para reclamar la vigencia de los derechos de los trabajadores y de otros sectores sociales.

La política laboral del gobierno desprotege también a las instituciones y empresas del Estado de los riesgos de la privatización o de cualquiera de sus veladas formas. El gobierno desconoce todo un proceso histórico de lucha y resistencia de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales que gracias al cobijo de la contratación colectiva pudieron enfrentar los más duros embates de las transnacionales y los grupos de poder económico y político locales, cuando más arreciaba el neoliberalismo en el Ecuador.

Profundiza la división del trabajo en una actitud totalmente discriminatoria que agrava el hecho de que existan trabajadores con acceso y garantía de derechos y, otros sin ellos. Lo que está desembocando en la desaparición de varios sindicatos, como los de empleados, o en la mayoría de los casos reduciéndolos al mínimo.

Todo apunta a que este proceso, lejos de detenerse peor corregirse, continuará.

Vendrán más reformas o promulgación de nuevas leyes como la Ley Orgánica del Servicio Público, en reemplazo de la LOSSCA, en cuyo proyecto se observa el afán punitivo y persecutor de los trabajadores, llamados servidores públicos, mediante el mecanismo de las evaluaciones, no para mejorar sino para despedir. Después las reformas al Código del Trabajo para adaptarlo a todo lo que ilegal e ilegítimamente se han realizado. Se insistirá también en afectar los derechos a la participación de los trabajadores en las utilidades y la mensualización del décimo tercero y cuarto sueldos.

El país vive un estado de inseguridad, también jurídica. No existe confianza en las entidades de control constitucional, justicia y fiscalización, por lo que los trabajadores no tienen a quien acudir en reclamo de sus legítimos derechos. La lucha por su defensa ha dejado de ser jurídica para volverse política, por lo tanto las soluciones deberán encontrarse en ese ámbito.

Lo comentado en las páginas precedentes está causando un grave conflicto a todos los trabajadores del país, sean del sector privado o público. Creando un estado de temor e incertidumbre que no conlleva a superar las taras y limitaciones del neoliberalismo y del propio capitalismo. Por el contrario profundiza los desequilibrios, las inequidades y desigualdades, dejando de lado la esperanza de una sociedad justa y libre.

Los trabajadores en el Ecuador han sufrido en el país, varios desequilibrios a los largo de la historia de nuestro país, todo esto se puede observar de lo que se ha palpado en el devenir de los años, ya que miles de trabajadores han

sido separados de sus puestos por algunas circunstancias, esto es por ejemplo los falsos arreglos realizados por el sindicalismo, entre otros.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución en plena vigencia señala respecto a los deberes del Estado como tal:

“Art. 3.- *Son deberes primordiales del Estado:*

*1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”.*⁴²

Uno de los deberes fundamentales y mencionando la palabra que refleja esta artículo son primordiales es la garantía de que no exista discriminación de ninguna clase respecto de todos los derechos constantes en nuestra Carta Fundamental, así como de los tratados internacionales, sobre todo en especial atención a la salud, a la educación, a la alimentación, a la seguridad social y al líquido vital, pudiéndonos dar fácilmente cuenta que se trata de un derecho importantísimo que debe ser respetado y garantizado.

En la Sección Octava de la Constitución, se trata acerca del trabajo y seguridad social señala:

“Art. 34.- *El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.*

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo,

⁴² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones- año 2008

*toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo*⁴³.

En este importante artículo se resalta el derecho a la seguridad social a la que tenemos todos, el cual se considera de carácter irrenunciable de todo y cada uno de los pobladores de nuestro país, también como un deber y una responsabilidad primordial del estado. Esta seguridad señala que es regida por los importantes principios como son equidad, es decir para todos por igual, la eficiencia, la cual hemos visto a través de la historia que se cumple a medias; la subsidiariedad, la suficiencia, transparencia y participación, los cuales deben ser la base de la misión y de la visión de esta institución que debe proteger sobre todo la salud de los ecuatorianos.

En el inciso segundo artículo se habla del tema de mi tesis, referente a que el Estado en esta parte indica que garantiza el pleno y efectivo goce de este derecho, incluso a las personas que realizan trabajo no remunerado dentro de los hogares, el cual no ha sido cumplido desde la promulgación de nuestra Constitución ya hace cinco años de plena vigencia.

“Art. 326.- El 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.

⁴³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones- año 2008

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.
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 Trabajo⁴⁴.

4.3.2. CÓDIGO DE TRABAJO

Las relaciones laborales se encuentran reguladas por el Código de Trabajo, que junto a leyes conexas de diverso orden definen el ámbito de las relaciones entre empleadores y trabajadores, los deberes y derechos, como los mecanismos legales para solventar controversias o reclamar derechos. De éste modo, el código de trabajo parte definiendo su ámbito de competencia y conceptualizando el rol de sus actores, para describir el conjunto de normas, procedimientos y sanciones.

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

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;

⁴⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones- año 2008

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 del 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 la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

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, ascendientes o descendientes;
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 puede 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 artículo 14 de este 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 la 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 conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y,

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

Jurisprudencia:

Art. 175.- Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año.

Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.- El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179 de este Código.

Tampoco tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional.

Art. 177.- Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador y a la inspección del trabajo

respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.

Art. 178.-Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.-El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS.

El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado.

Si hubiere discrepancia, el inspector del trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador.

Art. 179.-Indemnización por no recibir al trabajador.- Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable.

Art. 180.- Causales de terminación de los contratos previstos en el artículo 14.- Los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 14 de este Código podrán terminar por las causas legales establecidas en los artículos 172 y 173 de este Código.

En caso de terminación intempestiva del contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

Capítulo X Del desahucio y del despido

Art. 184.- Del desahucio.- 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, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

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

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

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales.- El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

Este artículo de singular importancia y que es materia de mi trabajo de tesis no cubre lo suficiente en cuanto a garantizar que los trabajadores sindicales no sean despedidos como ahora ocurre con muchísima frecuencia, razón por la cual debe buscarse mayor estabilidad para ellos.

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.

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

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

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.

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.

“Artículo 467.- Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”⁴⁵.

Ya en los conflictos laborales colectivos encontramos el derecho de huelga, siempre y cuando el mismo se encuentra enmarcado en la ley.

“Artículo 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo”⁴⁶.

⁴⁵ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador.

⁴⁶ *Ibíd*em, Art. 468

Este artículo habla del procedimiento en el caso de la presentación del pliego de peticiones, el cual se indica deberá ser presentado ante la Inspectoría de Trabajo. En el último inciso se hace referencia a la conformación de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el cual a mi parecer no debería ser conformado, es más no debería realizárselo.

“Artículo 469.- Término del conflicto.- Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto”⁴⁷.

Este artículo refiere el hecho de llegar a un acuerdo, se deberá suscribir una acta entre las partes, con lo que se daría por terminado el conflicto.

“Artículo 470.- Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como

⁴⁷ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones”⁴⁸.

Este artículo indica la necesidad de convocar a mediaciones obligatorias, buscando la conciliación entre las partes, en el caso de un acuerdo quedará en actas, caso contrario deberá ser conocido por el Inspector de Trabajo.

“Artículo 474.- Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte.

No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego”⁴⁹.

En este artículo es en el que me encuentro en total desacuerdo por un lado se habla de la conformación de dicho tribunal, en todos sus miembros tienen

⁴⁸ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

⁴⁹ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

directo interés en la empresa, y por otro en cambio prohíbe la conformación se existiera tal interés, luego se habla de prevaricato en el caso de que alguno demostrare tal interés cuando todos sus integrantes lo poseen de acuerdo a la naturaleza, además de que manejan figuras jurídicas, a las que no siempre se encuentran preparados para asumir,

“Artículo 477.- Conciliación.- Durante la audiencia el tribunal oirá a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria”⁵⁰.

Para la conciliación este artículo señala que se las escucha a las partes, en donde el tribunal, señalando que en el caso de que se llegue a un acuerdo, las partes debe firmar el acta correspondiente.

“Artículo 479.- Término de prueba e indagaciones.- Si la conciliación no se produjere, el tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el tribunal dictará su fallo dentro de tres días”⁵¹.

Esta es otra diligencia dentro de la cual considero que tiene que actuar una persona conocedora de la ley, puesto que la sana crítica y el análisis pormenorizado de la prueba a aportar no puede ser aplicado con una persona que no conozca de leyes, excepto el delegado de la Inspectoría de Trabajo, que siempre se ha demostrado se encuentra parcializado hacia el trabajador. Esto tanto en la evacuación de la prueba correspondiente, así como para la resolución.

“Artículo 480.- De las sesiones del tribunal.- Para cada reunión del tribunal se convocará a los vocales principales y a los suplentes. Si faltare alguno de los principales, lo reemplazará en esa sesión uno de sus suplentes, en orden de nombramiento.

⁵⁰ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

⁵¹ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

El tribunal podrá sesionar y resolver siempre que se encuentren presentes, por lo menos, tres de sus vocales. Pero, en todo caso, las resoluciones serán aprobadas con tres votos conformes.

Si faltare el presidente no podrá sesionar el tribunal”⁵².

Se trata este artículo de poder indicar que las sesiones obligatorias para todos sus miembros, los cuales si no pueden asistir tendrán que enviar suplentes.

“Artículo 481.- Recurso de apelación y nulidad.- Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. De igual término dispondrá el tribunal para resolver.

También será de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso.

Si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo.

No habrá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación que interponga la parte contraria”⁵³.

Aquí se señala que el recurso de apelación, el cual debe ser presentado ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

“Artículo 482.- Trámite de los recursos.- Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos del artículo anterior, la autoridad que presidió el tribunal lo concederá y elevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación”⁵⁴.

⁵² Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

⁵³ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

⁵⁴ *Ibíd*em

Este recurso debe ser presentado como el artículo lo señala ante el Director Regional de Trabajo, en el caso de El Oro y Loja, será el del Azuay, el cual debe ser elevado en el término de dos días.

“Artículo 486.- Tribunales superiores de conciliación y arbitraje.- Para el conocimiento de los conflictos colectivos del trabajo en segunda instancia, habrá tribunales superiores de conciliación y arbitraje, con sedes en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato: el de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; el de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; el de Cuenca, tendrá jurisdicción en las provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y, el de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza”⁵⁵.

La jurisdicción se trata en este artículo, respecto a las regionales para la conformación es el Tribunal Superior de Mediación y Arbitraje y quien debe conocer de acuerdo a la zona que la provincia pertenezca.

“Artículo 487.- Integración de los tribunales superiores.- Los tribunales superiores de conciliación y arbitraje estarán compuestos por:

- a) El Director Regional del Trabajo, quien lo presidirá; y,*
- b) Dos vocales designados por los empleadores y dos designados por los trabajadores.*

En caso de falta o de impedimento del Director Regional del Trabajo será reemplazado por el respectivo subrogante. De no haberlo lo designará el Ministro de Trabajo y Empleo. El nombramiento recaerá necesariamente en un abogado.

⁵⁵ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

Los vocales designados por los empleadores y por los trabajadores, tendrán dos suplentes nombrados en la misma forma que los principales.

*Actuará como Secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje el actuario de la Dirección Regional del Trabajo respectiva, o quien haga sus veces*⁵⁶.

Este Tribunal deberá ser conformado por el Director Regional de Trabajo, así como dos empleadores y dos trabajadores, situación que tampoco pienso debería ser lo más adecuado en la administración de justicia.

“Artículo 488.- Trámite del recurso de segunda instancia.- Para el trámite del recurso de segunda instancia se observará lo siguiente:

a) Recibido el proceso, el Director Regional del Trabajo, mandará que las partes designen dentro de cuarenta y ocho horas a sus vocales. Estos se posesionarán dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación del nombramiento. Posesionados los vocales, el Director Regional del Trabajo, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que en todo caso deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los vocales;

b) Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el tribunal oirá a las partes, las que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes en respaldo a sus derechos y propondrá las bases de conciliación, que versarán exclusivamente sobre los puntos materia de la apelación; y,

c) Si las partes concilian, se levantará el acta correspondiente y quedará terminado el conflicto. En caso contrario se pronunciará el fallo dentro del término de tres días.

⁵⁶ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

*El fallo del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación de dicho fallo*⁵⁷.

En el artículo precedente se habla del trámite del recurso de apelación, después del cual no existirá recurso alguno, como se puede observar en esta etapa también se realizan varias diligencias que para mi punto de vista únicamente deben ser dirigidas por el Director Regional, pero la presencia de los vocales, ¿para qué sirve?, todo esto para mi punto de vista carece de justicia.

*“Artículo 489.- Efectos de los fallos ejecutoriados.- Las condiciones a las cuales deben sujetarse las relaciones laborales, según los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos y según las actas a las que se refieren los artículos 469 y 502 de este Código, tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo*⁵⁸.

Estas resoluciones deben ser ejecutadas de forma obligatoria, tal como se estipula respecto a los contratos colectivos de trabajo.

“Artículo 521.- Decisiones sobre fallos contradictorios.- A fin de mantener la necesaria uniformidad en las decisiones de los tribunales de conciliación y arbitraje, las resoluciones y fallos contradictorios sobre puntos de derecho serán sometidos a conocimiento del Ministro de Trabajo y Empleo el mismo que, con este objeto, integrará una comisión compuesta por un delegado de la Corte Suprema de Justicia, quien la presidirá, por el asesor jurídico del Ministerio de Trabajo y Empleo y por un profesor universitario de derecho laboral, designado por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas, CONESUP.

Las conclusiones a que llegue esta comisión serán remitidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo al Congreso Nacional o, en el receso de éste a la

⁵⁷ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

⁵⁸ *Ibíd*em

*Comisión Especializada Permanente, con el fin de que se dicten las normas legales respectivas*⁵⁹.

Este artículo trata en el caso de que los fallos no se encuentren conforme a derecho se necesita más burocracia, en razón de que no resuelve un concededor de derecho investido de jurisdicción y competencia.

Artículo 522.- Regulación de honorarios.- El Director Regional del Trabajo, regulará los honorarios que deban percibir los miembros y el secretario de los tribunales de conciliación y arbitraje de primera instancia, y de los peritos que hubieren intervenido, señalando el porcentaje que cada parte debe pagar, siempre con criterio favorable para los trabajadores.

De estas resoluciones se podrá apelar dentro de dos días, ante el Subsecretario de Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien fallará dentro del término de dos días de recibido el proceso. En la misma forma determinada en el inciso primero, los Subsecretarios de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, regularán los honorarios de los miembros del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, así como de los secretarios y de los peritos que hubieren intervenido en ellos.

Artículo 523.- Caso de delito de concusión.- La percepción por parte de los miembros de los tribunales, de los secretarios o de los peritos, de cualquier emolumento no fijado de acuerdo con el artículo anterior, constituye delito de concusión. El Ministro de Trabajo y Empleo, en conocimiento de estos hechos, está en la obligación de denunciarlos ante los fiscales competentes. Cualquiera de las partes podrá intervenir directamente acusando tal delito.

Artículo 524.- Fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.- El valor de las multas que se recauden en virtud de la aplicación de estas disposiciones incrementará los fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.

⁵⁹ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

Los materiales que he empleado para el desarrollo de la presente tesis fueron en el acopio teórico, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas, diccionarios, textos jurídicos, internet, la biblioteca en carta disponible, entre los principales.

Para la recopilación empírica utilicé, cuestionarios impresos para las encuestas, grabadora para las entrevistas y fichas de estudio para estudio de casos y un cuaderno de campo.

5.2. Métodos

El presente trabajo de investigación lo realice mediante la utilización del método científico dentro del cual la observación, el análisis, la síntesis y la experimentación fueron los procesos lógicos requeridos para alcanzar el conocimiento científico.

El Método Hipotético Deductivo, lo emplee para lograr la formulación precisa y específica del problema y la propuesta de los objetivos.

5.3. Técnicas

Las técnicas empleadas para la revisión de la literatura, principalmente fueron el fichaje bibliográfico nemotécnico, teniendo como fuentes principales de consulta la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y los diferentes portales de internet, donde obtuve acceso a diferentes páginas oficiales que me proporcionaron la información requerida.

En lo referente al acopio empírico, la selección de las muestras poblacionales, para el caso de las encuestas las dirigí a profesionales del derecho y la encuesta a distinguido expertos en la materia que aportaron de forma importante e indispensable al desarrollo de la presente tesis.

Las encuestas aplicadas dentro de la investigación de campo, las realice en forma escrita y de carácter cerradas, el cuestionario estuvo compuesto por seis preguntas y los resultados de las mismas fueron tabulados utilizando un cuadro en el constaron la variable, frecuencia y el porcentaje correspondiente a cada una y representadas en gráficos tipo pastel; en el caso de las entrevistas fueron de carácter oral utilizando una grabadora para luego reproducirlas en el papel y luego fueron analizadas en forma individual mediante la presentación, interpretación y análisis; título que se encuentran en forma implícita después del gráfico de cada pregunta.

6. RESULTADOS

6.1. Resultado de las Encuestas

PRIMERA PREGUNTA

¿Piensa Usted que los dirigentes sindicales tienen estabilidad laboral por su condición misma de ser representantes?.

CUADRO Nro. 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	6,67%
NO	28	93,33%
TOTAL	30	100%

Fuente : Encuestas realizadas
Elaboración: Sarita Honores



INTERPRETACIÓN

El universo de encuestados que es de 30 personas, 28 que corresponden al 93,33%, indican que los dirigentes sindicales no tienen estabilidad económica; y, el 6,67% que son 2 personas, piensan en cambio lo contrario.

ANALISIS

Por lo que expone la mayoría de los encuestados, si se encuentran de acuerdo con que los dirigentes sindicales no tienen estabilidad laboral por cuanto su condición es un poco polémica de ser quienes luchan por el bienestar de sus compañeros.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera Usted que se vulnera los derechos de los trabajadores que son dirigentes sindicales cuando estos son despedidos sin explicación alguna por la simple defensa de los derechos de todos sus compañeros?.

CUADRO Nro. 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93,33%
NO	2	6,67%
TOTAL	30	100%

Fuente : Encuestas realizadas
Elaboración: Sarita Honores



INTERPRETACIÓN

El universo de encuestados que es de 30 personas, 28 que corresponden al 93,33%, creen que si existe vulneración los derechos de los trabajadores cuando estos son despedidos sin explicación alguna por el simple hecho de defender los derechos de todos sus compañeros, mientras que el 6,67% que son 2 personas, opinan lo contrario.

ANALISIS

Las personas encuestadas en su mayoría manifiestan que los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados puesto que sin explicación alguna y sin el debido procedimiento son despedidos por el simple hecho de ser dirigentes sindicales.

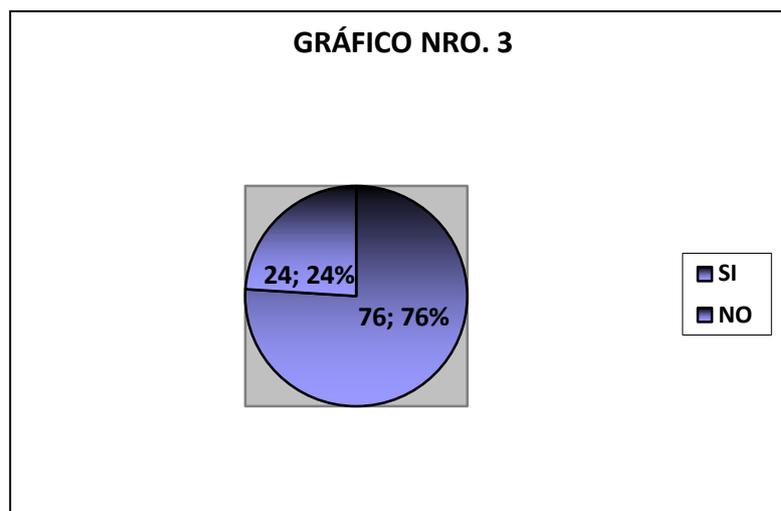
TERCERA PREGUNTA

¿Piensa usted que la falta de una norma que proteja a los trabajadores que son dirigentes sindicales es una causa para que los mismos sean despedidos de una forma inescrupulosa?

CUADRO Nro. 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	76%
NO	07	24%
TOTAL	30	100%

Fuente : Encuestas realizadas
Elaboración: Sarita Honores



INTERPRETACIÓN

Del total de las personas encuestadas, el 76,6% que constituyen 23 personas creen que se debe a la falta de una norma jurídica que proteja a los trabajadores que son dirigentes sindicales, mientras que el 23,3% considera lo contrario.

ANALISIS

Las personas encuestadas manifiestan que la falta de la normativa que proteja a los trabajadores es la circunstancia dentro de la cual se amparan los empleadores para que los mismos sean despedidos de su trabajo de una forma inescrupulosa y sin explicación alguna, todo esto debido a que el empleador prefiere que los derechos de los trabajadores no sean reclamados.

CUARTA PREGUNTA

¿El despido de las personas que son dirigentes sindicales es un aspecto que le afecta a su familia y al entorno social?

CUADRO Nro. 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80%
NO	6	20 %
TOTAL	30	100%

Fuente : Encuestas realizadas

Elaboración: Sarita Honores



INTERPRETACIÓN

De las personas encuestadas el 80% de las mismas consideran que si afecta al entorno familiar y social, el hecho de ser despedidos sin explicación alguna, mientras que el 20% de la población encuestada manifiesta lo contrario.

ANALISIS

Las opiniones de las personas encuestadas van en el sentido de determinar que son muchas las consecuencias que repercuten en el entorno familiar de

carácter financiero, psicológico y emocional; en cambio en lo social afecta en el sentido de que afecta al entorno de todos los miembros de la familia.

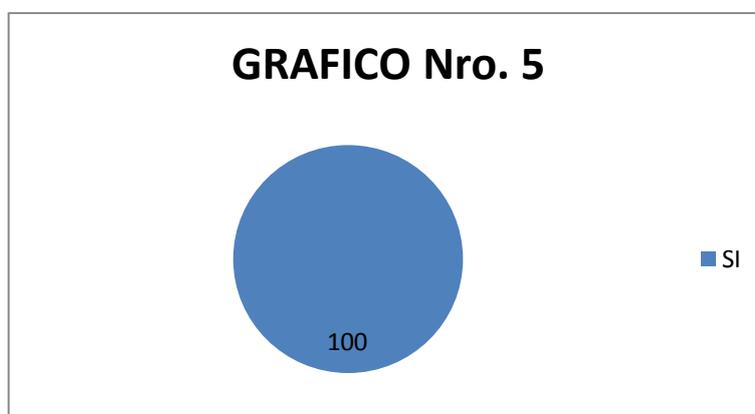
QUINTA PREGUNTA

¿Proponer un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para incluir una norma de proteja a los trabajadores que se desempeñan como dirigentes sindicales?

CUADRO Nro. 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	--	--
TOTAL	30	100%

Fuente : Encuestas realizadas
Elaboración: Sarita Honores



INTERPRETACIÓN

El total de los encuestados que son 30 personas que corresponde al 100%, se encuentran de acuerdo en la propuesta de reforma legal al Código de Trabajo para establecer una norma que proteja a los trabajadores que se desempeña como dirigentes sindicales.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Para la realización de la investigación, en el proyecto propuesto se encuentran planteados un objetivo general que es el siguiente:

Realizar un análisis jurídico, doctrinario, y bibliográfico del despido intempestivo en el Código de Trabajo.

Este objetivo fue comprobado a través de la realización de la revisión literaria, en donde por medio de marco conceptual, se realizó un estudio de los de conceptos más importantes de la presente temática, en el marco doctrinario se abordó el estudios de las principales directrices en el ámbito del derecho laboral y del despido intempestivo y a través del marco jurídico, se realizó un estudio analítico de las disposiciones pertinentes que refuerzan mi punto de vista.

- El primer objetivo específico que se refiere a: **“Determinar que los dirigentes sindicales sean protegidos y exista estabilidad laboral”**.

Durante el análisis del Marco Doctrinario y Conceptual se realizó un estudio profundo de la evolución del derecho laboral en el Ecuador. Además en la pregunta Nro. 4 la gran parte de la población encuestada se encuentra de acuerdo en que los dirigentes sindicales deben ser protegidos.

- El segundo objetivo específico, que trata de: **“Establecer que despedir intempestivamente a las dirigentes sindicales vulneran derechos y principios constitucionales”**.

Este objetivo en la elaboración del marco jurídico en donde se hace un análisis minucioso del derecho al trabajo en la Constitución de la República del Ecuador, y en el Código de Trabajo además puede ser comprobado a través de la pregunta Nro. 2 vulnerando derechos constitucionales.

El tercer objetivo específico: ***Demostrar que la falta de una norma jurídica que no permita el despido intempestivo a los trabajadores que son dirigentes sindicales, y si existe esto sean sancionados drásticamente.***

Este objetivo se cumple porque la totalidad de los encuestados y entrevistados de la quinta pregunta están de acuerdo, que se debe proponer una reforma al Código de Trabajo, para que exista una norma que establezca la estabilidad laboral a los dirigentes sindicales.

7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis presentada en el proyecto de investigación se fue la siguiente: ***“La falta de una legislación conforme a los principios y garantías constitucionales de los dirigentes sindicales para protegerlos de un despido intempestivo por sus actividades atentan contra sus derechos personales y laborales”***, la cual pudo ser contrastada en su

totalidad debido a que se realizó un análisis coherente a lo relacionado a la normativa antes señalada en el marco jurídico, además de ello en la aplicación de la encuesta ya que en la pregunta Nro. 2 de la misma la mayoría de las personas piensan que si se vulneran los derechos laborales de los dirigentes sindicales.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA

El objetivo de esta investigación está íntimamente ligado a la propuesta jurídica, ya que con la investigación teórica, doctrinaria y de campo, me permite tener un criterio amplio y profundo.

Nuestra sociedad ecuatoriana, en los últimos tiempos ha llegado al extremo de marginar a la mayor parte de la población, continuamente los gobiernos de turno, nos agobian con duras medidas económicas, que ha sumido a las familias ecuatorianas en graves dificultades, a tal punto, que no pueden solventar ni siquiera sus necesidades básicas. En este campo poblacional marginado ya desposeído se encuentra la clase trabajadora del País. La disposición legal y constitucional de la existencia decorosa y una remuneración justa que cubra necesidades, no deja de ser puro entusiasmo. Generalmente el trabajador entrega su fuerza de trabajo, sin ser retribuido justamente, pues es pagado con un salario, como en la actualidad, que no cubre las más elementales necesidades de su hogar; situación está que se agudiza cada día con la crítica de la situación económica y financiera que atraviesa el país, como consecuencia del quemimportismo e irresponsabilidad de los gobiernos de turno.

En este contexto social, el Código del Trabajo Ecuatoriano, ha sido creado para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores como aspiración permanente de respuesta a las justas conquistas de la clase trabajadora. El Código Laboral inspirado en el derecho social, cuyo objetivo es la justicia social, sin contradicciones jurídicas de ninguna naturaleza. Sin embargo, en la realidad, sabemos que los trabajadores, personas humildes poco saben de lo que significa luchar por los derechos de las personas que son parte de una empresa como dirigentes sindicales y ser despedidos por el simple hecho de ejercer esta condición.

La Legislación Sustantiva Laboral, consagra al principio universal de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales, y que será nula toda estipulación en contrario”, abiertamente ante este principio, los trabajadores incurren en el sacrificio de sus garantías y prestaciones establecidas en la ley, antes que ser dirigentes sindicales. Pero a más de la realidad que venimos describiendo existe otra gran verdad a la que tiene que estarse el trabajador; por ser éste la parte débil en el campo laboral, se deduce que jamás puede esperar largos años para el pronunciamiento de la justicia; sin embargo de ello, cuando ha sucedido tras larga espera y duros sacrificios jurídicos logra alcanzar la tan ansiada sentencia condenatoria a favor sus derechos económicos, se encuentra que no puede efectivizar dicho pago, por cuanto, el patrono se niega rotundamente a hacerlo; Frente a esta realidad comprobada en la presente investigación, surge entonces la necesidad de establecer disposiciones para que protejan a los dirigentes sindicales como tal, de tal manera que permita la protección judicial y administrativa en los derechos del

trabajador por quienes son los encargados de prestarlos a lo largo de la historia han sido los que menos han cumplido con prestar las garantías eficientes que tienden a garantizar los derechos de este sector vulnerable de la sociedad, es así que cada conquista laboral que se ha logrado por parte de los trabajadores ha sido en gran parte para un adelanto en lo que a sus derechos se refiere, pero desafortunadamente ha quedado en eso es decir en letra muerta toda vez que la protección a la cual se hace referencia en el Código del Trabajo en la realidad es muy difícil que esta se llegue a cumplir a cabalidad.

Todo ello conlleva a que exista una eficiente regulación y efectivice el fiel y estricto cumplimiento de los principios constitucionales a favor de los trabajadores dentro de nuestra Legislación lo que ha hecho que principios constitucionales como el del Art. 33, en lo que respecta a la garantización del trabajo como un derecho y un deber social así como el art. 75, en lo que concierne a obtener de la administración de justicia una tutela efectiva, imparcial y expedita, nos encontramos frente a una gran contradicción si el Estado es el encargado de brindar la protección enunciada en líneas anteriores, entra en tela de duda porque no se garantiza la efectividad en lo más mínimo de proteger al trabajador tanto en una forma administrativa y judicial, todos estos errores hacen que los derechos de los trabajadores se vean tremendamente violentados y vulnerados por los señores Asambleístas, que con la creación de una Ley, no prevén las consecuencias inconstitucionales, ilegales y nefastas que acarrearán hacia uno de los sectores más vulnerables de la sociedad como lo es el sector de los trabajadores.

En vista de las irregularidades que se ha venido dando en los trámites administrativos en las Insectorías del Trabajo, al resolver sobre las peticiones de Visto Bueno, principalmente cuando las solicitan los empleadores, en claro detrimento de los derechos de los trabajadores.

Tengo por demás entendido que la protección judicial y administrativa contemplada en la Ley, no rija solo como norma estricta, su aplicación debe ser práctica y objetiva y responder a las necesidades propias del trabajador.

“El Código del Trabajo efectivamente regula las relaciones entre empleadores y trabajadores. Se trata de dos sectores sociales diferentes irreconciliables y antagónicos entre sí, que defienden sus intereses de industrias, Comercio y los trabajadores a través de sus organizaciones clasistas: Asociaciones, Gremios y Sindicatos. Los primeros se reúnen para planificar sus ganancias, garantizar sus importaciones y exportaciones, les interesa el lucro. Los trabajadores en cambio forjan su unidad, se organizan para detener los abusos de la patronal”⁶⁰

“Las relaciones a que se refiere el Derecho Laboral, entre empleadores y trabajadores son aparentes, casi en todo el mundo y en especial, en los países capitalistas, los trabajadores han desatado verdaderas luchas y confrontaciones para el respeto por lo menos en parte de sus derechos.”⁶¹

⁶⁰ Dr. Víctor Samaniego. Derecho Laboral. Año 2003. Impreso en Ecuador. Pág. 34 y 35.

⁶¹ OPCIT. Pág. 37.

“No se trata entonces de relaciones de cordialidad de una mutua como reciproca comprensión, ha existido siempre beligerancia ante los reclamos formulados por los trabajadores” ⁶²

“La constitucionalización del Derecho del Trabajo se inicia en el mundo con la Constitución Alemana de 1919, y en América, con la Constitución Mexicana de 1917, las mismas que dan nacimiento a lo que se ha llamado “El Nuevo Derecho Social del Trabajo”, que recoge los principios generales del Derecho Laboral, enmarcados en un contexto de justicia social y bien común. “Posteriormente se consolida el proceso de constitucionalidad en las sucesivas Cartas Políticas que hemos tenido, como la de 1945, 1946, 1967, 1978 y 1998” ⁶³

Nuestra actual Constitución Política de la República del Ecuador, en su Sección octava, dentro de los principios de trabajo y seguridad social en su Art. 33, ya nos habla de algunos derechos favorables a favor de los trabajadores en lo que respecta al campo de la tutela imparcial, y expedita de sus derechos e intereses, el mismo que textualmente nos dice: “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 garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

⁶² OPCIT. Pág. 39.

⁶³ Ab. Mayorga Julio. Doctrina Teoría y Práctica en materia laboral. Primera edición. Pág. 155.

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁶⁴

Entonces desde todo punto de vista esta la no tipificación de la imprescriptibilidad de las acciones laborales, contraviene contundentemente con lo que establece nuestra actual Carta Política, pues si manifiesta que la Constitución protege al trabajador en todas sus formas lo cual en lugar de proteger al trabajador se está parcializando y operando a favor del empleador entonces me pregunto dónde queda la aplicación de los principios constitucionales y laborales, en donde queda el principio In dubio Pro trabajador.

“En muchos de los casos los señores legisladores han dejado mucho que desear en la creación de cuerpos legales que lo único a lo que contribuyen es a la saturación procesal y la violación flagrante a la Constitución y en este caso a los Derechos Universales y Tratados Internacionales del trabajador, por una serie de motivos, generando incertidumbre y vulnerando los derechos de estos, que se encuentran consagrados en la Constitución de la República del Ecuador”⁶⁵.

La disposición legal contemplada en el Código del Trabajo establece una clara transgresión a los derechos de los trabajadores que garantiza la Carta Magna.

Es así que siendo quizá el derecho más importante de todo trabajador como lo es el principio In dubio Pro trabajador, considero que se debería dar

⁶⁴ Constitución de la República del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 56.

⁶⁵ Solar, Claro. Derecho Civil. Editorial Espasa. Año. 2005. Pág. 39.

prioridad sobre cualquier otra norma obviamente que no contradiga a la Constitución lo cual significaría que es una norma nula, pero que en el campo empírico esto no sucede, de esta manera se han dictado un sinnúmero de fallos por los administradores de justicia, basándose en la norma y en la idea de que todo debe regirse a un procedimiento. Así mismo se hace inútil toda intención de querer la prontitud procesal en esta materia.

Es importante destacar que si bien es cierto las normas que garanticen la celeridad procesal existen ahora bien en donde se está fallando es en el campo de creación de leyes que lo único que tienden es a un prolongamiento indebido, procedimiento que mi propuesta de reforma tiende a efectivizar este cumplimiento.

El presente trabajo en tal motivo, está orientado, a establecer correcta la aplicabilidad por parte de los organismos del Estado, tendientes a garantizar el correcto desenvolvimiento de las normas constitucionales, que por que significan los derechos de los trabajadores se lo debe hacer en forma eficaz, en tal virtud lo que planteo es una reforma estructural a la poca aplicabilidad de estos organismo del Estado, por otro que va a ayudar a una correcta protección a los trabajadores por parte de los organismos judiciales y administrativos.

8. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el análisis de campo y doctrinario estimo que he llegado a las siguientes conclusiones:

Primera: La legislación laboral se encuentra totalmente caduca siendo urgente la necesidad de la elaboración de un nuevo Código del Trabajo.

Segunda: Los conflictos colectivos son circunstancias que deben ser resueltas de forma permanente por los dirigentes sindicales por ello mismos elegidos.

Tercera: Se vulnera el derecho de todas las personas a la tutela judicial efectiva, por cuanto no exista una norma específica de protección a los dirigentes sindicales.

Cuarta: No existe seguridad alguna ni estabilidad para los dirigentes sindicales, ya que no hay norma sustantiva para el efecto.

Quinta: Los conflictos colectivos muchas de las veces son solucionados por acuerdos previos entre representantes de trabajadores y empleadores reinando la corrupción en dichos acuerdos.

9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que presento en la presente tesis son las siguientes:

Primera: A la Asamblea Nacional, para que realice de forma urgente un nuevo Código del Trabajo.

Segunda: A los representantes de los trabajadores para que ejerzan dicha representación con la ética que corresponde al desarrollo de dichos cargos.

Tercera: A las escuelas de Derecho del país, para que organicen charlas, cursos y seminarios acerca del Derecho Laboral en todo su contenido.

Cuarta: A la Asamblea Nacional, para que sugiera la protección de los dirigentes sindicales para que los mismos puedan ejercer las representaciones con la tranquilidad que esto amerita.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

LEY REFORMATORIA A

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, es deber prioritario de la Función Legislativa, adecuar el marco Jurídico a los actuales requerimientos de la sociedad ecuatoriana.

Que, el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, protege el trabajo como un derecho irrenunciable de las personas, y como deber y responsabilidad primordial del Estado.

Que, el Art. 326, contempla los principios en que se sustentan los derechos de los y las trabajadoras.

En uso de las facultades que le confiere el Artículo 120, numeral 6, de la actual Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo Innumerado 1.- Refórmese un Artículo después del Artículo 187 que dirá:

Estabilidad de dirigentes sindicales: No se podrá terminar la relación laboral con los trabajadores o trabajadoras que se encuentren ejerciendo un cargo sindical, excepto por las razones expuestas para el visto bueno. De realizarlo el empleador estará sujeto al triple a las sanciones determinadas para el despido intempestivo. Además de que el dirigente podrá seguir perteneciendo y ejerciendo su cargo por el tiempo que haya sido elegido.

Art. 2.- La presente Ley Reformativa al Código de Trabajo, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a los tres días del mes de septiembre del año 2014.

F) El Secretario

F) El Presidente

10. BIBLIOGRAFÍA

1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2008.
2. VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO, Carlos, SÁNCHEZ – CASTAÑEDA, Alfredo. La Justicia Laboral; administración e impartición. Instituto de Investigaciones Jurídicas – Universidad Autónoma de México, México 2005, en www.bibliojuridica.org/libros/4/1/600/4pdf
3. OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial DATASCAN S.A. Guatemala, Primera edición. Año 2009
4. GOLDSTEIN Mabel, “DICCIONARIO CONSULTOR MAGNO”. Editorial Círculo Latino Austral S.A. Buenos Aires – Argentina. Año 2008
5. <http://www.nodo50.org/opcion/219/opinion2.php>
6. www.wikipedia.org/seguridadesocial
7. <http://definicion.de/seguro-social/#ixzz2Xpa4IET0>
8. Organización Mundial del Trabajo en www.oit.org
9. <http://www.definicionabc.com/social/hogar.php#ixzz2XtaAlao0>
10. VARIOS AUTORES. Programa Andino de Derechos Humanos. Enero del 2012. Universidad Andina Simón Bolívar
11. <http://www.iccc.es/2008/05/breve-historia-de-la-seguridad-social/#sthash.HSZS8yll.dpuf>
12. <http://www.es.catholic.net/familiayvida/154/294/articulo.php?id=48901>
13. <http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/fam-wrks.htm>
14. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013.
15. Almansa Pastor, J.M.: Derechos de la Seguridad Social. 7ª edición unificada. Madrid 1981
16. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Año 2010.
17. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Año 2011.
18. GONZÁLEZ ORTEGA, S. Introducción al Derecho de la Seguridad Social. Tirant lo blanch, Valencia, 2008

19. DEL VALLE, J.M. y RABANAL, P. Derecho de Seguridad Social. Cinca, Madrid, 2007
20. INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. PRIMERA EDICIÓN, 2007. “Guía básica de información de seguridad y salud en el trabajo”.
21. García Marcos, C.: “El papel de la Seguridad social en la nueva economía”, en Seguridad Social una perspectiva histórica. Colección Seguridad Social, nº 22. Mº de Trabajo y Asuntos sociales. Madrid 2001.
22. Tamburi, F.: “La Seguridad Social en América Latina: Sentencias y perspectivas”. México 1985
23. http://www.silviasalgadoandrade.com/index.php?option=com_content&view=article&id=322:ley-de-seguridad-social-para-mujeres-que-realizan-trabajo-domestico-no-remunerado&catid=10:comision-derechos-trabajadores&Itemid=13
24. http://siis.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/seminario_genero2010/doc/2008/Doc_Tematico_sobre_Uso_del_Tiempo.pdf
25. <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/439-el-trabajo-domestico-no-remunerado-equivale-a-217-del-pib>
26. Buen Lozano, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio. Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Año 1997.

11. ANEXOS PROYECTO

1. TEMA

“NECESIDAD DE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL A LOS DIRIGENTES SINDICALES, PARA QUE NO SEAN DESPEDIDOS DE FORMA INTEMPESTIVA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”

2. PROBLEMÁTICA

Uno de los principales inconvenientes que ha poseído el Ecuador es la lucha de los trabajadores en defensa de sus derechos, a través de la historia los ecuatorianos hemos sido testigos de las constantes protestas de esta parte de la población ecuatoriana para por medio de esta forma de protesta alcanzar algunos de sus objetivos.

Por ello, han sabido organizarse a través de asociaciones y sindicatos para que por medio de representantes, quienes como dirigentes principales son quienes han tomado la iniciativa en la representación de toda la clase trabajadora, y son quienes han puesto en riesgo su trabajo ya que han pasado a ser la pesadilla de los empleadores quienes han despedido a la mayoría de ellos para callar sus voces, siempre en beneficio propio.

Todos conocemos que los derechos laborales son irrenunciables, y que el despido intempestivo trae consigo una sanción, sin embargo de ello la

vulneración a los dirigentes sindicales los cuales buscan el bienestar propio y de sus compañeros es en muchas de las ocasiones devastador, ya que hoy en día encontrar un trabajo en nuestro país es muy complicado, por lo que es necesario que este despido sea un poco más complejo a quienes se han sacrificado en búsqueda del respeto a los derechos laborales de las personas que se rigen por el Código de Trabajo en el Ecuador.

3. JUSTIFICACIÓN

Debido al continuo interés de la Universidad Nacional de Loja por formar profesionales con conocimientos científicos y espíritu socio-humanista promueve la permanente investigación científica, especialmente en la Modalidad de Estudios a Distancia, teniendo como principal propósito la vinculación de la comunidad educativa universitaria con la sociedad. Siendo la Modalidad de Estudios a Distancia una de las principales promovedoras de nuevos conocimientos dentro de todas sus carreras y en especial la carrera de Derecho, la misma que propicia espacios encaminados a mejorar el sistema judicial de nuestro país.

Al realizar un minucioso análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores y en especial de quienes son representantes de los mismos, se puede deducir que es convenientes para los empleadores el despedirlos, cuando a juicio de los mismos pueden ser un “problema” para su empresa.

Los beneficios obtenidos como producto de la ejecución del presente proyecto serían una base fundamental para proteger a quienes se destacan por la lucha en el conflicto de intereses entre la parte empleadora como a parte trabajadora, para lograr una armonía y evitar vulneración de derechos laborales.

La realización de la presente tesis es factible, porque cuento con la bibliografía necesaria para realizarla, considerándome además la importancia jurídica que la misma posee dentro de nuestra sociedad.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

Realizar un análisis jurídico, doctrinario, y bibliográfico del despido intempestivo en el Código de Trabajo.

4.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar que los dirigentes sindicales sean protegidos y exista estabilidad laboral.
- ✓ Establecer que despedir intempestivamente a las dirigentes sindicales vulneran derechos y principios constitucionales.
- ✓ Demostrar que la falta de una norma jurídica que no permita el despido intempestivo a los trabajadores que son dirigentes sindicales, y si existe esto sean sancionados drásticamente.

4.3. HIPÓTESIS

La falta de una legislación conforme a los principios y garantías constitucionales de los dirigentes sindicales para protegerlos de un despido intempestivo por sus actividades atentan contra sus derechos personales y laborales.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. MARCO CONCEPTUAL

5.1.1. DERECHO SOCIAL

A decir de Patricia Villalobos: “El Derecho Social abriga inicialmente la defensa de los más pobres de los desposeídos, de quienes se distingue en la sociedad por tener menos condiciones materiales, por no tener las mismas oportunidades para su desarrollo.”⁶⁶ Anida y tutela, como derecho positivo, los derechos de los campesinos.

5.1.2. TRABAJO

Anbar, en relación al trabajo manifiesta:

⁶⁶ VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO, Carlos, SÁNCHEZ – CASTAÑEDA, Alfredo. La Justicia Laboral; administración e impartición. Instituto de Investigaciones Jurídicas – Universidad Autónoma de México, México 2005, en www.bibliojuridica.org/libros/4/1/600/4pdf

“El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital⁶⁷”.

Del concepto abordado puedo decir que trabajo se considera a la actividad realizada a cambio de una contraprestación económica. Por eso existe una frase que afirma que trabajo es aquello que no harías si no te pagaran por ello.

En igual sentido, Enrique Fernández Maldonado Mujica al referirse al trabajo, manifiesta:

“Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración⁶⁸”.

Por lo tanto puedo decir que el trabajo es concebido como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de

⁶⁷ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2001, pág. 68.

⁶⁸MALDONADO MUJICA, Enrique Fernández, Flexibilidad, Empleo y Productividad, Editorial Conejo, Lima Perú 2008, p. 2.

bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario. Por otra parte, el trabajo consiste en el ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo un trabajo de carácter económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden.

En el mismo sentido, el trabajo es considerado como uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por su propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo.

Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral. La relación de trabajo entre el empleador y el empleado está sujeta a diversas leyes y convenios, aunque también existe lo que se denomina como trabajo en negro que son aquellas contrataciones realizadas en forma ilegal y que permiten la explotación del trabajador.

5.1.3. TRABAJADOR

Guillermo Cabanellas respecto al trabajador señala:

“Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no⁶⁹”.

De la definición anotada puedo decir que trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regularla figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara.

Rosalio Bailón al referirse al trabajador, manifiesta:

“Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad

⁶⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina 2000.

suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre⁷⁰.

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

En conclusión el trabajador es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

⁷⁰BAILON, Rosalio, Legislación laboral segunda edición, Editorial Noriega, México, D.F., 2005, pág.8.

5.1.4. EMPLEADOR

Según Ruy Díaz:

“Empleador aquella persona que da empleo. Puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo⁷¹”.

Del concepto puedo determinar que empleador es la persona que da empleo, que puede ser una o más personas naturales o jurídicas. El concepto tiene íntima relación con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

El empleador está obligado a brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho a la seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, entre otros.

5.1.5. DERECHO AL TRABAJO

El Chileno Héctor Escribar, define al derecho al trabajo como:

⁷¹ROMBOLA, Néstor y REBOIRAS, Lucio, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Editorial Ruy Díaz, Buenos Aires Argentina, 2004, Pág. 17.

“El conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles⁷²”

Como crítica de esta definición puedo decir que el concepto de los “económicamente débiles” es perturbador por establecer una categoría económica puramente aproximativa, pero le reconoce el mérito de subrayar el carácter protector de este derecho; por lo tanto se lo concibe como el derecho de los trabajadores.

Para Pérez Botija, el derecho al trabajo es:

“El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo⁷³”.

Del concepto referido concluyo que el Derecho del Trabajo, es un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico.

⁷²ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor, Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Zig-Zag, Santiago de Chile, 2001, pág. 24.

⁷³PEREZ, Botija, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Conejo, Madrid España, 2000, pág., 57.

El Derecho del Trabajo goza de autonomía porque es una disciplina jurídica que cuenta con autonomía jurídica, porque cuenta con un sistema normativo propio conformado por principios doctrinarios y una legislación especial independientes de las demás ramas del derecho que pudieran tratar de abarcarlo, autonomía científica, está dada por el hecho de que sus instituciones pueden ser objeto de sistematización orgánica para lograr un orden de estudio homogéneo y extenso, y la autonomía didáctica, se aprecia en el hecho que el Derecho del Trabajo puede ser objeto de estudio en forma separada de otras disciplinas jurídicas, permite que el Derecho del Trabajo sea materia de estudio en todas las Facultades de Derecho de las universidades e incluso se estudie en algunas Facultades de profesiones no jurídicas.

La Finalidad del Derecho del Trabajo, es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, pero no manteniendo siempre un carácter tuitivo sobre los primeros.

El trabajo como actividad conlleva al bienestar social y a la realización de la persona humana. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

5.1.6. LEGISLACIÓN LABORAL

Según Jorge Egas Peña, entendemos por legislación laboral:

“Aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador. La legislación laboral es una rama del derecho relativamente joven en comparación con otras ramas ya que surge recién en el siglo XX luego de muchos años de protestas y reclamos de sectores obreros que pedían por mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad. La legislación laboral es sumamente importante y siempre se recomienda a los trabajadores conocerla a modo de poder reclamar lo que les corresponde pero también para saber cuáles son sus obligaciones frente a quien los emplea⁷⁴”.

Por lo tanto puedo afirmar que la legislación laboral es la disciplina o ciencia del derecho, cuyo fin último puede resumirse en garantizar la paz social y dentro del cual, analizando el derecho común o privado como un derecho

⁷⁴EAGAS PEÑA, Jorge, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, Editorial Edino, Guayaquil 2001, pág. 38.

general, se estudia la Teoría de las Obligaciones o las Relaciones Obligatorias que nacen de las relaciones jurídicas entre sujetos de derecho, esto con el propósito de proteger o tutelar el cumplimiento, básicamente, del objeto de esas relaciones, es decir, el cumplimiento de la obligación, sin importarle al derecho, en principio -no siempre así-, los sujetos de esas relaciones jurídicas, garantizando así el logro del fin último perseguido por el derecho, el cual es esa paz social, es decir, el derecho o sistema jurídico le da las herramientas o medios lícitos al acreedor o beneficiario de ese objeto para que pueda ver cumplida la obligación a su favor por parte del deudor, sin importarle su condición económica o social ni las causas de su incumplimiento, mientras que al deudor le da la oportunidad de alegar a su favor las excepciones al cumplimiento de la obligación lícitamente contraída, también sin importarles las condiciones sociales o económicas de este, sino lo que le importa al derecho común, como un derecho general, es el cumplimiento de la obligación objeto de la relación jurídica para que pueda mantenerse esa paz social deseada.

Mientras que en el derecho laboral se cambia este paradigma, ahora y por razones históricas-sociales que luego analizaremos, la protección o tutela ahora va dirigida fundamentalmente, no hacia el objeto de la relación laboral (trabajo), sino también a los sujetos de la misma (trabajador-patrono), el derecho laboral busca resaltar la prelación que debe tener el contenido ético-social sobre el simple carácter patrimonial de las relaciones obligatorias tutelado casi exclusivamente por el derecho común.

5.1.7. ESTABILIDAD LABORAL

Américo Rodríguez, manifiesta:

“La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral⁷⁵”.

Por lo tanto la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen

⁷⁵PLA RODRIGUEZ, Américo, Los principios del derecho del trabajo, 5ª. Edición, Buenos Aires Argentina, 2002, pág. 32.

inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

Dentro de las condiciones de empleabilidad, se encuentra otorgar capacitaciones, incentivos, un ambiente laboral adecuado, condiciones estructurales acomodadas, entre otros puntos, temas que efectivamente son importantes a la hora de evaluar un trabajo o de evaluar la producción que están llevando a cabo los individuos dentro de una organización.

5.1.8. DERECHO LABORAL

En el Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales consta como definición de Derecho Laboral: *“Aquel que regula las relaciones jurídicas*

surgidas del trabajo en relación de dependencia. Participa tanto del derecho público como del privado”⁷⁶

Es el régimen de trabajo, parte del derecho social que participa de normas del derecho público y privado, por lo que es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica. Conjunto de normas, reglas y principios de orden público – de interés general – que regulan una serie de relaciones derivadas de la actividad laboral humana, con fines tutelares al trabajador y básicamente respecto del trabajo que se desarrolla en relación de dependencia, es decir frente a un empleador, sea este persona natural o jurídica, y a cambio de una contraprestación monetaria.

Dentro de su regulación normativa, pretende asegurar el reconocimiento de los más mínimos derechos y garantías durante la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad del trabajador, compensar la diferencia provocada por la inferioridad económica de los trabajadores frente a sus empleadores, por lo que les otorga suficiente protección jurídica.

5.1.9. INESTABILIDAD LABORAL

“Si la estabilidad laboral no es percibida, estaríamos hablando de inestabilidad laboral, siendo ésta una demanda externa que causaría estrés. Las

⁷⁶ Diccionario Ruz Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales

condiciones de inestabilidad aumentan la incertidumbre y hacen particularmente vulnerables a los hogares⁷⁷.

En primer lugar, este autor señala que la inestabilidad laboral es una de las dimensiones de la precariedad laboral y va asociada a un amplio número de situaciones que comportan discontinuidad laboral. La segunda es la insuficiencia de los ingresos salariales ya que limita el nivel de vida, la autonomía, el control sobre el futuro y la posición social del trabajador. La tercera es la degradación de las condiciones de trabajo, entendida como tal el que éstas sean inferiores a los estándares, y la falta de control sobre las mismas. Finalmente, la falta de protección social, íntimamente ligada a la desregulación, es otra de sus dimensiones.

Vivimos en un mundo de cambios, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana no será el mismo, pues día a día se va transformando. Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto las empresas (entendidas estas como los entes que invierten su capital en el negocio), como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.

⁷⁷BECCARIA, Luis, La Inestabilidad Laboral en la Argentina <http://www.revistatodavia.com.ar/todavia14/notas/beccaria/txtbeccaria.html> , Agosto de 2006.

4.1.10. RÉGIMEN LABORAL

“Es el conjunto de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado.

Es un derecho de naturaleza mixta, publico privado, por la dualidad de intereses que las normas laborales protegen⁷⁸”.

El Derecho Laboral es la intervención del Estado dentro de las relaciones laborales privadas. El Estado limita las relaciones laborales privadas por medio del Derecho Laboral. Este Derecho ha nacido para proteger a la parte más débil, la cual sería el trabajador, a pesar de ello también le da cierta protección al empleador.

El Derecho Laboral se ha adaptado a la realidad, pues ahora para hablar de Derecho Laboral tiene que haber libertad, ya que antes de esto no se puede hablar de Derecho Laboral. El factor libertad es esencial porque así puedes trabajar con la persona que quieras, contratar a quien te convenga y en las condiciones que las partes (empleador y trabajador) acuerden, con los beneficios que la ley otorgue.

El Derecho del Trabajo (Derecho Laboral) nace a raíz de la Revolución Industrial, pero sobretodo la realización de un trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena.

⁷⁸ GALARZA V. Germán “CURSO DE LEGISLACION LABORAL”, Editorial artes gráficas, Quito-Ecuador, 2001, página 22.

6. METODOLOGÍA

Durante la realización del proyecto de investigación será necesaria la utilización de algunos métodos y técnicas de recolección de datos que me servirá para el análisis de la investigación, entre ellos describiré los más importantes:

Método Científico.- El método científico es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre.

Método Inductivo.- El cual pretende obtener las conclusiones generales a partir de premisas particulares, es el más usual permite distinguir cuatro hechos más importantes: Primero la observación de los hechos, para luego realizar su análisis y clasificación de lo cual se podrá analizar la hipótesis que brinda una solución al problema planteado mediante diversas observaciones, para a continuación realizar la derivación inductiva la cual permitirá llegar a la generalización y contrastación de los hechos, la cual resulte general para todos los eventos de la misma clase. Este método es ir de lo particular a lo general es decir de una parte concreta a la forma general de esta parte.

Para ello utilizaré dos técnicas de investigación como son: la *Observación*, la cual permitirá ver las circunstancias en las que se debe actuar para resolver el problema de investigación mediante la obtención de datos confiables a

través de la observación de los hechos respecto a lo que sucede en la sociedad en la cual estamos involucrados. A más de la observación se aplicara la técnica de la encuesta mediante la cual recopilaré la información más detallada de la población incluida en el tema de la investigación, y a través de la cual buscaré la comprobación de los objetivos e hipótesis de la investigación propuesta, además con entrevistas a profesionales del derecho.

La adecuada planificación y desarrollo de las técnicas y métodos planteados nos permiten establecer el esquema preliminar siguiente sobre el cual se redactará el informe final de mi investigación.

7. CRONOGRAMA

FASES INVESTIGACIÓN	JULIO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elección del tema		X																										
Planificación de la investigación			X																									
Presentación del tema y problemática			X																									
Desarrollo del proyecto (Tema, Problemática, Justificación, Objetivos, Hipótesis, Metodología, Cronograma, Presupuesto y financiamiento, Bibliografía)				X	X	X																						
Envío del proyecto de investigación con todos sus elementos							X																					
Desarrollo y ejecución del borrador final de la investigación (Introducción, metodología, presentación información doctrinaria y jurídica, presentación de resultados, conclusiones, recomendaciones, propuesta jurídica, bibliografía)									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Entrega del borrador final																						X						
Revisión, asesoría y corrección																							X	X	X	X		
Socialización de la investigación																												X

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

8.1 PRESUPUESTO

ÍTEM	Unidad	Cantidad	Precio unitario	Precio total
1. Equipo				
Computador	U	0,25	900	225,00
Impresora	U	0,30	150	45,00
Escáner	U	0,15	120	18,00
Subtotal				288,00
2. Personal de apoyo				
Encuestador (1)	H	40	1,75	70,00
Analista - Digitador (1)	H	120	2,50	300,00
Subtotal				370,00
3. Material de oficina				
Pen drive	U	1	20,00	20,00
Bibliografía	U	4	100,00	400,00
Tinta negra	U	1	10,00	10,00
Tinta de color	U	1	15,00	15,00
Folders	U	5	0,30	2,00
Papel bond A4	U	100	0,02	2,00
Anillado, empastado	U	7	50,00	350,00
Copias de documentos	U	50	0,02	1,00
Útiles de oficina (varios)	Gbl	1	15,00	15,00
Subtotal				835,00
4. Gastos varios				
Consultas de Internet	Hora	10	0,80	8,00
Gastos de movilización y transporte	Gbl	4	100,00	400,00
Subtotal				408,00
4. Imprevistos				
Varios (10% presupuesto)				100,00
Subtotal				100,00
PRESUPUESTO TOTAL				2001,00

8.2 FINANCIAMIENTO

Los gastos de la presente tesis, serán cubiertos en su totalidad por el postulante.

9. BIBLIOGRAFÍA

27. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2008.
28. VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO, Carlos, SÁNCHEZ – CASTAÑEDA, Alfredo. La Justicia Laboral; administración e impartición. Instituto de Investigaciones Jurídicas – Universidad Autónoma de México, México 2005, en www.bibliojuridica.org/libros/4/1/600/4pdf
29. OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial DATASCAN S.A. Guatemala, Primera edición. Año 2009
30. GOLDSTEIN Mabel, “DICCIONARIO CONSULTOR MAGNO”. Editorial Círculo Latino Austral S.A. Buenos Aires – Argentina. Año 2008
31. <http://www.nodo50.org/opcion/219/opinion2.php>
32. www.wikipedia.org/seguridadsocial
33. <http://definicion.de/seguero-social/#ixzz2Xpa4IET0>
34. Organización Mundial del Trabajo en www.oit.org
35. <http://www.definicionabc.com/social/hogar.php#ixzz2XtaAlao0>
36. VARIOS AUTORES. Programa Andino de Derechos Humanos. Enero del 2012. Universidad Andina Simón Bolívar
37. <http://www.iccc.es/2008/05/breve-historia-de-la-seguridad-social/#sthash.HSZS8yIl.dpuf>
38. <http://www.es.catholic.net/familiayvida/154/294/articulo.php?id=48901>
39. <http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/fam-wrks.htm>
40. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013.
41. Almansa Pastor, J.M.: Derechos de la Seguridad Social. 7ª edición unificada. Madrid 1981
42. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Año 2010.
43. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Año 2011.

44. GONZÁLEZ ORTEGA, S. Introducción al Derecho de la Seguridad Social. Tirant lo blanch, Valencia, 2008
45. DEL VALLE, J.M. y RABANAL, P. Derecho de Seguridad Social. Cinca, Madrid, 2007
46. INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. PRIMERA EDICIÓN, 2007. "Guía básica de información de seguridad y salud en el trabajo".
47. García Marcos, C.: "El papel de la Seguridad social en la nueva economía", en Seguridad Social una perspectiva histórica. Colección Seguridad Social, nº 22. Mº de Trabajo y Asuntos sociales. Madrid 2001.
48. Tamburi, F.: "La Seguridad Social en América Latina: Sentencias y perspectivas". México 1985
49. http://www.silviasalgadoandrade.com/index.php?option=com_content&view=article&id=322:ley-de-seguridad-social-para-mujeres-que-realizan-trabajo-domestico-no-remunerado&catid=10:comision-derechos-trabajadores&Itemid=13
50. http://siis.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/seminario_genero2010/doc/2008/Doc_Tematico_sobre_Uso_del_Tiempo.pdf
51. <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/439-el-trabajo-domestico-no-remunerado-equivale-a-217-del-pib>
52. Buen Lozano, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio. Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Año 1997.

ANEXOS

PRIMERA PREGUNTA

¿Piensa Usted que los dirigentes sindicales tienen estabilidad laboral por su condición misma de ser representantes?.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera Usted que se vulnera los derechos de los trabajadores que son dirigentes sindicales cuando estos son despedidos sin explicación alguna por la simple defensa de los derechos de todos sus compañeros?.

TERCERA PREGUNTA

¿Piensa usted que la falta de una norma que proteja a los trabajadores que son dirigentes sindicales es una causa para que los mismos sean despedidos de una forma inescrupulosa?

CUARTA PREGUNTA

¿El despido de las personas que son dirigentes sindicales es un aspecto que le afecta a su familia y al entorno social?

QUINTA PREGUNTA

¿Proponer un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para incluir una norma de proteja a los trabajadores que se desempeñan como dirigentes sindicales?

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	VI
TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. ABSTRACT.....	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	5
4.1. MARCO CONCEPTUAL	5
4.1.1. DERECHO SOCIAL.....	5
4.1.2. TRABAJO	5
4.1.3. TRABAJADOR.....	7
4.1.4. EMPLEADOR	8
4.1.5. DERECHO AL TRABAJO	9
4.1.6. LEGISLACIÓN LABORAL.....	11
4.1.7. ESTABILIDAD LABORAL	12
4.1.8. DERECHO LABORAL.....	13
4.1.9. INESTABILIDAD LABORAL.....	13
4.1.10. RÉGIMEN LABORAL.....	14
4.1.11. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	14
4.1.12. DESPEDIDO INTEMPESTIVO.....	15
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	19
4.2.1. EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR.- ANTECEDENTES Y NATURALEZA JURÍDICA	19
4.2.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	21
4.2.2.1. El principio pro obrero	21
4.2.2.2. El Derecho de Asociación	22
4.2.2.3. El derecho a la Huelga.....	23
4.2.2.4. Derecho a la Seguridad Social	23
4.2.3. La intangibilidad de los derechos del trabajador.....	24

4.2.4.	El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en el Ecuador.....	24
4.2.5.	El despido como forma de extinción unilateral de la relación laboral en la Legislación Ecuatoriana.- Características.....	27
4.2.6.	El derecho al trabajo como causa de inestabilidad laboral en la Legislación ecuatoriana	30
4.2.7.	La violación de los derechos constitucionales en la Legislación laboral ecuatoriana	31
4.3.	MARCO JURÍDICO	37
4.3.1.	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	37
4.3.2.	CÓDIGO DE TRABAJO	40
5.	MATERIALES Y MÉTODOS	57
5.1.	Materiales	57
5.2.	Métodos	57
5.3.	Técnicas.....	57
6.	RESULTADOS.....	59
6.1.	Resultado de las Encuestas	59
7.	DISCUSIÓN	65
7.1.	VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS	65
7.2.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	66
7.3.	FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA	67
8.	CONCLUSIONES	74
9.	RECOMENDACIONES	75
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA	76
10.	BIBLIOGRAFÍA	78
11.	ANEXOS PROYECTO	80
	ÍNDICE.....	105