



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

TEMA

“LA NORMATIVA QUE REGULE EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y GARANTÍAS, NO CONTIENEN LAS CAUSAS QUE GENEREN LAS DECISIONES UNILATERALES DEL PATRONO, DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, EN EL JUZGADO SEGUNDO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”

Trabajo de Graduación, como requisito previo a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTOR: Juan Pablo Fernández Gallo

TUTOR: Dr. Luis Villalva

Ambato – Ecuador
2010

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor de trabajo de investigación sobre el tema: “ **LA NORMATIVA QUE REGULE EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y GARANTÍAS, NO CONTIENEN LAS CAUSAS QUE GENEREN LAS DECISIONES UNILATERALES DEL PATRONO, DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, EN EL JUZGADO SEGUNDO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009**” de **JUAN PABLO FERNÁNDEZ GALLO** Egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la Evaluación del Tribunal de Grado, que H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 6 de julio del 2010

EL TUTOR

.....
Dr. Luis Villalva

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.

Los miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el trabajo de investigación, sobre el tema: **LA NORMATIVA QUE REGULE EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y GARANTÍAS, NO CONTIENEN LAS CAUSAS QUE GENEREN LAS DECISIONES UNILATERALES DEL PATRONO, DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, EN EL JUZGADO SEGUNDO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009** Presentado por **JUAN PABLO FERNÁNDEZ GALLO** de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato 6 de julio del 2010

Para constancia firman:

f.....

PRESIDENTE

f.....

DELEGADO

f.....

DELEGADO

AUTORÍA

El presente trabajo de investigación: **“LA NORMATIVA QUE REGULE EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y GARANTÍAS NO CONTIENEN LAS CAUSAS QUE GENEREN LAS DECISIONES UNILATERALES DEL PATRONO, DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, EN EL JUZGADO SEGUNDO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE AMBATO, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”** de **JUAN PABLO FERNÁNDEZ GALLO**, está centrado en criterios emitidos y respetando las normas éticas y morales en el presente trabajo, ya que en los últimos años se ha incrementado el abuso del patrono por la necesidad de las personas que necesitan de un trabajo de esta ciudad, todo cuanto consta en esta investigación es responsabilidad del autor.

Ambato, 6 de julio del 2010

Juan Pablo Fernández Gallo

CC. 180260442-9

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación le dedico a mis padres, Augusto y Norma, que han sido el pilar fundamental en mi vida, con sus sabios consejos me han sabido guiar por el camino del bien, no dejarme vencer por ningún obstáculo que se me presente en la vida, saber luchar por todos mis sueños y anhelos y gracias a ellos por su apoyo incondicional y poder culminar con el proyecto de trabajo para la obtención del título como Abogado.

Juan Pablo Fernández

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme lo más importante que es la vida, y la sabiduría para terminar mis estudios.

A la Universidad Técnica de Ambato, institución educativa Superior de la cual me llevo los mejores recuerdos, a los señores profesores, de manera especial a la Dr. Luis Villalva, tutor y guía de este trabajo investigativo.

A mi esposa por siempre estar conmigo en los buenos y malos momentos de mi vida, por siempre darme consejos de aliento y entusiasmo para no dejarme vencer mis temores.

Juan Pablo Fernández

ÍNDICE GENERAL

PRELIMINARES	PÁGINAS.
CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
 CAPITULO I: EL PROBLEMA.	
Planteamiento del problema.....	3
Contextualización Macro.....	3
Contextualización Meso.....	4
Contextualización Micro.....	5
Árbol de problemas.....	6
Análisis crítico.....	7
Prognosis.....	8
Formulación del problema.....	8
Interrogantes de la investigación.....	8
Delimitación de la investigación.....	9
Unidades de observación.....	9
Justificación.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	11

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos.....	12
Fundamentación Filosófica.....	12
Fundamentación Legal.....	13
Fundamentación Doctrinaria.....	14
Fundamentación Sociológica.....	14
Categorías Fundamentales.....	15
Hipótesis.....	18
Constitución Política del Ecuador.....	18
Código del Trabajo.....	19
Despido Intempestivo.....	20
Terminación del Contrato.....	21
Concepto de Empleador y Trabajador.....	22
Dirigentes Sindicales.....	24
Duración Máxima de Trabajo.....	26
Organización de un Sindicato.....	27
Obligaciones del Empleador.....	34
Acumulación de Indemnizaciones.....	45
Varios Contratos.....	46
Ley del Desahucio del Trabajo.....	46
Obligaciones a educación y obras sociales.....	47
Indemnizaciones que debe el Trabajador.....	50
Accidentes de Trabajo.....	50
Remuneraciones.....	51
Evolución del derecho Laboral.....	52
Trabajo de mujeres y menores.....	53

CAPITULO III: METODOLOGÍA.

Modalidad de la Investigación.....	54
Tipos de Investigación.....	55
Población y Muestra.....	55

Operacionalización de variables.....	56
Plan para la recolección de datos.....	58
Plan de proceso de la Información.....	59

CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de resultados.....	60
Interpretación de datos.....	68
Verificación de Hipótesis.....	70

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	71
Recomendaciones.....	72

CAPITULO VI: PROPUESTA

Datos informativos.....	73
Antecedentes de la Propuesta.....	75
Justificación.....	75
Objetivos.....	76
Análisis de Factibilidad.....	77
Fundamentación.....	77
Desarrollo de la Propuesta.....	79
Reforma al Código del Trabajo Art. 181 inciso 2, 188, inciso 3.....	79
Metodología.....	84
Administración.....	85
Previsión de la evaluación.....	85
Recolección de Información.....	86

MATERIALES DE REFERENCIAS

Bibliografía.....	87
LINKOGRAFÍA.....	88
Glosario.....	89
ANEXOS	
Encuesta Aplicada a la Muestra.....	92

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINAS
Gráfico N° 1: Árbol del problema.....	6
Gráfico N° 2: Categorías fundamentales.....	15
Gráfico N° 3: Constelación de ideas de la Variable Independiente.....	16
Gráfico N° 4: Constelación de ideas de la Variable Dependiente.....	17
Cuadro N° 1: Variable Dependiente.....	56
Cuadro N° 2: Variable Independiente.....	57
Cuadro N° 3: Plan para la recolección de información.....	58
Cuadro N° 4: Pregunta 1 Encuesta.....	61
Gráfico N° 5: Pregunta 1 Encuesta.....	61
Cuadro N° 5: Pregunta 2 Encuesta.....	62
Gráfico N° 6: Pregunta 2 Encuesta.....	62
Cuadro N° 6: Pregunta 3 Encuesta.....	63
Gráfico N° 6: Pregunta 3 Encuesta.....	63
Cuadro N° 7: Pregunta 4 Encuesta.....	64
Gráfico N° 7: Pregunta 4 Encuesta.....	64
Cuadro N° 8: Pregunta 5 Encuesta.....	65
Gráfico N° 8: Pregunta 5 Encuesta.....	65
Cuadro N° 9: Pregunta 6 Encuesta.....	66
Gráfico N° 9: Pregunta 6 Encuesta.....	66
Cuadro N° 10: Pregunta 7 Encuesta.....	67
Gráfico N° 10: Pregunta 7 Encuesta.....	67
Cuadro N° 11: Validación de la hipótesis.....	69
Cuadro N° 12: Metodología Operativa.....	70

RESUMEN EJECUTIVO

Entre los muchos problemas que aquejan a nuestro país, el de las personas que son despedidas sin justa causa de sus lugares de trabajo, teniendo en cuenta que tienen que mantener a sus familias.

Nuestro análisis parte de los principios y normas generales en los cuales se basa el derecho al trabajo, inherentes a todos los seres humanos. Todas las personas tienen derecho a trabajar dignamente y percibir un sueldo no menor al fijado por la ley, incluso el vocabulario que se utiliza en un tema altamente técnico, por lo que debe ser tomado en la dimensión debida al momento de trasladarlo a las normas jurídicas.

Es importante establecer y tener en cuenta que en el Ecuador sé esta estableciendo un desafío, por el gran porcentaje de personas con desempleo, es necesario que se impulse una verdadera inserción laboral en el mercado ecuatoriano para las personas que de algún u otro modo se ven afectados por ser despedidas de una manera injusta de sus trabajos.

También está considerado tomar en cuenta las directrices emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, lo cual nos ha permitido conocer cuál es la tendencia mundial respecto a este tema.

Mucha de las veces las personas que son despedidas sin justa causa, por la simple voluntad de su empleador, no se dan cuenta que están siendo despedidos pero de una manera injusta e injustificada ya que no puede existir algún tipo de falta por parte del trabajador para que se le mande de su lugar de labores, los empleadores no toman en cuenta que sus trabajadores tienen obligaciones económicas que cumplir, hay que regular todas las normas de los trabajadores y empleadores, es verdad también que muchos lugares de trabajo se ven afectados por la situación que vive nuestro país y tienen que cerrar sus lugares de trabajo dejando sin empleo a muchas personas y conseguir un nuevo empleo es bien difícil, para que existe una mejor situación para los trabajadores tendría que haber cambios desde el Presidente que exista mayores ingresos al país.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como parte fundamental el establecer los motivos por los cuales un empleador despide de manera violenta a los trabajadores, constituyéndose el despido intempestivo.

El presente trabajo consta de seis Capítulos los cuales se encuentran desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Jurisprudencia, para la modalidad de Seminario, los cuales son

Está estructurado por capítulos: El Capítulo I denominado El Problema, contiene el planteamiento del problema, Contextualizaciones Macro, Meso y Micro, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Delimitación del objeto de investigación, la Justificación, Los Objetivos, Objetivo General y tres Objetivos Específicos.

El Capítulo II, denominado: Marco Teórico, que contiene Antecedentes Investigativos, Fundamentaciones Doctrinaria y Legal, Categorías Fundamentales, Hipótesis, Variable Independiente y Variable Dependiente.

El Capítulo III titulado: Metodología, Nivel o Tipo de Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de variables, plan de recolección de datos, y plan de Procesamiento de la información.

El Capítulo IV llamado Análisis e Interpretación de Resultados que contiene: el Análisis de los Resultados, Interpretación de datos y la Verificación de la Hipótesis.

El Capítulo V llamado Conclusiones y recomendaciones contiene: las Conclusiones y Recomendaciones.

El Capítulo VI llamado Propuesta contiene: Datos Informativos, Antecedentes de la Propuesta, Justificación, Objetivos, Análisis de Factibilidad,

Fundamentación, Metodología. Modelo Operativo, Administración, Previsión de la evaluación.

Además existe un Glosario de Términos y la Bibliografía documental tomada de libros de leyes, el Código del Trabajo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Contextualización

Macro

La teoría del abuso del derecho fue elaborada en el marco de la Teoría General del Derecho y por tanto con vigencia y aplicación en todas las ramas jurídicas según lo que el caso amerite.

Quien habrá de evaluar y determinar cuando una persona se excede en su accionar y daña a otra será el Juez. Es por ello que se sostiene que el abuso del derecho es un "estándar", un criterio de apreciación que proviene de las decisiones judiciales.

Armonizando la teoría general del abuso del derecho con el instituto del despido del derecho laboral, es que se construyó la figura del despido abusivo por parte del empleador en contra del trabajador.

La existencia del derecho de despedir que, al ser utilizado con exceso, dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios basada en las normas de responsabilidad del derecho común.

De la misma manera en todas las partes de mundo también existe el abuso laboral, un ejemplo claro tenemos en las personas que emigran hacia los Estados Unidos los empleadores por conocer su situación laboral y que necesitan del trabajo les pagan unas cantidades muy bajas al salario normal que rige en ese país, y como la mayoría de las personas no tiene derecho a reclamar existe un abuso muy considerable y no sólo en ese país sino en todos los países que emigran las personas para conseguir un trabajo ya que la situación laboral en nuestro país no es muy buena.

Meso:

La indemnización tarifada supone que el trabajador despedido recibirá una suma fija, establecida previamente de acuerdo a criterios objetivos e intereses que tenga el trabajador.

En nuestro país este sistema se instala a partir de las normas de 1944. Según esta normativa la indemnización es promedia, no repara el daño real que ocasiona el despido.

El despido en nuestro país siempre ocasionara daños al trabajador. Además del daño material, es común que cause también daño moral debido a que perjudica su bienestar familiar y entorno social al que pertenece.

La obligación forzada para que los contratantes cumplan sus disposiciones y normas fijadas legalmente, normas que por esta calidad no son optativas deben ser acatadas y observadas por las partes de la relación laboral en forma obligatoria.

En los últimos años en nuestro país ha existido un abuso por parte de los empleadores que no les pagaban ni siquiera el sueldo básico, pero con la última reforma al Código del Trabajo se ha regulado de mejor manera el salario de los trabajadores y si el empleador quiere abusar de alguna manera el trabajador puede demandarle por cualquier tipo de arbitrariedad.

En el Derecho Laboral Pérez del Castillo dice: “Se llama despido abusivo a la extinción antijurídica o especialmente injustificada por el patrón

Micro:

- En la ciudad de Ambato, el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo de servicio.
- El atentar al principio legal de la estabilidad laboral y la terminación súbita del vínculo laboral, sin previo aviso por parte del empleador, es decir sin acatar las causas previstas en la ley, originaran al empleador sanciones de tipo económicas
- El abuso del empleador para dar por terminado la relación laboral, porque no tienen contratos legalmente establecidos o simplemente lo hacen verbalmente.
- En el Cantón Ambato en los últimos años a existido un aumento de abusos por parte de los empleadores en despedir sin motivo alguno, y de paso a que muchas personas se quedan sin trabajo, muchas de las veces se abusan del desconocimiento de los trabajadores que tienen derecho a ser indemnizados por el despido que hiciere el trabajador.

Árbol de Problemas

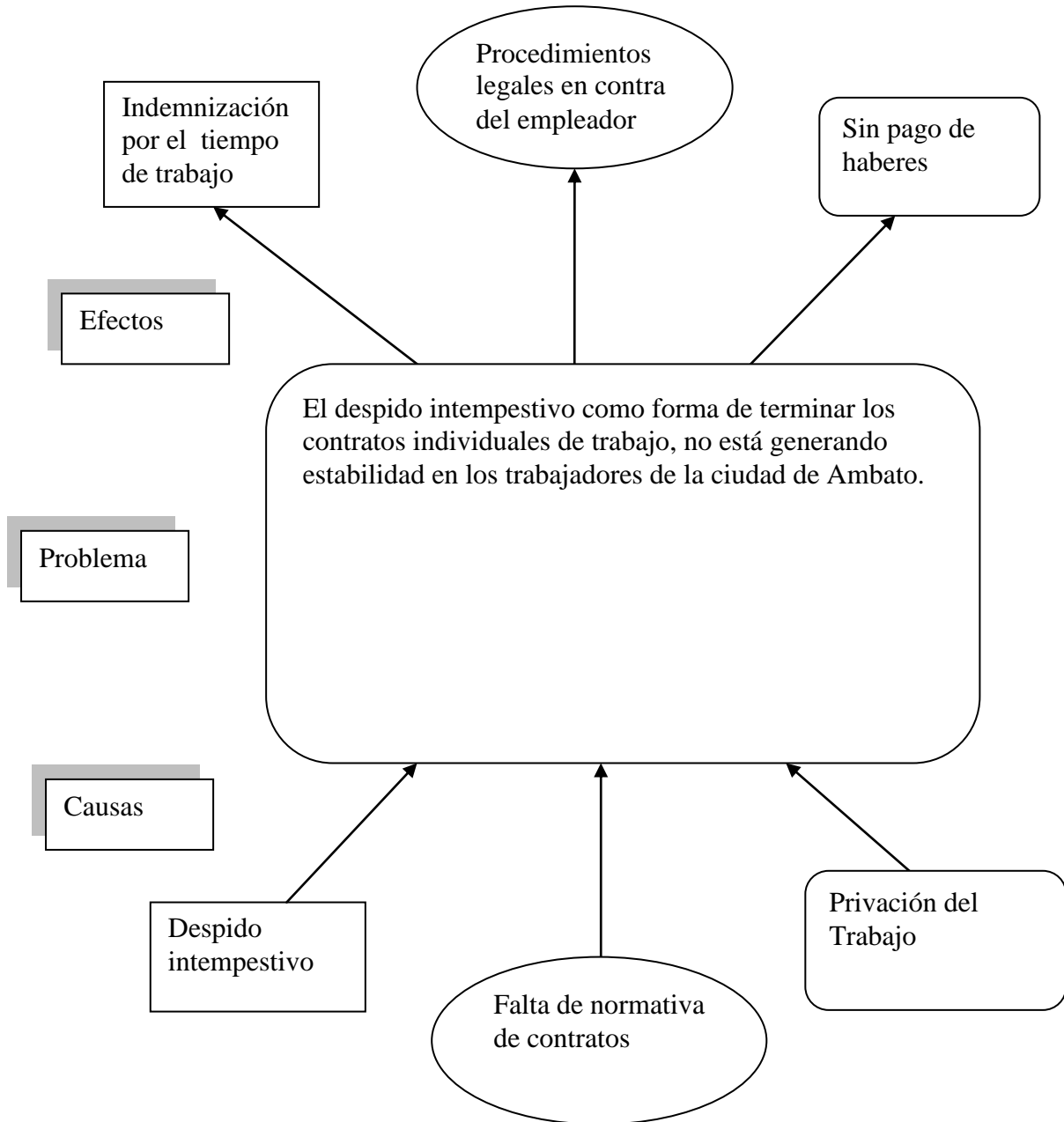


GRAFICO #1

Fuente: Investigador **Elaboración:** Investigador

Análisis Crítico

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador que labora en virtud de un contrato le pagará una indemnización de conformidad con lo que establece los Arts. 187, 188 y 189 del Código del Trabajo, y a las bonificaciones establecidas, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el Art. 173 del Código de Trabajo.

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.

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 25 meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo.

En los contratos celebrados a plazo fijo podrán darlo por terminado sin que la parte empleadora tenga que pagar valor alguno por despido intempestivo, siempre que conste la estipulación expresa y que el contrato se haya celebrado por escrito y cumplida la solemnidad del registro, vencido este plazo automáticamente se entenderá que continua en vigencia el contrato para completar un año.

Todas estas indemnizaciones lo estipula el Código del Trabajo y que las partes contratantes deben sujetarse a las leyes porque si una de las partes incumple tanto con el contrato de trabajo así como las normas legales tienen derecho a demandar para poder hacer respetar sus derechos laborales si alguna de las partes se ven perjudicadas, los empleadores cuando ingresan a un lugar de trabajo tienen todos los beneficios de ley que les corresponde legalmente.

Alegando cambio de local, el patrono disminuye el número de trabajadores indicando que serían recibidos después de dos o tres meses.

La privación del trabajo sin pago de la remuneración constituye despido intempestivo y da lugar al pago de las indemnizaciones reclamadas según el Art. 188 del Código del Trabajo.

Existen varias formas de privación de trabajo y que deben ser apreciadas por el juez forma de despido no sólo con sacarle al trabajador del local de trabajo, si no la demostración de la voluntad de dar fin al contrato: indicándole en cualquier forma que no es requerido, obligarle a la presentación de renuncia, cerrar el local o centro de trabajo, cambiarle de ocupación en forma maliciosa, sea para degradarlo o que no pueda desempeñarse. Aquí se pone otro caso: la privación del trabajo juntamente con la suspensión del pago de las remuneraciones.

Prognosis

Con las normas establecidas de sanciones mayores a los empleadores que incumplan con los contratos de trabajo, para un futuro existirá mayor estabilidad laboral y se respetarán los derechos laborales ya que tiene que constituirse como parte fundamental la estabilidad del trabajador.

Formulación del Problema

¿El despido intempestivo como forma de terminar los contratos individuales de trabajo, no está generando estabilidad en los trabajadores de la ciudad de Ambato?

Interrogantes de Investigación

1. ¿Qué problemas y limitaciones pueden darse en los despidos intempestivos a los trabajadores?

2. ¿Qué normativa debe darse cuando se terminan los contratos de trabajo, y que perciba sus remuneraciones al momento de terminar con el contrato laboral?
3. ¿Qué las sanciones a los empleadores deben ser más fuertes al momento de despedir a un trabajador sin causa legal?

Delimitación del Objeto de Investigación

Delimitación del Contenido

CAMPO: Derecho

ÁREA: Derecho Laboral

ASPECTO: El despido intempestivo y el abuso de autoridad por parte del Empleador

Delimitación Espacial

Juzgado segundo de Trabajo de la Ciudad de Ambato

Delimitación Temporal

En el segundo periodo del año 2009.

Unidades de Observación

Juez Segundo de Trabajo, secretario, Abogados en libre ejercicio profesional, trabajadores, dirigentes sindicales.

Justificación

Las razones o los motivos para realizar la investigación del abuso por parte del patrono para despedir en forma violenta a sus trabajadores sin remuneración alguna.

Se puede analizar en forma general que el despido intempestivo ya sea por parte del empleador o trabajador motiva la indemnización económica, como es el caso del patrono que está obligado a una compensación especial por falta de preaviso.

La importancia del despido intempestivo implica la “suspensión del trabajo” en el momento en que la comunicación del patrono llega a conocimiento del trabajador, ocurre que, en ciertos casos, esa comunicación no es recibida por su destinatario o está condicionada a determinadas circunstancias. Entonces es aquel en que éste queda separado de la empresa por dejar de prestar sus servicios a la misma.

El interés principal es la estabilidad laboral de los trabajadores, que no sean despedidos en una forma violenta o súbita sin previo aviso ya que se le perjudica al trabajador.

Se tomo como parte fundamental principal al trabajador al momento de ser despedido de su lugar de trabajo de manera violenta, de la misma manera se hizo una encuesta a profesionales del derecho para saber que opinión tienen en cuanto al despido intempestivo; y, para mayor referencia en los juicios laborales se tubo una encuesta con el Juez Segundo de Trabajo de la Ciudad de Ambato, para poder tener mayor acceso a los juicios laborales.

Objetivos

General

“La normativa que regule el despido intempestivo y garantías, no contienen las causa que generen las decisiones unilaterales del patrono, de dar por

terminado el contrato de trabajo en el Juzgado segundo de Trabajo en la ciudad de Ambato en el segundo semestre del año 2009”

Específicos

1. Detectar si los empleadores despiden a los trabajadores sin alguna causa legal, se considera como despido intempestivo.
2. Analizar si al momento de terminar con los contratos individuales de trabajo, el trabajador percibe todas sus utilidades con los beneficios de ley, y la respectiva indemnización por todo el tiempo que ha venido laborando hasta el momento de la terminación del contrato de trabajo.
3. Deben recibir sanciones los empleadores al momento de despedir a un trabajador sin justa causa.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

La presente investigación de tesis se la realizo en el Juzgado Segundo del Trabajo, con encuestas dirigidas al Sr. Juez, a los secretarios del juzgado, a Abogados en libre ejercicio profesional y a los trabajadores para poder conocer sus respectivos puntos de vista, para saber si se puede constatar el despido intempestivo o como se lo podría llegar a comprobar, para que los empleadores no abusen de los trabajadores, de la misma manera para obtener información de que se trata el despido intempestivo se obtuvo información en libros de derecho de diferentes autores, también analizando los juicios con sentencia obtenidos en el juzgado segundo de trabajo, analizando juicio por juicio para determinar y comprobar que tipo de sentencia dicto el Juez a todos los juicios laborales del segundo semestre del año 2009.

Fundamentación

Filosófica

El despido injustificado se constituye como una manera de explotación laboral, ya que el empleador no lo está haciendo saber al trabajador por los motivos o causas para la terminación de la relación laboral, el trabajador tiene el derecho a reclamar sus indemnizaciones, de la misma manera le corresponde al trabajador que se dice despedido, tiene que probar que efectivamente el patrón lo separó del trabajo cuando dicho patrón niega haberlo hecho y le ofrece admitirlo

nuevamente a sus servicios el empleador está demostrando su buena fe y destruyendo la presunción del despido.

Legal

Art. 574 del C del T.- Forma de demanda.- La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.

La jurisdicción y competencia de los Jueces del Trabajo según el Art. 568 del C del T, manifiesta que los Jueces de Trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentran sometidos a las decisiones de otra autoridad.

El Art. 575.- Sustanciación de la controversia mediante procedimiento oral.

El artículo dice:

“Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”

Esta disposición acuerda con el artículo 194 de la Constitución que dice:

“La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: dispositivo, de contradicción e inmediación”

Art. 579 del C del T.- Pago provisional de remuneraciones adeudadas.- Si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto adeudado. El Juez a finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días.

Doctrinaria

Respecto al Derecho Laboral, Raso Delgue dice: “No comparten la existencia del despido como un derecho del empleador y por tanto significará un reconocimiento a su existencia hablar de despido abusivo y prefieren denominarlo arbitrario”

En el Derecho Laboral Pérez del Castillo dice: “Se llama despido abusivo a la extinción antijurídica o especialmente injustificada por el patrón”

Para Guillermo Cabanellas de Torres, “despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. En Derecho Laboral, se entiende por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”

Sociológica

Las persona que tienen un empleo y al momento que son despedidas de sus lugares de trabajo, se les hace difícil conseguir un trabajo por la situación que en nuestro país no hay mayores fuente de trabajo, es una realidad que vive nuestra sociedad en los actuales tiempos, y que muchas personas por la necesidad de encontrar trabajo para mantener a sus familias tiene que migrar hacia otras partes del mundo para poder tener ingresos económicos por medio del trabajo justo.

Categorías Fundamentales

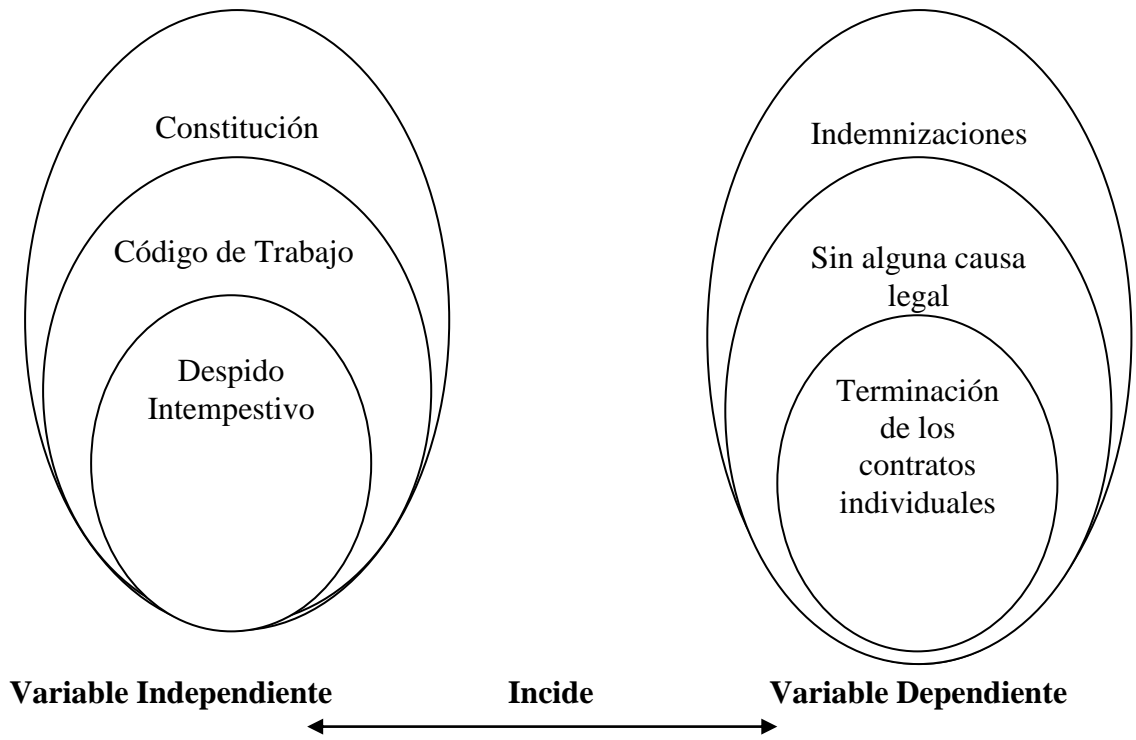


GRAFICO # 2

Fuente: Juan Pablo Fernández

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Rueda de Atributos de la Variable Independiente



GRAFICO # 3

Fuente: Juan Pablo Fernández

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Red Conceptual Variable Dependiente

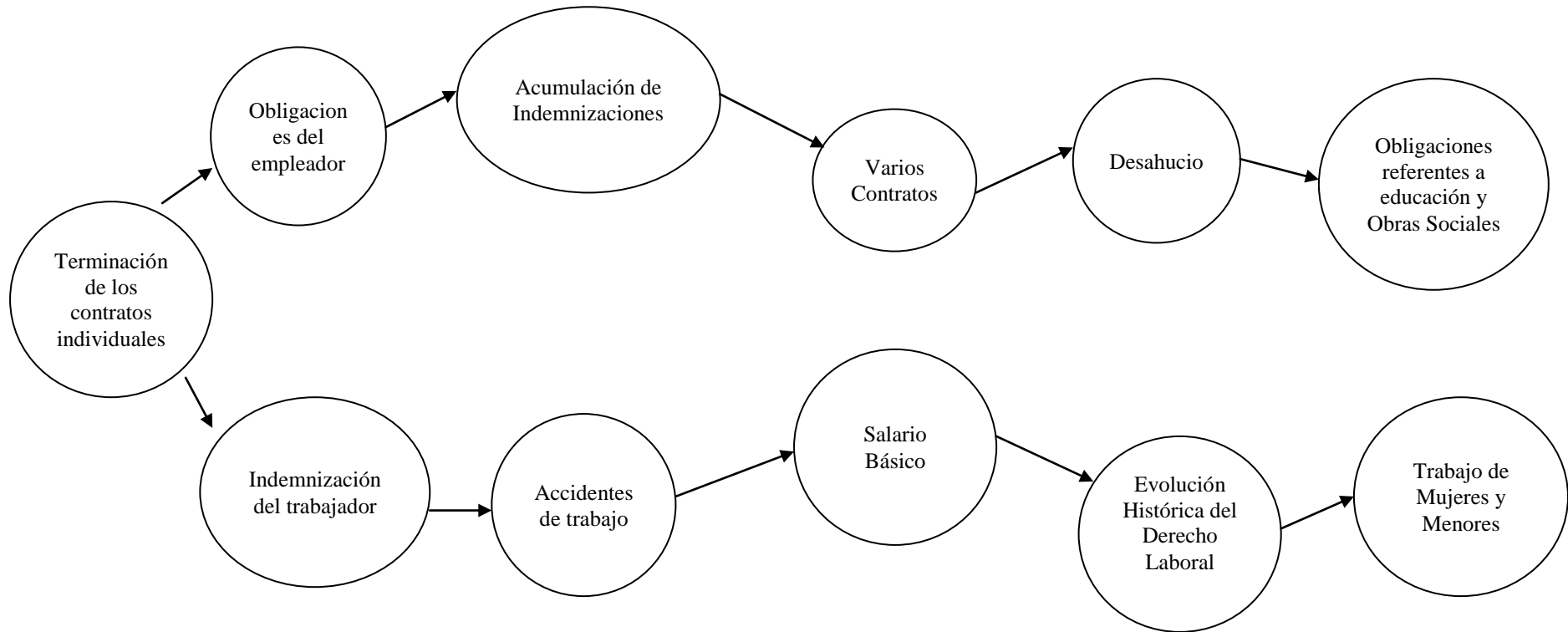


GRAFICO # 4

Fuente: Juan Pablo Fernández

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Hipótesis

El despido intempestivo como forma de terminar los contratos individuales de trabajo, no está generando estabilidad en los trabajadores de la ciudad de Ambato.

VARIABLE INDEPENDIENTE

El despido intempestivo y garantías, no contiene las causas que generan las decisiones unilaterales del patrono.

VARIABLE DEPENDIENTE

Terminación de los contratos individuales de trabajo

CONSTITUCIÓN

Art 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- Inciso Segundo:

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

Art 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

Numeral Segundo:

El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.

Numeral Tercero:

La jubilación universal.

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 135.- “Los empleadores que contrataren mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libre dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela. Ningún menor dejará de concurrir a recibir su instrucción básica, y si el empleador por cualquier razón o medio obstaculiza su derecho a la educación o induce al adolescente a descuidar, desatender o abandonar su formación educativa, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo o por los Inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales, con el máximo de la multa en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Toda persona que conociere de la infracción señalada anteriormente, está en la obligación de poner en conocimiento de la autoridad respectiva”

Art. 147.- “Todo establecimiento que ocupe a adolescentes que han cumplido quince años y menores de dieciocho años, deberá llevar un registro especial en el que conste el nombre del empleador y del trabajador adolescente, la edad que deberá justificarse con la partida de nacimiento o cédula de identidad, la clase de trabajo a los que se destina, duración del contrato de trabajo, el número de horas que trabajan, la remuneración que perciben y la certificación de que el adolescente ha cumplido o cumple su educación básica. Copia de este registro enviarán al Director Regional del Trabajo que podrá exigir las pruebas que estimare convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el registro.

Los Directores Regionales de Trabajo o los inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales llevarán un registro por

cantones, de los adolescentes que han cumplido quince años que trabajen y remitirán periódicamente la información a los Consejos Cantonales de la Niñez y Adolescencia”.

Art. 155.- “En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardianía infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo de entre las partes.

Corresponde a la dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan”.

DESPIDO INTEMPESTIVO

Forma de terminar los contratos individuales de trabajo de una manera violenta, sin aviso al trabajador.

El Despido Intempestivo, es un hecho proveniente de un acto unilateral y voluntario del empleador, que implica la ruptura violenta de un contrato de trabajo y que surte el efecto jurídico de dar por terminadas las relaciones laborales con un trabajador, sin que medie motivación alguna de su parte.

GARANTÍA ESPECIAL PARA LA ORGANIZACIÓN DE UN SINDICATO

Con el objeto de asegurar la libertad sindical de los trabajadores el Art. 452 prohíbe al empleador desahuciar o despedir a uno o algunos de los trabajadores, salvo los casos del Art. 172 y previo el Visto Bueno , desde el momento en que estos notifiquen al respectivo Inspector del Trabajo que se han constituido en asamblea general para organizar un sindicato o comité de empresa hasta cuando se organice la primera directiva luego del registro de los Estatutos de la respectiva asociación en los archivos que al efecto debe llevar la Dirección General del Trabajo.

El proceso de discusión y aprobación de los Estatutos y la designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días, contados desde la fecha en que se hubiere notificado al Inspector de Trabajo con la constitución de la asamblea general reunida para organizar el sindicato.

Si en ese plazo no pudiere organizarse la primera directiva a causa de la falta de registro de los Estatutos por el Ministerio de Trabajo y siempre que los promotores le hubieran remitido oportunamente el proyecto de los estatutos, la prohibición para el empleador y correlativamente la garantía para los trabajadores se extenderá hasta cinco días después de que se registren los estatutos en el Ministerio del ramo.

Ahora bien, si contravenido las disposiciones anteriores, el empleador despidiere intempestivamente a uno o más de sus trabajadores, o los desahuciare en el mismo caso, deberá pagarles una indemnización igual al sueldo o salario de un año, la misma que se computará según los términos del Art. 94, y a base del sueldo o salario que hayan estado percibiendo los trabajadores a la fecha del despido o desahucio.

Gozan de estabilidad todos los trabajadores de la empresa hayan o no concurrido a la Asamblea General reunida para constituir el sindicato y, por consiguiente, hayan o no suscrito el acta constitutiva cuya copia debe remitirse al Ministerio de Trabajo de acuerdo al Art. 440 del Código del Trabajo; no obstante de que esto lo dispone claramente el Art. 448 en su última parte que dice: “Se

entenderá que ningún trabajador de la empresa, haya o no concurrido a la asamblea constitutiva, podrá ser desahuciado o despedido, cualquiera que sea el número de sus integrantes”.

DENOMINACIÓN DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN UN CONTRATO DE TRABAJO.

En un contrato de trabajo, fuere cual fuere su clase, existen como elementos personales y constitutivos del mismo, dos sujetos fundamentales conocidos como el EMPLEADOR y el TRABAJADOR.

El primero interviene haciendo uso de su capital y el segundo. Por carecer de capacidad económica. Toma parte en la relación laboral, aportando con su energía física, cumpliendo siempre una determinada función asignada de antemano por el empleador.

EL EMPLEADOR.

Un sin número de conceptos se ha dado a este elemento constitutivo de una relación de trabajo.

Para Nazati, por ejemplo, “Patrono o empleador, es la persona natural o jurídica beneficiaria directa de una prestación laboral determinada y que siendo propietario del capital operacional con que funciona una unidad productiva, es el sujeto que, dispone y enmarca las actividades y funciones que cada trabajador dependiente debe desempeñar en la ejecución de su rol laboral y por la que debe pagar una remuneración con arreglo a la ley, la convención o la costumbre”.

En este concepto, el empleador aparece como sujeto con absoluto poder para determinar en el trabajador la actividad laboral que ha de desempeñar en el desarrollo del contrato pactado.

Para otros autores en cambio, el término patrono o empleador no es un sinónimo de propietario aunque las expresiones lleguen a identificarse con una misma persona.

La influencia de la OIT, ha permitido que paulatinamente, los países miembros vayan desterrando de sus legislaciones laborales el término PATRONO, “por encerrar éste un cierto contenido de opresión e injusticia para la clase trabajadora”, como sostiene Valencia Haro. De todas formas, la realidad del trabajador no variará en cuanto al sometimiento, muchas veces incondicional, al que tiene en sus manos el poder económico, denomínese como se lo quiera denominar.

En el ámbito profesional y técnico, se estila denominar empleador a quien dirige la producción, mientras que, son empresarios, en el círculo de tecnólogos y dirigentes de industrias.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aún cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

Existe entonces la imputación de la calidad de empleador a la persona jurídica de derecho público, respecto únicamente de aquellos que realicen trabajos materiales, esto es a OBREROS, aún cuando las industrias del Estado sean explotadas por individuos de derecho privado.

CONCEPTO:

En fin, patrono, empleador o empresario, es la persona natural o jurídica que bajo su responsabilidad económica utiliza los servicios de otra, en virtud de la existencia de un contrato o relación de trabajo, sea de la clase que fuere.

EL TRABAJADOR:

En todo proceso de evolución económica, en todo movimiento productivo, se haya conformado la base sustancial, un elemento generalmente sujeto a la limitación de un salario mínimo vital. El Trabajador.

CONCEPTO:

El Derecho Laboral, al conceptualizar al trabajador, supone un estado de subordinación.

Vale agregar lo señalado por el Dr. Jorge A. Montero M: “El trabajador por excepción puede estar constituido por una persona jurídica o colectiva, en el caso del Contrato organizado como tal”.

LOS DIRIGENTES SINDICALES

Una vez constituida legalmente la correspondiente asociación de trabajadores y designada la primera directiva permanente, la protección se reduce en beneficio de los dirigentes sindicales que, por serlo, podrían ser víctimas de las represalias del empleador cada vez que presenten los reclamos de sus compañeros o los suyos propios.

Así pues, el Art. 187 prescribe que el empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores reconocida por el Código de Trabajo, esta garantía se extenderá durante todo el tiempo por el cual el trabajador ejerza las funciones de dirigente, de acuerdo con los estatutos del sindicato, y hasta un año después de que haya cesado en ellas.

Si lo hiciera, añade el mismo precepto legal, indemnizará con un valor equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el que hubiere sido elegido, no obstante haber terminado el contrato individual de trabajo.

El monto de la indemnización satisfecha por el empleador se dividirá y entregará, por iguales partes entre la asociación a que pertenezca el trabajador y éste, y la razón de esta norma se encuentra, según la opinión de sus propugnadores, en que la garantía de la inamovilidad o fuero sindical es para la asociación y no para el dirigente y que, por lo mismo en el caso de violación de la garantía, la indemnización deberá beneficiar al titular de la garantía y no a quien no lo es, nuestra opinión es que el fuero sindical es una garantía para el dirigente aunque de ella se beneficie también la asociación.

La parte que le corresponde a la asociación será retenida por el juez de oficio y entregará a los personeros de la asociación, aunque no hayan intervenido en el juicio; sin embargo, de haber sido necesario litigio para obtener el pago de esta indemnización, el empleador será condenado además al pago del 50% de recargo sobre el monto de la indemnización y este recargo será en beneficio exclusivo del trabajador despedido. La asociación por su parte puede resolver, en asamblea general, que el valor que a ella se le entregue sea invertido, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Para que proceda la acción legal encaminada a obtener el pago de esta indemnización es menester que el empleador incurra en mora y se entiende que está en mora si transcurridos 30 días desde la fecha del despido o del desahucio no la ha pagado voluntariamente, sin que haga falta requerimiento del trabajador por intermedio del Juez.

Por mucho tiempo se discutió si el sindicato debía o no comunicar o poner en conocimiento del empleador la nómina de los dirigentes sindicales cada vez que había cambios en ella y aunque la ley no establecía este requisito para otorgar a los dirigentes el fuero y la indemnización consiguiente en caso de su violación, la Corte Suprema sostuvo la tesis contraria en varias oportunidades; para zanjar esa discusión se distingue entre el sindicato constituido por trabajadores de una misma empresa, y el sindicato constituido por trabajadores de diferentes empresas, para los primeros no hay obligación de notificar con la designación de

los dirigentes, en tanto que para los segundos esa notificación es requisito sin el cual no hay lugar ni al fuero ni, consecuentemente, a la indemnización prescrita para cuando el fuero sea desconocido.

La razón de la distinción es además justa, ya que si todos los miembros del sindicato pertenecen a la misma empresa los dirigentes forzosamente serán trabajadores de ella, y el empleador se enterará de que son dirigentes por diversos medios, entre los cuales los más comunes serán las comunicaciones dirigidas por el sindicato al empleador, discusión o conversaciones de los dirigentes con el mismo, informaciones extraoficiales; en cambio, si se trata de un sindicato de trabajadores de diferentes empresas, el empleador del que resultare electo dirigente es posible que ni siquiera tenga conocimiento de que existe el sindicato o, por lo menos, es probable desconozca quiénes pertenecen o no pertenecen a él y, mucho menos quiénes son sus dirigentes si cada vez pueden serlo trabajadores de distintas empresas.

LEY DE DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE DESCANSO SEMANAL.

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Esta ley incluye sanciones por violación de preceptos legales y la súper vigilancia de las autoridades de trabajo en las actividades laborales. Contiene también excepciones a la aplicación de esta ley; así: “Los servicios no continuos, el trabajo de agentes viajeros, las funciones de los cargos de confianza y las de dirección y vigilancia”

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DEL TRABAJO

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

- 1.- Por las causas legalmente establecidas 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;
- 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 Art. 172 de este Código;
- 8.- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
- 9.- Por desahucio.

INDEMNIZACIONES

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escale:

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 completa.

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 servicio si no se 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, más 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.

La indemnización deberá computarse a base del sueldo o salario que el trabajador haya estado percibiendo al momento del despido intempestivo, y, al

efecto, se tendrá, como sueldo o salario, según el Art. 95, la que el trabajador hubiere percibido por trabajos ordinario, extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisión, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso o habitación o cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la industria o negocio.

Sin embargo, no se incluirá como parte de la remuneración para efectos de fijar la fijación por despido intempestivo los valores que el trabajador haya percibido por concepto de las remuneraciones adicionales: décima tercera y décima cuarta, por la bonificación complementaria anual, compensación al incremento del costo de la vida, compensación del transporte, propinas, participación en las utilidades prescriptas en el Código de Trabajo, fondos de reserva, viáticos y subsidios ocasionales, así como por los valores que representen los servicios de orden social que tenga establecidos el empleador.

Si el trabajo fuere a destajo, esto es si el trabajador realiza su labor por piezas, trozos, medidas de superficie, y en general, por unidades de obra y la remuneración se pacta por cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor, la indemnización se computará a base de lo que haya percibido el trabajador en el año anterior al despido o durante el tiempo de servicio y se dividirá para doce o para el número de meses de trabajo y el cociente se tendrá por sueldo o salario mensual.

De conformidad con el Art. 14 todo contrato de trabajo debe durar un año como tiempo mínimo, inclusive los contratos por tiempo indefinido, salvo los casos expresamente exceptuados en el mismo Art. Del Código.

El Art. 181, inc. 2º dispone que en los contratos por tiempo indefinido que por voluntad del empleador terminan intempestivamente antes del año de estabilidad garantizado por el Art. 14, el empleador deberá pagar al trabajador despedido una indemnización equivalente al 50% del sueldo o salario por todo el tiempo que falta para la terminación del año de estabilidad.

Aunque en el servicio doméstico el empleador debe proporcionar al trabajador doméstico, aporte de la remuneración en dinero, alimentación y albergue, en caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización se tomara en cuenta únicamente la remuneración en dinero que percibe el doméstico, Art. 265, inc.3°.

El Art. 266 prohíbe al trabajador doméstico abandonar inopinadamente su trabajo si con ello causa grave perjuicio al empleador y añade que lo mismo en el contrato por tiempo fijo que en el por tiempo indefinido deberá permanecer en el servicio hasta que pueda ser reemplazado, el plazo para ser reemplazado no excederá de 15 días, después de los cuales puede retirarse; también puede retirarse si es que deja en su lugar otra persona siempre que sea aceptada por el empleador.

Por la especial responsabilidad y misión de la nodriza, le prohíbe abandonar el trabajo durante la época de lactancia del menor, a menos que pueda ser reemplazada no sólo a satisfacción del empleador sino además sin perjuicio de la salud del niño.

Desde luego, tanto las indemnizaciones por abandono intempestivo, como las obligaciones especiales del trabajador doméstico y de la nodriza son garantías hipotéticas para el empleador, ya que en la práctica resulta demasiado costoso el cobro de las primeras e imposible exigir el cumplimiento de las segundas; sin embargo, debemos aclarar que la verdadera garantía está en la necesidad que tiene la gran mayoría de los trabajadores del empleo y respecto de los que, por su especial preparación técnica no tiene igual necesidad, las indemnizaciones, por su valor, justifican cualquier gasto de parte del empleador para cobrarlas.

Además de estas indemnizaciones, el trabajador tiene derecho a percibir la bonificación del 25% de la remuneración mensual actual por cada año de servicios que haya laborado para la empresa o empleador, como ya tenemos dicho, y todos los derechos que no les hayan sido satisfechos oportunamente y que provengan de la relación laboral

Las indemnizaciones que debe el trabajador.- Cuando el trabajador abandona intempestivamente su trabajo debe al empleador una indemnización equivalente al sueldo o salario de quince días;

Para calcular el valor de ésta y de todas las indemnizaciones que debe el trabajador al empleador se tendrá como “remuneración” el valor en efectivo que haya percibido por su trabajo ordinario, sin incluir los valores que por otros conceptos se le haya pagado, ya que según el Art. 95 del Código del Trabajo únicamente “para el pago de las indemnizaciones a que tuviere derecho el trabajador” se debe sumar estos valores a aquel para establecer la remuneración total”.

El contrato por tiempo fijo.- Se entiende por contrato de tiempo fijo aquel en el que las partes han estipulado expresamente el tiempo de duración, y en este caso las indemnizaciones debidas, en el caso de terminación intempestiva, son las siguientes:

Las indemnizaciones que debe el empleador.- El despido intempestivo del trabajador amparado por un contrato por tiempo fijo al empleador que lo hiciera la obligación de pagar al trabajador despedido una indemnización equivalente al 50% del sueldo o salario por todo el tiempo que falte para la terminación del plazo pactado, Art.181, inc. 2°.

Recordemos que tiene derecho a una indemnización similar los trabajadores despedidos antes del vencimiento del año de estabilidad garantizado en el Art. 14 y los que fueron antes del vencimiento del año posterior a la terminación de la huelga, aunque respecto de este segundo caso hemos expuesto nuestro criterio diferente a éste que es mantenido por la jurisprudencia.

En todos los casos aquí enumerados, además de las indemnizaciones ya dichas debe el empleador al trabajador intempestivamente despedido, una bonificación igual al 25% del sueldo o salario mensual por cada uno de los años que haya prestado servicios al mismo empleador, como en el caso del desahucio, siempre que esta clase de contrato por tiempo fijo con el mismo empleador se lo

hubiere celebrado por más de una vez o se lo haya renovado expresa o tácitamente.

El Art. 189 del Código del Trabajo confiere, no obstante, al trabajador que sujeto a un contrato a plazo fijo fuere despedido intempestivamente la facultad de escoger entre esta indemnización o la indemnización que el Art. 181 prescribe para el caso de los contratos por tiempo indefinido.

INDEMNIZACIONES ESPECIALES

A parte de las reglas generales que determinan la indemnizaciones que debe el empleador al trabajador despedido intempestivamente, en razón del tiempo de duración estipulado en el contrato, tenemos que considerar algunas indemnizaciones especiales que el mismo Código prescribe a favor de ciertas categorías de trabajadores sea cual fuere el plazo estipulado para la duración del contrato.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA, NI DESAHUCIO.

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, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo.

El trabajador puede abandonar intempestivamente el trabajo al igual que el empleador puede despedirlo intempestivamente; y hay abandono intempestivo cuando el trabajador abandona el trabajo sin causa justificada o cuando existiendo causa justa se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno; salvo los casos de los Arts. 164, 170, 193, 308, en los que no hace falta el visto bueno y es suficiente que exista una o algunas de las causas en estos artículos previstas.

Tampoco hay despido intempestivo, si es que a la terminación del contrato ha procedido el desahucio en los contratos que, de acuerdo con la ley, requieran del desahucio para su terminación; mas si se omite el desahucio la terminación es intempestiva, a menos que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno o se esté ante algunas de las otras causas de terminación del contrato.

La ley ha especificado además que se tendrá por despido intempestivo el cambio de ocupación en los términos del Art. 192 , la jurisprudencia ha sostenido reiteradamente que implica despido intempestivo la “suspensión del trabajo” que se encuentra prohibida por la letra j del Art. 44, y el reglamento de trabajo a domicilio declara como despido intempestivo el hecho de que el empleador dejare de proporcionar al trabajador materiales necesarios para la ejecución de la obra encomendada o disminuyere el número de ellos siempre que éstos estuvieren fijados en el contrato.

La decisión del empleador en esas condiciones surte el efecto por él deseado, es decir pone término al contrato de trabajo, toda vez que nuestro Código garantiza al trabajador solamente la estabilidad relativa en el empleo; sin embargo, el empleador debe pagar ciertas indemnizaciones que tienden a reparar el daño causado al trabajador despedido.

De igual manera, la resolución del trabajador de dar por terminado intempestivamente el contrato surte efectos, pero el trabajador debe pagar al empleador las indemnizaciones por el abandono intempestivo del trabajo, aparte de que cuando lo hace por alguna de las causas del Art. 172 sin antes obtener el visto bueno, pierde el derecho a la que, en caso contrario, habría podido reclamar del empleador.

La cuantía de las indemnizaciones por el despido intempestivo depende de la clase del contrato de trabajo de que se trate, así una es para el contrato por tiempo fijo y otra diferente para el contrato por tiempo indefinido; por lo tanto, vamos a examinar las indemnizaciones de acuerdo con las diferentes calase de contratos individuales de trabajo que pueden legalmente celebrarse.

Pero, antes de iniciar ese examen debemos aclarar que el trabajador separado de la empresa tiene derecho a reclamar a más de las indemnizaciones que luego determinaremos, el equivalente en dinero de todos los derechos que durante la vigencia del contrato haya adquirido y no las haya satisfecho oportunamente el empleador con los recargos que en cada caso señala la ley.

El contrato por tiempo indefinido.- Tanto el empleador como el trabajador que pusiere fin, intempestivamente, a un contrato por tiempo indefinido debe a la otra parte las siguientes indemnizaciones:

TERMINACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES

Es el fin de la relación jurídico- laboral, cuyo efecto inmediato es cesar la obligación de realizar obra o servicio y el pago de las remuneraciones, dando fin también a la dependencia del trabajador respecto del empleador.

La terminación del contrato no corta todo el efecto jurídico ya que puede producirse precisamente por haberse puesto fin al contrato.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El artículo 42 de nuestro Código de Trabajo, da inicio al Capítulo IV del Título I cuyo enunciado general es “De las obligaciones del Empleador y del Trabajador”, enumerando un total de 35 obligaciones concretas a cargo del empleador a favor de sus trabajadores y en ciertos casos en beneficio directo de las familias de éstos.

Entre dichas obligaciones consideramos las siguientes: prestaciones referentes a remuneración; a educación y obras sociales; a seguridad social e indemnizaciones; a lugares de trabajo; a proporción de herramientas y ropa de trabajo; económicas; de registro; políticas y cívicas; de sujeción y respeto, etc.

El numeral primero del artículo 42 exige al empleador: “Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código”.

El Artículo 39 del Código de Trabajo, prevé la posibilidad de que existan divergencias entre las partes sobre la remuneración acordada y establece la forma de solucionarlas. El artículo manifiesta:

“En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

Si esta regla no bastará para determinar tales particulares, se estará a la costumbre establecida en la localidad para igual clase de trabajo”.

En razón de existir retribución económica a favor del trabajador, se considera apropiado el concordar la disposición del numeral primero del Art. 42, con otras incluidas en esta clasificación; así por ejemplo, con la del numeral sexto, en el que a más de disponer egresos a cargo de la parte empleadora, se le faculta el realizar descuentos de la remuneración. Este numeral a su vez, tiene relación con el artículo 90 que limita el monto de descuentos a efectuarse.

El numeral sexto del Art. 42, obliga al empleador bajo ciertas condiciones, a establecer almacenes de productos de primera necesidad para suministrarlos al trabajador y a su familia a precio de costo, descontándose los valores de los mismos al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración, en cuyo caso y según el artículo 90, la retención por este concepto y por cualquier otro, no podrá ser mayor del diez por ciento de la remuneración mensual pactada.

Para el cumplimiento de la obligación determinada en este numeral sexto, el empleador tiene tres posibilidades:

- a) Establecer directamente su propio comisariato;

- b) Contratar el servicio de un comisariato ajeno en unión con otras empresas; y,
- c) Contratar el servicio de un comisariato ajeno con terceros que no tengan calidad de empresas ni sean empleadores.

Diríase entonces dos caminos para satisfacer esta obligación legal.

El primero, es decir, el del literal a) que podría llamarse directo; y el segundo, compuesto por los literales b) y c) sería indirecto, por darse mediante intervención de terceras personas.

Han de entenderse por “artículos de primera necesidad”: azúcar, arroz, manteca, fideos, chocolate, café, maíz, harina de diversas clases, menestras, jabón, velas, papas, y cualquier otro artículo que de mutuo acuerdo entre patronos y trabajadores considerasen que debe incluirse entre los que se venden en el almacén de suministros, teniendo siempre en cuenta las posibilidades de conservación de los artículos en el almacén; y por “precio de costo”, el precio del artículo más su transporte hasta el almacén de suministros, siendo de cargo exclusivo de la empresa todos los demás gastos que se ocasionen, tales como almacenamiento, empleados interés del capital, etc. Estos conceptos se hallan dados en los artículos primeros y segundo del Reglamento del Decreto 1059, publicado en el Registro Oficial No. 619 del 26 de Junio de 1946, que inclusive en su artículo 3, sanciona con multa al empleador moroso que se mantiene como tal, hasta el cumplimiento efectivo de la obligación.

Cabe señalar que mediante Decreto Ejecutivo No. 807 del 27 de Mayo de 1985, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 193 de la misma fecha, se determinó la obligación de establecer en los almacenes y comisariatos señalados, botiquines o secciones especiales en los cuales se vendan medicamentos y especialidades farmacéuticas.

Expresamente, el numeral sexto del artículo 42 del Código del Trabajo y artículo 90 manifiestan:

Numeral sexto:

“Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieron cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación”.

Art. 90” El empleador podrá retener el salario o sueldo por cuneta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa pero tan sólo hasta el diez por ciento del importe de la remuneración mensual; y, en ningún caso, por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador, a menos que se hubiere constituido responsable en forma legal, salvo lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 42”.

Otro numeral concordante es el 18:

“Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador”.

Se entiende que el trabajador deberá encontrarse en el lugar de trabajo, a las órdenes y disposiciones de su empleador. El patrono en este caso, está en la obligación de entregar la remuneración correspondiente a ese tiempo de “para o suspensión”, como si el trabajo se hubiere realizado.

El numeral 19 dentro de esta clasificación, dispone;

“Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso”.

El pago exigido a favor del trabajador en este caso, presupone como condiciones sine-quantum, el que el trabajador no tenga derecho a las prestaciones por parte del IESS y que la enfermedad sea de las catalogadas como no profesionales.

El Art. 106 de la ley de Seguridad Social Establece.

“Será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42 numeral 19 y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reune los requisitos mínimos señalados en esta Ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario durante los tres meses primeros días de enfermedad no profesional”

Con respecto a la enfermedad no profesional, el Ministerio de Trabajo y Empleo mediante acuerdo 0398 de 13 de Julio del 2006, publicado en el R.O. número 322 de 27 de Julio del 2006, en su artículo 2 determina que:

“Las personas que se encuentren en una actividad laboral bajo relación de dependencia y que hayan desarrollado el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y que como consecuencia de dicha enfermedad ya no puedan desarrollar con normalidad sus actividades laborales, estarán a lo dispuesto en el artículo 175 del Código del Trabajo y en el artículo 186 de la Ley de Seguridad Social, siendo obligación del patrono tramitar la jubilación por invalidez absoluta y permanente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)”.

Los requisitos mínimos para causar derecho a la prestación de todos los servicios del Seguro Social en general, se encuentran debidamente preestablecidos.

Cabe hacer mención de la responsabilidad patronal solidaria que contempla el cuerpo legal invocado por incumplimiento de obligaciones referentes a la Seguridad Social. El artículo 75 manifiesta:

“Iguales obligaciones y responsabilidades tienen los patronos privados y, solidariamente, sus mandatarios y representantes, tanto por la afiliación oportuna de sus trabajadores como por la remisión al IESS, dentro de los plazos señalados, de los aportes personales, patronales, fondos de reserva y los descuentos que se ordenaren.

La responsabilidad solidaria de mandatarios y representantes se referirá a actos u omisiones producidas en el periodo de su mandato y subsistirá después de extinguido éste”.

Como queda visto, dos son las razones fundamentales para que un trabajador no tenga derecho a la prestación por parte del IESS: no reunir los requisitos mínimos para causar derecho a la prestación y morosidad patronal en el pago de aportaciones.

Sin embargo de ello, los artículos 94 y 96 de la ley de Seguridad Social, determinan que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), concederá tales prestaciones a cargo del empleador, en los siguientes términos:

Art. 94:”Si por culpa de un patrono el IESS no pudiere conceder a un trabajador o a sus deudos las prestaciones en dinero que fueran reclamadas y a las que habrían podido tener derecho, o si resultaren disminuidas dichas prestaciones por falta de cumplimiento de las obligaciones del empleador, éste será responsable de los perjuicios causados al asegurado o a sus deudos, responsabilidad que el Instituto hará efectiva mediante la coactiva.

El IESS concederá tales prestaciones, en la parte debida a la omisión o culpa del empleador, solamente cuando se haga efectiva la responsabilidad de éste, a menos que el patrono rinda garantía satisfactoria para el pago de lo que debiere por aquel concepto”.

Art. 96:”El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social queda obligado a conceder las prestaciones por enfermedad, maternidad, auxilio de funerales y el fondo mortuario a todos sus asegurados que hayan cumplido las condiciones establecidas en esta Ley y los reglamentos, aún cuando sus patronos estén en mora. Todo, sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que haya lugar.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social queda obligado, asimismo, a la entrega oportuna de las prestaciones de salud a los jubilados en sus unidades médicas, aún cuando el Estado no se hallare al día en el pago de la contribución obligatoria que cubre el costo del seguro colectivo contra la contingencia de enfermedad de los jubilados”.

Conviene señalar a manera de digresión, que con respecto a la obligación patronal contenida en el Art. 42 numeral 19 del Código del Trabajo, en el mes de Mayo de 1964, se promulga el Decreto Ley No. 878, mediante el cual se establece la exoneración patronal del pago del subsidio por enfermedad, bajo ciertas circunstancias.

Al tergiversarse la razón por la que fue expedido este Decreto, fue necesario que el 26 de Septiembre de 1966, se promulgara un decreto Supremo interpretativo de las disposiciones de Mayo de 1964. Su publicación se la realizó en el Registro Oficial número 130 de Septiembre 29 de 1966.

En el caso del numeral 21 del artículo 42 del citado Código, al igual que en el inciso segundo del numeral 6, la obligación patronal no es de dar, sino al contrario, descontar de la remuneración ganada, el monto de las cuotas establecidas. Debe darse para este efecto, en el caso del numeral 21, la condición de que la asociación a la cual pertenezca el trabajador, solicite expresamente al empleador proceda con el respectivo descuento.

Textualmente el numeral 21 manifiesta:

“Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite”

Como tenemos visto, el artículo 90 del Código del Trabajo, establece los porcentajes máximos que pueden ser descontados o retenidos del salario o sueldo de un trabajador.

El artículo 447 numeral séptimo y el numeral 23 del artículo 42, concuerdan con el numeral 21 referido.

El numeral 23 manifiesta:

“Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo”.

El artículo 447 mencionado, trata sobre el contenido de los estatutos de las asociaciones de los trabajadores y en su numeral 7, fija la cuota mínima que a favor de ésta deberá pagar todo trabajador, en los siguientes términos:

“La cuota mínima que deberá pagar para cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aún los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador”.

Al respecto, el Plenario de las Comisiones Legislativas Permanentes, dicta la Ley 180 de “Financiamiento de las Centrales Sindicales”, que se publica en el Registro Oficial N0. 804 de 9 de Agosto de 1984. El inciso primero del artículo 1 de la Ley manifiesta:

“Cuota obligatoria.- Los trabajadores de las empresas o instituciones en las que existan sindicatos, comités de empresa o asociaciones afiliadas a una o más confederaciones nacionales de trabajadores, pagarán a dichas confederaciones el medio por ciento de su remuneración, como cuota obligatoria adicional a la establecida en el numeral 7 del artículo 447 del Código de Trabajo”.

La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración.

En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador.

El numeral 22 del artículo 42 del Código del Trabajo dispone:

“Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones de servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia”.

Fundamentalmente se hace transcribir la concordancia contenida en el Art. 182 que manifiesta:

“Terminado un contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual al de su trabajo, tendrá derecho a que el empleador le suministre el dinero necesario para el regreso, salvo el caso contemplado en el numeral 4 del Art. 172 de este Código”

El Art. 182, no establece limitación de causa para la terminación del contrato y consecuentemente para el cumplimiento de la obligación allí constante, salvo cuando el trabajador haya irrogado injurias graves contra su empleador, cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes de éste, en cuyo caso, el empleador se halla exonerado de cumplir tal obligación.

También concuerda con este numeral, el artículo 26 del Código de Trabajo que manifiesta:

“Los empresarios, los contratistas y todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por un cantidad igual,

por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, desde el lugar del trabajo hasta el de su procedencia”.

El último de los numerales incluidos en esta clasificación, es el 25 que concuerda con el artículo 77 del Código de Trabajo que se refiere al reemplazo de trabajadores que manejan fondos y que se hallaren en uso de vacaciones. Este numeral obliga:

“Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazo”.

Conviene para nuestro análisis, tomar en cuenta el contenido de los artículos 79 y 81 del Código del Trabajo, que tratan sobre la igualdad de remuneraciones y la estipulación de sueldos y salarios, en los siguientes términos:

Art. 79.- “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrá en cuenta para los efectos de la remuneración”

Art. 81.- “Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código”.

El artículo 117 referido, que fuere reformado mediante Ley 2000-4 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 34 del 13 de Marzo del 2000 dice:

“Remuneración unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldos por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado”.

Finalmente, cabe incorporar en este punto las disposiciones de la Ley 2006-48 que al regular la Actividad de Intermediación Laboral y de Tercerización de Servicios Complementarios, refiriéndose al pago de remuneraciones establece:

“En ningún caso se pactará una remuneración inferior a la remuneración básica unificada o los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional, y se pagará de conformidad al tercer inciso del undécimo artículo enumerado de este Capítulo. Se respetará este parámetro y para los contratos de plazo inferior a treinta días, se pagará la parte proporcional o la que se acordare conforme a ese parámetro”.

“La empresa intermediaria tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que pro tal concepto reciba de la usuaria, y que no podrá ser inferior en ningún caso a lo señalado por la Ley, comisiones sectoriales o cualquier otra norma jurídica. Esto deberá acreditarse mediante la entrega mensual de la empresa intermediaria a la usuaria, de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito que posibilitará el pago de la respectiva factura de la usuaria a la empresa intermediaria”.

“La intermediaria laboral, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar a aquella la calidad del servicio y el cabal cumplimiento del mismo, especialmente el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador intermediado y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social”.

ACUMULACIÓN DE INDEMNIZACIONES

La doctrina reiterada de la Corte Suprema es la que los trabajadores, lo mismo que los empleadores, no tiene derecho a reclamar más de una de estas indemnizaciones por concepto de despido o abandono intempestivo y el fundamento es que no puede haber lugar a más de una reparación por el mismo concepto, a menos que la ley expresamente así lo disponga.

Esto lo hace el Art. 179 del Código del Trabajo y, en consecuencia, el trabajador que luego de una enfermedad no profesional no fuera admitido al trabajo en las mismas condiciones de antes o el que fuere despedido mientras se encuentre incapacitado para el trabajo a consecuencia de enfermedad no profesional tiene derecho a dos indemnizaciones, una igual al sueldo o salario de seis meses y otra por el despido intempestivo según las reglas de este capítulo.

En todo caso el despido intempestivo es acumulable la bonificación del 25% por cada año de servicios de la remuneración mensual que el trabajador despedido haya estado percibiendo a la fecha del despido y la indemnización que, de acuerdo con estas reglas, le corresponde por el despido intempestivo.

Es igualmente acumulable la indemnización del Art. 154 por el desahucio o despido intempestivo de la mujer embarazada y las otras comunes a los demás trabajadores.

Es muy frecuente que en los contratos colectivos de trabajo se estipulen indemnizaciones especiales para el despido intempestivo además de las fijadas en el Código de Trabajo o en leyes especiales, en este caso se acumularán las unas y las otras por así haberlo convenido las partes que han intervenido en el convenio colectivo; salvo que se haya estipulado la no acumulación y entonces se aplicará la más favorable al trabajador.

VARIOS CONTRATOS

En el contrato por obra cierta y a destajo que el empleador ordenare su interrupción, el trabajador tendrá derecho al valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento, que discrecionalmente, fijará en cada caso el Juez de Trabajo o quien hiciere sus veces.

Asimismo, el contrato de un contratista con un artesano, el contratista podrá ordenar la cesación del trabajo pagando al artesano los gastos, el valor de la parte confeccionada y una indemnización que, en caso de desacuerdo, fijará el Juez.

Si hubiere desacuerdo acerca del valor de la parte de la obra ejecutada, tanto en el primero como en el segundo caso, se fijará por peritos nombrados por el funcionario que conozca del asunto.

Las normas estatuidas con relación a las indemnizaciones que debe el trabajador que abandona intempestivamente el trabajo sufren algunas modificaciones cuando se trata de trabajadores por obra cierta, a destajo o de artesanos.

El trabajador por obra cierta, a destajo o el artesano que rehuyera la ejecución o la conclusión de la obra podrá ser compelido por el Juez del Trabajo a llevarla a cabo y a indemnizar al empleador el valor del 1% sobre el precio de la obra por cada día de retardo en la entrega, hasta la fecha en que lo haga, Art. 194 y 295, pero el valor de la multa no podrá exceder del precio de la obra, ya porque así lo prescribe el Art. 295 para el caso de los artesanos, ya por razones de equidad en los demás casos.

LEY DE DESAHUCIO DEL TRABAJO.

Esta ley remplaza a la dictada en 1916 por el Presidente Baquerizo Moreno. Establece que, con un mínimo de treinta días de anticipación por parte del patrono y con quince días de anticipación por parte del trabajador, las partes podrán, en los contratos a plazo fijo, hacerlo cesar dándolo por terminado,

bastando la sola comunicación por escrito de la parte interesada en concluir el contrato laboral establecido.

Se fijan penas pecuniarias en caso de terminación de estos contratos inobservado esta disposición. Así: el patrono será condenado al pago equivalente a la indemnización por despido intempestivo. De ser el trabajador el que incurriere en la falta, pagará los perjuicios ocasionados al patrono. Sin embargo “las partes pueden dar fin al contrato, pagando la indemnización, la cual no se debe en los contratos a tiempo fijo, en los que tengan un plazo menor de un mes, en caso de paro forzoso, o cuando las partes procedan en virtud de otras causa lícitas”.

Además, esta ley establece normas para el desahucio en caso de obra cierta o a destajo. Así también obliga al patrono a notificar a sus trabajadores con un mes de anticipación, la liquidación de la empresa; lo obliga incluso, a pagar al trabajador cuando éste no se halle ubicado en el mismo lugar, debiendo entenderse, dentro de una misma circunscripción territorial.

Esta ley no tiene aplicación en los trabajos accidentales o discontinuos

OBLIGACIONES REFERENTES A EDUCACIÓN Y OBRAS SOCIALES

El numeral cuarto pretende proteger a grupos de trabajadores en número no inferior a cincuenta, que presten sus servicios a un mismo patrono, disponiendo la creación de comedores. De hecho, se está privando de este derecho a trabajadores que en número inferior al señalado, laboren para un mismo empleador. El numeral dispone:

“Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana”.

En lo que toca a la condición que se refiere a distancia, hay que señalar que en la actualidad, con el alarmante crecimiento poblacional que conlleva a la extensión física de las ciudades, las empresas o fábricas que pudieron haberse encontrado “a más de dos kilómetros de la población más cercana”, hoy son parte

integrante de los perímetros urbanos. Después de todo, no hay que olvidar que nuestro Código del Trabajo data de 1938, lo que resulta determinante para que muchas de sus disposiciones que pudieron ser aplicables en la época, a la fecha se hayan convertido en letra muerta, a pesar de varias reformas y codificaciones que se han practicado.

Como las condiciones exigidas en este numeral para obligar al empleador, deben darse juntas – número de trabajadores y determinada distancia de los locales de trabajo con respecto a los perímetros urbanos, resulta inaplicable esta disposición favoreciendo al empleador, o en todo caso, conllevando a que la obtención del beneficio se reduzca aún más a un pequeño grupo de trabajadores.

El artículo 15 enumerado de la Ley 2006-48, en su inciso segundo, reconoce a los trabajadores intermediados, el uso de los servicios de comedor con el que cuente la empresa usuaria. La norma dice:

“Los trabajadores intermediados, durante el desempeño de sus labores, tendrán derecho a hacer uso de los medios de transporte así como de las instalaciones y servicios con los que cuente la usuaria tales como comedores, atención médica y otros que se encuentren a disposición de los demás trabajadores de la usuaria en las mismas condiciones”

El numeral quinto propende a la búsqueda de un beneficio indirecto al trabajador por intermedio de sus hijos. Al igual que al anterior, este numeral contiene condiciones que se desprenden de su simple lectura:

“Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la oblación escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos”.

Las condiciones exigibles para el cumplimiento de esta obligación patronal se reducen a:

- 1.- Que los niños sean hijos de los trabajadores.

2.- Debe tratarse de centros permanentes de trabajo.

3.- Hallarse ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones. Y,

4.- Que la población escolar sea por lo menos de veinte niños.

Cabe el mismo comentario a la disposición anterior en cuanto a la inaplicabilidad de la norma.

Para la condición primera, esto es, que los hijos sean de los trabajadores, la concordancia la ubicamos en el artículo 155 del Código de Trabajo, incorporado mediante Decreto Ejecutivo de 28 de Junio de 1976 y reformado por la Ley N. 133 de Noviembre 13 de 1991, señalándose que este artículo tiene su reglamento de Aplicación publicado en el Registro Oficial número 179 del 6 de Mayo de 1985 y reformado por decreto 1017-A publicado en el Registro Oficial número 256 del 23 de Agosto del mismo año, varias de cuyas reformas merecieron la declaratoria de inconstitucional de fondo por parte del Tribunal Constitucional, con posterior ratificación del Congreso Nacional.

La declaratoria de inconstitucional se publicó en el Registro Oficial número 995 de 7 de Agosto del mismo año.

A fin de complementar en debida forma lo relacionado con la obligación constante en el numeral quinto analizado, conviene transcribir textualmente sus concordancias directas e indirectas encontradas en la Constitución Política, en el mismo Código de Trabajo y en el Código del a Niñez y Adolescencia. Así:

Constitución:

Art. 46 numeral 2.- “Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil.

El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral”.

LAS INDEMNIZACIONES QUE DEBE EL TRABAJADOR

El trabajador que, hallándose obligado en virtud de un contrato por tiempo fijo, abandona intempestivamente el trabajo antes de que venza el plazo estipulado deberá pagar al empleador una indemnización equivalente al 25% del sueldo o salario por todo el tiempo que falte para el vencimiento del plazo estipulado, Art. 181, inc. 3°.

Para que el empleador tenga derecho a demandar la indemnización referida hace falta saber de manera indudable que el trabajador dio por terminado el contrato antes del plazo convenido; pero como lo que ordinariamente sucede es que el trabajador abandona el trabajo y no regresa más a sus labores, el empleador necesita, entonces, recurrir al Inspector del Trabajo y obtener el Visto Bueno, de otro modo puede decirse que el contrato individual de trabajo subsiste, y el visto bueno puede solicitarlo por abandono del trabajo, según el Art. 172.

Asimismo, el abandono intempestivo del trabajo antes de completarse el año de estabilidad garantizado en el Art. 14, obliga al trabajador a pagar al empleador la indemnización equivalente al 25% del sueldo o salario por todo el tiempo que falte para completar el año, Art. 181, inc. 2°.

No creemos, en cambio, que deba igual indemnización el trabajador que abandona intempestivamente el trabajo antes de que se venza el año de estabilidad que le garantiza el Art. 497 después de la huelga, toda vez que este es un derecho del trabajador, que obliga al empleador únicamente, como puede deducirse de la lectura del citado precepto legal; lo mismo debemos decir de la garantía de la estabilidad de dos años que prescribe el Art. 171 del Código a favor del trabajador que denuncia con fundamento el incumplimiento de las obligaciones del empleador para con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

LEY DE RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTES DE TRABAJO.

Esta ley sustituye a una anterior emitida por el Presidente José Luis

Tamayo, a decir, la Segunda ley obrera dictada el 22 de Septiembre de 1921.

Responsabiliza al patrono por los accidentes ocurridos en el trabajo o por razón de éste. Se toma en cuenta además, los accidentes producidos por caso fortuito o fuerza mayor siempre que sea inherente a aquel, toda vez que la fuerza mayor extraña al mismo exonera al patrono de dicha responsabilidad.

Las enfermedades profesionales adquieren similitud con los accidentes de trabajo. Estos son clasificados y se establece la tabla de las indemnizaciones respectivas.

El patrono adquiere la obligación de prestar los primeros auxilios; asistencia médica y farmacéutica sin costo al trabajador.

Estas disposiciones señaladas, se suman a otras no menos importantes, como las de dar el carácter de irrenunciable a los derechos de los trabajadores y facultar a las autoridades de trabajo para disminuir las indemnizaciones.

Para sellar la emanación de leyes protectoras del trabajador vertidas en aquel fértil año de 1929, el 8 de Octubre se dicta la ley de procedimientos para las acciones provenientes del trabajo.

DE LAS REMUNERACIONES

Ningún trabajador podrá ganar menos del sueldo estipulado en el Art. 117 del Código del Trabajo.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de enero de 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado.

Con las últimas reformas que se dio al derecho laboral, se pudo regular el sueldo de los empleados no podrá ser menor de doscientos cuarenta dólares norteamericanos, que tienen que percibir mensualmente por su trabajo que realicen.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL ECUATORIANO

Con el apareamiento de la Legislación laboral, los trabajadores del Ecuador alcanzan consideraciones que las tenían vedadas, pues cuando ésta no existía, el abuso contra su condición humana no tenía límites.

Carecían de la más elemental justicia y su vida se consumía en la lentitud de una inagotable jornada.

Carentes de libertad y huérfanos de igualdad, tenían para si vedada toda participación en el progreso. Su atropella dignidad, se veía reflejada en la imposibilidad de gozar de las más elementales garantías como sujetos de derecho.

Vivían marginados de la sociedad generadora de perjuicios y de crecido rechazo para con seres de su condición. Eran tenidos como simple fuerza generadora de beneficios egoístas.

Aquella sociedad, legado de los conquistadores de América, como corolario de sus injusticias impuso el sistema español, trasplantando instituciones

que encadenaron sin límites de tiempo; imposiciones laborales que recaían como pesada herencia, como maléfica mancha sobre los que vendrían después, de generación en generación.

Pero esa misma sociedad se volvió imponente para coartar el advenimiento de aspectos sociales que se ensanchaban y que a la postre, terminarían arrebatándoles el predominio mal adquirido para equilibrar al capital y al trabajo, elementos generadores de toda producción.

LEY DE TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

De una manera general, la ley contiene la prohibición expresa de que menores de 14 años sean ocupados como trabajadores, prohibición que se extiende a los menores de 16 años al tratarse de faenas que hayan de realizarse en la noche o en lugares que atentaren contra la moral y las buenas costumbres, así como también en industrias peligrosas o insalubres. Tampoco pueden ser ocupados en labores que constituyen peligro para su desarrollo físico.

Sin embargo de lo expuesto, la propia ley concede márgenes de inobservancia de sus disposiciones, señalando casos en los que los menores de catorce años pueden ser ocupados, previa calificación del Inspector de Trabajo y únicamente para el servicio doméstico y cuando sea con el fin de atender su propia subsistencia y la de sus ascendientes y hermanos.

En cuanto a las mujeres trabajadoras que se hallen en estado de gravidez, la ley prohíbe el que sean ocupados sus servicios tres semanas anteriores al parto, no pudiendo ser despedidas por esta causa. Durante su ausencia del lugar de trabajo por motivo del alumbramiento y sus efectos, percibirá el 50% de su remuneración. Se le concede además, tiempo necesario para dar de lactar a su hijo; beneficio que se lo extiende hasta los nueve meses posteriores del alumbramiento.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Modalidades de Investigación

Bibliografía – documental

Porque el trabajo de grado tiene información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de libros, textos, módulos, periódicos, revistas, Internet, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

De campo

Porque en la muestra se acudió a recabar información en el lugar donde se producen los hechos para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad

De intervención social o Proyecto Factible

Porque el grupo investigador no se conformó con la observación pasiva de los fenómenos laborales sino que además, realizó una propuesta de solución al problema investigado.

Tipo de Investigación

Asociación de variables

La investigación llegó a nivel de Asociación de Variables porque permitió estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables. Además se pudo medir el grado de relación entre variables y a partir de ello, determinó tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

Población y Muestra

Para la población y muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, es decir que se seleccionó por juicio de experto por conocer el investigador a los actores sociales involucrados en el problema de investigación.

Población y Muestra

Población

Juez	1
Secretarios	3
Trabajadores	24
Patronos	2
TOTAL	<hr/> 30

CUADRO # 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE: Terminación de los contratos individuales

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El contrato individual de trabajo es aquel cuando el patrono por medio del visto bueno da por finiquitado la relación laboral.	Trabajador Inspector del Trabajo Juzgados	Mejorar las formas de cómo se trata a un trabajador Convenios entre el empleador y el Contratante	¿Se podrá mejorar las condiciones laborales? ¿Se podrá mejorar los acuerdos entre patrono y trabajador?	Poner por delante una norma que favorezca la estabilidad del trabajador. Formando consejos reguladores a favor de los trabajadores.

Fuente: Juan Pablo Fernández

Elaboración: Juan Pablo Fernández

CUADRO #2
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: El despido Intempestivo

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Despido laboral acto mediante el cual el patrono o empresario comunica al trabajador que ha terminado su contrato de trabajo, de manera súbita sin desahucio.	Contratos	Mejorar las condiciones y formas de trato hacia un trabajador.	¿Se podrá mejorar las condiciones y trato a los trabajadores?	Formación de asociaciones a favor de los trabajadores.
	Despido Intempestivo	Relación entre las dos partes empleador y trabajador.	¿Se podrán realizar nuevas reformas para regular las contrataciones?	Contratos dirigidos expresamente a los dueños de las empresas

Investigador: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

Técnicas e Instrumentos

Encuesta.- Dirigido a los Abogados de la ciudad de Ambato, cuyo instrumento es el cuestionario, elaborado con preguntas cerradas que permitió recabar información sobre las variables del estudio.

Entrevista.- Dirigido al Señor Juez de Trabajo de Tungurahua, cuyo instrumento es una Guía de Entrevista, que permitió encaminar el diálogo de opiniones dirigida al Juez Segundo de Trabajo.

Validez y confiabilidad.- La validez de los instrumentos viene dado por la técnica llamada “Juicio de expertos”, mientras que su confiabilidad se lo hizo a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado, que detectó posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

Plan para la recolección de información

CUADRO # 3

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Del Señor Juez segundo de Trabajo, Abogados en libre ejercicio profesional
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Juan Pablo Fernández
5.- ¿Cuándo?	Primer semestre del año 2010
6.- ¿Dónde?	Juzgado Primero de Trabajo de Tungurahua.
7.- ¿Cuántas veces?	2 pruebas piloto y prueba definitiva
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas, entrevistas
9.- ¿Con qué?	Instrumentos: cuestionarios, entrevistas
10.- ¿En qué situación?	En el Juzgado.

Elaboración: Juan Pablo Fernández.

Plan de procesamiento de información

Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta no pertinente, etc.

Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.

Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.

Cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.

Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).

Análisis e interpretación de resultados

Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.

Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.

Comprobación de hipótesis. Para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis de resultados estadísticos, definió tendencias o relaciones importantes acorde con los objetivos o la hipótesis.

Interpretación de los resultados, apoyados en el marco teórico de acuerdo a lo concerniente.

Obtención de los resultados que fueron la base para comprobar la hipótesis y establecer conclusiones y recomendaciones.

Para efectos de cumplir con la metodología propuesta, donde indicamos que el proyecto es factible, en la investigación de campo se utilizó la encuesta y la entrevista, la primera fue diseñada para investigar si el empleador no le despidió de una manera súbita o sin motivo alguno de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo para dar por terminado la relación laboral.

Una vez aplicadas las encuestas al Juez de Trabajo, 20 profesionales del derecho, se realizó la tabulación respectiva y las demás actividades que este capítulo requiere; el investigador para dar mayor significación a la propuesta que establece como resultado del trabajo, y determinó la necesidad que tienen los trabajadores al momento de ser despedidos ya que todas las personas necesitan un trabajo para poder satisfacer sus necesidades y la de los suyos.

Pregunta N° 1.- ¿Se podría llegar a un acuerdo de indemnización con el trabajador en un Centro de mediación y Arbitraje?

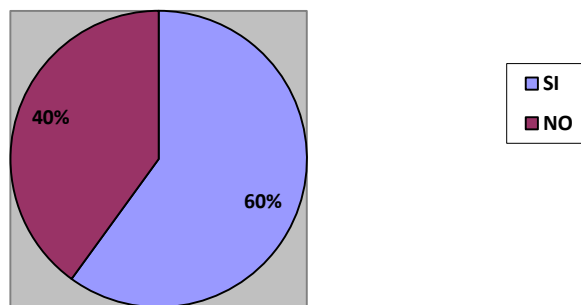
CUADRO # 4

PREGUNTA 1	No. Encuestados	Porcentaje
SI	12	60,0
NO	8	40,0
Total	20	100

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

GRAFICO #5



Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

Análisis de Datos.- 12 profesionales del derecho que es el 60% de encuestados manifiestan que podrían arreglar asuntos de indemnizaciones con el trabajador en un Centro de Mediación y Arbitraje, pero 8 que es un 40% indican que no se debería mediar, que debe conocer y resolver el Juez de Trabajo.

Interpretación.- se puede deducir que si puede resolver asuntos laborales un Centro de Mediación y Arbitraje.

Pregunta N° 2.- El empleador puede abusar del Visto Bueno para dar por terminado un contrato de trabajo.

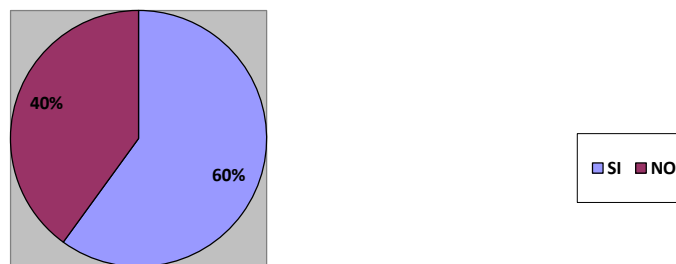
CUADRO # 5

PREGUNTA 2	No. Encuestados	Porcentaje
SI	12	60
NO	8	40
Total	20	100

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

GRAFICO # 6



Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

Análisis de Datos.- 12 encuestados que el 60%, manifiestan que el empleador puede hacer caer al trabajador en alguna de las causales del Visto Bueno, mientras tanto, 8 encuestados que es el 40% indican que no hay abuso del Visto Bueno.

Interpretación de datos- Se puede llegar a la conclusión, que si puede un empleador hacerle caer al trabajador en alguna de las causales de la terminación del contrato mediante Visto Bueno.

Pregunta N° 3.- Está de acuerdo que el trabajador demande al empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.

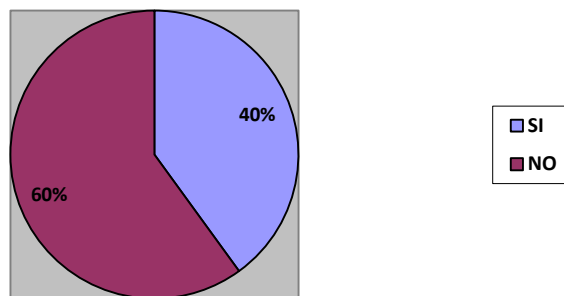
CUADRO # 6

PREGUNTA 3	No. Encuestados	Porcentaje
SI	8	40
NO	12	60
Total	20	100

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

GRÁFICO # 7



Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

Análisis de Datos.- 8 encuestados que es el 40%, están de acuerdo que se demande en el mismo libelo, varias obligaciones que tenga pendiente el empleador, mientras tanto que 12 encuestados que es el 60%, no están de acuerdo que se demande en el mismo libelo otras obligaciones que tenga pendiente el empleador.

Interpretación.- La mayoría de encuestados afirman que no se demande en el mismo libelo varias obligaciones.

Pregunta N° 4.- Cree que el trabajador tiene conocimiento, cuando le cambian de ocupación que es una forma de despido intempestivo.

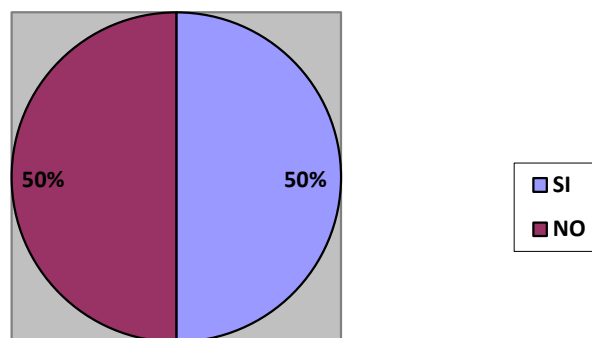
CUADRO # 7

PREGUNTA 4	No. Encuestados	Porcentaje
SI	10	50
NO	10	50
Total	20	100

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

GRAFICO # 8



Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

Análisis de Datos- 10 encuestados que es el 50%, manifiestan que un trabajador si debe conocer que el cambio de ocupación, es una forma de terminar el contrato laboral, los 10 encuestados que es el 50%, manifiestan que el empleador no tiene conocimiento que el cambio de otra ocupación es una forma de despedirle intempestivamente al trabajador.

Interpretación.- Por parte la mitad cree que todos los trabajadores tienen que tener conocimiento sobre el cambio de ocupación, que es una forma de despedirle al trabajador; mientras tanto la otra mitad sabe que los trabajadores no tienen conocimiento sobre el cambio de ocupación.

Pregunta N° 5.- La denigración se puede constituir, como una forma de despido.

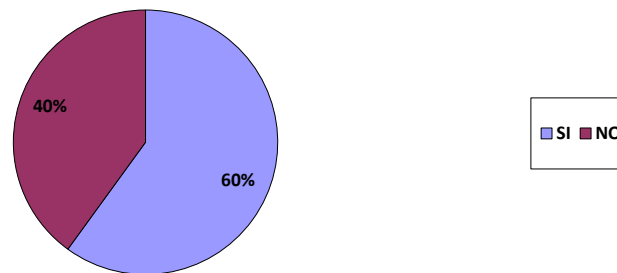
CUADRO # 8

PREGUNTA 5	No. Encuestados	Porcentaje
SI	14	70
NO	6	30
Total	20	100

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

GRAFICO # 10



Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

Análisis de Datos.- 14 encuestados que es el 70%, manifiesta que cualquier tipo de ofensa o insulto fuerte por parte del empleador hacia al trabajador, puede ser para despedirlo sin que reclame los beneficios de ley; mientras tanto 6 encuestados que es el 30%, manifiestan que no es una forma de despedirle por algún tipo de insulto por parte del empleador.

Interpretación de datos.- La mayoría de encuestados manifiestan, que cuando existe algún tipo de insulto es motivo para que el trabajador renuncie sin recibir ningún tipo de indemnización por el despido.

Pregunta N° 6.- Existen represarías en contra de los trabajadores cuando declaran a favor del empleado despedido.

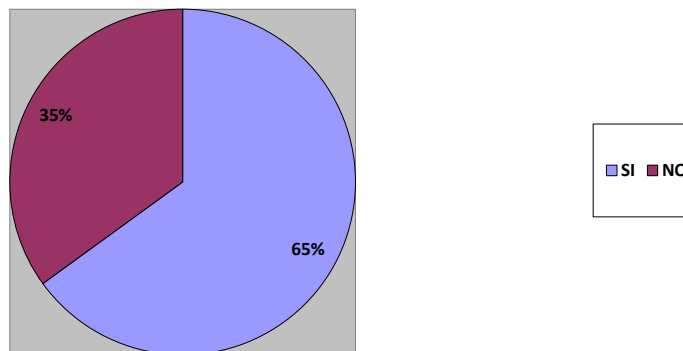
CUADRO # 9

PREGUNTA 6	No. Encuestados	Porcentaje
SI	13	65
NO	7	35
Total	20	100

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

GRAFICO # 10



Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

Análisis de Datos.- 13 encuestados que es el 65%, manifiestan que si existen represarías cuando declaran a favor del trabajador despedido; 7 encuestados que es el 35%, manifiestan que no existe represarías por parte de los empleadores.

Interpretación.- La mayor parte de los encuestados está de acuerdo en mantener su criterio, que si puede haber represarías cuando declaran a favor del trabajador.

Pregunta N° 7.- La falta de pago de las remuneraciones se entenderá como despedido al trabajador

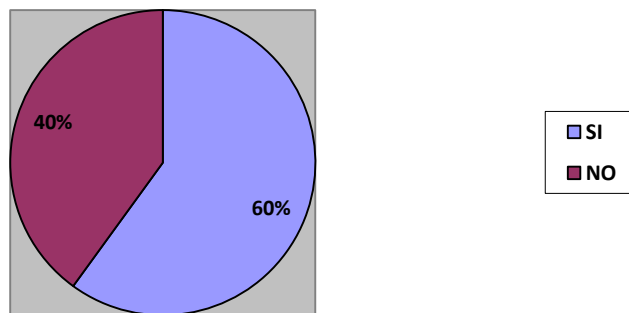
.CUADRO # 10

PREGUNTA 7	No. Encuestados	Porcentaje
SI	12	60
NO	8	40
Total	20	100

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

GRAFICO # 11



Elaboración: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

Análisis de Datos.- 12 encuestados que es el 60%, manifiesta que la falta de pago se puede dar por entendido como despedido al trabajador; 8 encuestados que es el 40% sostienen que no se dará por entendido como despedido por falta de pago de sus remuneraciones.

Interpretación.- La mayoría de los encuestados sostienen que si se ve perjudicado el trabajador por la falta de pago de sus remuneraciones, ya que es obligación del empleador pagarle en el tiempo que hayan acordado en el contrato de trabajo.

INTERPRETACIÓN DE DATOS

De la encuesta a los Profesionales del Derecho (Abogados)

La mayoría de Abogados que fueron encuestados, que fueron en un número de 15, tienen claro de qué manera se puede dar por terminado un contrato de trabajo, de la misma manera cuando un trabajador es despedido sin justa causa de su trabajo, entendiéndose como despido intempestivo.

Por su parte los trabajadores en algunas casos son explotados ya que no reciben todos los beneficios de ley que les corresponden, ni mucho menos reciben utilidades ni vacaciones pagadas, son explotados laboralmente, muchas de las veces los empleadores por ver la necesidad de las personas por conseguir un trabajo se abusan de eso y no les pagan ni siquiera el sueldo básico y eso que ya está estipulado cual es el sueldo que debe recibir un trabajador, no se le puede pagar menos de la cantidad de doscientos cuarenta dólares Norteamericanos.

Todo empleador está en la obligación de afiliarle al IESS al trabajador, con las reformas que se ha dado al Código del Trabajo tiene mayor respaldo el trabajador por el mero hecho que antes había un cierto abuso por parte de quienes contrataban para que una persona desempeñe una actividad de trabajo, en la actualidad toda persona que desempeña una actividad laboral tiene que tener todos los beneficios de ley que les corresponde.

Interpretación de datos de la Guía de Observación.

Para efectos de cumplir con la metodología propuesta, donde indicamos que el proyecto es factible, en la investigación de campo se utilizó la guía de observación, para investigar los procesos existentes en el Juzgado del Trabajo de Tungurahua donde en el último semestre del 2009 existieron 39 causas de 172, en las cuales en 9 se ha demostrado el Despido Intempestivo y en 30 no se ha demostrado el Despido Intempestivo.

Observé que en 9 causas se demuestra el Despido Intempestivo, representando al 25% de la guía de observación, mientras que en 30 causas no se demuestra el Despido Intempestivo, representando al 75% de un total de 39 causas que forman el 100%.

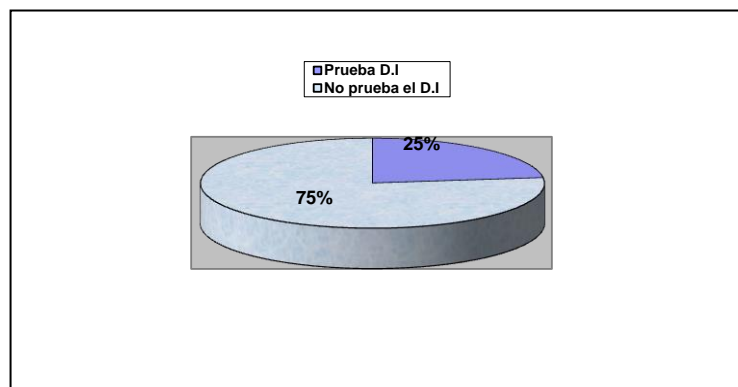
Cuadro No. 11

Observación	Causas	Porcentaje
Prueba el D.I	9	25%
No prueba el D.I	30	75%
Total	39	100%

Fuente: Juan Pablo Fernández

Elaboración: Juan Pablo Fernández.

Gráfico No. 12



Fuente: Juan Pablo Fernández

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Análisis.- Lo que nos da como resultado que en la mayor parte de las causas no se puede probar el Despido Intempestivo por falta de pruebas por parte del trabajador.

VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS POR MEDIO DE LA PRUEBA DE BONDAD DE AJUSTE (X)

Cálculo en función de los estratos

Encuesta dirigida a Abogados

CUADRO # 12

PREGUNTAS RESPUESTAS	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	TOTAL
SI	12	12	8	10	14	13	12	81
NO	8	8	12	10	6	7	8	59
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	140

Elaboración: Juan Pablo Fernández.

Fuente: Juan Pablo Fernández

Análisis General y Comprobación de Resultados

Al tratarse de una investigación cualitativa en donde los actores son seres humanos, el análisis y comprobación de resultados se lo hace cuantitativamente aprovechando de las encuestas con frecuencias y porcentajes con la debida interpretación privilegiando el análisis cualitativo de fenómenos sociales para constatarlos con las preguntas directrices de investigación.

Fuente: Juan Pablo Fernández

Elaboración: Juan Pablo Fernández

Por medio de la presente encuesta pudimos analizar cuantas personas tienen conocimiento de que se trata el despido intempestivo, de que manera se produce dicho acto para que un trabajador quede fuera de sus labores cotidianas sin motivo alguno, mucho menos que el empleador lo despidiere para no indemnizarle y querer evadir sus obligaciones como empleador, de esta manera se le puede demandar legalmente para que cumpla con el pago de las indemnizaciones y el trabajador pueda ser liquidado como lo estipule el Juez de Trabajo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

*Mediante este trabajo de investigación como conclusión se puede determinar que no se puede comprobar en su totalidad el despido intempestivo. Por falta de pruebas, y por la influencia económica del patrono que no permite que la autoridad haga una verdadera investigación para que pueda resolver justamente.

Lo que se puede demostrar con el resultado de las encuestas, en los cuales el 75% manifiestan que no se a comprobado el despido intempestivo, y tan solamente el 25% se a seguido el trámite en forma correcta.

*Las decisiones unilaterales del patrono de dar por terminado con el Contrato de Trabajo, genera un grave perjuicio para el trabajador lo que atenta contra los principios universales del derecho al trabajo, a la vida, a la integración familiar quedando totalmente desprotegido.

Recomendaciones

Para que no exista abuso por parte de los empleadores, hacia los trabajadores debería existir una reforma a los Arts. 181 y 188 del Código del Trabajo, para que de esta manera no sean despedidos las personas ya que reformando estos artículos se daría una sanción ejemplarizadora a los empleadores a fin de que no puedan dar por terminado los contratos de trabajo, por la simple voluntad del patrono de cualquier negocio o empresa que representen.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Tema: Presentar un Proyecto de Reforma a los Arts. 181 y 188 del Código del Trabajo de las indemnizaciones por Despido Intempestivo

Datos informativos.

INSTITUCIÓN: Juzgado Segundo de Trabajo

PROVINCIA: Tungurahua

CANTÓN: Ambato

ZONA: Urbana

NOMBRE RESPONSABLE: Juan Pablo Fernández Gallo

TELÉFONO: 2820106

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Ingahurco calles México 01-81 y Chile

TIEMPO DE EJECUCIÓN: 4 meses

COSTO: 1000

Antecedentes de la propuesta

Se hizo una investigación en el Juzgado Segundo de Trabajo, el problema se produce porque la mayoría de patronos o empleadores quieren dar por terminado los contratos de trabajo sin justa causa, y de esta manera no indemnizarles por el tiempo de trabajo ni los beneficios de Ley que les corresponden legalmente a los trabajadores.

El Código de Trabajo, con las últimas reformas lo que pretende es mejorar la estabilidad laboral, ya que antes si existía un abuso enorme por parte de los empleadores, explotando laboralmente a las personas que necesitaban un trabajo haciéndoles trabajar horas extras sin pagarles las mismas, muchas de las veces ni siquiera eran afiliados al IESS, ni les daban vacaciones que les corresponden legalmente.

Las encuestas dirigidas a los profesionales del derecho según el porcentaje están de acuerdo que se de mayor estabilidad laboral, que no se le puede despedir al trabajador sin motivo alguno, y si lo hace tiene derecho a demandarle al empleador para que vuelva a tomar su lugar de trabajo.

Lo que persigue el Código del Trabajo es que todo empleador le asegure a su trabajador ya que es obligación asegurarle con todos los beneficios de Ley, tienen que celebrar las dos partes un contrato de trabajo legalmente constituido y la duración del tiempo que va a laborar una persona.

Dar un mejor trato a los trabajadores, ya que toda persona depende de un trabajo para poder mantener a sus familias, dándoles estabilidad laboral y que no sean explotados ya que muchas personas por trabajar o por miedo que a veces imponen los empleadores no denuncia los abusos laborales que se dan en sus lugares de trabajo.

Dar una estabilidad frente al despido intempestivo, lo que se propone excluir el poder discrecional del empleador en lo que se refiere a la disolución de

la relación de trabajo, existen numerosas formas de estabilidad relativa en virtud de las cuales es facultad discrecional, si bien no está totalmente eliminada, resulta atenuada en medida más o menos intensa. Es lo que sucede cuando se dispone que en el supuesto despido injustificado el empleador tenga que pagar una determinada indemnización. La estabilidad que se garantiza en ese caso es más o menos efectiva, según el criterio que se adopta en el cálculo de la indemnización debida al trabajador despedido sin justa causa y según el número y naturaleza de las causales que puede justificar el despido.

No se le puede despedir a un trabajador por la mera voluntad del empleador, hay que darle prioridad al empleado ya que muchas de las veces la familia depende de esa persona que está trabajando, hay que notificarle con tiempo de un mes por lo menos que ya no quieren que trabaje más, pero siempre y cuando se le cancele todos los haberes y para que de esta manera la persona pueda buscar un nuevo trabajo.

Justificación

Esta propuesta está orientada a la estabilidad Laboral ya que el trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado, el que asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la Ley, contando desde la terminación de la relación laboral.

El individuo tiene el Derecho a trabajar, a emplear la fuerza de sus músculos o el fruto de su inteligencia en una labor útil, que al mismo tiempo le dé medios suficientes para llevar una existencia digna y decorosa; tiene también el deber de trabajar, de dedicar sus fuerzas y su inteligencia al desenvolvimiento de la producción.

Después de tantos siglos de explotación laboral en la actualidad se podría decir que se está radicalizando, ya que se a formulado varias propuestas para el mejoramiento de las Leyes en el campo de lo Laboral, porque ha existido mucho abuso por parte de los empleadores y han visto la necesidad de las personas por tener un empleo y les pagaban sueldos muy bajos que ni siquiera llegaban al salario básico, en la actualidad ninguna persona puede ganar menos que el salario básico, tiene derecho a vacaciones, a pagarle décimo tercer y cuarto sueldo, con todos los beneficios de Ley que le corresponde al trabajador, de igual manera es obligatorio que este afiliado al IESS por cualquier enfermedad que presente el trabajador ya puede hacer atender en el Seguro.

Tiene que tener muy en cuenta la persona que va a contratar los servicios lícitos y personales de una persona que debe celebrara un contrato por escrito como manda la Ley, especificando el tiempo de empleo con su respectiva remuneración por los servicios prestados.

De igual manera si el trabajador se cree explotado o que no le ha indemnizado en caso de un despido puede legalmente demandarle para que de esta manera pueda cobrar todas las indemnizaciones legales que le corresponde, por medio del Juez le hará todas las liquidaciones correspondientes por el tiempo laborado.

Objetivos

General:

Presentar un Proyecto de Reforma a los Arts. 181 y 188 del Código del Trabajo referente a las indemnizaciones por despido intempestivo constantes en los Arts. 181 y 188 del mismo Código.

Específicos:

- Elaborar un borrador de Proyecto de Reforma al Código de Trabajo.
- Socializar el Proyecto de Reforma con los Jueces de Trabajo, para aceptar recomendaciones basadas en el bienestar de los trabajadores.
- Presentar el Proyecto de Reforma en la Asamblea Nacional del Ecuador.

Análisis de Factibilidad

Es factible por la necesidad urgente que tienen los trabajadores, los profesionales del Derecho, los jueces de lo Laboral, la sociedad en general, en realizar un cambio radical evitando de esta manera la explotación Laboral.

Es factible también por la voluntad de los Jueces del Trabajo, ya que esta Reforma no perjudicará a nadie, al contrario es de mucha ayuda para los trabajadores.

Económicamente es factible porque esta reforma no genera gastos elevados, y con la ayuda de la investigadora se llevará a cabo todos los objetivos planteados para la reforma de los Arts. 181 y 188 del Código del Trabajo.

Jurídicamente es factible una vez que sea aprobada la reforma por la Asamblea Nacional Constituyente.

Fundamentación

Con la reforma al Código del Trabajo se fundamente en dar mayor seguridad a los trabajadores, en caso que el empleador decidiera despedirle que no lo haga fácilmente por la acumulación de indemnizaciones por el tiempo que faltare para dar por terminado el contrato, sobre todo que tenga el trabajador la estabilidad laboral.

El trabajo es una base fundamental para el desarrollo de toda persona para poder subsistir y mantener a su familia, algunas personas dueñas de algún tipo de negocio por ver esas necesidades de las personas que no tienen empleo abusan pagándoles sueldos bajos, sin dar cumplimiento a las normas establecidas en el Código de Trabajo, haciéndoles laborar horas extras sin percibir el sueldo por trabajar horas extras, para que cuando los empleadores quieran les manden a los trabajadores sin darles alguna explicación del por que el despido muchas de las veces lo hacen con el fin de no pagarle todas las indemnizaciones que les corresponden. Algunos empleadores inclusive les hacen trabajar días de descanso obligatorio o días festivos es una clase de explotación laboral oh haciéndoles desempeñar varias funciones al mismo tiempo, lo que podría considerarse como un Despido Intempestivo pero sin tener conocimiento el empleador por falta de conocimiento de las normativas legales del Código del Trabajo.

Una persona que viene desempeñando sus funciones laborales de una manera adecuada no puede el empleador por su simple voluntad despedirle sin motivo alguno, tendría que explicarle el motivo del porque se le está despidiendo para llegar a un acuerdo entre las partes para indemnizarle, pero muchos empleadores ponen miedo a sus trabajadores para que no les denuncien o cobren sus haberes por el tiempo trabajado.

Muchas de las veces para que la persona que viene trabajando normalmente se le despide el empleador puede ofrecerle una cantidad menor a la que realmente le corresponde al trabajador, con la finalidad que éste no le demande que tiene todo derecho una persona cuando se ve explotada en algún trabajo, de la misma manera un modo que se puede constituir un Despido Intempestivo sería algún tipo de insulto por parte del empleador para que se despeche del trabajo y ponga su renuncia por cuenta propia del trabajador, con el objetivo de no liquidarle.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO ACTUAL

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.

Art. 188 del Código del Trabajo.- “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 25 meses de remuneración.

La fracción de un año se considera como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere está percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de perjudicar las bonificaciones a las que se alude en el caso del Art. 185 de éste 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, más 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 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 despido 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.

LA REFORMA DEBERÍA IR DE LA SIGUIENTE MANERA:

El Art. 181 del Código del Trabajo

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 ciento 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.

Art. 188 del Código del Trabajo.- “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 tres meses 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 considera como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere está percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de perjudicar las bonificaciones a las que se alude en el caso del Art. 185 de éste 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, más 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 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 despido 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.

El cambio de esta Reforma recae dentro del Art. 181 en el inciso segundo y en el Art. 188 del Código del Trabajo en el inciso tercero del mismo Código del Trabajo.

Esta Reforma es muy importante, es por eso que se debe realizar este cambio de manera urgente, pues los trabajadores son un grupo de atención prioritaria, por tal motivo no se podría llegar a un acuerdo de indemnización por que el empleador por ver sus necesidades económicas le puede ofrecer una cantidad menor a la que realmente le correspondería al trabajador, por lo tanto debería hacerse una liquidación total de todos los haberes que le corresponda al trabajador despedido de sus labores.

Con esta Reforma lograremos mejorar el estilo de vida de los Trabajadores, para que no sean explotados en sus lugares de trabajo, derogado las indemnizaciones por mutuo acuerdo lograremos que el trabajador sea

indemnizado con todas las liquidaciones que le corresponderían al momento del despido.

Lograremos de esta manera que el empleador no abuse del trabajador, y cuando quiera despedirle tenga que pagar con todas las liquidaciones legales que le correspondan al trabajador, para de esta manera no perjudicar los intereses del trabajador.

METODOLOGÍA OPERATIVA

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
Análisis del Código del Trabajo	Conocer a profundidad las indemnizaciones por despido	Análisis de las indemnizaciones Estudio bibliográfico	Libros Folletos Revistas	20 días	Investigadora	Documento con el marco teórico
Reforma al Art. 188 del Código del Trabajo	Elaborar Reforma 75%	Elaboración del proyecto de reforma	Bibliografía	13 días	Investigadora	Documento de investigación con proyecto de reforma
Negociación Socio Política	Plantear la Negociación 75%	Revisión de la Negociación Socio Política	Información recogida	13 días	Investigadora	Proyecto impreso
Presentar la Reforma	Presentar Reforma a Asambleístas	Convocatoria a Políticos	Entregar proyecto de reforma	12 días	Asambleístas	Informe de entrega y observaciones

Elaboración de: Juan Pablo Fernández

Fuente: Juan Pablo Fernández

Administración

Es propósito de la investigadora buscar solución a los problemas laborales que sufre un trabajador, siempre y cuando contemos con la ayuda de los Inspectores de trabajo, los jueces de Trabajo, dado que la finalidad del proyecto de Reforma a las Indemnizaciones Laborales es evitar el abuso de los empleadores al momento de liquidar a un trabajador.

Esta administración recae exclusivamente bajo la dirección del investigador, ya que es aquella persona quién ha propuesto la Reforma de los Arts. 181 y 188 del Código del Trabajo, y en este caso es quién debe impulsar este Proyecto de Reforma.

Continuará la responsabilidad de la ejecución por parte de los juzgados de Trabajo, profesionales del derecho y los Inspectores del Trabajo.

Objetivo es sacar adelante esta propuesta, ya que no puede quedar solo en lo teórico, por eso se tendrá que sugerir a los Asambleístas, para que se cumpla la propuesta realizada por el investigador.

Dado a que el Juez de Trabajo juega un papel muy importante dentro de este tema, es a éste a quien de igual manera recae la responsabilidad de la ejecución de la Reforma, ya que el Juez es aquella persona que se encuentra en contacto directo con los problemas de las relaciones laborales entre empleador y trabajador; y es también quién puede ayudar a contrarrestar estos problemas.

Previsión de la evaluación

Se considera un tiempo mínimo de tres meses posterior a la Aprobación de la reforma, para verificar los resultados obtenidos.

La evaluación será continua, debido a que toda acción del hombre debe ser evaluada para cumplir con lo propuesto, siempre existirán enmiendas y

correcciones acorde a las necesidades que son propias del desarrollo de la propuesta y contribuir a satisfacción de todos quienes estamos inmersos en el sistema.

La evaluación de la Reforma está a cargo de los jueces de Trabajo, los profesionales del derecho, el investigador, el Inspector de Trabajo y todos aquellos a quienes beneficien de cualquier manera esta reforma; como los trabajadores, los mismos empleadores.

Plan para la recolección de información

CUADRO # 13

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Del Señor Juez de primero de Trabajo, Abogados en libre ejercicio profesional
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Juan Pablo Fernández
5.- ¿Cuándo?	Primer semestre del año 2010
6.- ¿Dónde?	Juzgado Primero de Trabajo de Tungurahua.
7.- ¿Cuántas veces?	2 pruebas piloto y prueba definitiva
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas, entrevistas
9.- ¿Con qué?	Instrumentos: cuestionarios, entrevistas
10.- ¿En qué situación?	En el Juzgado.

Elaboración de: Juan Pablo Fernández.

Fuente: Juan Pablo Fernández

BIBLIOGRAFÍA

EDICIONES LEGALES: régimen laboral ecuatoriano

EDITORIAL JURÍDICA DEL ECUADOR: Código del Trabajo ecuatoriano

GARCÍA, Alonso Manuel: curso del derecho del trabajo-séptima edición-
Barcelona España- editorial Ariel 1981

CUEBA TAMARIS, Carlos: Jurisprudencia ecuatoriana del trabajo

DEVEALI, Mario: Tratado del derecho del trabajo- segunda edición Buenos Aires
Argentina- editorial la ley

CHAVEZ SALAZAR, Mario: Práctica Procesal Laboral del despido intempestivo

SANCHEZ ZURATY, Manuel: Diccionario básico del derecho editorial
universitario, Quito, 1975

CABANELLAS, Guillermo: diccionario enciclopédico de derecho usual

GACETA JUDICIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- Quito
Ecuador- editores Pudeleco 1994

TRUJILLO VASQUEZ, Julio Cesar: Elementos del Derecho Laboral- serie
jurídica educativa- Quito Ecuador 1973

TRUJILLO VASQUEZ, Julio Cesar: Derecho del Trabajo serie jurídica- segunda
edición- Pontificia Universidad Católica del Ecuador 1986

GUZMAN LARA: Aníbal: Jurisprudencia comentada en materia laboral editorial
Gallo Capitán- Otavalo- Ecuador- segunda edición 1979

LINKOGRAFÍA

- www.monografias.com
- www.google.com
- www.derechoecuador.com

GLOSARIO

Patrono o empleador, es la persona natural o jurídica beneficiaria directa de una prestación laboral determinada y que siendo propietario del capital operacional con que funciona una unidad productiva, es el sujeto que, dispone y enmarca las actividades y funciones que cada trabajador dependiente debe desempeñar en la ejecución de su rol laboral y por la que debe pagar una remuneración con arreglo a la ley, la convención o la costumbre

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

Despido Intempestivo, una forma de dar por terminado los contratos individuales de trabajo de una manera súbita y violenta, sin dar explicación al trabajador del porque se lo despide.

Trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Trabajo, se refiere a una actividad propia del hombre. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano. En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, en palabras de Karl Marx, con la materia de la naturaleza. La diferencia entre la araña que teje su tela y la del hombre es que este realiza en la materia su fin. Al final del proceso del trabajo

humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía la mente del hombre. Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra deriva del latín tripaliare, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

ANEXOS

FORMULARIO DE ENCUESTA APLICADA A LA MUESTRA

Distinguido Sr. (a) Abogado (a) en libre ejercicio profesional

Ciudad.-

Se le solicita comedidamente contestar al siguiente cuestionario que tiene fines sociales de normativas en el campo del Derecho, que irá en beneficio de esta investigación buscando el bien de los trabajadores

Sírvase anotar con una (x) en **SI** o en **NO** de acuerdo con su ilustrado criterio

1.- Se podría llegar a un acuerdo de indemnización al trabajador en un Centro de mediación y Arbitraje.

2.- Cree usted que los trabajadores necesitan mayor estabilidad laboral.

3.- Está de acuerdo que el trabajador demande al empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.

4.- Cree que el trabajador tiene conocimiento, cuando le cambian de ocupación que es una forma de despido intempestivo.

5.- La denigración al trabajador se puede constituir, como una forma de despido.

6.- Existen represarías en contra de los trabajadores cuando declaran a favor del empleado despedido.

7.- La falta de pago de las remuneraciones se entenderá como despido al trabajador.

ENTREVISTA DIRIGIDA AL JUEZ DE TRABAJO

- 1.- Cree usted que se ah beneficiado con la oralidad en los juicios laborales.
- 2.- Piensa que todavía existe abuso por parte de los empleadores.
- 3.- Cree usted que debería haber una sanción mayor para los empleadores que no les afilian al IESS a sus trabajadores.
- 4.- Piensa que los contratos de temporada perjudican a las personas, ya que no tienen beneficios algunos.
- 5.- Se ah beneficiado con la tabla de pensiones laborales, para agilizar más rápido el pago de las indemnizaciones que le corresponde al trabajador.
- 6.- Cree usted que cuando al empleador le disminuyen las remuneraciones, se puede entender como despido intempestivo.
- 7.- Cuando existe alguna duda en las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, si se aplica la más favorable para el trabajador.