



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

**TEMA:**

---

**EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DERECHO AL TRABAJO Y EL  
DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y  
CREDITO “UNAPEMAT LIMITADA” DE AMBATO**

---

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

**AUTOR:**

Jaime Alejandro Álvarez Lascano

**TUTOR:**

Dr. Mg. Patricio Poaquiza

**Ambato – Ecuador**

**2015**

**TEMA:**

---

**EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DERECHO AL TRABAJO Y EL  
DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y  
CREDITO “UNAPEMAT LIMITADA” DE AMBATO**

---

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema **“EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DERECHO AL TRABAJO Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO “UNAPEMAT LIMITADA” DE AMBATO”**, del Sr. **JAIME ALEJANDRO ÁLVAREZ LASCANO** , 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 Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 10 de julio del 2014.

.....  
Dr. Mg. Patricio Poaquiza

TUTOR

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema **“EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DERECHO AL TRABAJO Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO “UNAPEMAT LIMITADA” DE AMBATO”**, presentado por el Sr. **JAIME ALEJANDRO ÁLVAREZ LASCANO**, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato.....

Para constancia firma:

.....  
Presidente

.....  
Miembro

.....  
Miembro

## **AUTORIA**

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación **“EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DERECHO AL TRABAJO Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO “UNAPEMAT LIMITADA” DE AMBATO”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 10 de Julio del 2014

## **EL AUTOR**

.....  
Jaime Alejandro Álvarez Lascano

C.C. 180441762-2

## **DERECHOS DEL AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

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

Ambato, 10 de Junio del 2014

EL AUTOR

.....  
Jaime Alejandro Álvarez Lascano

C.C. 180441762-2

## **DEDICATORIA**

*Con cariño, afecto y sencillez, dedico el presente trabajo a mis padres que siempre estuvieron cerca de mí, me comprendieron y ofrecieron su paciencia infinita, cariño, amor y afecto, el que me permitió llegar a la meta propuesta, llenándome siempre de dicha y felicidad.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Expreso mi gratitud a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato por su apoyo en la realización de la presente investigación, a cada uno de los docentes de la Facultad, quienes con sapiencia y paciencia dirigieron mi aprendizaje y me enseñó a fortalecer mi voluntad y acrecentar mi responsabilidad diaria.*



## ÍNDICE GENERAL

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
Portada.....	i
Tema:.....	ii
Aprobación del Tutor .....	iii
Aprobación del Tribunal de Grado .....	iv
Autoria.....	v
Derechos del Autor .....	vi
Dedicatoria .....	vii
Índice General .....	ix
Índice de Cuadros.....	xiv
Indice de Graficos .....	xv
Resumen Ejecutivo.....	xvi
Introducción .....	1

### **CAPÍTULO I EL PROBLEMA**

Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	4
Macro .....	4
Meso .....	7
Micro .....	10
Árbol del Problema .....	12
Análisis Crítico.....	13
Prognosis .....	14
Formulación del Problema .....	14
Preguntas Directrices .....	14
Delimitación del Objeto de la Investigación .....	15
Unidades de Observación.....	15
Justificación.....	15

Objetivos .....	18
Objetivo General .....	18
Objetivos Específicos.....	19

**CAPITULO II**  
**MARCO TEORICO**

Antecedentes de la Investigación .....	20
Fundamentación .....	21
Filosófica.....	21
Fundamentación Legal .....	23
Constitución de la República del Ecuador .....	23
Código de Trabajo.....	25
Sociológica.....	25
Categorías Fundamentales .....	27
Derecho Constitucional.....	30
Legislación Laboral.....	31
Principio Constitucional del Derecho al Trabajo .....	32
Visión Histórica del Derecho Laboral.....	33
Evolución del Derecho Laboral .....	37
Elementos del Derecho del Trabajo: .....	39
Clasificación del Derecho Laboral.....	39
Principios Generales de la Legislación Laboral.....	43
Libertad de Trabajo y Contratación .....	44
Legislación Laboral para Extranjeros .....	44
Juzgados de Trabajo.....	45
Inspector de Trabajo.....	46
Despido Intempestivo.....	46
Historia.....	47
Procedimientos Administrativos .....	48
Denuncias Laborales .....	50
Audiencias.....	51
El Denunciado no Acude a la Primera Audiencia.....	52
Boleta única y Audiencia .....	52

Sanciones Para el Denunciado. Multas .....	52
Judicialmente.....	55
Demanda .....	55
Calificación y Citación.....	55
Audiencia Preliminar .....	56
Pruebas .....	56
Audiencia Definitiva .....	58
Sentencia .....	59
El Contexto Socio-Político.....	59
El Despido: Hacia el Replanteamiento de sus Clases. ....	60
Clases de Despidos Intempestivos Según la Legislación Peruana como Derecho Comparado .....	61
Despido Justificado. ....	61
Despido Nulo .....	62
Despido Indirecto. ....	63
Análisis Comparado con la Legislación Ecuatoriana.....	63
Visto Bueno.....	63
Hipótesis.....	65
Señalamiento de Variables.....	65

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

Enfoque de la Investigación .....	66
Modalidad Básica de la Investigación.....	67
Bibliográfica Documental .....	67
De Campo.....	68
Nivel o Tipo de la Investigación .....	68
Exploratorio.....	68
Descriptiva .....	69
Asociación de Variables.....	69
Población y Muestra.....	69
Determinación del Tamaño de la Muestra .....	70
Determinación de la Cuota de Muestreo.....	70

Operacionalización de Variables.....	72
Variable Independiente: Principio Constitucional de Derecho al Trabajo.....	72
Variable Dependiente: Despido Intempestivo .....	73
Técnicas e Instrumentos.....	74
Encuesta .....	74
Validez y Confiabilidad .....	74
Plan de Recolección de la Información de la Investigación .....	75

#### **CAPITULO IV**

##### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Determinación de Grados de Libertad .....	90
Campana del Contraste o Tés de Hipótesis.....	91

#### **CAPÍTULO V**

##### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	92
Recomendaciones:.....	93

#### **CAPÍTULO VI**

##### **PROPUESTA**

Datos Informativos.....	95
Antecedentes de la Propuesta.....	96
Justificación.....	97
Objetivos .....	97
General:.....	97
Específicos: .....	98
Análisis de Factibilidad.....	98
Político .....	98
Socio-Cultural .....	98
Tecnológica.....	98
Organizacional. ....	99
Equidad de Género.....	99
Ambiental.....	99

Económico-Financiero .....	100
Legal.....	100
Fundamentación.....	100
Desarrollo de la Propuesta .....	102
Ley de Reforma al Código Trabajo para Precautelar la Estabilidad Laboral .....	103
Metodología Modelo Operativo.....	105
Revisión de la Evaluación.....	107
Bibliografía .....	108
Linkografía.....	109
Anexos.....	110

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro No. 1 Población de de la cooperativa UNAPEMAT.....	71
Cuadro No. 2 Personal de la unidad judicial laboral.....	71
Cuadro No. 3 Personal de la ispectoria de trabajo .....	71
Cuadro No. 4 V. I: Principio Constitucional de Derecho al Trabajo .....	72
Cuadro No. 5 V. D: Despido intempestivo .....	73
Cuadro No. 6 Plan de recolección de la información de la investigación.....	75
Cuadro No. 7 Pregunta No. 1 .....	76
Cuadro No. 8 Pregunta No. 2 .....	78
Cuadro No. 9 Pregunta No. 3 .....	79
Cuadro No. 10 Pregunta No. 4 .....	80
Cuadro No. 11 Pregunta No. 5 .....	81
Cuadro No. 12 Pregunta No. 6 .....	82
Cuadro No. 13 Pregunta No. 7 .....	83
Cuadro No. 14 Pregunta No. 8 .....	84
Cuadro No. 15 Pregunta No. 9 .....	85
Cuadro No. 16 Pregunta No.10 .....	86
Cuadro No. 17 Resumen de Gráficos.....	87
Cuadro No. 18 Chi cuadrado = $\chi^2$ .....	89
Cuadro No. 19 Calculo del Chi cuadrado = $\chi^2$ .....	90
Cuadro No. 20 Costo de la Propuesta .....	95
Cuadro No. 21 Metodología Modelo Operativo No. 1 .....	105
Cuadro No. 22 Metodología Modelo Operativo No. 2 .....	106
Cuadro No. 23 Revisión de la Evaluación .....	107

## INDICE DE GRAFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico No. 1 Árbol de problemas .....	12
Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales .....	27
Gráfico No. 3 Constelación de ideas de la Variable Independiente.....	28
Gráfico No. 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	29
Gráfico No. 5 Pregunta No. 1.....	76
Gráfico No. 6 Pregunta No. 2.....	78
Gráfico No. 7 Pregunta No. 3.....	79
Gráfico No. 8 Pregunta No. 4.....	80
Gráfico No. 9 Pregunta No. 5.....	81
Gráfico No. 10 Pregunta No. 6.....	82
Gráfico No. 11 Pregunta No. 7.....	83
Gráfico No. 12 Pregunta No. 8.....	84
Gráfico No. 13 Pregunta No. 9.....	85
Gráfico No. 14 Pregunta No. 10.....	86
Gráfico No. 15 Resumen de Gráficos .....	87
Gráfico No. 16 Tés de Hipótesis .....	91

## RESUMEN EJECUTIVO

El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución de la República, es la base para una vida digna. Significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes a la dignidad humana.

Se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a ellos y sus familias. No debe haber discriminación en el empleo y ascensos, o en el goce de derechos relacionados con el trabajo, en base al género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política.

Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar mejores condiciones de trabajo.

Tienen derecho a afiliarse al sindicato que elijan y a hacer huelga en la medida en que lo permitan las leyes nacionales y no provoquen una amenaza para la seguridad nacional. El trabajo forzoso es ilegal y constituye una violación grave de los derechos humanos.

El despido intempestivo es una mal llamada forma de dar por terminada la relación laboral ya que se la hace de una manera arbitraria violando el derecho del trabajador, llegando a comprender que no existe ninguna causa justificada a tal atropellamiento, por lo cual la legislación laboral existente obliga al empleador a que incurra en esta violación al pago de indemnizaciones que para la mirada de las personas que han trabajado días enteros sin muchos beneficios legales es una miseria, por ende la ley debería ser más drástica precautelando y tutelando la estabilidad laboral.

Mediante la aplicación de la metodología de la investigación se realiza la investigación de campo la misma que nos lleva a establecer ciertas conclusiones y recomendaciones, con el fin de plantearnos una solución al problema planteado.



## INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República, en armonía con los instrumentos Internacionales de derechos humanos, le da al trabajo la categoría de derecho fundamental, es un derecho y un deber social, que procura a la clase trabajadora, el respeto a su dignidad, con la garantía que su labor sea desarrollada en un ambiente saludable, que sea retribuida con remuneraciones justas para la satisfacción de necesidades personales y familiares.

La vida laboral, especialmente, en las relaciones individuales de trabajo, y el impacto que las mismas tienen en la sociedad, partiendo de la definición del contrato de trabajo individual, sus clases y características, dando especial relevancia a la primacía de la realidad, o contrato realidad, que es aquel, que rebasa el campo meramente normativo y que merece la tutela efectiva del ordenamiento jurídico, y de las autoridades judiciales y administrativos obligados a prestar a los trabajadores protección para la garantía y eficiencia de sus derechos

La presente investigación está estructura en seis capítulos que se describen a continuación:

Capítulo I.- Corresponde al planteamiento del problema y contextualización, identificando el problema de estudio y realizando un análisis de las causas y efectos del mismo, determinando el lugar donde se va a llevar a cabo la investigación, se delimita el campo de estudio justificando las razones de importancia, para el desarrollo de la investigación y se formula los objetivos a alcanzar.

Capítulo II.- Se sustenta a través del marco teórico, dentro del cual se detallan los antecedentes investigativos existentes con relación al problema planteado, las bases en que se fundamenta la investigación, el contenido teórico científico, que contribuye y sirve para el desarrollo del trabajo, y el planteamiento de una respuesta tentativa al problema, estableciendo la relación entre dos variables.

Capítulo III.- Comprende la metodología del trabajo; incluye los tipos, métodos y técnicas de investigación que se utilizaron para la recolección, procesamiento y análisis de la información; la operacionalización de las variables; los principios constitucionales del debido proceso; el plan de recolección, procesamiento, análisis e interpretación de la información obtenida.

Capítulo IV.- Contiene el análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicando un cuestionario o banco de preguntas a los entendidos en derecho, se hace una explicación de las mismas, para lograr la verificación de la hipótesis verificando si la hipótesis es negativa o positiva

Capítulo V.- Luego de procesado la información, se llega a determinar las conclusiones en base a las encuestas realizadas, de esta manera dando recomendaciones necesarias al caso de investigación

Capítulo VI.- Constituye el desarrollo de la propuesta, es decir buscamos dar solución al problema planteado dentro de nuestra investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Tema.**

“EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE DERECHO AL TRABAJO Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO “UNAPEMAT LIMITADA” DE AMBATO”

#### **Planteamiento del problema**

Recordemos que vivimos en un estado de justicia y derechos pues así lo estipula la Constitución de la República del Ecuador, pues en este documento se reconocen varios derechos fundamentales de las personas sean estas naturales o jurídicas, y uno de los más importantes es el derecho al trabajo, el cual es un derecho irrenunciable de las personas, es aquí en donde radica el problema de investigación ya que en la EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO “UNAPEMAT LIMITADA”, al igual que las grandes cooperativas del país y de la ciudad cuentan con su personal para la realización de las diferentes labores, en esta institución financiera se ha evidenciado que por parte de la gerencia se manipula las labores de sus empleados en el sentido de que les ordena hacer o realizar actividades diferentes a las establecidas en sus contratos, o a su vez obliga a sus empleado a que cumplan con las mismas funciones que realizan pero en las demás agencias de la Cooperativa, para lo cual debemos recordar que los contratos de trabajo estipulan la actividad laborar para la cual se contrata los servicios lícitos y personales de las personas, así como también establecen claramente la dirección exacta donde se va a realizar el trabajo, por lo cual de conformidad a lo que establece el Código de Trabajo se considera que el cambio de actividad laborar así como el domicilio donde se desarrollara el mismo es un

despido intempestivo, pues así lo establece el cuerpo legal enunciado en su artículo 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

### *Contextualización*

#### **Macro**

La institucionalidad laboral de los países de América Latina, así como la elevada desigualdad social de esta región, la más alta del mundo medida según el ingreso (OIT, 2006; Altimir, 1999). Como el criterio principal de selección de los casos fue reflejar esta diversidad, se incluyeron países con una trayectoria de regulación laboral proteccionista, a través de una fuerte presencia del Estado (Argentina, Brasil y México) o con énfasis más liberal (Costa Rica y Chile), y otros con menor protección.

Un segundo criterio consistió en elegir países que aplicaron diferentes políticas para fortalecer la protección de los trabajadores frente a los retos de la globalización en el mundo del trabajo. Un tercer criterio fue escoger países con diferentes niveles de ingreso, a fin de determinar si éstos influyen en el grado de efectividad de las normas laborales.

Existe una gran afectación económica en el ámbito laboral en el cual se mide por los ingresos que generan cada país entre los que podemos mencionar, cuatro son de ingresos medios altos en el contexto regional (Argentina, Chile, México y Costa Rica) y, salvo el último, todos tienen agudos niveles de desigualdad social, y seis de ingresos medios bajos (Brasil, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana), siendo el primero de estos países el que registra mayor desigualdad. Se incluyeron también algunas referencias a otros países de la región.

Argentina, que tuvo la mayor flexibilización legal del mercado de trabajo, ilustra estos resultados, en tanto registró en los años noventa altas tasas de crecimiento, que no estuvieron acompañadas por la creación de empleos formales.

En este país, donde casi un tercio del empleo era temporal antes de la flexibilización, sólo un 5% de los empleos formales creados fueron bajo la nueva modalidad de contratos temporales, menos de lo esperado, probablemente porque los requisitos establecidos en la reforma la tornaban más compleja de utilizar que el recurso del trabajo no registrado. En cambio, este último aumentó un 56% entre hasta abarcar al 43% de los asalariados y siguió creciendo hasta 2003, en especial en las empresas con menos de 100 trabajadores, para disminuir después paulatinamente por la aplicación de nuevas estrategias de fiscalización y el crecimiento económico.

Según Senén y Palomino, (2006).manifiesta que ***“El trabajo no registrado creció a la par que durante los años noventa bajaron los costos de cumplimiento de la legislación laboral. Posiblemente, la expansión del trabajo no registrado se vincula más con la pérdida de sustento social de las normas entre trabajadores y empleadores que con su diseño”***

Tampoco han predominado en Brasil los contratos atípicos, y correspondieron fundamentalmente a grandes empresas, debido a las dificultades de operación de esta modalidad por los requisitos que debe cumplir y su negociación con los sindicatos.

En general, se observan insuficiencias en la protección a los trabajadores en las nuevas condiciones derivadas de la globalización que se suman a las que existían históricamente en la región debido a la ineffectividad de las normas, resultante de una aplicación laxa, como al hecho de que la misma estuvo asociada fundamentalmente a la condición de empleo asalariado.

La denuncia de las violaciones a las normas laborales ha sido el principal motor de la inspección y justicia laboral en casi todos los países donde ésta ha

sido relativamente eficaz.

En América Latina esta tendencia, que se mantiene todavía, se manifiesta nada menos que hasta de cuatro maneras distintas:

- A.** En reformas constitucionales han incrementado el catálogo de derechos laborales considerados fundamentales (Brasil) o reconocido ese rango y aplicación directa a los proclamados por normas internacionales (Argentina, Brasil, Colombia, Nicaragua, Venezuela).
- B.** En la labor de varios tribunales constitucionales o superiores que se han servido de las normas constitucionales para poner en entredicho algunos de los aspectos más cuestionables de la legislación precedente o reforzar las garantías de los derechos laborales (Argentina, Costa Rica, Colombia, Panamá, Perú).
- C.** En la adopción de reformas laborales parciales de signo re-regulador antes que desregulador (Argentina, Chile, Uruguay).
- D.** En la introducción coincidente de regulaciones de corte tutelar de los supuestos de subcontratación de actividades productivas (Chile, Ecuador, Perú, Uruguay)

El despido intempestivo es una figura legal que se encuentra tipificada en todas las legislaciones de los países de América Latina, en la cual existe gran similitud entre ellos ya que consiste en la petición u orden que da el empleador al empleado para que deje de trabajar o prestar sus servicios para él, terminando de una manera abrupta la relación laboral.

Pues como se ha analizado en todo este contexto antes expuesto del derecho laboral en América Latina, en el cual se evidencia que se reconoce tal derecho, pero que el mismo es afectado constantemente por la economía y los problemas sociales en los cuales se desenvuelven cada uno de los países, en donde existe su normativa legal, que es la encargada de velar y regular los derechos de los trabajadores, así entendemos que la norma legal aplicable para este problema jurídico, económico social que se estudia es caduca en todos el mundo a

excepción de España donde se realizó una reciente modificación a la ley laboral en el año 2012, donde se evidencian grandes cambios para evitar un problema que a pesar de estar tipificado en la ley como tal sigue siendo un problema jurídico, social y que afecta económicamente a los bolsillos de las familias del mundo.

## **Meso**

La Constitución es la Carta Fundamental del Estado que recoge y enuncia los principales fundamentos, derechos, obligaciones, garantías, valores, y organiza el funcionamiento del Estado, por lo que es de vital importancia analizar detenidamente tales los derechos y garantías, entre las que encontramos el derecho al trabajo.

La falta de fuentes de trabajo en el Ecuador es uno de los problemas socioeconómicos más graves para gran parte de la población. Aproximadamente la mitad de ciudadanos y ciudadanas en edad laboral son subempleados, es decir no tiene un trabajo formal o directamente son desempleados. No tiene ningún trabajo, ni formal ni informal, por lo tanto, es fundamental la puesta en marcha de políticas que generen más puestos de trabajo por parte de los diferentes sectores de la sociedad, público, privado, comunitario y asociativo. Además, es importante que se garanticen los derechos a los trabajadores sin ser explotados de manera infame.

La sección tercera de la Constitución habla, sobre las formas de trabajo y su retribución, en los artículos 325 al 333, reconoce al derecho al trabajo en todas sus modalidades. Sin embargo, hay diferencias importantes que deben ser destacadas.

Es decir contamos con la Constitución de la República del Ecuador como norma suprema, la misma que mediante el principio de supremacía se encuentra por encima del Código de Trabajo que ampara los derechos fundamentales entre los que encontramos el derecho al trabajo, y al igual que todos los países enunciados en el aspecto macro de la presente investigación, los ciudadanos

ecuatorianos debemos regirnos a nuestra carta magna, donde se consagran todos y cada uno de los derechos constitucionales ya que vivimos en un estado de derechos y justicia.

El desempleo se redujo levemente en los últimos tres meses, según cifras presentadas por el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos (INEC), La tasa llegó al 8,3% en el segundo trimestre, según una encuesta realizada en 6.800 viviendas de 127 ciudades, este porcentaje revela que 382.371 ecuatorianos de una Población Económicamente Activa (PEA) total de 4'582.177 no tienen empleo en el país.

Este flagelo se viene incrementado unas tres décadas atrás, convirtiéndose en causa principal de la migración, fenómeno por demás evidenciado en la nefasta desintegración de los núcleos familiares y consecuentes crianzas de hijos sin la presencia de ambos progenitores.

Estas consecuencias no son compensadas con la remesa de dinero que los migrantes generan.

El desempleo también impacta de distintas formas en lo individual, la persona desempleada olvida en la mayoría de los casos la dirección de su propio destino y llega a no auto dirigirse emocionalmente. Se siente frustrado, se siente degradado.

El desempleo en el Ecuador se ubicó en 9,1% en el primer trimestre de 2010, frente al 8,6% registrado en igual período del año pasado, informó el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en un informe difundido este viernes. El incremento se explica por la incorporación de 46 mil personas al mercado laboral.

De acuerdo con la encuesta que realiza el INEC en 127 centros urbanos del país, el desempleo se redujo sustancialmente en ciudades como Machala donde bajó del 10,9% registrado entre enero y marzo de 2009, a 8% en los mismos



meses de 2010. Así mismo, en Guayaquil la cifra bajó de 14% a 12,3%; en Cuenca, de 4,9% a 3,7%; y en Ambato, de 4,1% a 3,1%. Solo en Quito se muestra un leve incremento de 7% a 7,1%.

De hecho el índice aumentó en las zonas urbanas de Manabí, Los Ríos, Cañar y Esmeraldas y en los sectores de comercio, manufactura y construcción en lo que tiene que ver con el subempleo, el informe oficial muestra una importante reducción en la cifra global y en ciudades como Quito, Guayaquil, Machala y Ambato. Solo Cuenca tiene un aumento.

El subempleo nacional urbano pasó de 51,9%, a marzo de 2009, a 51,3% a Marzo de 2010. Ambato es la ciudad donde menos subempleo se registró al bajar de 58,5% a 51%; seguida por Quito que se ubicó en 40,6% desde el 45,1% de 2009. Guayaquil también redujo la cifra de 50,6% a 46,6%. Solo Cuenca muestra un incremento al pasar de 41,5% a 45%.

De todo lo manifestado e investigado dentro del INEC que es el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, hemos evidenciado que existe gran cantidad de desempleo, por lo que no solo produce un problema económico social, sino que además desencadena una complicación en la migración de los ciudadanos.

El despido intempestivo en el Ecuador, está regulado por el Ministerio de Relaciones Laborales, y una vez que se agota esta vía administrativa se realizara mediante la vía judicial, en la cual se debe probar la existencia de tal despido para lo cual se abrirá la correspondiente causa prueba.

Con lo que expongo que en nuestro país seguirá existiendo el despido intempestivo por el irrespeto a la norma constitucional ya que ni los propios mandatarios cumplen con dicha Ley, por lo que se estará conforme a la reforma que se plantea por parte de la Asamblea Nacional en vista de que se debe frenar todos los atropellos, respetar y garantizar una vida digna mediante la creación de nuevos campos de empleo y bajo una norma que elimine el despido intempestivo para que exista continuidad laboral y por ende estabilidad, evitando de esta

manera varios conflictos legales y la migración.

## **Micro**

La Provincia de Tungurahua se encuentra en la zona centro del país, cuya capital es la ciudad de Ambato, la que se considera como una de las principales arterias del comercio ya que es donde se generan varias fuentes de trabajo, la actividad laboral es de ocho horas diarias y 40 semanales, el sueldo básico mínimo, el pago de horas extras, suplementarias, y la seguridad laboral se encuentran dentro de los principales derechos, también el uso de ropa de trabajo, la alimentación, en el caso de grandes empresas y la ganancia de beneficios laborales, para lo cual la Inspectoría de Trabajo ubicada en las calles 5 de Junio y Av. Cevallos, regida por el Ministerio de Relaciones Laborales, realiza actividades de regulación e inspecciones constantes para evidenciar que no afecten los derechos de los trabajadores y que los empleadores cumplan con todos los requisitos legales así como den todo lo necesario para el cumplimiento de las actividades laborales,

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito son aquellas que prestan un servicio y tienen por objeto único y exclusivo brindar servicios financieros en beneficio de sus socios, para ello, entre otras actividades, pueden recibir depósitos de sus socios y de terceros; contraer préstamos con instituciones financieras nacionales o extranjeras y otorgar préstamos a sus socios, que se encuentren amparados por garantía hipotecaria.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA.”, fue fundada en Ambato, en el año 1998 y tiene sus oficinas en la Avenida El Cóndor sin número y calle Paita por el sector del Mercado Mayorista, en dicha institución financiera laboran varias personas encargadas de diversas actividades, las mismas que por ley deben contar con sus respectivos contratos de trabajo legalizados ante la autoridad competente y con ello garantizar su estabilidad laboral ya que es un derecho como lo hemos enfocado a lo largo de la presente investigación, a más de ello debe tener todos los documentos que por ley se le exige como son el

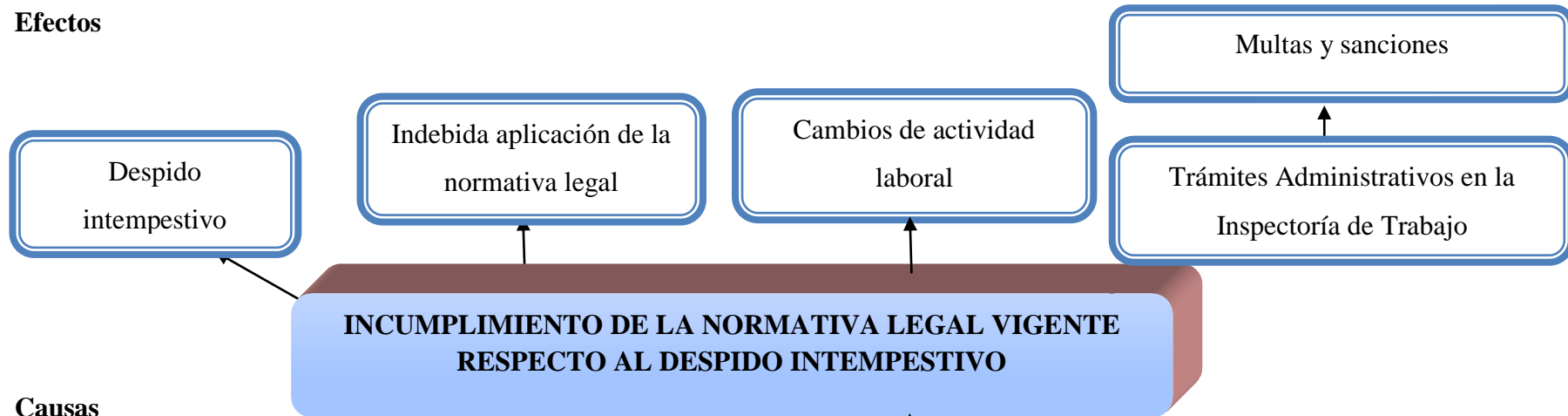
reglamento interno de trabajo, roles de pago, avisos de entrada y salida del IESS, formularios de decimos, actas de entrega recepción de la ropa de trabajo.

No se ha podido evidenciar si en verdad dicha institución financiera cuenta con todo lo enumerado en líneas anterior para ver si se encuentra trabajando de conformidad con lo que establece la ley, pero se ha evidenciado que existen despidos intempestivos ya que la gerencia por intermedio de su encargado a cambiado de ocupación a muchos de los empleados, así como los ha obligado a dirigirse a diferentes sucursales de la provincia, a realizar labores distintas para las que fueron contratados, afectando no solo a la economía de los mismos al tener que trasladarse a otros cantones, sino que obligándolos hacer cosas que no pueden o no lo desempeñan de la misma forma, que de conformidad a lo que establece el Código de Trabajo en su Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Entonces por lo señalado se configura el despido intempestivo, ya que se dieron estas irregularidades en esta institución Financiera, lo cual se justificara en los posterior con el anexo que se presentara al final de la presente.

## Árbol del Problema

### Efectos



### Causas

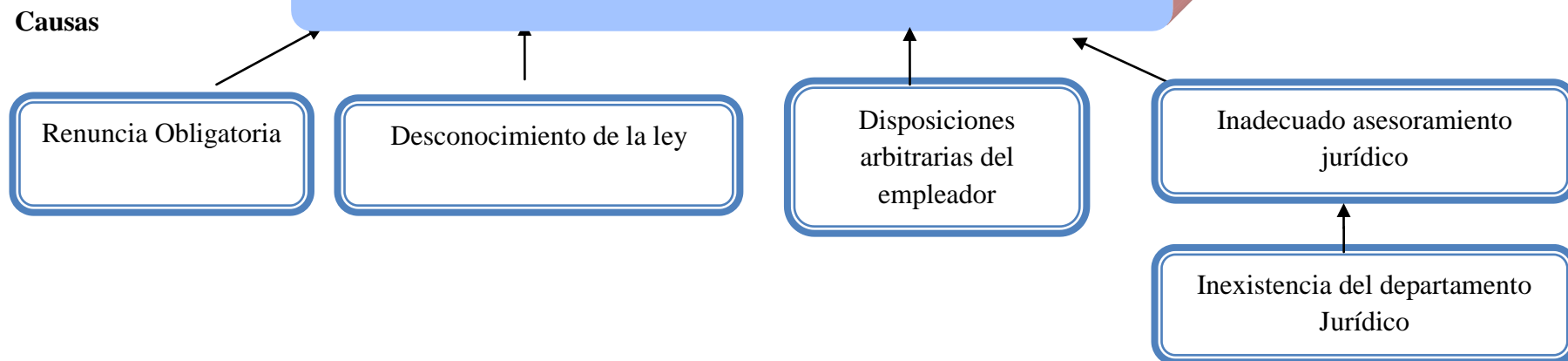


Gráfico No. 1 Árbol de problemas

Fuente: Cooperativa de Ahorro y Crédito "UNAPEMAT LIMITADA"

Elaboración: Alejandro Álvarez

## **Análisis crítico**

La violación del derecho constitucional al trabajo se da por el incumplimiento de la normativa legal vigente, siendo este el pan nuestro de cada día, ya que varias empresas públicas y privadas han incurrido en estas vulneraciones a los derechos de los trabajadores, una de las principales causa es la mal llamada renuncia obligatoria, que ha desconocimiento del Ministerio de Relaciones Laborales, las personas que aspiran entrar a trabajar en entidades particulares o públicas o privadas bien entran firmando un documento en blanco donde a posterior se redacta la renuncia o una letra de cambio, recordemos que esta figura aparece con fuerza en el Gobierno del Ecuador encabezado por el presidente Rafael Correa, ya que mediante esta figura antes enunciada pide la renuncia de 2500 funcionarios públicos, lo que no es otra cosa a los ojos del mundo y de los ciudadanos que un despido intempestivo.

El trabajo es un derecho fundamental establecido en la Constitución de la República del Ecuador, cuya norma legal se encuentra escrita no solo en la carta constitucional sino además en el Código de Trabajo, por lo tanto la violación de este derecho se da por el desconocimiento, pero ojo debemos recordar que el desconocimiento de la ley no exime de culpa, por lo que no se convierte en una justificación, obviamente esto va a tener efectos jurídicos como son la no aplicación de las normas legales de una manera correcta.

Muchas de las personas encargadas de la administración o de la gerencia, de las entidades públicas como privadas no tiene los conocimientos necesarios en materia de derecho lo que conlleva a que tomen decisiones que no están apegadas a la ley, es decir toman decisiones arbitrarias, las cuales pueden ser perjudiciales para la empresa como es el cambio de actividad laboral, que no es otra cosa que el despido intempestivo.

Es una obligación de toda entidad pública como privada, contar con el departamento técnico jurídico, ya que la inexistencia del mismo acarrearía consigo la falta de asesoría legal, que perjudica a la empresa, en lo referente a materia

laboral tal inexistencias puede tener efectos devastadores ya que se pueden iniciar procesos administrativos por parte de la Inspectoría de Trabajo, lo que podría desembocar en el pago de multas por incumplimientos con la normativa del Ministerio de Relaciones Laborales, y a más de ello terminar estas disputa en un juzgado ante uno de los señores Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Ambato

### **Prognosis**

La violación del principio constitucional del derecho al trabajo por incumplimiento de la normativa legal vigente respecto al despido intempestivo es un problema general que se presenta tanto en el sector público como en el sector privado y de no darse una pronta solución al problema planteado estaríamos en poco tiempo siendo testigos de varios despidos intempestivos, así como la violación y mala aplicación de la normativa legal vigente, recordando que el desconocimiento de la ley no exime de culpa alguna y este despido intempestivo acarrearía varios trámites administrativos como judiciales, produciendo congestión en la administración de justicia.

### **Formulación del problema**

¿En qué medida la violación del principio constitucional de derecho al trabajo por la indebida aplicación de la normativa legal vigente incide en el despido intempestivo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA” de Ambato?

### **Preguntas directrices**

1. ¿Se aplica el derecho constitucional del trabajo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”?
2. ¿Cuáles son las causas del despido intempestivo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”?
3. ¿Cuál sería la posible solución a este problema planteado?

## **Delimitación del Objeto de la Investigación**

**CAMPO:** Derecho Social

**AREA:** Derecho Laboral

**ASPECTO:** Despido intempestivo

**Delimitación Espacial:** Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”

**Delimitación Temporal:** Primer semestre del año 2013

## **Unidades de Observación**

- Presidente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”
- Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”
- Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”
- Inspectoría de Trabajo
- Jueces y Secretarios de la Unidad Judicial de trabajo con sede en el cantón Ambato

## **Justificación**

La presente investigación se torna importante porque se trata de buscar una solución al despido intempestivo para que la sociedad tenga una estabilidad laboral, recordemos que el trabajo es el medio sustentable por el cual una persona presta sus servicios lícitos y personales en favor de otras a cambio de una remuneración, la misma que al ser empleada garantiza su desarrollo personal o familiar, por eso la importancia de la investigación ya que mediante este podemos evitar que exista más desempleo.

Ecuador, país en vías de desarrollo viene enfrentando serios problemas que afectan a todos los sectores económicos y sociales, la clase media prácticamente

ha desaparecido, existen pocos ricos y muchos pobres, la vida es más cara, numerosas empresas han cerrado y el desempleo ha aumentado considerablemente, no hay trabajo para la población es por eso que muchas personas han optado por abandonar el país, la mayoría emigra hacia Estados Unidos, Italia y España en busca de mejores días para su familia, debido a que este país está calificado como uno de los más corruptos a nivel de Latinoamérica, las autoridades no inspiran respeto, no se cumplen la Constitución y las leyes, los paros se multiplican; es comprensible la migración, pues, el Ecuador va lamentablemente de crisis en crisis, sin dar seguridad a sus habitantes.

Es por ello lo interesante de abordar este tema ya que vivimos en un mundo globalizado en donde las fuentes de trabajo cada día son más escasas como lo manifiesto en líneas anteriores, peor aún si estamos con la incertidumbre de ser víctimas de despido intempestivo.

Las cooperativas en general son esquemas empresariales mediante las cuales se organizan los factores de la producción con el propósito de producir bienes y servicios, con la particularidad de enfatizar la utilización de éstos en beneficio de sus asociados.

Las Cooperativas reúnen los ahorros de sus miembros para formar un capital para dar préstamos, pero con tasas de interés menores a las que cobran los bancos, es decir, para obtener los créditos los clientes deben ahorrar.

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito, en su mayoría están conformadas con el mismo lema “Ayuda mutua, justicia social, mejoramiento del nivel de vida”,

El derecho laboral es el derecho que nace profundamente desigual entre aquel que solamente tiene su fuerza laboral como medio para obtener una subsistencia digna y el requirente de trabajo humano, que posee la fuerza del capital a la hora de la negociación de las condiciones laborales y salariales, se torna una exigencia necesaria determinar principios diferentes que regularán esta



disciplina atípica que sale del molde tradicional del derecho, hasta ese entonces visualizado.

El contrato de trabajo, es la principal herramienta entre el empleador y el trabajador, la que permitirá que las relaciones laborales se desarrollen de forma clara, diligente, sin esconder ningún escenario o engaño, por ninguna de las partes participantes en esta forma de actuación laboral.

Para esto comenzaremos a realizar una revisión doctrinaria desempolvando definiciones que son la base de entendimiento del tema a tratarse, es por esta razón que he decidido hablar acerca del contrato de trabajo, su importancia en la actividad laboral, con temas de todos los tiempos pero con visiones nuevas que nos permitan dar soluciones a los problemas que actualmente se enfrentan las partes contratantes.

Es necesario realizar esta investigación ya que la misma es inédita y no se cuenta con otra similar en cuestión laboral referente a la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”, ya que mediante esta tratamos de frenar esta clase actuaciones de los empleadores o en este caso de los gerentes.

Es novedoso porque nunca antes se había desarrollado una investigación acerca del derecho al trabajo y el despido intempestivo en las Cooperativas de Ahorro y Crédito.

La misión de los derechos del trabajo por medio de su instrumento el contrato de trabajo que no es otra que fortalecer el conocimiento materia laboral y sobre los derechos que se amparan tanto en las leyes como en la Constitución a través del ejercicio democrático, para lograr mejores condiciones, así como la unidad y fortalecimiento del bienestar laboral de los trabajadores.

Además de implementar herramientas derivadas de las tecnologías de la información y comunicación con el propósito de facilitar los trámites en el desarrollo diario de las labores.

La visión es actuar en beneficio de los empleados teniendo la comunicación, el respeto y la lealtad, como factores de cohesión para caminar juntos y se consideren representados con dignidad, consolidando la confianza de permanencia de las condiciones laborables, económicas, profesionales y sociales, con el firme propósito de ser un gremio de calidad.

Los principales beneficiarios de esta investigación podemos decir en sí que es la sociedad, y quienes forman parte de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA” por lo que tanto empleados como empleadores son los beneficiarios de la misma, ya que esta es una herramienta de la correcta aplicación de la legislación laboral con relaciona lo que son los contratos de trabajo y su aplicación, para con ello evitar los despidos intempestivos.

La presente investigación es factible ya que se cuenta con todos los recursos humanos, científicos y tecnológicos, así como el apoyo de los funcionarios de las instituciones señaladas en las unidades de observación para la realización de la misma.

La presente investigación es factible además en vista que podemos recopilar información de varios sectores sociales así como del Ministerio de Relaciones Laborales en los cuales funcionan las respectivas Inspectorías de Trabajo y en sí de los verdaderos actores de nuestra investigación que no son otros que los miembros o las personas que forman parte de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar en qué medida se da la violación del principio constitucional de derecho al trabajo por la indebida aplicación de la normativa legal vigente y su incidencia en el despido intempestivo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”

## **Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar en qué medida se da la violación del principio constitucional de derecho al trabajo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”
2. Analizar las causas de despido intempestivo que se dan en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”
3. Crear una reforma legal que permita solucionar el problema

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### **Antecedentes de la Investigación**

Luego de haber realizado una investigación acerca de los contratos de trabajo y su incidencia en el despido intempestivo, nos hemos podido dar cuenta de la existencia de antecedentes en esta investigación, la misma que se ha realizado en las distintas universidades a continuación señalare los pocos que hemos podido encontrar:

Universidad Regional Autónoma de los Andes: Facultad De Jurisprudencia Escuela de Derecho; Tesis N° 182 Del Año 2011 Elaborado Por Diana Jacqueline Romero Ortega, Con El Tema Remuneración Justa y a Tiempo para los Trabajadores a Contrato Verbal o Escrito en el Sector Privado: En la cual manifiesta “ *es evidente la violación a los derechos del trabajador que se produce por parte del empleador , especialmente en el ámbito privado, ya que abusando de su poder económico y de su jerarquía como clase poderosa de cierta forma s e somete al trabajador a que realice una labor determinada bajo sus condiciones y totalmente contrarias a la ley .*”

La Universidad Católica de Loja, Escuela de ciencias jurídicas, Modalidad presencial con el tema: “El despido intempestivo por cambio de ocupación” del autor: Rivas Rodríguez Edison Patricio del año 2009 concluye su investigación de la siguiente manera: *Después de todo este estudio acerca de la relación laboral, sus principios, lo que significa para nuestra legislación y como se ha aplicado y se viene aplicando en la actualidad, y lo más importante y punto central de mi investigación, como muchas relaciones laborales aquí y en todo el mundo en general se dan por terminadas, de la cuales muchas de ellas se harán por*

*causas justas y legales, es decir aquellas que están previstas en un reglamento y debidamente estipuladas en un cuerpo legal; pero así mismo habrán muchas situaciones en las que el trabajador (sujeto más vulnerable en una relación laboral) se sienta vulnerado en sus derechos, sobre todo en la estabilidad, y en forma unilateral e irresponsables sea separado de su puesto de trabajo; esta es la que llamaría una forma ilegal de dar por terminada una relación laboral. Ahondando en el tema señalamos formas legales de dar por terminada una relación laboral y entre ellas la más común el “Desahucio” que puede ser aplicada por cualquiera de los sujetos laborales (trabajador – empleador), amparados previamente en las causales que la ley determina, para hacer efectivo esto, se debe realizar un Visto Bueno, que previamente lo va a aprobar el respectivo Inspector del Trabajo.*

Universidad de Machala, Facultad de ciencias sociales, Escuela de derecho, Tesis de grado con el Tema: La demanda de trabajo por despido intempestivo y la contestación por parte del empleador negando la relación laboral, análisis jurídico de casos en la Ciudad de Machala en los años 2008-2009, del Autor: Wilfrido Leonardo Arreaga Zambrano, el mismo que concluye su trabajo de la siguiente manera: *“La demanda de trabajo por despido intempestivo y la contestación por parte del empleador, negando la relación laboral, al determinar el efecto que produce el vacío jurídico en el despido intempestivo a falta de ley, genera a su vez la vulneración de algún derecho, ante esto se hace necesario, elaborar normas para su aplicación y de esta manera subsanar el vacío jurídico, evitando que se quede en indefensión, en el caso de que el empleador niegue la relación laboral.”*

## **Fundamentación**

### **Filosófica**

La presente investigación se la realizará en base al paradigma critico propositivo ya que es una alternativa para la investigación social debido a que privilegia la interpretación, comprensión y explicación, critica porque cuestiona

los esquemas sociales, así como los problemas que se derivan de la mismas, en el caso que nos ocupa el despido intempestivo y propositiva ya que planteamos alternativas de solución al problema construidas mediante la investigación.

Podemos decir que el constructivismo es un modelo social que mantiene una persona, en todos los aspectos como: cognitivos, sociales y afectivos del comportamiento humano, ya que no es solo el producto del ambiente que nos rodea ni tampoco el resultado de disposiciones internas, sino una construcción que se produce día a día como resultado de la interacción de estos dos factores.

Según la posición constructivista, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano, esta construcción se realiza con los esquemas que la persona ya posee (conocimientos previos), o sea con lo que ya construyó en su relación con el medio que lo rodea, es por ello que nosotros tratamos de poner nuestros conocimientos ya adquiridos, en interacción con la realidad social para poder determinar cuál es la verdadera finalidad de los contratos de trabajo y como evitar las demandas por despido intempestivo.

Por lo ya expuesto podemos decir que para los seres humanos nunca existieron los problemas así como los conocimientos y menos en temas como el que tratamos en la presente investigación llegando así a la conclusión de que el ser humano se ha adherido a los problemas como a los conocimientos, ya que los adquirieron como un método de construcción propia, en el tema que estamos tratando como es los contratos de trabajo y la demanda de despido intempestivo, hace falta que los estudiados en derecho nos adhiramos a su verdadera forma de aplicación como parte de nuestra propia construcción en los conocimientos.

El conocimiento del derecho constitucional al trabajo y el despido intempestivo tiene que ser considerado como un cúmulo o un bagaje de conocimientos que los ciudadanos en general deben tener, y de igual manera los entes o personas encargadas de la administración de la justicia, así como los profesionales del derecho, tienen y deben poner en aplicación de una manera correcta y es de aquí de donde parte un buen desarrollo y desempeño a futuro de

la correcta aplicación de la administración de justicia.

## **Fundamentación Legal**

### **Constitución de la República del Ecuador**

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

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.

Por otro lado debemos reconocer que el trabajo y la remuneración que se recibe a cambio por dicha prestación son necesarios para poder llevar un estilo de vida mediano dentro de la sociedad y con este poder sustentar a un hogar que merece el derecho a una vida digna, tanto para cada uno de nosotros como de nuestras familias.

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

El Estado, la Constitución y las leyes del Ecuador reconocen el derecho al trabajo, y la ley reconoce los diferentes tipos de contratos los mismos que serán legalizados por el Ministerio de Relaciones Laborales, es de esta manera como se reconoce y permite el trabajo en todas sus modalidades siempre y cuando estén dentro de la ley cumpliendo cada uno de sus requerimientos.

Dentro de lo que establece el Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los principios sobre los que se aplica entre los más importantes la eliminación del sub empleo así como que el derecho al trabajo es irrenunciable e intangible.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

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

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

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a los trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado, con preferencia aun a los hipotecarios.

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

De los artículos mencionados podemos manifestar que el derecho al trabajo, está consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, en el cual todas las personas tenemos derecho a una trabajo en relación de dependencia o de



manera autónoma, el mismo que se lo realiza para recibir una remuneración a cambio del mismo, estos servicios lícitos y personales que realizan las personas así como sus derechos son irrenunciables e intangibles.

## **Código de Trabajo**

Nuestra legislación establece como ente regulador entre empleado y empleador el Código de Trabajo, el mismo que es un conjunto de normas vinculadas a establecer parámetros de protección, así como otorgar un respaldo al empleado, dentro de los principales artículos relacionados con el tema de investigación puedo enunciar los siguientes:

Art 35.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse.

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Así como los demás artículos de este cuerpo legal referentes al tema donde manifiesta que es el contrato de trabajo el mismo que es el convenio entre personas civilmente capaces para poder obligarse. Los artículos 188, 189, 190, 191 del Código de Trabajo hablan acerca de la indemnización tanto por despido intempestivo, como por el desahucio que son valores que se cancelaran una vez comprobado tales peticiones en las demandas que se tramitan en las vías judiciales.

## **Sociológica.**

Vivimos en un mundo profundamente distinto al que conocimos de niños, un mundo en que la vida económica, política, social, tecnológica, problemática y

familiar es significativamente diferente, responde a otras leyes, otras lógicas, otros espacios, otras realidades y otros tiempos.

Por lo cual podemos decir que todos los seres humanos tenemos tendencia a adherirnos a problemas pero no siempre los podemos resolver, ya sea por desconocimiento de las formas de cómo hacerlo, o por la mala aplicación de las leyes, sobretodo en contratos de trabajo.

Una sociedad, la del conocimiento, tan distinta a las anteriores, que ha cambiado los componentes sociológicos como: la familia, los medios de comunicación, las ideologías, la economía, las organizaciones, los sistemas de gobierno, y lo que es más importante para nosotros los sistemas de educación es la que está en la era de la transnacionalización, globalización, flexibilización, diversificación que obliga a incorporar una gran capacidad adaptativa a los cambios, en especial a la de sensatez y comprensión.

## Categorías Fundamentales

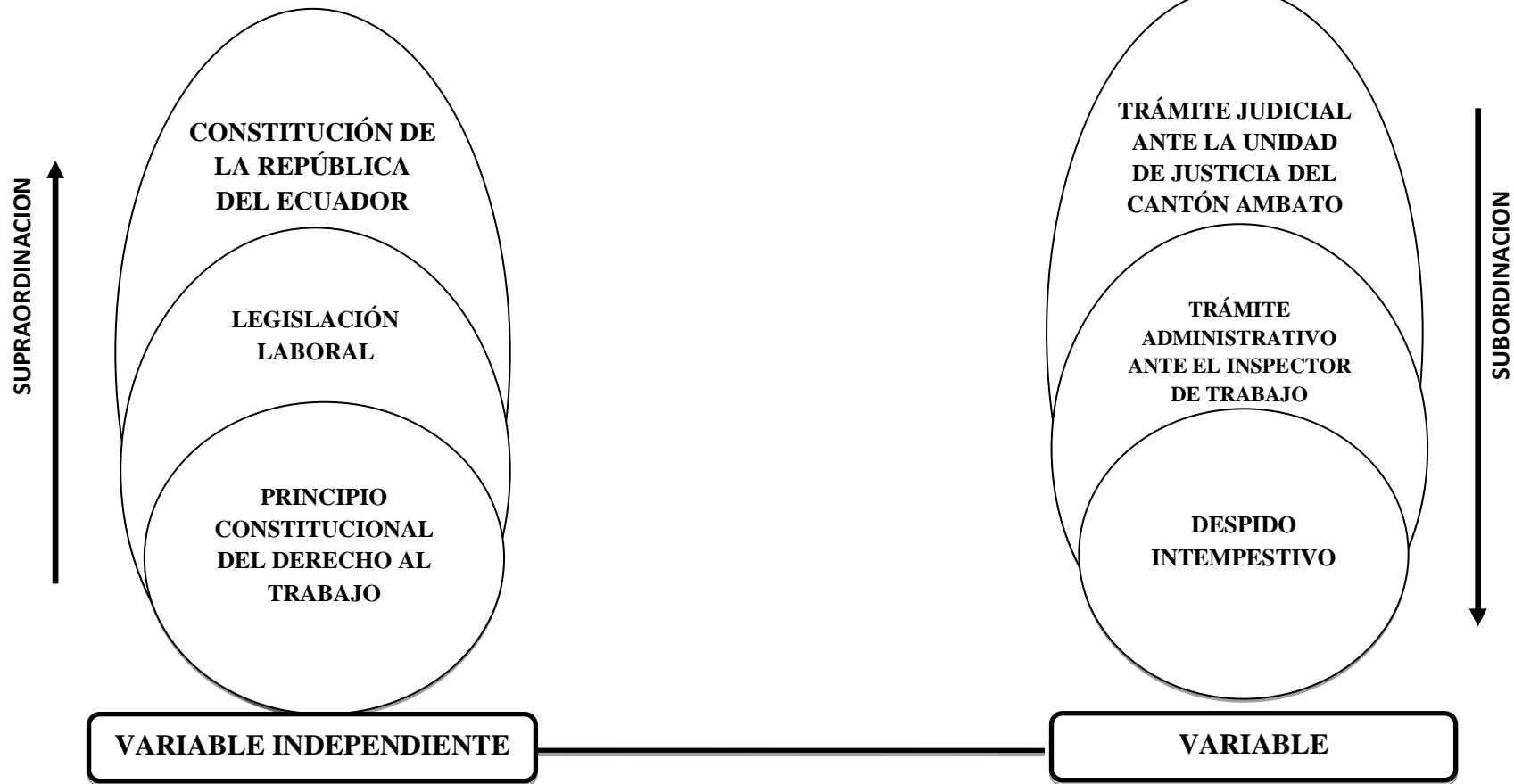
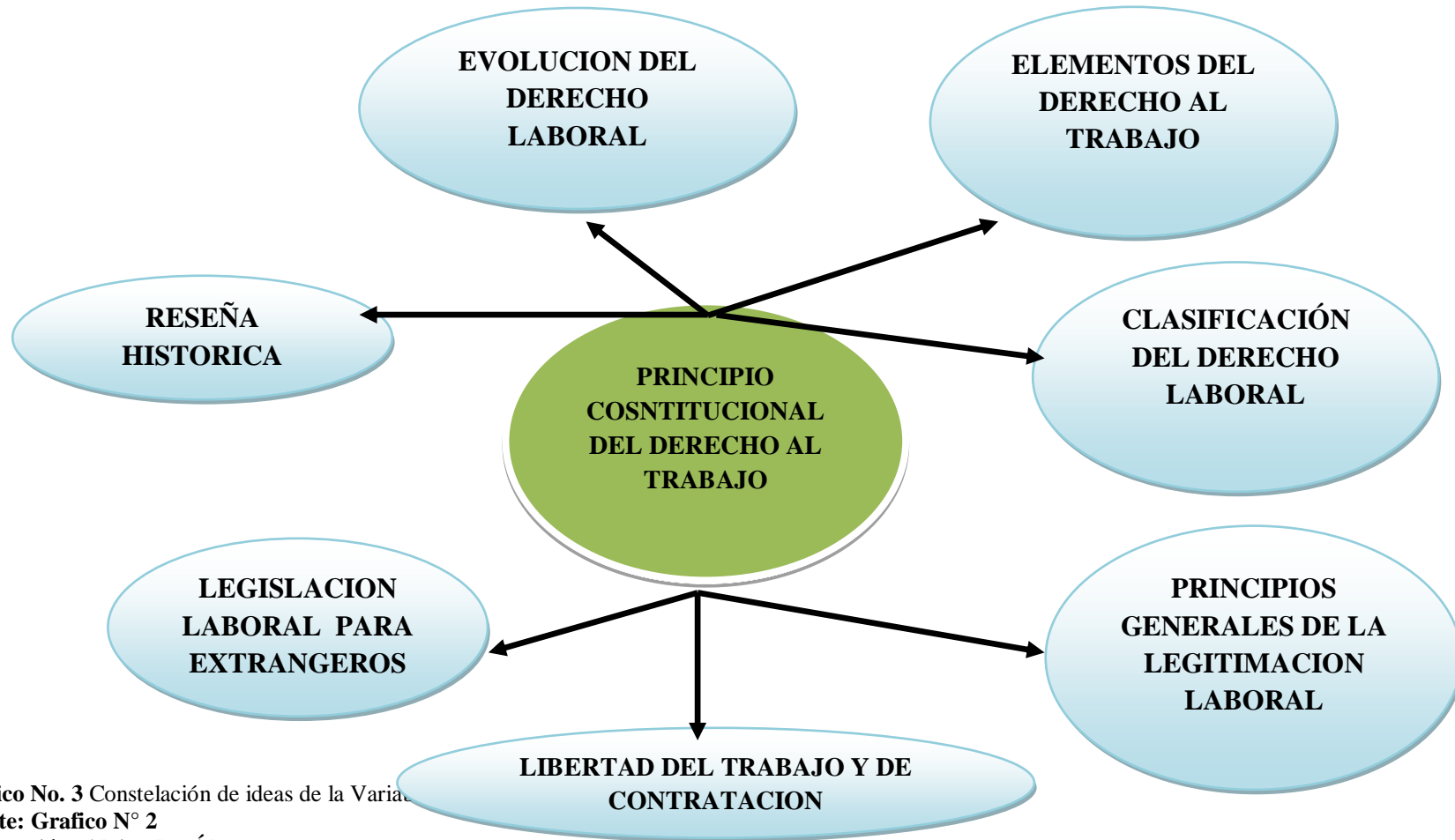


Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales  
Fuente: Grafico N° 1  
Elaboración: Alejandro Álvarez

**Constelación de ideas de la Variable Independiente**



**Gráfico No. 3** Constelación de ideas de la Variable Independiente  
**Fuente:** Grafico N° 2  
**Elaboración:** Alejandro Álvarez

### Constelación De Ideas De La Variable Dependiente



**Gráfico No. 4** Constelación De Ideas De La Variable Dependiente

Fuente: Grafico N° 2

Elaboración: Alejandro Álvarez

## DERECHO CONSTITUCIONAL

Es pertinente precisar que en materia de derecho, como en ninguna otra disciplina, las teorías y corrientes doctrinarias, por lo general resultan comprensiblemente contradictorias en razón de que cada autor expone su punto de vista desde una determinada postura ideológica, advirtiéndose la falta de uniformidad que existe en los criterios vertidos por los más connotados estudiosos de la materia.

Según Mouchet: *“El derecho constitucional se ocupa de la estructura jurídica que en el derecho positivo tienen los Estados, y de la regulación de las relaciones que se producen entre el Estado y los ciudadanos o súbditos. Generalmente se le considera como la rama del derecho público interno relativa a la organización del Estado y a la regulación de las relaciones de los poderes de éste entre sí y con los particulares gobernados”.*

El Derecho Constitucional en si podemos decir que es un conjunto de normas jurídicas positivas y habilitantes de Derecho Público interno elaboradas por el constituyente que: Regulan y limitan el poder del Estado, determinan su forma de gobierno creando los poderes que la componen, fijan las relaciones de entre sí y establecen las reglas fundamentales entre el Estado y los individuos.

Su importancia es fundamental, ya que la Constitución, objeto principal del Derecho Constitucional, es en países como el nuestro la regulación jurídica suprema, pues además de fijar la estructura del Estado impone a las demás ramas del derecho amoldarse a sus normas y principios rectores.

De acuerdo a lo que nos da a conocer la página web [www.prociuk.com/DerechoConstitucional](http://www.prociuk.com/DerechoConstitucional)

*“La denominación de Derecho Constitucional consta de dos términos: un sustantivo (derecho) y un adjetivo "constitucional". Se conjugan un elemento sustancial y otro que lo califica y lo delimita”*

El elemento adjetivo deriva a su vez de un sustantivo, la constitución, y como tal cumple la función de hacer referencia a ella. Derecho Constitucional equivale a un derecho referente a la constitución o a derecho de la constitución”.

Debemos tener en cuenta que se utiliza la palabra constitución para significar la "esencia y calidades de una cosa que la constituye y la diferencia de las demás"; en el lenguaje jurídico nos referimos a un significado bastante aproximado al usual, pues se la emplea para significar el ordenamiento de las distintas partes de un conjunto, no debe sorprender que se recurra a esa palabra para hablar del ordenamiento jurídico fundamental de las sociedades políticas.

La Constitución consiste en la ordenación fundamental del Estado, siendo indiferente los instrumentos y el sentido político que la inspira. El concepto es amplio porque todo Estado tiene necesariamente alguna ordenación y no puede dejar de tenerla, aunque no se haya dado una constitución escrita con ese nombre. Se relativiza el papel de las normas de factura racional.

### **Legislación Laboral**

Es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo;

Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

Nuestro Ecuador al igual que todas las legislaciones de América Latina como lo evidenciamos en el macro de nuestro trabajo tienen su propia normativa, pero todas tienen una gran semejanza ya que se estipula al trabajo como un derecho, y al despido intempestivo como la terminación de la relación laboral de manera abrupta.

### **Principio constitucional del derecho al trabajo**

El derecho al trabajo es la base para una vida digna. Significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana. Se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a ellos/ellas y sus familias. No se debe discriminar en el empleo y los ascensos, o en el goce de derechos relacionados con el trabajo, en base al género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política. El mismo trabajo debe ser compensado con el mismo salario. Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar mejores condiciones de trabajo. Tienen derecho a afiliarse al sindicato que elijan y a hacer huelga en la medida en que lo permitan las leyes nacionales y que la huelga no provoque una



amenaza para la seguridad nacional. El trabajo forzoso es ilegal bajo el derecho internacional y constituye una violación grave de los derechos humanos. La cantidad de horas de trabajo debe limitarse a fin de no perjudicar la salud de los trabajadores y de permitirles que disfruten de un tiempo de ocio adecuado. Los empleadores deben otorgarles a los empleados vacaciones periódicas y pagas.

Es un conjunto de normas jurídicas que van a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones; buscando siempre el equilibrio entre el trabajo y el capital, éstas leyes son de orden público.

Según el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como "Protocolo de San Salvador", señalando en su art 6 que ***"Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada"***

Lo cual quiere decir que no solo es un derecho constitucional, ya que se configura como un derecho humano al cual todas las personas tienen el libre acceso, para obtener una economía apropiada que le permita vivir de una manera digna y equilibrada con la globalización de cada país.

Según el Dr. Rafael Alburquerque (2009), en su obra derecho del trabajo define a este como ***"El conjunto de normas jurídicas aplicable a las relaciones individuales y colectivas que surgen entre empleador privado y los trabajadores con motivo del trabajo que éstos realizan bajo la autoridad de los primero"*** (citando a Jean Rivero y Jean Savatier, en su obra *Droit du Travail*).

### **Visión Histórica del derecho laboral**

A lo largo de la Historia del hombre entendida como de la especie humana, el trabajo ha sido, modo de sobrevivencia, factor de producción y creador de riqueza, más allá de las situaciones cambiantes y específicas que bien

pueden desmentir lo dicho en todo o en parte.

Como quiera que lo entienda, el trabajo luce como el instrumento más expedito para la explotación del hombre por el hombre, que ha llevado a la desvergonzada concentración de la riqueza en pocas manos y al agudizamiento de la pobreza y de la miseria con respecto a las inmensas mayorías entre las que se cuentan los seres que con su trabajo producen la riqueza.

No ha habido etapa de la Historia de la Humanidad en la que radicalmente hayan variado las circunstancias creadas por la sociedad o el Estado en torno al trabajo y al trabajador, por mucho que se haya intentado redimir la culpa histórica con paños tibios políticos o sociales mediante.

Claro que de una a otra etapa se han producido mejoras que, a las postre, constituyen los elementos básicos de lo que llegará a ser el Derecho Laboral y que más compromete la lucha de sus supuestos beneficiarios.

La primera forma de explotación del hombre por el hombre fue la Esclavitud, en la que el esclavo es convertido en una cosa de propiedad del amo sometida a las eventualidades de compraventa, arrendamiento o enajenación, sustentadas en normas del incipiente Derecho Civil.

En la Etapa Feudal los trabajadores siguen siendo de propiedad del señor feudal, obligados a realizar actividades netamente agrícolas, atados al sistema de explotación mediante la concesión de un pedazo de tierra para el sustento del siervo y su familia y constituye el primer eslabón de la cadena que le ata a perpetuidad a los intereses y subordinación del que se declara ser su protector. Ejemplo de esto y como efecto de la Conquista, en América.

La Revolución Industrial es, sin duda, el escenario de los mayores cambios y proyecciones del Derecho Laboral; nace un nuevo concepto de relación laboral. Se produce de todos los trabajadores en un mismo lugar llamado fábricas, en las que se agudiza el control por parte del empresario y la división y

especialización del trabajo con el protagonismo de la máquina que luego serán sustentadas por las filosofías organizativas de Taylor y Henry Ford. Lo más característico de esta etapa es el que artesanos y campesinos abandonan los campos y huyen hacia las ciudades deslumbradas por las inciertas posibilidades de trabajo.

Este éxodo produce un desequilibrio entre oferta y demanda en la cual solo el empresario es el beneficiario, pues aprovecha esta situación para ofrecer degradantes condiciones laborales a los que venían suplicando un puesto de trabajo.

Este nuevo acontecimiento que da lugar al apareamiento del proletariado, será sin duda la que mayor impulso se da a la formación del Derecho Laboral la que se debe exclusivamente a la lucha de los trabajadores que costaron miles de vidas segadas en las masacres producidas por los poderosos que siempre han intentado frenar los inevitables avances, sociales, políticos y jurídicos.

Resumiendo lo expuesto, debemos afirmar que el Derecho Laboral ha venido forjando paulatina y simultáneamente con las realidades sociales, políticas y económicas, pero siempre al impulso heroico de los trabajadores.

La constancia más antigua que nos trae la Historia es la del Código de Hammurabi en el que se encuentran disposiciones relacionadas con el salario y la duración de las labores.

Dentro del copioso ordenamiento social de la Biblia hay pasajes enteros relacionados con asuntos de trabajo, como la responsabilidad de los trabajadores, el salario y oportunidad de pago o retención, pero lo fundamental sobre la materia es que el trabajo queda establecido como un mandato divino en castigo por la desobediencia del hombre.

En Grecia, en las Leyes de Solón se destacan leyes que permiten las asociaciones laborales mientras no sean contrarias a las leyes.

En Roma existieron las organizaciones de trabajadores llamadas Collegia, que estaban conformadas por ramas de oficios y podían ser públicas y privadas, ten aún sus propias sedes.

En la Edad Media, sin apartarse demasiado de la realidad romana, aparecen los Gremios, grupos de trabajadores, cerrados y jerarquizados, que promueven la solidaridad entre sus miembros, siendo que sólo los agremiados podían ejercer el oficio. La jerarquía estaba establecida radicalmente: En la cúspide se hallaban los maestros, seguidos, en orden de importancia, por los operarios o compañeros y los aprendices.

El Sistema Medieval que no significa casi ningún avance en materia de trabajo se estrella con la Revolución Francesa, una sociedad que de la producción de tipo manual había pasado a la producción en serie con participación de la máquina , y que impuso la división del trabajo, el lucro como principio y fin de la actividad fabril que, a su vez, potencia al Capitalismo que se caracteriza por la explotación del hombre por el hombre mediante el trabajo remunerado que da lugar al apareamiento del Proletariado, punta de lanza de la llamada lucha de clases.

Lo cierto es que en todas las etapas que dejamos señaladas en líneas anteriores, si bien aparecen precariamente instituciones o normas relacionadas con el trabajo, no podemos hablar de Derecho Laboral, puesto que todas ellas, a más de ser escasas y desarticuladas, se enmarcan en el campo civil con clara tendencia protectora a los intereses del empleador. Sin embargo, hay que reconocerlo, que esas normas aisladas y desnaturalizadas, serán recogidas, sistematizadas y reorientadas en lo que será el Derecho Laboral.

Como queda dicho, será la incesante organización y la lucha de los trabajadores las que irán quebrantando el sistema burgués, hermético y sustentado en el principio de la Libertad Industrial elevada a categoría de derecho natural del hombre que hacía imposible toda iniciativa pública o privada para derrumbarla, No obstante esto, la Historia iba produciendo varios factores que abrirán el triunfo

de los trabajadores que era la liberación y dignificación del hombre.

En Inglaterra se darán las primeras normas protectoras y los sindicatos serán reconocidos por el Estado en 1824, aunque los intentos de huelga hayan sido aniquilados por la fuerza. Coinciden los historiadores en señalar al Siglo XIX como el de mayor producción de episodios heroicos de los trabajadores y la sumatoria de escritores y polemistas de todas partes del mundo, generalmente pertenecientes a las clases medias, que supieron contagiar a las masas del ideal ético para luchar contra la vida de lujo y de ostentación de los patronos, y que forjaron las doctrinas del Socialismo Utópico y del Socialismo Racionalista, que propugnaban para que el trabajo deje ser mirado como una mercancía y se convierta en algo agradable para el hombre, pretendían acabar con la mentira media la generación de normas e instituciones que expresan ya el sentido social del trabajo y de la relación laboral.

### **Evolución del derecho laboral**

La necesidad ecuatoriana de contar con una legislación laboral coherente que elimine la discrecionalidad, superposición, y contradicción de las normas, está por encima de cualquier hecho coyuntural, nacional o regional. La falta de coherencia en la legislación laboral motiva y hasta justifica que los empleadores, los trabajadores y el Estado no asuman el rol que a cada uno le corresponde y que eludan o disfracen la relación laboral.

La legislación laboral contemporánea en el Ecuador es el resultado de varios cambios.

La expedición de la Ley 133 publicada el 21 de noviembre de 1991, que endureció las condiciones para los trabajadores en ciertos aspectos, se produjo paralelamente con la eliminación de los beneficios provenientes de las Leyes de Fomento Industrial y la puesta en vigencia de otras leyes tales como la Ley de Maquila y Trabajo a Tiempo Parcial, la Ley de Zonas Francas y, recientemente, la introducción del trabajo por hora.

Estas reformas no fueron generadoras de empleo como se esperaba por no ser coherentes con la realidad nacional ni con la legislación existente. Por otro lado y con el ánimo de reducir costos laborales, estas reformas crearon figuras perjudiciales a los derechos de los trabajadores.

Los intentos de modernización a la legislación laboral mediante la introducción de reformas, la expedición de nuevas leyes y la codificación, han generado un sistema jurídico impreciso. Debemos aceptar que la informalidad en las relaciones laborales son producto de una legislación compleja, contradictoria y dispersa y que algunas de nuestras instituciones laborales han sido negativas.

Es necesario contar con un sistema jurídico adecuado a nuestra realidad social, económica y jurídica. Para ello debemos "racionalizar" nuestra realidad lo cual supone conocer aquellos aspectos que deben ser atendidos y el impacto socio económico que las instituciones laborales vigentes producen.

Entonces debemos formular un sistema que recoja los aspectos válidos, deseche los aspectos negativos y adecue aquellas instituciones cuya permanencia se justifique, sin que esto signifique "flexibilizar" el sistema y mucho menos perjudicar a una de las partes de la relación laboral y beneficiar a la otra.

Etimológicamente Trabajo procede de la voz latina trabs, trabis que significa traba. Le habrán dado este significado seguramente teniendo en cuenta que todo trabajo, de alguna manera, vincula al individuo a una labor o lo detiene en ella. Se estima también que esta situación etimológica es una derivación del sentir religioso que siempre ha estimado el trabajo como un castigo divino, es decir como una traba u obstáculo para poder vivir libremente el ocio.

Dicho lo anterior, en lo posible nos abstendremos de realizar muchas e innecesarias citas de valiosos autores con relación a la definición de Trabajo; simplemente recurriremos a las principales acepciones idiomáticas, y luego a las definiciones desde dos campos en los que mejor se caracteriza y mejor se lo entiende: El Económico y el Jurídico.

### **Elementos del Derecho del Trabajo:**

1. Conjunto de normas jurídicas que se encuentran en un código de carácter obligatorio para todos.
2. Regula las relaciones entre el trabajador y el patrón.
3. Busca el equilibrio del trabajador y el patrón.
4. Orden público a el estado es el encargado de que se cumplan las normas.

Estos elementos se han recabado del Código de trabajo, ya que este es el cuerpo legal encargado de regular, la actividad laboral.

### **Clasificación del derecho laboral.**

Según el jurista Lupo Hernández Rueda, sustenta que por ser una ciencia nueva ha generalizado una definición del de derecho de trabajo, pero para el mexicano Dr. Mario Cueva, da una definición más precisa sostiene: “*Qué es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo y que se clasifica en*”:

- Derecho Individual del Trabajo
- El Derecho Colectivo de Trabajo
- El Derecho Procesal del Trabajo
- Derecho Sustantivo Laboral
- El Derecho Sindical
- Derecho de Seguridad Social
- Derecho Constitucional Laboral
- El Derecho Constitucional del Trabajo

Atendiendo a la clasificación doctrinaria del Derecho Laboral, podemos analizar cada uno de estos a continuación:

**Derecho Individual del Trabajo**, en el cual su núcleo principal es el contrato individual de trabajo, que sirve para proteger al trabajador en sus

relaciones jurídicas con el empleador, en cuyo favor también dicta medidas de respaldo.

Según "Mario de la Cueva (2012) explica su significado ***"La concepción moderna de la sociedad y del derecho individual sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social como el contrato individual de trabajo por la cual tiene el derecho de exigir el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana"***

A lo que podemos manifestar que en definitiva rige las prestaciones individuales de servicios para asegurarle al trabajador un nivel decoroso y digno de vida; no sólo a través de mínimos vitales de remuneración, sino con otras medidas de previsión social como el seguro de vida, destinado a prestar la cobertura necesaria a quienes dependen económicamente del trabajador asegurado, en caso de que éste fallezca, o a protegerlo cuando le alcance el derecho a la jubilación.

**El Derecho Colectivo de Trabajo**, Según Marcial Rubio Correa (2009) ***"La Constitución es la norma legal que declara los derechos más importantes de las personas, organiza el poder del Estado señalando quienes lo ejerce y sus atribuciones. Es la norma superior del Estado. Ninguna otra norma se le puede oponer porque automáticamente deja de ser aceptable, es decir, de tener fuerza jurídica y es en donde se reconoce el derecho a las agremiaciones sindicales"***

La finalidad de la constitución y las leyes es el normar las relaciones colectivas entre empleadores y trabajadores, atendiendo al interés común de estos últimos, antes que a sus intereses individuales. Su contenido es muy vasto, regulando los convenios colectivos, conciliaciones, trato directo, arbitrajes, huelgas de trabajadores, paros e inclusive cuestiones referidas a la previsión social más conocidos como la prestación de Seguridad Social a favor de los trabajadores en la sociedad.



**El Derecho Procesal del Trabajo**, que regula los procedimientos que se aplican en las instancias judiciales y administrativas del trabajo, es decir en los Juzgados del Trabajo e Inspectoría del Trabajo, con motivo de los conflictos que se pueden generar entre trabajadores y empleadores, procurando la conciliación respectiva o la solución en la vía sea administrativa o judicial, aplicando este último un procedimiento oral que en nuestro país, estas normativas procesales se encuentran incluidas en el Código del Trabajo y como Ley supletoria las disposiciones contenidas en el Código de Procedimiento Civil.

**Derecho Sustantivo Laboral**, es el que se refiere a las normas que conceden derechos a e imponen obligaciones y sanciones tanto a los trabajadores y empleadores en el ámbito de la relación laboral desde su inicio hasta su fin, se exceptúa en esta clasificación los procedimientos que se deben de efectuar para hacer cumplir una obligación, sanción o solicitar la terminación de la relación laboral ante las Autoridades Administrativas que en nuestra legislación son los Inspectores del Trabajo.

**El Derecho Sindical** es la rama del Derecho del Trabajo o Derecho Laboral que regula la constitución y actividad de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, así como el ejercicio del derecho de huelga, pero el Derecho Sindical no es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, caen dentro del Derecho del Trabajo y dentro de este del Derecho Colectivo de Trabajo.

**Derecho de Seguridad Social**, es necesario recordar que LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, en un documento publicado en 1991 denominado “Administración de la seguridad social” definió la Seguridad Social como: *“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las*

*familias con hijos.”*

Entonces el derecho a la seguridad social es un derecho establecido en el marco legal ya que todas las personas que prestamos servicios profesionales en relación de dependencia tenemos derecho, a más de ello es una obligación del empleador y para verificar esto se creó por el Ministerio de relaciones Laborales la Insectoría de Trabajo cuya función es inspeccionar y verificar el cumplimiento del mismo mediante los avisos de entrada y la nómina de empleados que tengan los empleadores.

**Derecho Constitucional Laboral**, compartimos el extracto del Libro: Algunas notas sobre Derecho Constitucional Laboral del Prof. Dr. Mervy Enrique González Fuenmayor Maracaibo, Venezuela 2008, “...*en la investigación impecable del maestro La Roche, toca al autor ahora ensamblar esos aspectos con el Derecho Constitucional Laboral, a tales fines resulta imperioso el auxilio de lo que el propio autor escribió hace algún tiempo relacionado con la Teoría General del Derecho y la Teoría General del Derecho del Trabajo. Estudio en el cual se abordaron con argumentaciones de carácter eminentemente científico la relación de continente a contenido existente entre ambas disciplinas jurídicas, así como el camino transitado por esta última para convertirse en una disciplina autónoma, llegando a suceder lo mismo con el Derecho Constitucional del Trabajo o Derecho Constitucional Laboral en referencia al Derecho Constitucional propiamente dicho*”.

Lo que se establece que el derecho constitucional del trabajo así como el laboral son normas constitucionales por lo tanto está tutelado por el estado.

**El Derecho Constitucional del Trabajo**, como toda disciplina jurídica va acreciendo su objeto de estudio, en tal sentido, el desarrollo de la sociedad y la dinámica de los procesos de interrelación personales, así como la aparición de nuevas realidades en el mundo de la juridicidad, hacen imperioso que esta rama del Derecho vaya integrándose con nuevas normas, principios e instituciones, cada una de las cuales con características y perfiles propios que obligan a un

estudio especializado de los mismos, aunque tales estudios se desarrollen bajo la égida del Derecho Constitucional propiamente dicho, y su especialidad: El Derecho Constitucional Laboral, que en este caso surge con ocasión de la aparición de esas nuevas realidades, así como de la incorporación de esos nuevos preceptos, principios e instituciones.

### **Principios Generales de la Legislación Laboral**

Son principios universales contemplados en la legislación laboral, tratados internacionales y sobre todo en la Constitución de la República del Ecuador y son los siguientes:

1. **Intangibilidad de los derechos del trabajador.**-Son intocables una vez que se le concede un derecho al trabajador, salvo el caso que sea para mejorar dichos derechos.  
Los derechos del trabajador tienen que ser respetados por el Estado y empleadores porque constituye ya un derecho adquirido, no pueden ser mermados ni por la ley ni por el contrato.
2. **Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.**-Se prohíbe al trabajador renunciar por sus derechos y si lo hiciera dicha renuncia es nula.
3. **Indubio pro operario.**-En caso de duda se interpretará todo a favor del trabajador. Los casos de duda vienen en el contrato, jueces, relación laboral y proceso administrativo no sólo en la ley.
4. **Protección del Estado** en lo administrativo y judicial para garantizar los derechos de los trabajadores.
5. **Libertad de trabajo.**-Nadie puede ser obligado a desempeñar labores contra su voluntad.
6. **Principio de la Irrenunciabilidad.**- El trabajador no puede renunciar a sus derechos y si lo hace, tal renunciamento es nulo.  
El principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador tiene su fundamento en la protección que necesita el trabajador.
7. **Principio de Favor.**- Este principio consiste en que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones del Código del Trabajo, los jueces fallan en favor

del trabajador. En favor de la parte débil (el trabajador).

Estos principios son los que tutelan el fiel cumplimiento de los derechos de los trabajadores, ya que se manifiestan como irrenunciables, intangibles, constitucionales, tutelados por el estado y sobre todo que en caso de oscuridad se dé lo más favorable al trabajador.

### **Libertad de Trabajo y Contratación**

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, del 26 de Agosto de 1789 en Francia, ya establecía la libertad consiste en poder hacer todo lo que no dañe a otro. De aquí que el ejercicio de los derechos naturales del hombre no tenga más límites que los que aseguren a los otros miembros de la sociedad al goce de esos mismos derechos: estos límites no pueden determinarse más que por la ley, y más adelante nos clarifica lo antes dicho La ley no tiene derecho de prohibir más que las acciones nocivas a la sociedad.

Bien, siendo así, nadie está obligado a trabajar, en lo que no quiera o no sepa ni pueda. Peor aún en forma y en situaciones ilícitas, el trabajo es un deber y un derecho social, como lo establecen los derechos humanos, la Constitución, y las leyes. Nadie puede firmar o llevar a cabo un contrato sabiendo o no que se trata de un objeto o causa ilícita.

### **Legislación Laboral Para Extranjeros**

Los extranjeros que pretendan trabajar y residir en Ecuador deben obtener una visa en el Consulado ecuatoriano más cercano antes de emprender su viaje. La autorización para la emisión de la visa de trabajo es otorgada por el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos. Los residentes no ecuatorianos que llegan al país como visitantes y

posteriormente solicitan una visa de trabajo pueden tener dificultades y, en cualquier momento, pueden ser obligados a retornar a su país de origen para obtener la visa. Las clases de visa para trabajar que se encuentran disponibles son:

#### Inmigrantes

- 10-I: personas que viven de ingresos del exterior;
- 10-II: inversores en bienes inmuebles o en títulos;
- 10-III: inversores en industrias, agricultura o exportaciones;
- 10-IV: personas con poder para asumir funciones administrativas, técnicas o de especialización de empresas;
- 10-V: profesionales con titulación universitaria;
- 10-VI: dependientes económicamente o parientes

#### No inmigrantes

- 12-VI: profesionales requeridos por entidades para ejecutar labores temporales y sus familiares
- 12-IX: visitantes temporales de negocios.

### **JUZGADOS DE TRABAJO**

Según lo dice la página <http://www.definicionabc.com/derecho/juzgado>.  
*“El juzgado como su principal función que ejerce este órgano público es ejerciendo la jurisdicción la resolución de litigios como bien mencionábamos, también pueden cumplir efectivamente actos de otro tipo para los cuales las leyes que correspondan los habilitan y que se denominan como no contenciosos”*

Los juzgados de trabajo son los encargados por su jurisdicción y competencia de conocer asuntos referentes con el ámbito laboral, como son despidos, cancelación y liquidación de valores adeudados, son los únicos órganos que pueden dictar una sentencia con respecto al asunto que se ventila, y los que

pueden determinar si existió o no el despido intempestivo.

Hoy en día mediante las reformas del ministerio de justicia ya no se conocen como juzgados de trabajo, ahora se las considera Unidades Especializadas de lo Laboral con sede en el cantón Ambato.

### **Inspector de Trabajo**

Son funcionarios que pertenecen al Ministerio de Relaciones Laborales, por lo tanto son servidores públicos que tiene a su cargo la investigación y vigilancia en el ramo del derecho laboral, en donde se trata de resolver los despidos intempestivos por la vía administrativa que la trataremos más adelante.

Una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo. Los inspectores del Trabajo examinan cómo se aplican las normas nacionales del trabajo en el lugar de trabajo y aconsejan a los empleadores y a los trabajadores respecto de la manera de mejorar la aplicación de la legislación nacional en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, y el trabajo infantil. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades nacionales las lagunas y deficiencias de la legislación nacional. Desempeñan una importante función en la garantía de que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores. Debido a que la comunidad internacional reconoce la importancia de la inspección del trabajo, la OIT ha hecho de la promoción de la ratificación de dos convenios sobre la inspección del trabajo (núm. 81 y 129) una prioridad. Hasta ahora, más de 130 países (más del 70 por ciento de los Estados Miembros de la OIT) han ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y más de 40 han ratificado el Convenio núm. 129.

### **Despido intempestivo**

Si se determinan que los derechos del trabajador han sido atropellados, y por ende el derecho a luchar por lo suyo, se establece la necesidad de demandar,

pero se puede tomar como una alternativa acudir ante el Inspector de Trabajo y así evitar una demanda.

El trabajador puede iniciar una demanda en contra del empleador, un juicio oral, desde el año 2004, trámite que cuenta con matices diferentes a los de un juicio escrito, o verbal sumario, vía en la cual se sustanciaban hasta esa fecha los juicios laborales, este juicio oral hace que se cumpla con el principio consagrado en la Constitución:

Se conoce como despido toda resolución del contrato de trabajo basada en una decisión unilateral por parte del empresario por causas no justificadas. Por lo tanto, se entiende que despido improcedente es aquel que se base en causas disciplinarias injustificadas.

## **Historia**

La Constitución del Ecuador de 1830 fue la primera constitución política de la República del Ecuador, sin embargo en su contenido no se hizo referencia al Trabajo así como las obligaciones y derechos tanto de empleadores como empleados, no es sino con la aparición de la Constitución de 1929 que se considera como un tema fundamental al Trabajo dando así al comienzo de muchas regulaciones en materia laboral. No fue sino hasta el año de 1938 en que el Ecuador empezaría a escribir su historia en lo referente a leyes laborales. El primer Código del Trabajo fue promulgado en noviembre de 1938. La segunda codificación en noviembre de 1961; la tercera en julio de 1971; La cuarta en agosto de 1978; la quinta en septiembre de 1997 y la sexta fue publicada en el suplemento del registro oficial No. 167 del 16 de diciembre del año 2005. El Código de Trabajo de 1938 contenía principios fundamentales tales como: Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, Los patronos y sus representantes legales son responsables solidariamente por el cumplimiento de la ley y de todas sus consecuencias, La estabilidad del trabajador. Puesto que el contrato de trabajo es bilateral, el patrono no lo puede incumplir unilateralmente, pues la otra parte puede reclamar el cumplimiento del contrato y la indemnización de daños y

perjuicios.

Por eso, el código señala cuales las causas o formas de terminación del contrato individual de trabajo y entre ellas no consto el despido intempestivo.

Alrededor la década de los 70 se notó una marcada revolución en el Ecuador cuando se empieza a considerar al despido intempestivo como un derecho del trabajador, surgiendo el mismo evento en demás países Latinoamericanos, y es así que en la constitución del 2008, ya se considera al trabajo como un derecho fundamental, y esta va de la mano del Código de Trabajo que hoy en día se pretende reformar para que se impida continuar con esta mala práctica del despido intempestivo.

Es decir desde la creación de la Constitución no se reconoció al despido intempestivo como un derecho del trabajador, pero a medida que se ha evolucionado se lo considera como tal, pero tenemos que tomar en cuenta que en la actualidad, se debe eliminar el despido intempestivo y buscar una manera de establecer una estabilidad laboral y que se deje de lado esta deficiente practica para terminar la relación laboral de una manera coercitiva y violentando derechos de los empleados

### **Procedimientos Administrativos**

El Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de la Dirección e Inspección del Trabajo tiene varias atribuciones de carácter administrativo, esta disposición le otorga plena potestad de actuar en amparo de las personas con estatus de “trabajador o empleador” y cuya relación de trabajo se regule por las disposiciones de este cuerpo legal.

**Según la Codificación del Código del Trabajo Art. 545.-** “Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo”:

1. “Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones



que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;

2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;
4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control;
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y,
8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado”.

De lo manifestado dentro de las atribuciones del que un Inspector de Trabajo tiene es la competencia para conocer aquellos asuntos que vulneran la armonía contractual con el objeto de precautelar o salvaguardar los derechos que en virtud de las disposiciones legales vigentes, pretendan ser desconocidos o conculcados.

Si bien el Inspector del Trabajo, es un funcionario con facultades determinadas en la ley, es conocido también como un “juez de paz” pues su actuación tiene como función principal la búsqueda de soluciones que favorezcan, tanto a empleadores como a trabajadores; siempre que éstas se enmarquen dentro de las normas jurídicas aplicables.

## Denuncias Laborales

Según Cabanellas Guillermo (2008) *“Puede presentar una denuncia toda persona jurídicamente habilitada para contratar y contraer obligaciones, conforme las disposiciones establecidas por el Código Civil”*

La denuncia puede ser presentada en forma personal o por medio de su representante legal o apoderado. Es necesario adjuntar los documentos habilitantes: cédula de ciudadanía y papeleta de votación vigentes a la fecha de presentación de la denuncia.

Cuando se trate de incapaces absolutos, esto es, los dementes, los impúberes y los que no pueden darse a entender por escrito no pueden comparecer; mientras que los incapaces relativos, es decir, los menores adultos, interdictos y las personas jurídicas deben comparecer por medio de su apoderado.

La ley prevé que una denuncia puede ser presentada en forma verbal, en la práctica se exige sean presentadas por escrito y con el debido patrocinio de un profesional del Derecho; en original y dos reproducciones junto a la copia de la cédula de ciudadanía y papeleta de votación del denunciante.

El texto de una denuncia debe justificar en forma precisa los fundamentos de hecho y de derecho que motivan su presentación, así como la petición concreta a fin de que el Inspector del Trabajo conozca el asunto y pueda estudiar la gama de alternativas tendientes a soluciones, de ser posible y según permita el marco legal respectivo; o, la voluntad de las partes.

La denuncia debe ser presentada en la Oficina de recepción de trámites y contratos, de la Inspección del Trabajo, en donde se deberá realizar un sorteo inmediato, pudiendo conocerse en ese momento el nombre del inspector que toma el caso.

El usuario recibe dos ejemplares de la denuncia, uno para garantizar la

constancia de que la denuncia ha ingresado al trámite; y, otra que se adjunta a la boleta de citación conocida como boleta primera que deberá ser entregada al denunciado y en la cual se fija el día y la hora en la que se llevará a cabo la audiencia.

La boleta de citación tiene un formato predefinido y se dispone en forma pre impresa. Entre las órdenes que emanan de ella está la obligación de que el denunciado presente los roles de pago correspondiente a las remuneraciones mensuales, componente salarial en proceso de incorporación, decimotercera y decimocuarta remuneraciones y demás documentos que certifiquen el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

### **Audiencias**

Según la Dra. Barzallo M. Augusta (2012) *“Una vez que se instala la audiencia el Inspector del Trabajo concede, en primer lugar, el uso de la palabra al denunciado; quien a manera de contestación a la denuncia expone sus argumentos. En esta instancia, luego de la exposición pueden presentarse los siguientes escenarios”*:

- a) En el caso de que el denunciado presente una propuesta concreta, dicha propuesta es trasladada al denunciante. En el caso de ser aceptada se presenta en consecuencia un acuerdo, y la controversia queda concluida. Los términos del acuerdo deben registrarse en un acta que suscrita por las partes y legalizada por el Inspector de trabajo que conoce la causa, se convierte en un instrumento legal mediante el cual se pone fin al tema de reclamo.
- b) De no existir aceptación de la propuesta inicial, es el Inspector el que propone una solución, basándose en criterios legales y sentido de equidad; procurando siempre que se respeten los derechos que principalmente le asisten al trabajador. Con sustento en la propuesta realizada por el o la Inspectora del trabajo, puede empezar una negociación entre las partes, o simplemente dicha propuesta puede no ser aceptada.

- c) En el caso de que no se produzca un acuerdo, el Inspector del Trabajo debe sentar la razón correspondiente; dejando a salvo el derecho de las partes intervinientes a que busquen los medios legales para que sus derechos sean respetados. Es decir, quedan en libertad para acudir a la instancia judicial para que en el marco de los procedimientos definidos para dicha instancia, sea un Juez de trabajo el que decida a quien le asiste el derecho.

### **El denunciado no acude a la primera audiencia**

Cuando el denunciado no acudiere a la primera audiencia, le corresponde al Inspector del Trabajo informar sobre este particular al Director del Trabajo a fin de que se emita una segunda boleta de citación que es conocida como boleta única la que igualmente se emite en una forma pre impresa y lleva implícita la obligación de presentar la misma documentación que fue requerida para la primera convocatoria.

### **Boleta única y audiencia**

La audiencia que es definida mediante la convocatoria por medio de la boleta única, es atendida también por uno de los Inspectores de Trabajo bajo el mismo sistema y con idénticos efectos que los indicados para la audiencia surgida de la primera citación. Ésta es considerada como última instancia en el proceso administrativo. Efectivamente, el paso definido por la Ley y recomendado al denunciante, es la vía Judicial.

Es importante tener presente que para acudir a la vía judicial no es obligatorio agotar la vía administrativa.

### **Sanciones para el denunciado. Multas**

“El Art. 628 del Código de Trabajo estipula como sanción para el incumplimiento del citado (denunciado) a la Inspectoría de trabajo, la imposición de multas, las mismas que pueden ser fijadas de acuerdo al siguiente

procedimiento”

“Cuando el denunciado no asiste ni justifica su inasistencia a la primera convocatoria el Inspector de Trabajo si bien puede imponer una multa, usualmente no lo hace, pues pasa el expediente a conocimiento del Director del Trabajo”

“Si el denunciado concurre a la primera citación pero no agrega al expediente los roles de pago y los justificativos de cumplimiento de obligaciones en relación principalmente a decimotercera, cuarta remuneración y vacaciones, el Inspector del Trabajo puede imponer una multa de hasta cincuenta dólares (USD. 50,00)”

“Si el denunciado asiste pero no acompaña la documentación requerida en la convocatoria realizada por el Director del Trabajo o la presenta en forma incompleta, esta autoridad puede imponer una multa de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD. 200,00)”

Puede darse el caso de que las partes acuerden un diferimiento de audiencia, evento totalmente posible; y con la venia del Inspector del Trabajo se lo puede conceder, citándose las partes de común acuerdo para una nueva fecha, audiencia que se realizará de la misma forma y bajo las mismas condiciones.

La imposición y cobro de la multa referida, se efectúa mediante un acta de juzgamiento y lleva la obligación de realizar el pago en forma inmediata, que de no producirse puede ser cobrado vía coactiva por medio del Juzgado de coactivas que para el efecto mantiene el Ministerio de Trabajo, debiendo aclarar que el valor recaudado por multas no es entregado al trabajador o al denunciante sino que ingresa directamente a los fondos del Ministerio de Trabajo y Empleo. Esta multa puede ser impuesta sin perjuicio de que sean aplicadas otras sobre la base de otras leyes; tal y como es el caso del Art. 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Ahora debemos referirnos a las causas o razones por las que se puede presentar una denuncia o reclamo, para lo cual debemos indicar que el Art. 545 de

la Codificación del Código del Trabajo hace una clara enunciación sobre las atribuciones de los Inspectores del Trabajo, siendo su función primordial la de asegurar al trabajador el respeto a los derechos consagrados en la Constitución, Convenios Internacionales y Código de Trabajo; así como el aseguramiento de condiciones adecuadas que permitan el bienestar del trabajador y del empleador, pues el amparo a los trabajadores debe ser realizada respetando también el derecho de la parte empleadora.

Es importante agregar que si bien la presentación de la denuncia debe ser realizada con el patrocinio de un abogado, la comparecencia a la audiencia puede ser en forma personal y por sus propios derechos.

La presentación de denuncias no es privativa para el trabajador, pues al empleador le asiste el mismo derecho en el caso de que exista algún incumplimiento por parte del trabajador. Finalmente, la actuación de una/un Inspector del trabajo debe efectuarse dentro del respeto a las partes convocadas.

La persona que se sienta perjudicada por la decisión de uno de ellos, puede presentar una queja ante el Director de Trabajo o el Ministro de Trabajo, para que estudie su actuación y de ser necesario aplique la multa de conformidad con lo establecido en los artículos 546 y 547 de la Codificación del Código del Trabajo prevé.

Basándonos en la realidad observada mediante el diario proceder la inspección de trabajo al momento de la audiencia no le solicita todos los justificativos, pero posterior a ello realizan una inspección al lugar de trabajo donde se puso la denuncia y le solicitan la presentación de todos los documentos en regla, y en el caso de no tener al momento de la inspección se señala un día y una hora para que se presenten ante el inspector siendo esta fecha improrrogable.

Y en caso de la inexistencia de algunos de los requisitos procederá a elaborarse la resolución con la respectiva sanción la misma que debe contener la debida motivación.

## **Judicialmente**

### **Demanda**

Según la Dra. Barzallo M. Augusta (2012) *“La demanda. Acto de procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico (la acción), un derecho real o ilusorio (la pretensión) y una petición del actor como correspondiente a ese derecho procurando la iniciación del proceso”*

La demanda es la presentación de esos tres aspectos acción, pretensión y petición ante órgano jurisdiccional, por lo que podemos manifestar que en el ámbito del derecho, la demanda es la petición que el litigante formula y justifica durante un juicio. También se trata del escrito en que se ejercitan las acciones ante el tribunal o el juez.

### **Calificación y citación**

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

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

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

## **Audiencia preliminar**

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

## **Pruebas**

Habiendo transcurrido los veinte días que como término concede la ley, y en atención al principio de publicidad, para el desarrollo de la audiencia definitiva, las partes actúan cada una sus pruebas anunciadas, entre las más comunes, necesarias para llegar a demostrar cada parte su verdad, son:

**Prueba Documental.-** En la doctrina a ésta se la conoce como la reina de las pruebas, de gran importancia, tal vez de las más usadas pues con ella se puede entregar certeza y seguridad sobre los documentos adjuntados al proceso, y probar, el tiempo de servicio, y la actividad que desarrollaba el trabajador, sueldo, y beneficios pagados, concretamente me refiero a, contrato de trabajo, roles de pago, en los cuales se encontrará la firma del empleador y trabajador, o solo del segundo como es el caso de los roles de pago, si se manifiesta alguna duda sobre las firmas que constan en dichos documentos se podrá pedir un reconocimiento de las mismas, o el, análisis grafo lógico de éstas, por supuesto en la audiencia preliminar, y en la definitiva los Abogados tendrán ya su visión y el resultado de los solicitado y al momento de alegar entregarán su estudio y resumen de las pruebas antes indicadas.

**Testimonios:** En el caso de los testimonios, son declaraciones entregadas por personas que no forman parte del proceso y que entregan su versión que de acuerdo a su capacidad sensitiva guardaron, es decir, se confiará en la memoria de este tercero, quien entregará su percepción de los hechos, de lo indicado puedo decir que no serán exactas ni precisas, pues depende de la formación, principios y



buena fe del testigo será la forma de cómo entregue el testimonio, antes de la declaración de los testigos, estos deben haber sido notificados, y posesionados en el juzgado, con su firma.

**Confesión Judicial:** Confesión judicial es la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho.

Para que la confesión constituya prueba es necesaria que sea rendida ante el o la Juez competente, que se haga de una manera explícita y que su respuesta pura y llana del hecho o hechos preguntados.

**Juramento Deferido:** Esta es una figura muy especial utilizada en nuestro país siguiendo el principio tutelar de derecho laboral, como un derecho social, prueba especial creada solamente para beneficiar al trabajador, y no se la puede encontrar en ninguna otra rama del derecho, solo en la laboral, claro beneficio pro operario se desarrolla en la audiencia definitiva, con presencia de las partes el o la Juez tomará juramento y el trabajador indicará tiempo de relación laboral, fecha de ingreso, y salida, así como las remuneraciones que recibió durante toda la relación laboral, ésta surtirá de prueba solamente cuando no haya otra prueba al respecto capaz y suficiente para comprobar tales particulares, lo que sin duda debe ser examinado con cuidado por el Juez y las partes.

Tan es así que si el empleador no cuenta con los contratos de trabajo o no ha dejado los roles de pago o algún documento que pruebe cual era el sueldo mensual del trabajador y cuanto le ha sido cancelado a éste, el juramento deferido pasa a ser de mucha importancia por ausencia de otro tipo de prueba, dejándole al Juez considerar el juramento bajo los parámetros de la sana crítica.

**La Inspección Judicial:** Se debe analizarla de acuerdo a lo que establece el Código de Procedimiento Civil, pues el Código de Trabajo no precisa cual será el alcance de este tipo de pruebas, y es así que el Código de Procedimiento Civil nos indica que la inspección judicial es el examen o reconocimiento que el juez

hace de la cosa litigiosa o controvertida, para juzgar de su estado y circunstancia.

**Exhibición de documentos:** Esta es una prueba de gran importancia en materia laboral, en caso de que una de las partes supiera sobre la existencia de algún documento que tiene la otra y es necesario para esclarecer la verdad podrá solicitar en la audiencia preliminar que la contraparte entregue dicha documentación, con esto cada parte conocerá lo solicitado y el valor de los documentos pedidos, roles de pago contrato de trabajo, y más documentos que hacen de esta prueba de gran importancia con los documentos solicitados y su entrega en el juzgado pretenderán probar cada parte su verdad.

**Reconocimiento de firmas y rúbricas:** Conjuntamente con la presentación o exhibición de documentos es recomendable que la contraparte solicite el reconocimiento de firma y rúbrica de esos documentos, si se realiza dicho reconocimiento para asegurar que lo firmado es original y que tal firma corresponde a la persona a la que se le imputa tal acto, es una prueba muy importante para determinar la veracidad de los documentos privados.

**La prueba pericial:** Cuando se haya presentado un documento cuya legitimidad está en duda, sobre todo la firma que en él se encuentra, y ha sido objetada, se podrá solicitar el auxilio de una tercera persona que no forma parte del proceso, y tampoco es parte del juzgado, es un profesional que por su experiencia, y capacidad en una área determinada tiene la experticia suficiente como para determinar si la firma es o no de la persona a la cual se le adjudica la misma.

### **Audiencia definitiva**

La audiencia definitiva es pública y al igual que la Preliminar, debe estar presidida por el juez de la causa ante la presencia de las partes, sus abogados y de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Es potestad del juez de la causa el orden en el que se recepan las declaraciones testimoniales, las confesiones judiciales y el juramento deferido.

## **Sentencia**

Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días.

En caso de incumplimiento el juez será sancionado por el Superior o el Consejo de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso por cada día de retraso.

## **El contexto socio-político.**

El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, tanto en sentido genérico como específico; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto del derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado.

El segundo aspecto del derecho es entendido como una prescripción de ser despedido salvo por causa justa, lo que en otras palabras se entiende que el derecho al trabajo, en su aspecto individual, supone la vigencia del principio de causalidad como exigencia ineludible para la validez del despido.

Sin embargo, al lado de este dispositivo constitucional existe otra fuente, por decirlo así, de mayor cobertura espacial del ordenamiento que reconoce el derecho al trabajo como es el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como "Protocolo de San Salvador"

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional"

De este modo en el pensamiento del Protocolo, "derecho al trabajo" y "estabilidad en el trabajo" son conceptos implicantes, siendo el segundo una de las manifestaciones concretas del primero. Sin embargo, por el carácter de nuestro estudio no vamos a ingresar al terreno puro que implicaría hablar de la estabilidad laboral, muchas veces una filosofía poco exitosa en la economía peruana; lo que sí podemos dejar en claro es que la "estabilidad en el empleo" a que se refiere el Protocolo se traduce en la exigencia de una causa de "justa separación" para la validez del despido, de lo que se deduce sin mayor dificultad, que este instrumento descarta el despido sin causa o por ser contrario al derecho al trabajo.

### **El despido: hacia el replanteamiento de sus clases.**

Un despido es justificado cuando existe una causa justa debidamente comprobada que lo haya motivado. Debemos recordar aquí que para que proceda el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es requisito indispensable la existencia de una causa justa, y que, en todo caso, su demostración corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

A decir de Rendón Vásquez la causa justa de despido es "*un hecho de una importancia tal que haría imposible o sumamente difícil la continuación de la relación laboral, y que, por ello, lleva al empleador a extinguirla*"

En donde el mismo autor nos manifiesta que son causas justas relacionadas con la capacidad del trabajador.

El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida.

El rendimiento deficiente, y

La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico.

## **Clases de despidos intempestivos según la legislación peruana como derecho comparado**

### **Despido justificado.**

#### **Causas justas relacionadas con la Conducta del Trabajador.**

- La comisión de falta grave (entendida como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales emanados del contrato, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral), en situaciones que se verifican como:
  - El incumplimiento de las obligaciones de trabajo.
  - La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores.
  - La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador.
  - El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador
  - La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
  - Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador.
  - El daño intencional a los bienes de propiedad de la empresa o que se encuentren en posesión de ésta.
  - El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos y la impuntualidad reiterada.

La falta grave se configura, como se dijo, por su comprobación objetiva en el proceso judicial laboral, al margen de la responsabilidad civil o penal que tal hecho pudiera revestir.

## **Despido nulo**

Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante del despido es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador. La gravedad de los mismos genera que declarada judicialmente la nulidad del despido, a diferencia de lo que sucede en caso de despido injustificado o indirecto, el trabajador logra su reposición en el empleo que venía desempeñando, se produce el denominado despido nulo cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, ya que constituye una violación a la libertad sindical
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores o por haber actuado en esa condición.
- Se despide a un trabajador por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes, salvo que configure la falta grave de injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador, sus representantes, del personal jerárquico o de sus trabajadores. Los alcances de esta protección se extienden hasta los 3 meses posteriores a la expedición de la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, idioma, opción política, etc., ya sea por una notoria desigualdad no sustentada en razones objetivas y por el trato marcadamente diferenciado entre varios trabajadores.
- Si se despide a la trabajadora por su estado de embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo

en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa<sup>9</sup>.

- Se despide al trabajador por razones de ser portador del VIH y SIDA.
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad<sup>11</sup>.

### **Despido indirecto.**

Cuando el trabajador es víctima de actos de hostilidad y en suma son una serie de conductas que constituyen faltas del empleador e incumplimiento de sus obligaciones, tiene el derecho de accionar con la finalidad de lograr el cese de dichos actos. Sin embargo, dicho trabajador excluyentemente también puede optar por no demandar el cese de los actos hostiles y más bien, dadas las complicadas circunstancias laborales generadas por la hostilidad sufrida, puede preferir simplemente darse por despedido. Cuando el trabajador se decide por esta última opción, estamos ante un despido indirecto.

### **Análisis comparado con la legislación ecuatoriana**

De todo lo manifestado anteriormente podemos llegar a la conclusión de que en el Perú existen varias formas de despido intempestivo legalmente reconocidos por sus cuerpos legales, a diferencia del Ecuador en donde se maneja únicamente el despido intempestivo como tal, al hablar de los despidos intempestivos en la legislación antes anunciada en líneas anteriores podemos manifestar que en el Ecuador se exige que todos los empleadores cuenten con los reglamentos internos de trabajo, en donde se encuentran enunciadas las faltas leves, graves y muy graves en las que incurren tanto trabajadores como empleadores, la única forma de frenar estos no es mediante un despido intempestivo ya que nuestra legislación reconoce el VISTO BUENO y el DESAHUCIO.

### **Visto Bueno**

Solicitado por el empleador.- El visto bueno es una de las formas de dar

por terminada la relación laboral de manera unilateral. Es un trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un abogado, ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en las causales que menciona el art. 172 del Código del Trabajo.

Trámite: Lo solicita con patrocinio de un abogado, de igual manera que una demanda, es decir debe cumplir con requisitos legales y formales. Debe existir un fundamento legal es decir una de las causales mencionadas en el art. 172 del Código del Trabajo.

Con el fin de justificar la personería, se debe interponer a esta solicitud, lo siguiente:

- solicitud por escrito por triplicado.
- certificado de aportaciones al IESS
- copia de cédula de identidad y papeleta de votación.
- ruc
- nombramiento legal si se trata de persona jurídico.
- copia del contrato de trabajo legalizado. (Opcional)

Posteriormente el Inspector de trabajo Notificará al trabajador, concediéndole dos días para que conteste de igual forma con patrocinio de un abogado, con o sin contestación, el inspector fijará una audiencia en donde recibirá las pruebas que verifiquen las imputaciones. Al tercer día concederá o negará el visto bueno.

Solicitado por el trabajador.- El trabajador también puede recurrir a este trámite, en base a lo que dispone el art. 173 del mismo código, en caso de ser concedido tendrá derecho a la indemnización por despido intempestivo.

Trámite

- solicitud por escrito por triplicado. con patrocinio de un abogado.
- copia de cédula de identidad y papeleta de votación.



**Desahucio.-** Puede ser solicitado por el trabajador o por el empleador cuando no se quieran continuar con la relación laboral, para lo cual se debe acudir ante el Inspector del Trabajo y pedir el desahucio, en base a lo que establece el código de trabajo.

El desahucio es la notificación que hace el Inspector del trabajo indicando al empleador, al empleado la voluntad de terminar la relación laboral, y esto les da derecho a que el empleador les pague una indemnización del 25% de la remuneración por cada año completo de trabajo. Si el empleador pide el desahucio también deberá pagar esa indemnización al trabajador.

### **Hipótesis**

Porque el Principio Constitucional de Derecho al Trabajo incide en el despido intempestivo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”

### **Señalamiento de Variables**

- **Variable Independiente:** Principio Constitucional del Derecho al Trabajo
- **Variable Dependiente:** Despido intempestivo

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la Investigación**

El presente trabajo de investigación está basado en los paradigmas constructivistas, paradigma cualitativo fenomenológico, humanista o etnográfico el mismo que no es otra cosa tratar de llegar a un conocimiento objetivo más no memorístico, lo importante de este paradigma es ponerse de acuerdo al momento de la interpretación de todo lo que se está estudiando.

En ponernos a ver el alcance de nuestros conocimientos obtenidos a través de la interpretación, sería interrelacionar el conocimiento obtenido con la realidad, la importancia de tener cierta finalidad es la posibilidad de no solo entender, si no de modificar aquello que se entiende y de poder arribar a conocimientos mucho más profundos de lo que verdaderamente significa, entender y relacionar con el medio en que nos desenvolvemos los contenidos obtenidos acerca de los contratos laborales y el despido intempestivo, de cómo ponerlos en práctica para así tratar de dar aplicación al derecho de todo ser humano, y el que establece la Constitución como es el derecho al trabajo.

Trataremos de entender la realidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”, para ver si existe o no la verdadera aplicación de los contratos y buscar las causas del despido intempestivo que se genera por parte de los representantes legales de la cooperativa.

Esta investigación también será abordada desde un punto cualitativo y cuantitativo, cualitativo ya que trataremos de ver cuáles son las virtudes así como cualidades que nos ofrecen, los contratos de trabajo dando una correcta aplicación

de los mismos mediante el Ministerio de Relaciones Laborales, para tratar de aplicar correctamente el derecho al trabajo, y buscar las causas por las cuales se genera el despido intempestivo en la Cooperativa de Ahorro y crédito

“La violación del Principio Constitucional de derecho al trabajo por cambio de actividad laboral incide en el despido intempestivo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA” ” la misma que se encuentra en la ciudad de Ambato, para tratar de dar solución a este problema.

### **Modalidad Básica de la Investigación**

#### **Bibliográfica Documental**

Según el libro Tutoría de la Investigación Científica de los autores Herrera Luis, Medina Arnaldo y Naranjo Galo nos dice que la investigación bibliográfica documental

*“Tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o libros, revistas, periódicos y otras publicaciones”*

La presente investigación es el producto de la recolección y recopilación de información, buscando la definición y conceptos así como clases y características de los contratos de trabajo y del despido intempestivo, misma que se ha adquirido en textos como, “Practica Laboral”, de la Dr. Seade María Augusta de la Librería y Editorial “Carrión” del año 2012, “ El Juicio Oral Laboral Teoría Practica y Jurisprudencia, de Cueva, Carrión Luis de las Ediciones Cueva Carrión, primera edición del año 2006, y de periódicos así como del internet de las cuales puedo mencionar páginas web tales como : [www.lahora.com.ec](http://www.lahora.com.ec); [www.eluniverso.com](http://www.eluniverso.com). [www.eluniverso.com](http://www.eluniverso.com), además de información recolectada de los textos legales referentes a los contratos como son el Código de Trabajo y nuestra Constitución de la República

## **De Campo**

Según el libro Tutoría de la Investigación Científica de los autores Herrera Luis, Medina Arnaldo y Naranjo nos dice que la investigación de campo es ***“El estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen.”***

La recolección de la información se la realizo de forma directa en la Cooperativa de ahorro y crédito “UNAPEMAT LIMITADA” en el cantón Ambato por parte del investigador la misma que la obtuvimos por medio de entrevistas y diálogos mantenidos con los actores, es decir con el Presidente, Gerente, Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA.”, Jueces y Secretarios de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, Profesionales del Derecho, los mismos que nos ayudaron compartiendo sus conocimientos en relación con lo que tiene que ver con los contratos de trabajo y los despidos intempestivos que se generan dentro de dicha cooperativa.

## **Nivel o Tipo de la Investigación**

### **Exploratorio**

Según el libro Tutoría de la Investigación Científica de los autores Herrera Luis, Medina Arnaldo y Naranjo nos dice que la investigación exploratoria ***“conduce a la formulación de leyes, respondiendo a un porqué, para comprobar experimentalmente una hipótesis”***

La presente investigación sobre los tipos de contratos laborales y los despidos intempestivos, nos deja abiertos nuevas formas de tratar de demostrar porque la cooperativa está generando despidos intempestivos buscando descubrir nuevos campos del derecho, que para algunos entendidos en la materia no se encontraban de una manera clara, pues esta información nos arroja, cuando y como hacer una demanda de despido intempestivos, las formas de probar dicho despido mediante la presentación de pruebas que sean de procedencia lícita

## **Descriptiva**

Según el libro Tutoría de la Investigación Científica de los autores Herrera Luis, Medina Arnaldo y Naranjo nos dice que la investigación descriptiva es *“la que permite predicciones rudimentarias que comparan dos o más fenómenos, situaciones o estructuras, para caracterizar una comunidad”*

Se trata de analizar todos los procesos en el que se hubiera demandado a la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA” ya sea mediante el trámite judicial así como el trámite administrativo, en los cuales se ha evidenciado un arreglo entre el representante legal de la cooperativa y los demandantes, poniendo sobre la vista de la sociedad la falta de asesoría jurídica con la cuenta dicha entidad financiera.

## **Asociación de Variables**

Según el libro Tutoría de la Investigación Científica de los autores Herrera Luis, Medina Arnaldo y Naranjo nos dice que la investigación asociación de variables es *“la que permite predicciones estructuradas análisis de la correlación de las variables, para medir el grado de relación de las mismas, determinando modelos de comportamiento mayoritario”*

Para poder observar las causas y efectos del despido intempestivo, por no tener los documentos necesarios en regla según lo solicita el Ministerio de Relaciones Laborales, se pretende asociar las variables ya que intentamos que correcta aplicación de los contratos laborales incida positivamente en el despido intempestivo y ya no se siga generando el mismo para beneficio de la institución así como de sus empleados.

## **Población y Muestra**

**Población.-** “La población es un conjunto renovado en el que entran nuevos individuos por nacimiento o inmigración y salen otros por muerte o

emigración, La población total de un territorio o localidad se determina por procedimientos estadísticos y mediante el censo de población de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”

**Muestra.-** “La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo, la asunción de un error (generalmente no superior al 5%) estudiamos las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global”.

### **Determinación del Tamaño de la Muestra**

La determinación de la muestra la vamos a realizar en base al tipo de muestra simple, por una cuota de muestreo aleatorio y por cuota de muestreo, La misma que consiste en extraer de una población finita el número de unidades del tamaño fijado.

Si las unidades son distinguibles el número de muestra de tamaño  $n$  viene dado para este tipo de muestra por la siguiente determinación:

Como la población es menor a 100 se toma en consideración el universo total para la investigación, para lo cual contamos con 24 personas que laboran en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”, entre empleados y directivos, 2 señores Jueces, 2 señores secretarios y 4 asistentes de la Unidad judicial Laboral con sede en el cantón Ambato, así como 12 Inspectores de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales, dando una población total de 44 personas que son nuestra población a ser encuestada.

### **Determinación de la Cuota de Muestreo**

El muestreo estratégico aleatorio simple es un método de selección de  $n$  unidades obtenidas de  $N$ , tal manera que cada una de las muestras tienen la misma probabilidad de ser elegida en la Práctica una muestra aleatoria simple es extraída numerando las unidades de la población del 1 al  $N$  en una urna, se

extraen sucesivamente n números, o a su vez son seleccionados al azar conforme se presenta la oportunidad de ser parte de la investigación, las unidades que se presentan al azar se constituyen en la muestra.

### 1.- Personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT Ltda.”.

ÍTEM	DETALLE	N° DE HABITANTES
1	Directivos	2
2	Gerentes	1
3	Empleados	21
5	<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

**Cuadro No. 1 Población de de la cooperativa UNAPEMAT**

Elaboración: Alejandro Álvarez

Fuente: Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”

### 2.- Personal de los juzgados de trabajo de Tungurahua.”.

ÍTEM	DETALLE	N° DE HABITANTES
1	Jueces	2
2	Secretarios	2
3	Asistentes Judiciales	4
5	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

**Cuadro No. 2 Personal de la unidad judicial laboral**

Elaboración: Alejandro Álvarez

Fuente: Judicatura de Tungurahua

### 3.- Inspectores de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales de Ambato.

ÍTEM	DETALLE	N° DE HABITANTES
1	Inspectores de Trabajo	12
5	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>

**Cuadro No. 3 Personal de la ispectoria de trabajo**

Elaboración: Alejandro Álvarez

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales

## OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

### VARIABLE INDEPENDIENTE: Principio Constitucional de Derecho al Trabajo

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA INSTRUMENTAL
<p>Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".</p>	1. Normas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitucionales</li> <li>• Códigos</li> <li>• Pactos</li> <li>• Acuerdos</li> </ul>	<p>¿Conoce las normas que regulan el Principio Constitucional del derecho al trabajo?</p> <p>¿Conoce usted si los derechos de los trabajadores son irrenunciables?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Cuestionario</li> </ul>
	2. Principios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intangibilidad</li> <li>Irrenunciabilidad</li> <li>Indubio pro operario</li> <li>• Protección del Estado.</li> </ul>	<p>¿Conoce que principios se puede aplicar al momento de reclamar los derechos de los trabajadores?</p>	
	3. Relaciones Jurídicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad de trabajo.</li> <li>• Empleado</li> <li>• Empleador</li> </ul>	<p>¿Conoce cuáles son los principios de los trabajadores en la legislación laboral?</p> <p>¿Conoce las características del contrato de trabajo?</p>	

**Cuadro No. 4 V. I: Principio Constitucional de Derecho al Trabajo**  
**Elaboración: Alejandro Álvarez**  
**Fuente: Capítulo II**



## OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

### VARIABLE DEPENDIENTE: Despido intempestivo

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA INSTRUMENTAL
<p>Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley. Inclusive el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.</p>	<p>1. Obligaciones</p> <p>2. Tramites</p> <p>3. Autoridad Competente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagos</li> <li>• Indemnizaciones</li>   <li>• Administrativo</li> <li>• Judicial</li>   <li>• Ministerio de relaciones Laborales</li> <li>• Juzgados laborales</li> <li>• Salas Especializadas</li> </ul>	<p>¿Conoce que es el despido intempestivo?</p> <p>¿Conoce que obligaciones acarrea el despido intempestivo?</p> <p>¿Qué clases de trámites se puede seguir en contra de los empleadores cuando se ha sido víctima de un despido intempestivo?</p> <p>¿Conoce que clase de sanciones aplica el Ministerio de Relaciones Labores?</p> <p>¿Conoce ante qué Juez se tramitan las cusas de violación de derechos del trabajador?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li>   <li>• Cuestionario</li> </ul>

**Cuadro No. 5 V. D: Despido intempestivo**

**Elaboración: Alejandro Álvarez**

**Fuente: Capítulo II**

## **Técnicas e Instrumentos**

### **Encuesta**

Es una técnica para obtener datos que consisten en una publicación escrita para la recolección de datos aplicado a una parte de la sociedad, se realiza con el fin de obtener información, es una técnica antigua ha sido utilizada desde hace mucho tiempo en psicología y en educación.

La encuesta será aplicada en el Cantón Ambato Provincia de Tungurahua a las siguientes personas:

- Presidente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA.”
- Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA
- Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA
- Jueces y Secretarios y asistentes de la Unidad Judicial Laboral concede en el cantón Ambato
- Inspectores de Trabajo

### **Validez y Confiabilidad**

La validez de los instrumentos está dada por un nivel de confiabilidad del 95% y un error maestra de 0.05%

## Plan de recolección de la información de la investigación

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACION
1.- ¿Para qué?	Para poder alcanzar los objetivos de la investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Consideramos dentro de la presente investigación a los que conforman la cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA” y Jueces, Secretarios y asistentes de la Unidad Judicial Laboral concede en el cantón Ambato, así como a los señores Inspectores de trabajo
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Pactos, Acuerdos, el buen vivir, el trabajo honesto basado en normas, preceptos legales y resoluciones.
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigador Alejandro Álvarez
5.- ¿A quién?	A los que conforman la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA” y jueces, secretarios y asistentes de la Unidad Judicial Laboral concede en el cantón Ambato, así como a los señores Inspectores de Trabajo
6.- ¿Cuándo?	De enero a julio del 2013
7.- ¿Dónde?	Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA” Unidad Judicial Laboral concede en el cantón Ambato, así como a los señores Inspectores de Trabajo
8.- ¿Cuántas veces?	Una sola vez
9.- ¿Cómo?	Mediante la recolección de la información por medio de nuestra encuesta elaborada en cuestionario de 10 preguntas
10.- ¿Con que?	Cuestionario

Cuadro No. 6 Plan de recolección de la información de la investigación

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La recolección, tabulación, análisis e interpretación de datos se realiza mediante la técnica de la encuesta con su instrumento esencial que es el cuestionario, misma que será aplicada a 44 personas que son el tamaño de la muestra de acuerdo al número de personas que trabajan en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”, los señores Jueces, Secretarios y asistentes de la Unidad Judicial Especializada de lo Laboral con sede en el cantón Ambato, así como de los señores Inspectores de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales de la Ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

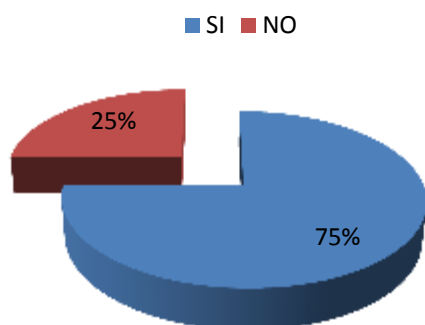
#### 1.- ¿Conoce las normas que regulan el Principio Constitucional del derecho al trabajo?

**Cuadro No. 7 Pregunta No. 1**

PREGUNTA N° 1	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	33	75%
NO	11	25%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 5 Pregunta No. 1**

FUENTE: Cuadro N° 4

ELABORADO: Alejandro Álvarez

## **ANÁLISIS DE DATOS**

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 44 encuestados, 33 si conocen las normas que regulan el principio constitucional del derecho al trabajo, lo que representa el 75%; mientras que 11 personas encuestadas no conocen las normas que regulan el derecho constitucional al trabajo, lo que representa el 25%.

## **INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Del análisis realizado se determina que la mayoría de los encuestados, si conocen las normas que regulan el principio constitución del derecho al trabajo, mientras que la minoría no tiene conocimientos de las normas que regulan el principio constitucional de derecho al trabajo.

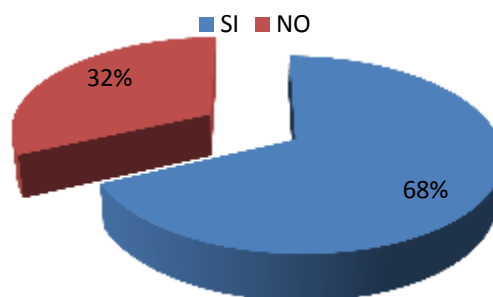
## 2.- ¿Conoce usted si los derechos de los trabajadores son irrenunciables?

**Cuadro No. 8 Pregunta No. 2**

PREGUNTA N° 2	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	30	68%
NO	14	32%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 6 Pregunta No. 2**

FUENTE: Cuadro N° 5

ELABORADO: Alejandro Álvarez

### ANÁLISIS DE DATOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 44 encuestados, 30 personas si consideran que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, lo que representan el 68%, mientras que 14 dicen que el derecho de los trabajadores no es irrenunciable, lo que representa el 32%

### INTERPRETACION DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que la mayoría de los encuestados, si consideran los derechos de los trabajadores como irrenunciables, mientras que la minoría no los considera irrenunciables.

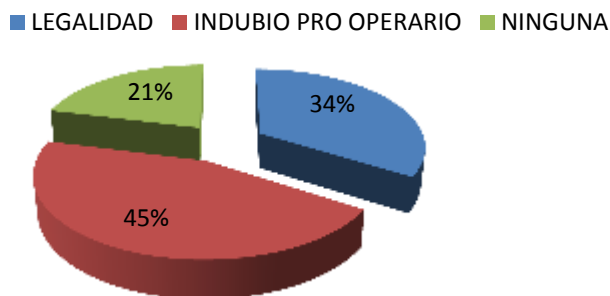
**3.- ¿Conoce que principios se puede aplicar al momento de reclamar los derechos de los trabajadores?**

**Cuadro No. 9 Pregunta No. 3**

PREGUNTA N° 3	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
LEGALIDAD	15	34%
INDUBIO PRO OPERARIO	20	45%
NINGUNA	9	21%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 7 Pregunta No. 3**

FUENTE: Cuadro N° 6

ELABORADO: Alejandro Álvarez

### **ANÁLISIS DE DATOS**

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 44 encuestados, 15 manifiestan que en caso de existir oscuridad dentro del proceso legal se debe aplicar el principio de legalidad, lo que representa el 34%, 20 encuestados manifiestan se debe aplicar el principio de indubio pro operario, lo que representa el 45%, 9 manifiestan que se debe aplicar ninguno de los principios nombrados anteriormente, lo que representa el 21%.

### **INTERPRETACION DE RESULTADOS**

Del análisis realizado se determina que la mayoría de los encuestados, determina que en caso de oscuridad del proceso de debe aplicar el principio de indubio pro operario, principio de legalidad; mientras que la minoría coincide en manifestar que no se debe aplicar ningún principio de los anteriores.

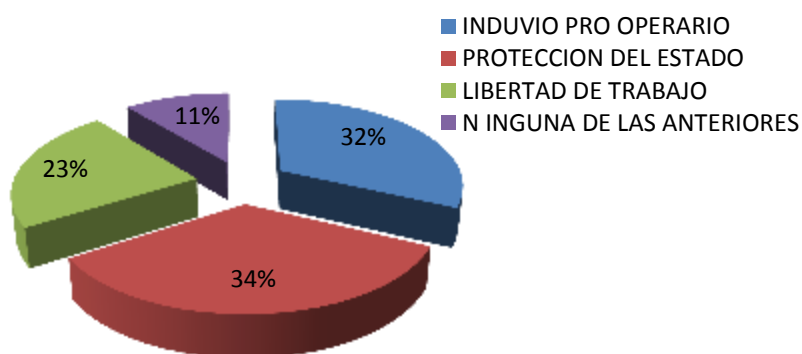
#### 4.- ¿Conoce cuáles son los principios de los trabajadores en la legislación laboral?

**Cuadro No. 10 Pregunta No. 4**

PREGUNTA N° 4	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
INDUBIO PRO OPERARIO	14	32%
PROTECCION DEL ESTADO	15	34%
LIBERTAD DE TRABAJO	10	23%
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	5	11%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 8 Pregunta No. 4**

FUENTE: Cuadro N° 7

ELABORADO: Alejandro Álvarez

#### ANÁLISIS DE DATOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 44 encuestados, 14 manifiestan que los principios generales de la legislación laboral es el indubio pro operario, lo que representa 32%, 15 que es la protección del estado, lo que representa 34%. 10 que es la libertad del trabajo, lo que representa el 23%, 5 manifiestan que ninguno de los anteriores son principios de generales de la legislación laboral. Lo que representa el 11%.

#### INTERPRETACION DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que la mayoría de los encuestados, conocen que los principios de la legislación laboral son el indubio pro operario, la protección del estado y el libertad de trabajo, mientras que la minoría manifiesta que ninguno de los anteriores es un principio general de la legislación laboral.



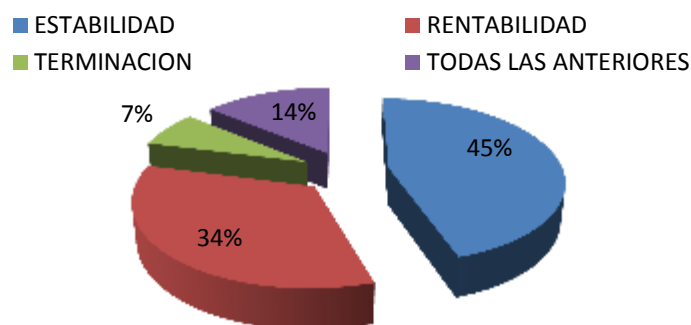
## 5.- ¿Conoce las características del contrato de trabajo?

**Cuadro No. 11 Pregunta No. 5**

PREGUNTA N° 5	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
ESTABILIDAD	20	45%
RENTABILIDAD	15	34%
TERMINACION	3	7%
TODAS LAS ANTERIORES	6	6%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 9 Pregunta No. 5**

FUENTE: Cuadro N° 8

ELABORADO: Alejandro Álvarez

### ANÁLISIS DE DATOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 44 encuestados, 20 nos dicen que para que exista la relación jurídica laboral el contrato debe tener como característica la estabilidad, lo que representa 45%, 15 que el contrato debe tener rentabilidad, lo que representa el 34%, 3 que el contrato de trabajo debe contener la terminación, lo que representa el 7%, 6 que el contrato no debe tener todas las características enunciadas anteriormente, lo que representa el 36%.

### INTERPRETACION DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que la mayoría de los encuestados coinciden en que la relación jurídica laboral exista siempre y cuando el contrato tenga como característica primordial la estabilidad y la rentabilidad, mientras que la minoría manifiesta que la relación jurídica se demuestra siempre que el contrato cumpla con todas las enunciadas.

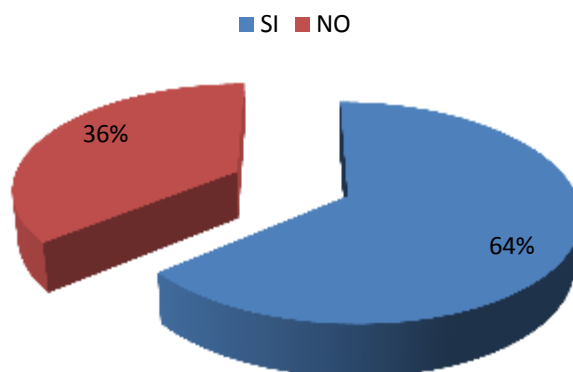
## 6.- ¿Conoce que es el despido intempestivo?

**Cuadro No. 12 Pregunta No. 6**

PREGUNTA N° 6	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	28	64%
NO	16	36%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 10 Pregunta No. 6**

FUENTE: Cuadro N° 9

ELABORADO: Alejandro Álvarez

### ANÁLISIS DE DATOS

Realizado el análisis minucioso, se observe que de los 44 encuestados, 28 si conocen lo que es el despido intempestivo, lo que representa el 64%, mientras que 16 no conocen lo que es el despido intempestivo, lo que representa el 36%

### INTERPRETACION DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que la mayoría de los encuestados, si conoce lo que es el despido intempestivo, mientras que la minoría no conoce lo que es el despido intempestivo.

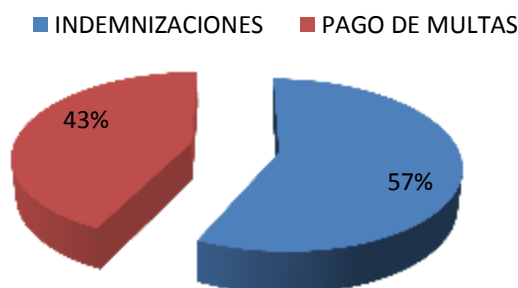
## 7.- ¿Conoce que obligaciones acarrea el despido intempestivo?

**Cuadro No. 13 Pregunta No. 7**

<b>PREGUNTA N° 7</b>	<b>N° DE RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
INDEMNIZACIONES	25	57%
PAGO DE MULTAS	19	43%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 11 Pregunta No. 7**

FUENTE: Cuadro N° 10

ELABORADO: Alejandro Álvarez

### ANÁLISIS DE DATOS

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 44 encuestados, 25 dicen que el despido intempestivo acarrea como obligación el pago de indemnizaciones, lo que representa el 57%, 19 dicen que el despido intempestivo trae como consecuencia una obligación que es el pago de multas, lo que representa el 43%

### INTERPRETACION DE RESULTADOS

Del análisis realizado se determina que la mayoría de los encuestados, manifiesta que el despido intempestivo acarrea obligaciones como la indemnización de los haberes correspondientes, mientras que la minoría manifiesta que la obligación que desencadena el despido intempestivo es el pago de multas.

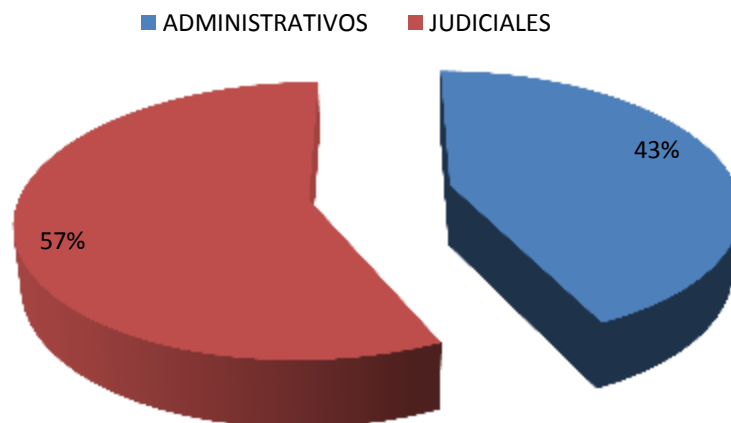
**8.- ¿Qué clase de trámites se puede seguir en contra de los empleadores cuando ha sido víctima del despido intempestivo?**

**Cuadro No. 14 Pregunta No. 8**

<b>PREGUNTA N° 8</b>	<b>N° DE RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
ADMINISTRATIVOS	19	43%
JUDICIALES	25	57%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 12 Pregunta No. 8**

FUENTE: Cuadro N° 11

ELABORADO: Alejandro Álvarez

**ANÁLISIS DE DATOS**

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 44 encuestados, 19 manifiestan que se puede seguir el trámite administrativo en caso de despido intempestivo, lo que representa el 43%, 25 personas encuestadas manifiestas que se debe seguir un trámite judicial, lo que representa el 57%

**INTERPRETACION DE RESULTADOS**

Del análisis realizado se determina que la mayoría de los encuestados, manifiesta que en caso de despido intempestivo se debe seguir un trámite judicial, mientras que la minoría manifiesta que se debe seguir un trámite administrativo.

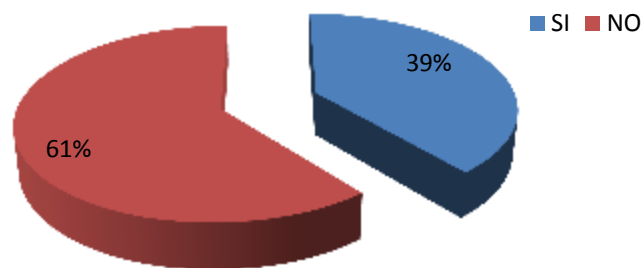
**9.- ¿Conoce que clase de sanciones aplica el Ministerio de Relaciones Labores?**

**Cuadro No. 15 Pregunta No. 9**

PREGUNTA N° 9	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	17	39%
NO	27	61%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 13 Pregunta No. 9**

FUENTE: Cuadro N° 12

ELABORADO: Alejandro Álvarez

### **ANÁLISIS DE DATOS**

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 44 encuestados, 17 consideran que si acarea multas por parte de los Inspectores de trabajo, lo que representa el 39%, 27 manifiestan que de los trámites que se siguen en la inspectoría por despido intempestivo no acarrear multas, lo que representa el 61%

### **INTERPRETACION DE RESULTADOS**

Del análisis realizado se determina que la mayoría considera que los trámites que se realizan en la inspectoría de trabajo por despido intempestivo no acarrear multas, mientras que la minoría si considera que existen multas en estos trámites.

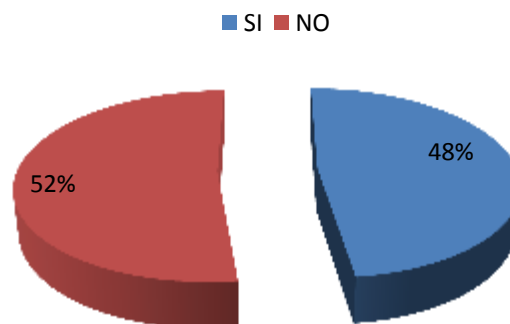
**10.- ¿Conoce ante qué Juez se tramitan las causas de violación de derechos del trabajador?**

**Cuadro No. 16 Pregunta No.10**

PREGUNTA N° 10	N° DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	21	48%
NO	23	52%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 14 Pregunta No. 10**

FUENTE: Cuadro N° 13

ELABORADO: Alejandro Álvarez

### **ANÁLISIS DE DATOS**

Realizado el análisis minucioso, se observa que de los 44 encuestados, 21 manifiestan que solo los jueces y las salas especializadas en materia laboral pueden determinar que si existió el despido intempestivo, lo que representa el 48%, 23 personas encuestadas manifiesta que no son los jueces ni las salas los que determinan si existió o no el despido intempestivo, lo que representa el 52%

### **INTERPRETACION DE RESULTADOS**

Del análisis realizado se determina que la mayoría de los encuestados, no considera que los jueces y las salas especializadas sean quienes determinen la existencia del despido intempestivo, mientras que la minoría considera que los jueces y las salas son los que deben determinar el despido intempestivo.

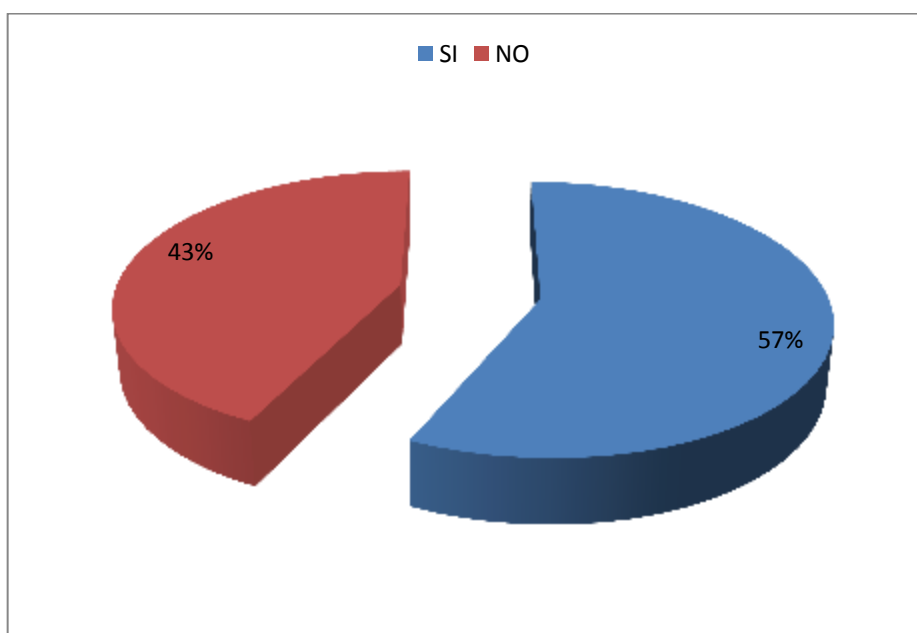
## RESUMEN DE GRÁFICOS

**Cuadro No. 17 Resumen de Gráficos**

PREGUNTA N°	SI	%	NO	%	TOTAL	%
<b>1</b>	33	75%	11	25%	44	100%
<b>2</b>	30	68%	14	32%	44	100%
<b>3</b>	15	34%	29	66%	44	100%
<b>4</b>	29	66%	15	34%	44	100%
<b>5</b>	35	79%	9	21%	44	100%
<b>6</b>	28	64%	16	36%	44	100%
<b>7</b>	25	57%	19	43%	44	100%
<b>8</b>	19	43%	25	57%	44	100%
<b>9</b>	17	39%	27	61%	44	100%
<b>10</b>	21	48%	23	52%	44	100%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>57%</b>	<b>19</b>	<b>43%</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez



**Gráfico No. 15 Resumen de Gráficos**

FUENTE: Cuadro N° 14

ELABORADO: Alejandro Álvarez

## **ANÁLISIS DE DATOS**

Realizado el análisis minucioso de la totalidad de los datos encuestados, se observa que de los 44 encuestados entre empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, jueces, secretarios y asistentes de la Unidad Judicial especializada de lo Laboral con sede en el cantón Ambato que fueron encuestados, 25 dicen que están en un punto conforme y de acuerdo con las preguntas planteadas es decir tienen los conocimientos necesarios sobre los derecho constitucional del trabajo y el despido intempestivo, lo que representa el 57%; mientras que los restantes es decir 19 encuestados, responden que no a las preguntas planteadas en la encuesta es decir no tienen los conocimientos necesarios sobre el derecho laborales y el despido intempestivo lo que representa el 43%.

## **INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Del análisis realizado se determina que la mayoría de la población encuestada si tiene los conocimientos necesarios sobre el despido intempestivo y el principio constitucional del derecho a la trabajo, mientras que la minoría no tiene los conocimientos necesarios sobre principio constitucional del derecho a la trabajo y el despido intempestivo.



## VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

**Tamaño de la muestra: 41**

**Cuadro No. 18** Chi cuadrado =  $\chi^2$

N°	PREGUNTAS	SI	NO	SUMA
1	¿Conoce las normas que regulan el principio constitucional de derecho al trabajo?	33	11	44
2	¿Conoce usted si los derechos de los trabajadores son irrenunciables?	30	14	44
3	¿Conoce que es el despido intempestivo?	28	16	44
4	¿Conoce que clase de sanciones aplica el Ministerio de Relaciones Labores?	17	27	44
5	¿Conoce ante qué Juez se tramitan las causas de violación de derechos del trabajador?	21	23	44
TOTAL	SUMA	129	91	220
CE		26	18	44

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez

$$CE = \frac{\text{Total de preguntas de la columna X Total de casos de investigación}}{\text{Total de respuestas}}$$

**Cuadro No. 19** Calculo del Chi cuadrado =  $\chi^2$

	O	E	O-E	(O-E) <sup>2</sup>	(O-E) <sup>2</sup> /E
SI	33	26	7	49	1.88
	30	26	4	16	0.61
	28	26	2	4	0.15
	17	26	-9	81	3.11
	21	26	-5	25	0.96
NO	11	18	-7	49	2.72
	14	18	-4	16	0.88
	16	18	-2	4	0.22
	27	18	9	81	4.5
	23	18	5	25	1.38
<b>Xi2</b>					<b>16.41</b>

FUENTE: Encuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez

### Determinación de Grados de Libertad

$$gl = (\text{número de filas} - 1) \times (\text{número de columnas} - 1)$$

$$gl = (5 - 1) \times (2 - 1)$$

$$gl = (4) \times (1)$$

$$gl = 4$$

Ubicación al valor que debía haber asumido  $\chi^2$  con la determinación de los grados de libertad 4 y 5% de error del valor que es igual a 9,4877

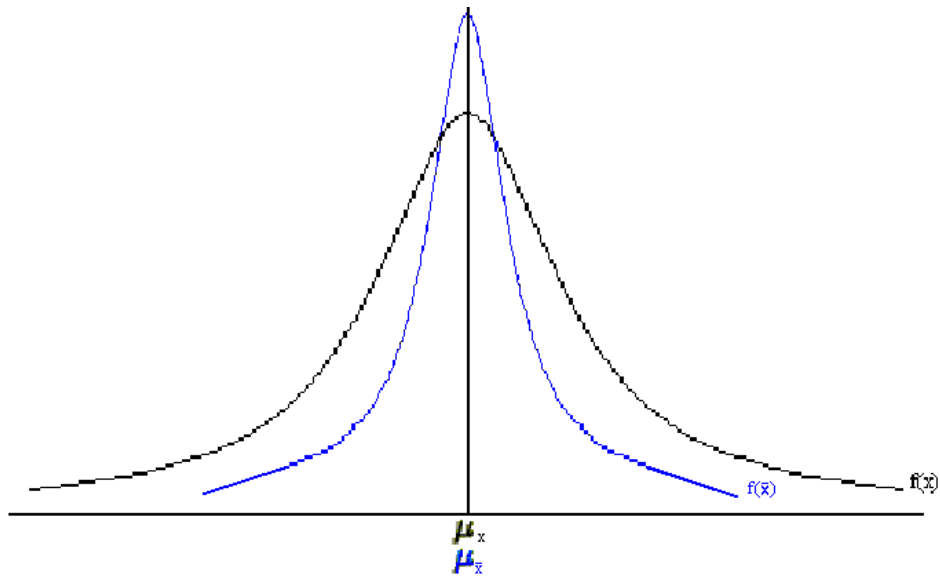
$$\chi^2 = 16.41$$

$$gl = 4$$

$$e = 0.05$$

$$k = 9,4877$$

### Campana del contraste o tés de hipótesis



$$H_0: 0 \leq k$$

$$H_1: 0 > k$$

**Gráfico No. 16 Tés de Hipótesis**  
**FUENTE:** Tés de Hipótesis  
**ELABORADO:** Alejandro Álvarez

En el contraste de la hipótesis se estableció bajo el primer parámetro que se ajusta que la hipótesis fue igual que el valor de  $\chi^2$ , hipótesis alternativa no es igual a la establecida.

Hipótesis alternativa es mayor a la establecida.

Por lo cual hemos concluido con la siguiente hipótesis

Porque el Principio Constitucional de Derecho al Trabajo incide en el despido intempestivo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- El Código de Trabajo no tutela, ni garantiza la estabilidad laboral de los empleados, ya que no estipula una norma favorable, y es más típica la forma para dar por terminado la relación laboral.
- De todo lo manifestado dentro del presente trabajo se puede concluir indicando que a la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA” incurre en los despidos intempestivos,
- La falta de asesoramiento jurídico de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, así como la falta de normativa legal, ocasiona vacíos legales tanto en los empleados como en los empleadores
- La inexistencia de un ente jurídico se evidencia ya que existen varios despidos intempestivos.
- Se evidencia falta de ordenamiento jurídico, y falta de administración de personal ya que no se cumple con las estipulaciones contractuales adquiridas y se quiere cambiar la actividad laboral de las personas sin su consentimiento, intentado que las mismas cumplan con otras funciones.
- La falta de seguridad laboral ha creado pocas garantías para las personas que trabajan dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito UNAPEMAT LIMITADA” ya que no tienen ni contratos, ni afiliación al seguro, es decir no se les da lo que por ley les corresponde, además de contar con

sueldos inferiores a los establecidos por ley.

**Recomendaciones:**

- Reformar el Código de Trabajo para garantizar la estabilidad laboral de las personas que prestan sus servicios lícitos y personas en relación de dependencia.
- La Cooperativa de Ahorro y Crédito UNAPEMAT LIMITADA”, como una entidad seria debe crear confianza no solo en las personas que depositan sus dinero en esta institución, sino además deben crear un ambiente estable de trabajo donde todos se lleven bien y trabajen de la mejor forma, para lo cual se puede elaborar convivencias, charlas y capacitación de atención al cliente.
- Buscar la ayuda técnico legal de un profesional de Derecho que les encamine y guie en el ámbito jurídico laboral, y en si con la creación de un reglamento de trabajo.
- Elaboración de contratos de trabajo, para evitar posteriores demandas contra la cooperativa.
- Dar a los empleados el trato justo y respetar las designaciones laborales para las que fueron contratados, otorgándoles una remuneración justa y legal en base a la tabla sectorial del Ministerio de Relaciones Laborales, a más de los beneficios que les corresponde a cada uno como son los décimos y el seguro social.
- Regularización de los sueldos en base a lo que establece la ley, y en concordancia al sueldo básico establecido por el gobierno mas todos los beneficios de ley.
- No cambiar la actividad laboral de los empleados de la Cooperativa de

Ahorro y Crédito en base a la necesidad de la empresa ya que eso constituye despido intempestivo, es mejor buscar otra persona que se encargue de esa rama en la que se esté necesitando personal.

## CAPÍTULO VI

### PROPUESTA

#### DATOS INFORMATIVOS

**TITULO: REFORMAR EL CODIGO DE TRABAJO**

**INSTITUCION EJECUTORA:** Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho

**BENEFICIARIOS:** Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA” Ltda., y la Administración de Justicia

**TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN: Inicio:** Julio del 2014; **fin:** Diciembre del 2014

**EQUIPO TECNICO RESPONSABLE:** Investigador; Alejandro Álvarez

#### COSTOS:

**Cuadro No. 20 Costo de la Propuesta**

ACTIVIDADES	GASTOS
Asesoramiento técnico científica	\$ 500 USD
Materiales de oficina	\$ 100 USD
CD	\$ 20 USD
Carpetas y anillados	\$ 35 USD
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 655 USD</b>

FUENTE: Estudio técnico

ELABORADO: Alejandro Álvarez

## **Antecedentes de la propuesta**

Debemos recordar que vivimos en un estado de derechos y justicia como lo dice la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 1, al referirnos a esto no debemos poner de manifiesto que al hablar de derechos se considera como fundamental el trabajo, pero como garantizar la estabilidad del mismo si la norma legal que lo rige como es el Código de Trabajo pone limitación como el trabajo a plazo fijo, formas de dar por terminado como el desahucio y el visto bueno, y peor aún que se hable de un despido intempestivo.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA” Ltda., al ser una institución financiera, en la cual laboran varias personas en relación de dependencia debe precautelar la estabilidad laboral y crear confianza no solo en sus socios sino en su fuerza laboral.

Durante el siglo XVIII y primera del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los Códigos Civiles occidentales, en la que la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse.

Casi al finalizar el siglo mencionado, el 27 de diciembre de 1880 hace más de un siglo, se promulga la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia, que fue la primera en el mundo, la misma que protegía al trabajador en caso de despido.

Durante la época contemporánea se han dado normas orientadas a tutelar el contrato de trabajo a plazo indeterminado tanto a nivel de cada país como normas de carácter internacional dadas por la OIT: las recomendaciones N° 166, 168, 169 y el Convenio 158.

El Código de Comercio español de 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, en él se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso. Posteriormente, el Código de Comercio Peruano, de 1902, las consideró en forma exacta. en el artículo 294:



" serán causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes, no obstante no haber cumplido el plazo de empeño:

### **Justificación.**

Es de vital importancia para el buen desarrollo de las actividades que se realizan en toda empresa o establecimiento la implementación de un instrumento que contenga de forma expresa y detallada las disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de éstas, y aun cuando se precautela estabilidad laboral.

El objetivo fundamental de la reforma legal al código de trabajo es el de lograr entre las partes que intervienen en la actividad de una empresa o establecimiento, una relación armónica y disciplinada que le permita a ésta ser realmente funcional y productiva con respecto al desarrollo de los trabajos realizados dentro de la organización.

De esta manera, resulta importante e imprescindible que todo establecimiento o empresa cuenta con empleados de confianza y que ellos a su vez tengan una estabilidad laboral que va a ayudar al mejor desarrollo de las funciones que cada uno desempeña.

Recordemos que los principales beneficiarios de una reforma al código de trabajo no solo son la Cooperativa de ahorro y crédito UNAPEMAT Ltda., sino la administración de justicia y los principalmente beneficiarios son toda la sociedad ecuatoriana que labora en relación de dependencia.

### **Objetivos**

#### **General:**

Formular un proyecto de ley de reforma al Código de Trabajo mediante la introducción de normas que regulen la estabilidad laboral.

### **Específicos:**

- Estudiar la realidad legislativa respecto al Derecho Constitucional al Trabajo.
- Analizar nuevas formas de promulgar la estabilidad laboral.

### **Análisis de factibilidad**

#### **Político**

Es la intervención del Estado en la sociedad civil, en un sentido más restringido, es el programa de acción del Estado en materia social, dirigido a realizar algún tipo de cambio en las estructuras sociales de una sociedad.

En este marco encontramos la creación de fuentes de trabajo así como de normas que regulan el desarrollo de las mismas, ya sea en relación de dependencia o en forma personal.

#### **Socio-Cultural**

Las personas como un grupo social que buscan un fin que es el bienestar de todos y la cultura es el conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un periodo determinado.

En este sentido entendemos en que las personas buscamos trabajos afines con nuestros gustos, estudios cultura en el cual podamos aportar y desarrollarnos completamente.

#### **Tecnológica.**

Es viable ya que se aplica al proceso a través del cual los seres humanos diseñan herramientas y máquinas para incrementar su control y su comprensión

del entorno material, y lo que conlleva a que se crea el reglamento interno de trabajo como una herramienta para la institución financiera.

La tecnología va pegado del desarrollo productivo pero siempre se deberá contar con el personal necesario para poder monitorear la tecnología.

### **Organizacional.**

Es factible porque la asociación de personas se regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines. Disposición, arreglo, orden.

Dentro de la cooperativa de ahorro y crédito no solo es un trabajo es una familia la misma que busca organizarse para desarrollar cada una de las actividades necesarias para su crecimiento y que mejor forma de organización que la creación de normas que permitan un pleno crecimiento financiero.

### **Equidad de género**

La ley no ve sexo distinción de raza o género ya que la ley es para todos en conjunto, En igualdad sin discrimen de sexo, raza, o nación, lo que conlleva a que todos tenemos los mismos deberes que cumplir y los mismos derechos de exigir.

Los lugares de trabajo donde las personas prestan sus servicios lícitos y personales deben ser libres de cualquier clase de discriminación, ya que esto está protegido mediante la norma legal y constitucional así como debe plasmarse en nuestro reglamento interno de trabajo

### **Ambiental.**

Es realizable ya que hablamos de un conjunto de elementos abióticos y bióticos que integran la delgada capa de la Tierra llamada biosfera, sustento y hogar de los seres vivos, el mismo que está expuesto a alteraciones naturales o artificiales como, la cacería indiscriminada, los incendios forestales, tala de

bosques, caza de especies endémicas.

No solo al referirnos al espacio físico podemos referirnos al ambiente de trabajo, al contrario podemos hacerlo al referirnos al ambiente laboral el mismo que debe ser adecuado en todos los sentidos es decir sin ninguna clase de presiones para lo cual nuestro reglamento interno de trabajo amparara a los empleados que desarrollen sus actividades de manera correcta y apegadas a las leyes y al reglamento.

### **Económico-financiero**

Es probable ya que es una ciencia social que estudia los procesos de producción, distribución, comercialización y consumo de bienes y servicios. Pertenece o relativo a la Hacienda pública, a las cuestiones bancarias y bursátiles o a los grandes negocios mercantiles.

La Cooperativa de Ahorro. Cuenta con los medios económicos suficientes para poder cubrir los gastos del desarrollo y legalización del Reglamento Interno de Trabajo, así como al hablar del habito económico nos referirnos a que todas las personas trabajan a cambio de una remuneración económica.

### **Legal.**

Es posible ya que al hablar de los derechos humanos inherentes a los seres humanos estamos hablando de todos sin discriminación al igual que los principios constitucionales que nos amparan a cada uno de los que conformamos nuestro estado y como dice la misma constitución un estado de garantías y justicia.

### **Fundamentación.**

El derecho laboral es una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que surgen a través del trabajo humano; esto quiere decir, que el

conjunto de normas jurídicas que lo conforman garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en una relación de trabajo. (Patrón-empleado).

Así mismo, el derecho laboral entiende como trabajo la actividad que una persona realiza, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su supervivencia.

Algunos de los elementos que existen dentro de una relación laboral son: Coalición, sindicato, empresa, patrón y trabajador, siendo estos últimos dos los más importantes dentro de la relación de trabajo que está regida bajo la Ley.

Es importante entender el concepto de patrón; persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; y el trabajador es una persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Es importante mencionar estos conceptos, para comprender mejor el marco legal del derecho laboral; en el cual es de importancia la creación del reglamento interno de trabajo que es la base de armadura para el desarrollo económico de la institución financiera.

## **DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

### **FORMULAR UN PROYECTO DE LEY DE REFORMA AL CÓDIGO TRABAJO PARA PRECAUTELAR LA ESTABILIDAD LABORAL**

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

C O N S I D E R A N D O:

QUE, que somos un Estado Constitucional de derechos y justicia .social democrática que respeta los derechos personales como colectivos.

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

QUE, dentro de los derechos de libertad, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 66, número 2, dispone que se reconoce y garantiza a las personas el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo empleo, seguridad social y otros servicios sociales.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Noveno, título III artículo 84 La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

QUE, es necesario reformar fomentar la estabilidad laboral para evitar el desempleo en el país.

En uso de las atribuciones constitucionales y legales, expide la siguiente:

## **LEY DE REFORMA AL CÓDIGO TRABAJO PARA PRECAUTELAR LA ESTABILIDAD LABORAL**

1. Artículo 1.- Deróguese del artículo 11 del Código de Trabajo los literales b, c, y, f, con el fin de proporcionar estabilidad laboral.

Artículo 2.- En el artículo 14 del Código de Trabajo, establézcase como estabilidad laboral y sustituya el primer inciso por el siguiente “no se pondrá término a la **relación** de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o **conducta** o basada en las necesidades de funcionamiento de **la empresa**”.

Artículo 3.- el artículo 188, sustitúyase el primer inciso por "El **contrato** de trabajo será de duración indefinida.

Artículo 4.- Agréguese en el artículo 188 del Código de Trabajo luego del primer inciso el siguiente “En el caso de existir despido intempestivo comprobado por uno de los señores Jueces de la Unidad especializada de lo la Laboral, este ordenará en la resolución el pago de 10 remuneración básicas unificadas del trabajador contra el empleador que haya despedido intempestivamente a su trabajador.

Artículo 5.- Deróguese el artículo 189 del Código de Trabajo.

Artículo 6.-Derogatoria: Se derogan todas las leyes generales y especiales que se opongan a la presente ley reformativa, en especial las referentes a la vulneración de derechos y principios constitucionales relacionados con el trabajo.

Artículo 7.- Vigencia: Esta ley reformativa entrará en vigencia a partir del año de su publicación, lapso en el cual el Consejo de la Judicatura creara los departamentos técnicos necesarios así como implementara el recurso humano para

el correcto funcionamiento de los mismos.



## METODOLOGÍA MODELO OPERATIVO

- **OBJETIVO:** Estudiar la realidad legislativa al respeto del Derecho Constitucional al Trabajo.

ACTIVIDADES	TIEMPOS				RESPONSABLES	MATERIALES	PARTICIPANTES	COSTO			
	MES 1	MES2	MES 3	MES 4							
Recaudar Información	x				Alejandro Álvarez	Encuestas	UNIVERSIDAD	100 US			
Preparar Materiales	x	x	x		Alejandro Álvarez	Estudio técnico	Alejandro Álvarez	100 USD			
Gestionar Financiamiento		x	x	x	Alejandro Álvarez	Proformas de crédito	UNIVERSIDAD	50 USD			
Gestionar Materiales		x	x	x	Alejandro Álvarez	Oficios	UNIVERSIDAD	50 USD			
Gestionar el Local				x	x	x	Alejandro Álvarez	Planta física	UNIVERSIDAD	Propio	
Contratar Profesionales				x	x	x	x	Alejandro Álvarez	Proformas	Convenio con autoridades	2000US

Cuadro No. 21 Metodología Modelo Operativo No. 1

FUENTE: Objetivos

ELABORADO: Alejandro Álvarez

## METODOLOGÍA MODELO OPERATIVO

- **OBJETIVO:** Analizar nuevas formas de promulgar la estabilidad laboral.

ACTIVIDADES	TIEMPOS				RESPONSABLES	MATERIALES	PARTICIPANTES	COSTO
	MES 1	MES2	MES 3	MES 4				
Recaudar Información	x	x			Alejandro Álvarez	Encuestas	UNIVERSIDAD	100 US
Preparar Materiales		x	x		Alejandro Álvarez	Estudio técnico	Alejandro Álvarez	100 USD
Gestionar el Financiamiento		x	x		Alejandro Álvarez	Proformas de crédito	UNIVERSIDAD	50 USD
Gestionar el Local			x		Alejandro Álvarez	Oficios	UNIVERSIDAD	50 USD
Gestionar el Local			x		Alejandro Álvarez	Planta Física	UNIVERSIDAD	Propio
Contratar Profesionales			x	x	x	Alejandro Álvarez	Proformas	Convenio con autoridades
								2000US

Cuadro No. 22 Metodología Modelo Operativo No. 2

FUENTE: Objetivos

ELABORADO: Alejandro Álvarez

## REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

		¿QUIÉNES SOLICITAN EVALUAR?	¿POR QUÉ EVALUAR?	¿PARA QUÉ EVALUAR?	¿QUÉ EVALUAR?	¿QUIÉN EVALUA?	¿CÚANDO EVALUAR?	¿CÓMO EVALUAR?	¿CON QUÉ EVALUAR?
<b>OBJETIVO N° 1</b>	Concejo Directivo	Para dar cumplimiento	Para verificar si ha existido propuestas similares	Conocimientos	UNIVERSIDAD	Mes de julio	En relación al trabajo realizado	Fichas técnicas	
<b>OBJETIVO N° 2</b>	UNIVERSIDAD	Dejar constancia del trabajo realizado	Para ver las necesidades de los que forman la Cooperativa de Ahorro y Crédito "UNAPEMAT" Ltda.	Factibilidad de la propuesta	UNIVERSIDAD	Mes de agosto	Por las metas alcanzadas	Anexos	
<b>OBJETIVO N° 3</b>	Cooperativa de Ahorro y Crédito "UNAPEMAT" Ltda.	Por alcanzar resultados	Para ver las ventajas de la creación del reglamento interno de trabajo	Ventajas y desventajas	Profesionales del derecho, y miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito	Mes de septiembre	Por el desarrollo de la propuesta	Proyectos	

Cuadro No. 23 Revisión de la Evaluación

FUENTE: Propuesta

ELABORADO: Alejandro Álvarez

## BIBLIOGRAFIA

- ALBURQUERQUE R. (2009), “Derecho laboral: el régimen laboral colectivo en el Ecuador”
- BARSALLO, María A., (año 2012) “Practica Laboral”, Librería y Editorial “Carrión” año 2012
- COLÓN B. (2012) Manual de Derecho Laboral. Edición quinta
- CUEVA. M (2010) “Derecho mexicano del trabajador”
- DE LA CUEVA, C. Luis, (2006) “El Juicio Oral Laboral Teoría Practica y Jurisprudencia, Ediciones Cueva Carrión, primera edición”
- DICCIONARIO JURÍDICO ÁMBAR
- DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL CABANELLAS, Tomo II, editorial Heliasta
- DICCIONARIO JURÍDICO OMEBA
- ECHANDIA, D. (2010) “Derecho Procesal Laboral y su Aplicación”
- LEÓN, R. (2004) “El procedimiento oral Laboral Los Juicios Individuales” El Fórum 2004 Primera Edición
- MONTERO J. (2007) “El Derecho Laboral Ecuatoriano” Universidad Central, Editorial Universitario
- MOUCHET (2008) “Derecho Laboral”
- PÁEZ, B. A.( 2006) “El Nuevo Procedimiento Laboral En los Juicios de Trabajo”, Tercera edición, impresores MYL
- RUBIO CORREA M. (2009) “Derecho laboral para el desarrollo de la inteligencia emocional”
- VÁSQUEZ R. (2009) “Legislación laboral y social. Escuela de Ciencias Contables y Auditoría. Guía didáctica”
- SUBIRÍA, J. (2009) “Pedagogía Humana, Corporación de estudios
- SENÉN Y PALOMINO, (2006). “Derecho Laboral Práctico”
- WAKER, F. (2010) “Introducción al estudio de derecho”

## **CUERPOS LEGALES**

- Constitución de la República del Ecuador
- Código de Trabajo
- Código Orgánico de la Función Judicial
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como "Protocolo de San Salvador",

## **LINKOGRAFIA**

- [www.inec.gob.ec](http://www.inec.gob.ec);
- [www.monografias.com/trabajo](http://www.monografias.com/trabajo)
- [www.derechoecuador.com/index.php](http://www.derechoecuador.com/index.php)
- [www.prociuk.com/DerechoConstitucional](http://www.prociuk.com/DerechoConstitucional)
- <http://www.definicionabc.com/derecho/juzgado>.
- <http://www.definicionabc.com>
- [www.mrl.gob.es](http://www.mrl.gob.es)

# **ANEXOS**

## ENCUESTA

Boletas de encuesta valida a ser aplicada a los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA”, a los señores Jueces, secretarios y asistentes de la Unidad Judicial Laboral con sede en el cantón Ambato, así como los señores Inspectores de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales

Fecha			
	Dd	Mm	Aa

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

**OBJETIVO:** Estudiar la problemática sobre el despido intempestivo existente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “UNAPEMAT LIMITADA””.

**Instrucciones.-** Marque con una X entre los paréntesis de la respuesta que considere correcta.

### PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

**1. ¿Conoce las normas que regulan el principio constitucional del derecho al trabajo?**

1.- SI ( )

2.- NO ( )

**2. ¿Conoce usted si los derechos de los trabajadores son irrenunciables?**

1.- SI ( )

2.- NO ( )

**3. ¿Conoce que principios se puede aplicar al momento de reclamar los derechos de los trabajadores?**

1.- Legalidad ( ) 2.- indubio pro reo ( ) 3.- Ninguna ( )

**4. ¿Conoce cuáles son los principios de los trabajadores en la legislación laboral?**

- 1.-induvio pro operario ( )      2.- Protección del estado ( )  
3.- libertad de trabajo ( )      4.- Ninguna de las anteriores ( )

**5. ¿Conoce las características del contrato de trabajo?**

- 1.- Estabilidad ( )      2.- Rentabilidad ( )  
3.-Terminacion ( )      4.- todas las anteriores ( )

**6. ¿Conoce que es el despido intempestivo?**

- 1.- SI ( )      2.- NO ( )

**7. ¿Conoce que obligaciones acarrea el despido intempestivo?**

- 1.- Indemnizaciones ( )      2.-Pagos de multas ( )

**8. ¿Qué clases de trámites se puede seguir en contra de los empleadores cuando se ha sido víctima de un despido intempestivo?**

- 1.- Administrativos ( )      2.-Judiciales ( )

**9. ¿Conoce que clase de sanciones aplica el Ministerio de Relaciones Labores?**

- 1.- SI ( )      2.- NO ( )

**10. ¿Conoce ante qué Juez se tramitan las cusas de violación de derechos del trabajador?**

- 1.- SI ( )      2.- NO ( )



**PROCESO LABORAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y  
CRÈDITO “UNAPEMAT LIMITADA”**