



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

TEMA:

**“EL ACTO PROBATORIO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, EN LA
TERMINACIÓN UNILATERAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES”**

Proyecto de Graduación previa a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados
y Tribunales de la República el Ecuador.

AUTORA:

Mary Andrea Masache

TUTOR:

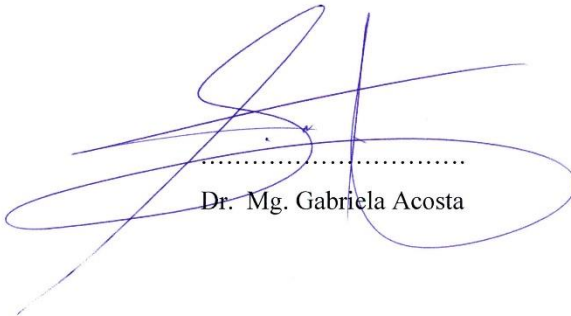
Dr. Mg. Gabriela Acosta

Ambato - Ecuador

2019

APROBACIÓN DEL TUTOR

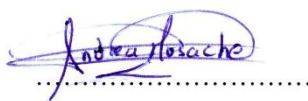
En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema: **“EL ACTO PROBATORIO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES”**, desarrollado por la estudiante Mary Andrea Masache, egresada de la carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho Trabajo Investigativo reúne los requisitos técnicos científicos y reglamentarios por lo que autorizo la aprobación del mismo ante el organismo para que sea sometido a evaluación por parte del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, designe para su correspondiente estudio y calificación.



.....
Dr. Mg. Gabriela Acosta

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mary Andrea Masache Masache con C. I. 1803955838; estudiante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, informo que he realizado mi trabajo de con el Tema: **“EL ACTO PROBATORIO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES”**, las ideas, opiniones y opiniones en todos los contenidos en el presente previo a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, son originales, auténticos, personales y de exclusiva expresión moral, legal y académica de la Autora, quien firma, al pie de la presente, para constancia de lo anteriormente mencionado.



Andrea Mary Masache

C.C. 1803955838

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

La comisión de estudio y calificación del proyecto de Graduación o Titulación sobre el tema: **“EL ACTO PROBATORIO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES”** desarrollado por la estudiante Mary Andrea Masache Masache, egresada de la carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, una vez realizado el trabajo de titulación, APRUEBA dicho estudio de investigación, en razón que reúne los requisitos básicos, técnicos, científicos y reglamentarios establecidos por la Universidad Técnica de Ambato.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los trámites pertinentes.

Para constancia firman:

.....
Presidente

.....
Miembro del Tribunal

.....
Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado a Dios por ser el pilar fundamental en mi vida, gracias a su bendición y fortaleza me es posible alcanzar esta meta, a mi madre por su apoyo incondicional y ser mi ángel que siempre me cuida y me guía en este mundo, a mis hijos que son la inspiración y el motor para superarme y ser cada día mejor y a todos a quienes de una o de otra forma, me brindaron su apoyo con consejos y palabras de aliento para seguir y conseguir mi meta.

Andrea Masache

AGRADECIMIENTO

Gratitud sincera a todos los docentes de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, quienes me han guiado durante todo mi sueño emprendido el cual me parecía imposible de terminar. A mi tutor del proyecto Dr. Eduardo Mayorga, por su apoyo constante paciencia y dedicación. Finalmente, a toda mi familia y a mis mejores amigas por estar apoyándome en todo momento.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
ABSTRACT.....	xii

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos.....	1
1.2 Objetivos.....	22

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1 Materiales.....	23
2.2 Métodos.....	24

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.- Análisis y discusión de resultados	33
3.2.- Verificación de hipótesis.....	50
Selección del nivel de significación.....	50
Planteamiento de la Hipótesis.....	51
Descripción de la Población.....	51

Especificación del Estadístico	51
Especificación de las regiones de aceptación y rechazo	51
Representación Gráfica.....	52
Decisión Final.....	53

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.- Conclusiones.....	54
4.2.- Recomendaciones.....	55
BIBLIOGRAFIA.....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1.- Unidades de observación para la entrevista	28
Tabla N° 2.- Unidades de observación para la encuesta	28
Tabla N° 3.- El acto probatorio del despido intempestivo	29
Tabla N° 4.- Terminación unilateral por parte de los empleadores	30
Tabla N° 5.- Recolección de la información	32
Tabla N° 6.- Terminación de la relación laboral por parte del empleador.....	33
Tabla N° 7.- Medios probatorios para aplicar el Despido Intempestivo.....	34
Tabla N° 8.- Se cancelan los valores correspondientes al Despido Intempestivo	35
Tabla N° 9.- Existe un mecanismo legal para demostrar el despido Intempestivo....	36
Tabla N° 10.- Se posee los instrumentos necesarios para demostrar haber sido víctima del despido intempestivo.....	37
Tabla N° 11.- El empleador termina la relación laboral de forma unilateral.....	38
Tabla N° 12.- Existen procesos legales en los cuales se ha reconocido el despido Intempestivo y por lo tanto se ha cancelado la indemnización	40
Tabla N° 13.- Utilizan técnicas adecuadas para probar el Despido Intempestivo	41
Tabla N° 14.- Frecuencias observadas	52
Tabla N° 15.- Frecuencias Esperadas	53
Tabla N° 16.- Cálculo Chi cuadrado	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1.- Terminación de la relación laboral por parte del empleador	33
Figura N° 2.- Falta de medios probatorios para aplicar el Despido Intempestivo ...	34
Figura N° 3.- Se cancelan los valores correspondientes al Despido Intempestivo ...	35
Figura N° 4.- Existe un mecanismo legal para demostrar el despido Intempestivo .	36
Figura N° 5.- Se posee los instrumentos necesarios para demostrar haber sido víctima del despido intempestivo.....	38
Figura N° 6.- El empleador termina la relación laboral de forma unilateral.....	39
Figura N° 7.- Existen procesos legales en los cuales se ha reconocido el despido Intempestivo y por lo tanto se ha cancelado la indemnización	40
Figura N° 8.- Utilizan técnicas adecuadas para probar el Despido Intempestivo.....	41
Figura N° 9.- Campana de Gaus	52

RESUMEN EJECUTIVO.

El trabajo investigativo se realizó en la Unidad Judicial de trabajo en la ciudad de Ambato, con el tema “EL ACTO PROBATORIO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES” hoy en día hemos visto que hay muchos trabajadores que sufren un despido Intempestivo por parte de los empleadores, provocando que el trabajador se quede en el desempleo y muchas de las veces sin cobrar la indemnización por falta de pruebas ante la Autoridad competente.

El proyecto de investigación analizo los medios de prueba factibles para demostrar el Despido Intempestivo, puesto que el trabajador despedido intempestivamente al seguir la única acción que la ley le ampara, esto es una demanda oral laboral, debe exteriorizar los elementos del acto ante la autoridad, y en el caso de una demanda por despido intempestivo, por lógica jurídica, se debe contar con todas las pruebas necesarias para demostrar el hecho del despido intempestivo, motivo por el cual mi propuesta de trabajo seria determinar los medios de prueba fehacientes para demostrar el despido intempestivo, con la finalidad de que el trabajador pueda obtener la indemnización, y de esta manera combatir con la inseguridad laboral y el desempleo.

De esta manera muchos empleadores tendrán que analizar antes de terminar la relación laboral unilateralmente de un trabajador que indemnización tendrán que pagar, es decir cubrir el lucro cesante y el daño emergente y lo harán cuando este sea extremadamente necesario. Por lo tanto, el trabajo estará enmarcado a un enfoque cualitativo porque se realiza mediante revisión bibliográfica para sustento de la investigación y diseño de los instrumentos de información y el enfoque cuantitativo, porque los instrumentos generan datos que permitirán acercarse a la realidad del problema.

Palabras clave: Derecho al trabajo, despido Intempestivo, prueba, Indemnización, trabajador, empleador.

ABSTRACT

The investigative work was carried out in the Judicial Unit of work in the city of Ambato, with the theme “THE PROBATORY ACT OF INTEMPESTIVE DISMISSAL, IN THE UNILATERAL TERMINATION BY EMPLOYERS” today we have seen that there are many workers who suffer a Untimely dismissal by employers, causing the worker to remain unemployed and often without compensation for lack of evidence before the competent Authority.

The research project analyzed the feasible evidence to demonstrate the Untimely Dismissal, since the worker dismissed unexpectedly by following the only action that the law protects him, this is an oral labor claim, he must externalize the elements of the act before the authority, and in the case of a demand for untimely dismissal, for legal logic, all the necessary evidence must be available to prove the fact of the untimely dismissal, which is why my job proposal would be to determine the reliable evidence to demonstrate the dismissal untimely, in order that the worker can obtain compensation, and thus fight with job insecurity and unemployment.

In this way many employers will have to analyze before terminating the unilateral employment relationship of a worker whose compensation they will have to pay, that is, cover the lost earnings and the emerging damage and will do so when it is extremely necessary. Therefore, the work will be framed to a qualitative approach because it is carried out through bibliographic review to support the research and design of the information instruments and the quantitative approach, because the instruments generate data that will allow us to approach the reality of the problem.

Keywords: Right to work, Unfair dismissal, proof, Compensation, worker, employer.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Macro

Según (Suarez Jaen, 2017), al considerar estabilidad laboral, es necesario que se enfatice que existen dos sujetos, el subordinado y el empleador y el trabajo como una necesidad del ser humano, como un medio de lucha y adaptación a ella. En épocas pasadas se consideraba como un medio de dominio. Sin embargo las sociedades cambiantes dieron diferentes métodos o modelos donde el empleado tenía derechos mínimos o simplemente no los tenía, las formas especiales de subordinación se manejaron a conveniencia del dueño, amo o contratador, naciendo de esta manera la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XVII la relación laboral, esto nos dice (Vasquez Villard), "adquirió las características que hoy presenta".

Las Constituciones en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración determinada por el artículo 33 de nuestra constitución política, más para que el trabajador pueda disfrutarlo, consideramos indispensable combatir el desempleo y subempleo, en sus diferentes manifestaciones, para lograr el restablecimiento del derecho del trabajador a la estabilidad laboral siempre que por sus méritos le corresponda.

La Organización de Estados Americanos (OEA), en su artículo 28, proclama que el ser humano, mediante su trabajo, está en el derecho a alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual para ello debe gozar de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

A nivel internacional, cuando un trabajador es despedido intempestivamente se considera como una violación a sus derechos del trabajador, en países como **Italia** se promueve el empleo seguro, por lo tanto, despedir a un trabajador representa todo un desafío, **En Reino Unido** existe la figura de la "licencia para estar en el jardín": la posibilidad de seguir cobrando sin trabajar, en caso de que la empresa quiera que el trabajador se vaya inmediatamente”, **En Brasil**, despedir un empleado puedes resultar bastante caro. **China**: manifiesta que es cuestión de sensibilidad, Las leyes laborales en China -un país comunista- están estructuradas para proteger y favorecer los derechos de los trabajadores. Es difícil terminar el contrato de los empleados y los tribunales pueden bloquear un despido o insistir en que el trabajador sea reincorporado.

De esta manera podemos observar que el Despido Intempestivo es una de las causas por las cuales existe el desempleo en los países catalogados como subdesarrollados y lo más grave es dejar a los trabajadores en indefensión al no poder tener los medios de prueba suficientes para demostrar que fueron víctimas de un Despido Intempestivo, quedando en el desempleo y sin un factor económico con el cual puedan sustentarse a ellos mismos o a su familia hasta que logren conseguir un nuevo empleo.

Meso

En el Ecuador según la (CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008, 2020) se garantiza el derecho a un trabajo digno, lícito y con una justa remuneración, pero no garantiza una estabilidad laboral absoluta, es un tema que preocupa a la ciudadanía.

Por eso es indispensable que la Ley, a través de la cual el Estado garantiza la estabilidad laboral, debe adecuarse a nuestra realidad socioeconómica que al ser aplicada traiga consigo el desarrollo de la misma, para tal efecto, es necesario que la Ley en mención garantice el equilibrio del ejercicio de los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador, sancionando el incumplimiento según corresponda, garantizando la producción y productividad eficientes en beneficio del desarrollo socioeconómico para alcanzar la paz social.

Para (Cabanellas de Torres, 1993), el ser humano tiene derechos y obligaciones para consigo mismo y para con la sociedad, entonces se debe desplegar esfuerzo físico e intelectual en beneficio de sí mismo y de la sociedad. La sociedad y el Estado deben garantizarle a través de mecanismos socio-económicos y jurídicos que permiten eliminar el desempleo y subempleo.

Por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.

En nuestra legislación laboral no se detalla expresamente el significado o concepto de despido intempestivo, únicamente se señala en el (Código del Trabajo, 2012), Artículo 188 en su parte pertinente: “(...) *El empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo (...)*” (Código del Trabajo, 2016, pág. 54), es decir, no se hace mención expresa de que es un despido intempestivo, o como se configura el mismo, únicamente señala que el empleador que despidiera intempestivamente al trabajador este deberá cancelarle los valores inherentes al despido en mención.

Según se define en el (Código General de Procesos, 2018), en nuestra legislación procesal civil, la carga de la prueba está establecida en el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos que reza: “Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada...”

Micro

Esta investigación científica se lo realizará en la provincia del Tungurahua, cantón Ambato en donde existen muchas demandas de despido intempestivo a un trabajador o empleado, pero que muchas veces esta figura jurídica no se ha podido comprobar, razón por la cual existen muchos casos que no han llegado a las sanciones

correspondientes quedando de esta manera el trabajador en el desempleo y sin obtener la debida Indemnización.

Dicha investigación será de gran importancia, para así tener claro cuál es el panorama que estamos viviendo, y así procurar que el trabajador tenga una seguridad jurídica y en caso de que sea víctima de un despido intempestivo sin causa justa cuente con los medios de prueba necesarios para demostrarlo ante la autoridad competente de manera que tenga la certeza que el empleador que viole este derecho será sancionado de acuerdo a la ley con la indemnización que le corresponde, y no quedara en la impunidad. Esto contribuirá a que el trabajador tenga un empleo estable y de este modo lograr el desarrollo de la sociedad y por ende del país.

Formulación del problema

¿Cómo inciden la falta de los medios probatorios del despido intempestivo, en la terminación unilateral por parte de los empleadores?

Preguntas directrices

- ✓ ¿Qué medidas se está tomando por parte de los legisladores para combatir el Despido Intempestivo y por ende el desempleo en el País?
- ✓ ¿Conocen la mayoría de los trabajadores cuáles son sus derechos cuando se produce un despido intempestivo?
- ✓ ¿Cuáles serían los medios de prueba que los trabajadores tendrían para demostrar que fueron víctimas de un despido Intempestivo?

Justificación

El presente trabajo de investigación es **original** ya que no se ha encontrado tema igual en la biblioteca de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de la Universidad Técnica de Ambato y además porque es un tema socio-jurídico.

Es trascendental este trabajo con la finalidad de conocer la problemática jurídica porque no existen los suficientes medios de prueba para demostrar el despido intempestivo, a pesar que existe en nuestro Código de Trabajo el art. 172 donde nos manifiesta que la única forma para dar por terminado la relación laboral antes de la culminación del contrato es por medio del visto bueno por las causales que menciona el mismo cuerpo legal, pero en la realidad de nuestro país no se presenta ningún visto bueno sino que el empleador opta por la terminación ilegal de la relación laboral de forma unilateral y en muchas ocasiones.

Este se produce de manera verbal y por tanto, con un defecto de forma, cuando debería ser por escrito y con detalle de las causas, lo cual no sucede en nuestro país porque se lo hace sin aviso previo, ni circunstancia alguna quedando al trabajador imposible realizar una reclamación judicial por falta de medios de prueba lo cual causaría que el despido sea declarado improcedente, quedando el trabajador en el desempleo y sin derecho a ninguna Indemnización. Por lo mismo esta investigación está enfocado a todos aquellos trabajadores que han sido víctimas de una terminación ilegal de la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador y aquellos que no han podido demostrar el Despido Intempestivo y no han sido Indemnizados.

Esta investigación es con el **fin** determinar que el despido intempestivo surge debido a las constantes violaciones a las normas jurídicas, contempladas en la legislación laboral, a los principios de estabilidad que tiene el trabajador a conservar el puesto de trabajo durante la vigencia de la relación laboral, hoy en día es muy difícil de probar ese tipo de despido, ya que los denominados procesos sumarios o “express” donde todo se solicita y evacua en audiencia, hoy por hoy no lo permiten.

Es de **interés** el presente proyecto porque lo que se pretende es una reforma legal que dé solución al actual problema, que es la falta de los medios de prueba que tiene el trabajador para demostrar el Despido Intempestivo, en el caso de una demanda por despido intempestivo, por lógica jurídica, se debe contar con todas las pruebas necesarias para demostrar el hecho.

Es muy frecuente encontrar en la actualidad, trabajadores en las dependencias del Ministerio del trabajo denunciando haber sido víctimas de un hecho de despido intempestivo; en las dependencias referidas, el Inspector del Trabajo se negocian los pagos o indemnizaciones que debe recibir el trabajador, y cuando nos referimos a negociar, esto significa transgredir y no pagar lo que le corresponde por Ley, pues esto es un acto, se podría decir solemnizado o formalizado por la autoridad competente, pues se alega que demandar por la vía judicial correspondiente lleva demasiado tiempo, el costo del mismo y sobre todo la dificultad de probar el despido intempestivo.

Según (Adriana, Camacho, 2018), en su estudio denominado “De la estabilidad laboral relativa”, expresa que en nuestro país no puede existir, la libertad para despedir a un trabajador estable sin pago de indemnización; Por tal razón es de vital importancia desde que toda institución de la que se desprende deberes y derechos debe estar instituida en una norma positiva a fin que quienes están obligados lo cumplan, y garantice a quienes tienen derecho; por lo tanto, es necesario que las conquistas económico sociales se encuentren legisladas

Es necesario que la estabilidad laboral garantice una relación laboral permanente, que implique el respeto de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio protector, incluyendo la aplicación del indubio pro operario.

Para (J. Haro, 2016), las autoridades y profesionales jurídicos en el campo de lo laboral, deben optar, en caso de duda o conflictos de leyes, por aquella que más favorezca al trabajador; es decir debe prevalecer el derecho, siempre y cuando se siga el debido proceso.

En la actualidad en el Código Orgánico General de Procesos, para un trabajador es muy difícil de probar el despido intempestivo; es por esto que en el presente trabajo de investigación analizare las falencias del Código Orgánico General de Procesos, y del Código de Trabajo con relación a la prueba del despido intempestivo indirecto por parte de un trabajador, con miras a que éstas leyes sean reformada en base a principios

establecidos en nuestra Constitución y en convenios internacionales suscritos por parte del Ecuador con la Organización Internacional del Trabajo.

Según el estudio de esta investigación hemos observado que la igualdad entre el trabajador y el empleador es ficticia dentro de la relación laboral, el trabajador es la parte más débil, por consiguiente necesita mayor protección contra los riesgos que trae consigo la pérdida del trabajo. Es necesario que la relación entre el trabajador y el empleador se fundamente en el derecho social, que los beneficios establecidos por las leyes sociales suplan la autonomía de la voluntad (Bustamante, 2017).

Los **beneficiarios** de este proyecto de investigación serian todos los trabajadores que se sujetan al Código de Trabajo.

Es **factible** realizar el presente proyecto de investigación puesto que existen todos los recursos bibliográficos y de campo para el desarrollo del proyecto, con la participación de los trabajadores, Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo y la Inspectoría de Trabajo Provincial del cantón Ambato.

Antecedentes Investigativos

De la indagación realizada en el repositorio virtual de la Universidad Técnica de Ambato en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurisprudencia se halló la siguiente información, la misma que es utilizada con el fin de respaldar la presente investigación con otros enfoques, en diferente contexto junto con sus necesidades dentro del espacio de estudio; sin ser sometida a la atentación de los correspondientes derechos de autoría. Pablo Alejandro Ortega Poaquiza en su investigación titulada: “El despido intempestivo vulnera los Derechos Constitucionales de los trabajadores estudio realizado en la inspectoría de trabajo de Tungurahua en el periodo enero marzo del 2011” establece “que el despido Intempestivo es más común y que la norma constitucional dispone que la relación laboral será bilateral y que al momento de dar por terminada de una forma unilateral, es decir a conveniencia de una de las partes,

que en más de un caso responde al estado de ánimo del empleador. Teniendo por ello efectos de relevante trascendencia en el entorno familiar y social del trabajador. Por una parte agudizando la desintegración familiar y por ende la deserción estudiantil; y, por otra la depresión que sufre el trabajador desempleado” (Ortega Poaquiza, 2012)

Derecho al Trabajo

Según (Tapia, 2016) determina que al trabajo como un conjunto de actividades que pueden ser o no retribuidas, son de carácter productivo y creativo, para ello se puede hacer el uso de técnicas, materias, instrumentos o informaciones disponible permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energía, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

El principio del derecho al trabajo sintetiza, en palabras de Pío XI, la facultad de los hombres para exigir que, “se ofrezca oportunidad para trabajar a los que quieren y pueden hacerlo” y el fundamento de este derecho es obvio, dice Aspiazu, pues es “el derecho a la vida; el sujeto pasivo del mismo no puede ser otro que el Estado, toda vez que corresponda al Estado promover la realización del bien común, por tanto, la posibilidad de conservación y perfeccionamiento para sus miembros (Tapia, 2016)

El aspecto primordial dentro del Derecho del Trabajo, lo constituye el trabajo humano que es libre, con subordinación a un empleador, es decir un trabajo en relación de dependencia, la persona como trabajador, es a quien se debe proteger de todas las formas, ya que es la parte más débil de la relación, por tal motivo en caso de conflicto entre empleadores y trabajadores, las autoridades están llamadas a resolver anteponiendo la duda, a favor del trabajador.

La doctrina socialista dice que el Derecho de Trabajo Liberal es el ordenamiento consustancial al sistema Capitalista que regula: con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el Capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores (la huelga). Es el Derecho que rige el Contrato de Trabajo, esto lo define (Machiado, 2020).

Derecho al Trabajo en la Constitución de la República del Ecuador

La Constitución del Ecuador, en su artículo 33, establece lo siguiente: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, 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 (CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008, 2020)

En el artículo 325 de nuestra Carta Magna, se indica: 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.

Artículo 327, de la Constitución ecuatoriana: 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.

Es obligación del Estado ecuatoriano hacer cumplir lo dispuesto en la Constitución y las leyes, debe existir la seguridad laboral, y que el trabajo se constituya en la fuente primordial del ingreso económico de la población.

La estabilidad en el empleo que más bien es la seguridad del ingreso vital, se convierte en la contrapartida de la subordinación con respecto al empleador, puesto que, en la relación obrero patronal no solo se encuentra sometido el trabajador sino también el poder del empleador, en tanto que, a este último, le corresponde garantizar un empleo seguro y sobre todo duradero a sus trabajadores (Quiloango Farinango, 2014)

Despido Intempestivo

En el aspecto gramatical, el Diccionario de la Academia de la Lengua nos dice que el verbo despedir, es la aceptación de quitar a uno la ocupación, empleo o servicio. En sentido jurídico, la esencia del despido está en la voluntad de una de las partes de poner fin a la relación de trabajo.

Cuando nos referimos al despido intempestivo, debemos indicar que de acuerdo a lo señalado por la amplia doctrina y jurisprudencia laboral, ésta es la forma de terminación del contrato de trabajo de manera abrupta por parte del empleador, pues no existe causa legal para que este contrato que tiene el carácter de indefinido se termine, o como lo define (Cabanellas, 1964)

Por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio. (Cabanellas, 1979, pág. 674)

O en un sentido más preciso como señala Zuraty, *“aquel acto mediante el cual el patrono o empresario comunica al trabajador que ha terminado su contrato de trabajo, de manera súbita, sin desahuciarlo con anticipación”*. (Zuraty, 1993)

En nuestra legislación laboral no se detalla expresamente el significado o concepto de despido intempestivo, únicamente se señala en el artículo 188 del Código de Trabajo vigente en su parte pertinente: *“(...) El empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo (...)”* (Código del Trabajo, 2016, pág. 54), es decir, no se hace mención expresa de que es un despido intempestivo, o como se configura el mismo, únicamente señala que el empleador que despidiera intempestivamente al trabajador este deberá cancelarle los valores inherentes al despido en mención.

Si analizamos la disposición legal anterior, podemos determinar, en primer lugar, que las indemnizaciones previstas se consideran una sanción de tipo económico que impone la Ley al empleador que ha infringido las normas de estabilidad laboral, con la terminación súbita o intempestiva de la relación laboral.

El problema del despido intempestivo surge debido a las constantes violaciones a las normas jurídicas, contempladas en la legislación laboral, a los principios de estabilidad que tiene el trabajador a conservar el puesto de trabajo durante la vigencia de la relación laboral. Por esta misma razón, el Código regula cuidadosamente los casos en que el contrato puede darse por terminado, los trámites que debe observarse en cada caso y los efectos

Para Cabanellas “el despido intempestivo indirecto es la disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por parte del empleador y debe reservarse para aquellos casos en los cuales el trabajador se coloca en una situación de despido por un hecho imputable a la voluntad unilateral del (HaroJulio, 2016) (Guillermo) patrono, el mismo que crea condiciones que imposibiliten la continuidad de la prestación del servicio. Es decir que este tipo de despido intempestivo, es aquel que fue decidido por el patrono, pero que el trabajador por sí solo no puede demostrar, ya que para esto necesita apoyarse de testigos y medios de prueba inductivos que puedan convencer al magistrado que conoce la causa.” (Cabanellas, 1964)

Para el tratadista Julio Mayorga define el Despido Intempestivo es “Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno.”

Para este autor el Despido intempestivo.- Es cuando el empleador decide terminar el contrato de trabajo sin justa causa ni justificación alguna la relación laboral, esto produce el pago de las indemnizaciones determinadas en la ley que es nuestro Código del Trabajo, ya que viene a constituirse El empleador al trabajador sin la existencia de causa legal o justa, sorpresivamente le dice que la relación laboral está terminada y por lo tanto se vaya a la casa esto significa abandonar intempestivamente el trabajo, sin

conocimiento y justificaciones, así haya alguna causa justa se separa del trabajo sin antes tener el visto bueno, esta figura del despido es sancionada por la Ley, así altere la modalidad o condiciones del trabajo. una violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad y continuidad, porque tienden en reparar el daño causado al trabajador despedido sin ningún motivo alguna.

Según lo expresa (Ochoa, 2014), “El despido intempestivo consiste en la terminación brusca; esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca”

El despido intempestivo es la ruptura o terminación de un contrato individual de trabajo en forma unilateralmente por parte del empleador o el jefe, sin causar o tener ningún motivo alguno, ya que en la mayoría de los casos es porque al empleador le cae mal el trabajador, razón por la cual hacen lo imposible para terminar bruscamente con el contrato de trabajo.

El trabajador ante el despido arbitrario se convierte en una víctima más de los empleadores que despiden, sin tomar en cuenta lo que implica un daño psicológico, económico para él y toda su familia, este hecho constituye un atropello al trabajador ya que es la única fuente de ingreso a su hogar.

El despido intempestivo es la acción única y exclusiva del empleador que tiene como finalidad dar por terminada la relación laboral con el trabajador. Para Carlos Toselli, en su texto “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (2009), “el despido es el acto jurídico unilateral que pone fin a la relación de trabajo” (Toselli, 2009). Sin embargo, Julián Arturo De Diego en su “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (1999) establece una definición más completa argumentando que: El dispuesto por el empleador sin expresar causa, en cuyo caso se le otorga al trabajador el derecho a cobrar las indemnizaciones por preaviso y por antigüedad, esta última como un modo de reparar la extinción intempestiva y sin causa que lo justifique (De Diego, 1999).

Por tal motivo, el empleador para dar por terminada la relación laboral necesita que el trabajador incurra en una de las faltas tipificadas en el artículo 172 del Código de trabajo Ecuatoriano vigente.

Para Sempere (Sempere, 2009). “Para un sector de la doctrina, el despido es una terminación; para otro, una rescisión”. El debate, que se complica por no hallarse bien perfiladas esas nociones en la doctrina civil, gira en torno a dos variables: la causalidad del despido, y la eficacia extintiva del acto empresarial. La rescisión en materia laboral es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en (Gonzalez, 1996). Práctica Laboral. el caso de que el otro incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empleador puede separarlo si éste lo considera necesario”. (Sempere Antonio, 2009, pág. 98)

Indemnización

El Dr. Galo Espinosa Merino expresa que indemnización es “Resarcimiento económico del daño causado o sufrido. Suma o cosa con que se indemniza. Reparación de un mal. Compensación. Satisfacción de ofensa o agravio.

La indemnización para este autor es la recompensa o pago en efectivo, el cual se denomina compensación económica que recibe una persona del daño o perjuicio causado, generalmente lo hace desde el dictamen de la justicia en donde ordena se le abone un determinado monto a una persona, empresa o institución, con el fin de paliar una determinada situación de injusticia que esta persona ha sufrido.

El uso de las indemnizaciones se aplica para el resarcimiento de perjuicios de distinto tipo una práctica habitual en el ámbito de la justicia y el mercado laboral, lamentablemente no todas las circunstancias que pueden ser causal de algún tipo de compensación pueden ser probadas, por lo que se hace necesario hacer un balance

correcto de las posibilidades de tener éxito cuando se realiza algún tipo de reclamo en este sentido, también puede ser un producto de una acción civil, administrativa y penal, en caso de no cumplir con el contrato, bien por haberse pactado como cláusula penal, o por compensar en todo caso los daños ocasionados y las ganancias impedidas, la infracción punible, el autor y sus colaboradores.

Del mismo modo, es exigente acudir a Guillermo Cabanellas para obtener la definición de “indemnización”, la misma que es: “el resarcimiento económico o perjuicio causado” (Cabanellas, 2011, p.225).

El tema de esta investigación aborda la indemnización laboral; que es el pago que realiza el empleador al trabajador, con el objetivo de reparar el perjuicio ocasionado por el despido intempestivo; el pago puede ser en efectivo o en bienes.

La indemnización que establece la norma para el trabajador despedido, es la sanción que el empleador debe por incurrir en la terminación irregular. “Art. 188. Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicios”. (Código del Trabajo, 2016)

Para el cálculo de la indemnización que le corresponde al trabajador despedido, se tomara en cuenta lo que percibía como remuneración, esto es, todo en cuanto el trabajador percibía en dinero, en servicios o en especies ya sea por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o cualquier otro tipo de retribución normal, sin perjuicio de lo que le corresponda como bonificación por desahucio según el art. 185.

Algunas características que se consideran para contornear el tiempo de trabajo y el monto máximo de la indemnización, la disposición legal establece que la fracción del año se tomará como que se hubiera cumplido completo, de igual manera en el contrato a destajo se tomará como remuneración un promedio en base a lo percibido en el año anterior al despido, finalmente el monto de la indemnización no podrá superar las 25 remuneraciones y solo por convenio entre las partes podrá ser mayor.

Lo percibido por el trabajador le permite sustentar sus necesidades momentáneamente mientras consigue una nueva fuente de ingresos, ya que el afán del trabajador no es conseguir el dinero, sino tener la seguridad del acceso al sustento de su vida, por tanto, la indemnización del art. 188 debe cumplirse en todos los casos sin que para ello exista alguna condición o impedimento.

Para el cálculo de la indemnización que le corresponde al trabajador despedido, se tomara en cuenta lo que percibía como remuneración, esto es, todo en cuanto el trabajador percibía en dinero, en servicios o en especies ya sea por concepto de horas.

Prueba

Para Couture (1958), “la prueba, en su acepción más común, es definida como la acción o el acto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. La prueba es, una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. En ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto. En sentido jurídico, y específicamente en sentido jurídico procesal, la prueba es ambas cosas: un método de averiguación y un método de comprobación. La prueba civil es, normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación.” (Coutere, 1985).

Para Trueba (1971) “la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación entro de un proceso. Por tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. (Trueba, 1971)

El éxito o fracaso en la demostración de sus aseveraciones depende de la forma en que las partes puedan no solamente aportar pruebas al proceso sino también acceder a ellas; ya que las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras sombras de derecho o de hechos.

Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de probe, que significa honradez, o de probandum, probar, patentizar, hacer fe. También se conceptúa la prueba, como los medios probatorios o elementos de convicción considerados entre sí. Estos conceptos dan una idea de lo que significa la prueba y del objeto que persigue en el proceso. Es, pues, el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador de la verdad sobre los hechos litigiosos.

La prueba se dirige al juez o tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones. El tema probatorio es siempre una afirmación de hechos; porque el derecho no está sujeto a prueba, a no ser que se trate de leyes extranjeras, usos, costumbres o jurisprudencia. Mas no hay que olvidar que los hechos objeto de prueba son sólo los dudosos o controvertidos. La Ley Federal del Trabajo considera como objeto de prueba los hechos acerca de los cuales las partes no los hubieran confesado en la demanda y su contestación.” (Trueba Alberto)

La Responsabilidad Probatoria

La responsabilidad que tiene la parte procesal de aportar las pruebas en la contienda legal, acarrea una consecuencia trascendental en caso de no asumirla; la prueba, siendo el elemento más importante que genera convicción al administrador de justicia, inclina la balanza a favor de quien la presente, o en su defecto, provocará una resolución desfavorable y concretamente la pérdida del proceso legal. Hay que sumergirse en el derecho del trabajo, en su esencia como derecho protector que garantiza una vida digna para el trabajador para que en base a ello se pueda deducir de él los principios de la responsabilidad que correspondan a su naturaleza y a las exigencias de la justicia social. (Cueva, 1972).

La responsabilidad que tenga el trabajador y la carga probatoria que le corresponda no deben ser valoradas de la misma manera que en el derecho privado, por su naturaleza protectora y su autonomía, la legislación laboral facilitara el goce de derechos al trabajador a pesar de las condiciones que se presenten

Responsabilidad Probatoria frente al despido en Ecuador

Según lo establece el Código Orgánico General de Procesos en su artículo 169 acerca de la carga de la prueba en un proceso legal, es responsabilidad del actor aportar las pruebas necesarias a fin de demostrar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda.

En materia laboral la situación es diferente, puesto que las relaciones laborales son diferentes a las relaciones civiles, el actor no puede cumplir en todos los casos la responsabilidad de aportar los medios de prueba, a pesar que la norma laboral establece que el trabajador demostraría la existencia de la relación laboral y al empleador le corresponde demostrar haber cumplido con sus obligaciones patronales, en la práctica, esta disposición sólo se limita a verificar que el empleador cumpla con el reconocimiento de los derechos básicos al décimo tercero, décimo cuarto y vacaciones.

La Carga de la Prueba

La expansión del Derecho del Trabajo tuvo un soporte importante con la sustitución del contrato por la institución de la relación laboral y lo que se entiende como la existencia de un contrato de trabajo; se presume la existencia del contrato entre quien presta su trabajo y quien lo recibe, por tanto, esta relación se regirá bajo las disposiciones de la legislación laboral. La presunción laboral invirtió lo que los procesalistas conocen como la carga de la prueba, lo que determinó que el único deber procesal del trabajador fuera la comprobación de la realidad de la prestación del trabajo, en tanto el empresario tendría que demostrar que no coincidía con los caracteres del contrato de trabajo. (de la Cueva, 1972, pág. 89)

Las reglas sobre la carga de la prueba, que indican al Juez el camino que debe seguir para llegar a una decisión sobre la consecuencia jurídica pretendida. La esencia y el

valor de la carga de la prueba consisten en las instrucciones (reglas) dadas al Juez acerca de qué parte procesal (actor o demandado) debe sufrir las consecuencias de la falta de comprobación de las afirmaciones de hecho introducidas en el proceso, y como estas consecuencias se dan en la sentencia, las reglas de la carga de la prueba son instrucciones dadas al Juez sobre el contenido de la misma (Leon, 1988).

La expresión latina *Onus Probandi* basada en el aforismo jurídico “lo normal se presume, lo anormal se prueba”, señala la obligación de probar a la parte procesal que altera el estado de normalidad, entonces, la carga de la prueba es la institución procesal que constituye una regla de juicio que señala el camino para formular una decisión debidamente fundamentada, es decir, el juez tiene la obligación constitucional de dar una respuesta jurisdiccional a todos los conflictos y otorgar la tutela de derechos, esto permite a la sociedad saber que todo problema tendrá una solución.

La Carga de la Prueba en material Laboral

La independencia del Derecho del Trabajo y el antagonismo entre relaciones civiles y laborales, evidencia que las disposiciones procesales para solución de conflictos no pueden ser las mismas, ya que, la posición de las partes no es igual y por su naturaleza protectora, la norma laboral otorga un tratamiento preferente a una de las partes, esto con el fin de garantizar el cumplimiento los derechos de los trabajadores.

La legislación laboral pretende otorgar una tutela judicial efectiva al trabajador que casi siempre resulta ser el demandante en el juicio, y por estar en desventaja con la parte empleadora, no siempre tiene el acceso a los medios de prueba suficientes, entonces, cada caso en particular se debe tratar independientemente para determinar si puede o no probar. “Art. 5.- Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.” (Código del Trabajo, 2016)

En materia laboral no se puede admitir lo que establece la legislación procesal común, por la diferencia de capacidades tanto económicas como jurídicas, no se puede

imponer de manera absoluta la carga de la prueba, suponiendo que la situación puede variar en cada caso, puede tenerla una parte procesal o la otra; la parte demandada en las contiendas legales laborales generalmente la ocupa el empleador, quien no puede excusarse de presentar los medios de prueba alegando la negativa pura y simple de las pretensiones de la demanda, ya que, esto imputa una excesiva carga en la prueba para el trabajador y apoya a la parte empleadora para que no se puedan verificar los hechos controvertidos.

La Carga de la Prueba en el Código Orgánico General de Procesos

De manera objetiva, como manifiesta la institución procesal de la carga de la prueba, le corresponde probar a quien presente afirmativamente sus pretensiones, sin importar sus condiciones, es decir, puede recaer en el actor o el demandado. La legislación procesal ecuatoriana reúne a todos los procesos dentro de un mismo cuerpo legal, teniendo como antecedente que las personas en sus relaciones privadas están en igualdad de condiciones y serán tratados igual ante la ley, adopta la regla de la carga de la prueba en el sentido subjetivo y la impone directamente sobre el actor del proceso, estableciendo una excepción al demandado por hacer afirmaciones

Artículo 169.- Carga de la prueba. Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada. (Código Orgánico General de Procesos, 2015)

Estas disposiciones normativas basadas en los principios contractualistas civilistas, regulan las relaciones entre los individuos, cuyas relaciones se desarrollan en igualdad de condiciones y las partes mantienen posiciones equitativas entre sí, por tanto, se puede establecer directamente quien soportara la carga de la prueba.

In dubio pro operario

Encaminado por la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, este principio laboral impone a los funcionarios judiciales y administrativos, en el caso de existir duda acerca del alcance y aplicación de normas de igual jerarquía que se encuentren en contradicción, la aplicación de la norma y situación que más favorezcan al trabajador. Indirectamente se genera la necesidad de la duda para la aplicación de este principio, lo que constituye una limitante para su efectividad. Nuestra legislación establece:

“En caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias, o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores”. Antagónico a lo que en materia penal se conoce como *In Dubio Pro Reo*, este principio tiene sus efectos de manera contraria, ya que, las relaciones civiles o comerciales no son análogas a las relaciones laborales; en este caso el trabajador cumple el papel de acreedor, siendo éste quien depende económica y jurídicamente del deudor, no puede ser estimado de la misma manera que en el derecho privado.

Ya que se desprende del Principio Protector, el *In Dubio Pro Operario* en cumplimiento de su esencia, otorga al trabajador las condiciones más beneficiosas sin que deba existir condición para ello, ya que el objetivo mismo del estatuto laboral es la tutela y protección. “Una vez que se reconoce la autonomía del derecho del trabajo, se admite su carácter especial y se acepta que su propósito consiste en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo” (Plá Rodríguez, 1975, pág. 41).

Norma más favorable Aplicar la norma que sea más favorable cuestiona el supuesto de la jerarquización de las normas según el derecho común, ya que no necesariamente va a ser aplicada la norma de mayor jerarquía, este principio expone que de entre varias normas que puedan aplicarse a una misma situación jurídica, se deberá aplicar la que le sea más favorable al trabajador, lo que implicaría que el vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas en materia laboral, siempre será la que otorgue mayores beneficios.

No siempre es fácil determinar cuál será la norma que deba ser aplicada para que genere mayores beneficios al trabajador, debido a la complejidad que presentan, por lo que se habla de dos teorías que ayudan a su aplicación:

1. Teoría de la acumulación. - nos propone que, si existen varias normas complejas, éstas deben descomponerse en sus elementos y tomar de cada una de ellas lo que sea más favorable, para que la norma aplicable sea el resultado de la acumulación de los elementos de las normas que se hallen en duda de aplicabilidad.

En la Teoría de conglobamiento. - dice que la comparación entre las normas debe hacerse globalmente, es decir, que una norma sea tomada de manera íntegra, o de la totalidad de normas de una institución para de ello deducir la que sea más favorable para ser aplicada en su totalidad.

En la legislación ecuatoriana se menciona la aplicación de la norma cuando exista conflicto entre la aplicación del Código de Trabajo y el contrato colectivo, donde se establece que las estipulaciones consideradas en los contratos prevalecerán aun si existe estipulación en contrario y el contrato colectivo se aplicaran por sobre lo que establezca el contrato individual.

Condición más beneficiosa

Al establecerse las disposiciones del Derecho del Trabajo que mantienen al trabajador en una condición de protección y preferencia, no se puede dejar de lado que por el hecho de ser un derecho social está susceptible a los cambios sociales, se encuentra en constante evolución y adaptación a las condiciones nuevas en las que se halle el trabajador. “La condición más beneficiosa supone la confrontación del régimen que pretende reemplazarlo total o parcialmente, ya que solo puede tener eficacia jurídica en caso de que resulte beneficiar al trabajador” (Lafont, 2009)

La condición más beneficiosa para el trabajador tiene íntima relación a lo que menciona el principio de intangibilidad aplicado en materia laboral, una vez establecidos los derechos no pueden disminuirse ni eliminarse en sus efectos, las

condiciones en las que se encuentra el trabajador, si bien son susceptibles de cambios, éstos no pueden variar de manera desfavorecedora; la Constitución de la República del Ecuador reconoce y ampara este principio, “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” A diferencia del principio In dubio pro operario, el inconveniente no radica en la interpretación de la ley sino en un régimen que pretenda sustituir al actual y que altere la condición actual del trabajo.

1.2 Objetivos

General

Analizar los medios probatorios para la aplicación del Despido Intempestivo en la terminación unilateral por parte de los empleadores.

Específicos

- ✓ Identificar los medios probatorios aplicables en materia laboral

- ✓ Analizar la actuación de los profesionales del derecho en la terminación unilateral por parte de los empleadores.

- ✓ Contrastar el medio probatorio adecuado para justificar el despido intempestivo en la terminación unilateral por parte de los empleadores.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Recursos Institucionales

Universidad Técnica de Ambato

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Ambato

Recursos Humanos

Investigadora

Docentes

Recursos Tecnológicos

Internet

Computadora

Impresora

Calculadora

Memory flash

Recursos Materiales

Esferográficos

Resaltadores

Lápiz

Cuaderno

Corrector

Hojas de Papel Bond

Perfil

Impresiones y copias

2.2 Métodos

Enfoque de la Investigación

La investigadora en el presente trabajo acoge el enfoque: crítico propositivo de carácter cuantitativo y cualitativo. Cuantitativo, porque se recabará información que será sometida a un análisis estadístico. Cualitativo, porque estos resultados estadísticos pasarán a la criticidad con soporte del Marco Teórico.

La orientación de cualitativo se atribuye al tomarse en cuenta que se procedió a realizar una profunda revisión bibliográfica, información que fue analizada críticamente con el propósito de apoyar teóricamente la investigación y diseñar los instrumentos de recolección de información, en este caso las encuestas y entrevista.

El camino de cuantitativo se evidencia al aplicarse dichos instrumentos de investigación que generaron datos, que fueron procesados estadísticamente acercándonos a la realidad del problema para proceder a tomar decisión que pretende decir, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que fueron tratadas mediante herramientas del campo de la estadística con la relación de las variables de estudio.

Modalidad Básica de la Investigación

El presente trabajo se desarrollará mediante la investigación de bibliográfica documental y de Campo.

Bibliográfica – Documental

Para esta investigación, adoptamos la investigación bibliográfica- documental con el propósito de profundizar el tema de los medios probatorios aplicables al Despido Intempestivo, basándonos en libros como; tutorías de la investigación científica que ha sido de base fundamental como guía para elaborar el trabajo de investigación, de la misma forma páginas científicas que permiten obtener información confiable de los autores permitiendo conocer a fondo el problema y sacar adelante la investigación

entre los que mencionamos como Breves Comentarios al Código del Trabajo del Dr. Efraín Torres Chaves; Adriana, C. (2018).

De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta?: estabilidad laboral reforzada en el empleo; Claudio, P. (2016). El despido nulo por deuda previsional: un esperpento jurídico, Santiago, A. (2017). Flexibilidad laboral en el Ecuador; Diccionario Jurídico Elemental, Dr. Guillermo Cabanellas Cuevas, textos, módulos, periódicos, Leyes, en la biblioteca física y virtual de la Universidad Técnica de Ambato, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

De campo

Porque la investigadora acudirá a recabar información en el lugar en donde se conocieron los hechos, para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad, como la Inspectoría del Trabajo y la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Ambato.

En esta modalidad la investigadora toma contacto en forma directa con la realidad, para conseguir información de acuerdo con los objetivos del estudio investigativo, por lo tanto, se aplicará técnicas de investigación como: encuestas, de los involucrados.

Nivel o tipo de Investigación

El nivel o tipo de investigación es el exploratorio, descriptivo y asociativo.

Exploratorio

Según el autor Arias, Fideas (2006) en su libro El proyecto de investigación, menciona que la investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión

aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos (Arias, 2006, pág. 23).

Descriptiva

Para el autor Gómez Corona (2017) en su libro Modelo teórico de gestión de la función de investigación generativa en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes manifiesta que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (Corona, 2017).

Explicativa

Finalmente, para el autor Pazmiño Cruzatti (2018) en su obra de investigación Tiempo de investigar, investigación científica 1: cómo hacer una tesis de grado, menciona que la investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (Investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos (Iván, 2018).

Asociación de variables

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

Población y Muestra

Población

Para el cálculo de tamaño de muestra como en el presente caso se debe estudiar el universo finito, es decir contable y la variable de tipo categórica, primero debe conocer "N" o el universo, que para la presente investigación será la cifra de jueces laborales en el Ecuador.

Tomando en cuenta que el tema planteado que encierra gran importancia, por cuanto refleja la situación actual de los trabajadores, se utilizó el muestreo no probabilístico, es decir, que se seleccionó por juicio de expertos por conocer la investigadora a los actores sociales involucrados en el problema, encuestando a los siguientes grupos de personas

Muestra

El Universo de estudio está conformado por: 98 personas, se aplicará las encuestas a la totalidad de los estratos.

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 es finita, es decir conocemos la totalidad de personas y deseamos saber cuántos del total debemos encuestar y entrevistar.

Unidades de Observación	Total
Jueces del Trabajo	2
Personal de la Unidad Judicial de Trabajo y Jueces Multicompetentes	6
Personal de la Inspectoría del Trabajo	40
Abogados especializados en el Derecho Laboral	50
TOTAL	98

Tabla N° 1.- Unidades de observación para la entrevista

Fuente: Investigadora

Elaboración: Andrea Masache

Unidades de Observación	Total
Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo	2
Inspectores de Trabajo	1
TOTAL	3

Tabla N° 2.- Unidades de observación para la encuesta

Fuente: Investigadora

Elaboración: Andrea Masache

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N° 3.- El acto probatorio del despido intempestivo

CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Son los medios que sirven de prueba o constancia de un proceso jurídico; como un documento privado o público, un testimonio y en este caso de la terminación de la relación laboral	<p>Los posibles medios de prueba</p> <p>Probar la existencia del despido intempestivo</p> <p>Obtención de instrumentos necesarios para demostrar el despido intempestivo</p> <p>Limitación de capacidad para tener la carga probatoria.</p>	<p>Argumentos legales</p> <p>Existencia del despido Intempestivo</p> <p>Derecho del trabajador para fundamentar sus aseveraciones</p> <p>Violación flagrante de los derechos del trabajador</p>	<p>¿Piensa usted que existen los medios de prueba para demostrar el Despido Intempestivo?</p> <p>¿Considera usted que el empleador al terminar la relación laboral de forma unilateral sin un visto bueno se debería considerarlo un despido Intempestivo?</p> <p>¿Cree usted que el trabajador al no tener los instrumentos necesarios para demostrar haber sido víctima del despido intempestivo queda en indefensión?</p> <p>¿Considera usted al despido Intempestivo como una vulneración de los derechos del trabajador?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario estructurado</p>

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N° 4.- Variable independiente: Terminación unilateral por parte de los empleadores

CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Es cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa.	Empleador Terminación de la relación laboral de forma unilateral Terminación de vínculo laboral sin aviso ni causa Inestabilidad laboral Desempleo Daño económico	<ul style="list-style-type: none"> • Contratante • Culminación del contrato de trabajo por parte del empleador • Despido sin causa legal • Violación al principio constitucional • Inseguridad social • Pobreza 	¿Por qué cree usted que se ocasiona el despido intempestivo? ¿Considera usted que Existen trabajadores que han sido despedidos antes de la terminación de su contrato sin causa legal alguna? ¿Cree usted que los empleadores despiden a sus trabajadores sin fundamento legal les cancelan la indemnización?	Encuesta: Cuestionario estructurado

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Técnicas e Instrumentos

Encuesta:

La encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Con la encuesta se trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada.

Esta información hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes.

A diferencia del resto de técnicas de entrevista la particularidad de la encuesta es que realiza a todos los entrevistados las mismas preguntas, en el mismo orden, y en una situación social similar; de modo que las diferencias localizadas son atribuibles a las diferencias entre las personas entrevistadas.

Validez y confiabilidad: La validez de los instrumentos vendrá dada por la técnica llamada "juicios de expertos", mientras que su confiabilidad se lo hará a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado, para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

Recolección de la información

Tabla N° 5.- Recolección de la información

PREGUNTA BÁSICA	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Jueces de Trabajo, Inspectores, secretarías.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Medios probatorios para demostrar el Despido Intempestivo
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	La Investigadora
5. ¿Cuándo?	Septiembre 2019 - Febrero 2020
6. ¿Dónde?	Unidad Judicial de Trabajo e Inspectoría de Trabajo
7. ¿Cuántas veces?	Las que demande la investigación
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
9. ¿Con qué?	Instrumento: Cuestionario
10. ¿En qué situación?	Durante la investigación

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Para la presente investigación se utilizará el programa Excel para el procesamiento de la información producto de las encuestas, el mismo que es un software confiable y útil. Además, para el análisis se utilizará el programa Word.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.- Análisis y discusión de resultados

1.- ¿Usted conoce sobre la terminación de la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si conoce	89	91%
No conoce	9	9%
Total	98	100%

Tabla N° 6.- Terminación de la relación laboral por parte del empleador

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Interpretación. - En esta pregunta ochenta y nueve personas que engloba el 91% señalaron que conocen sobre la terminación de la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador; en cambio nueve personas que encierra el 09% indicaron que no que conocen sobre la terminación de la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador

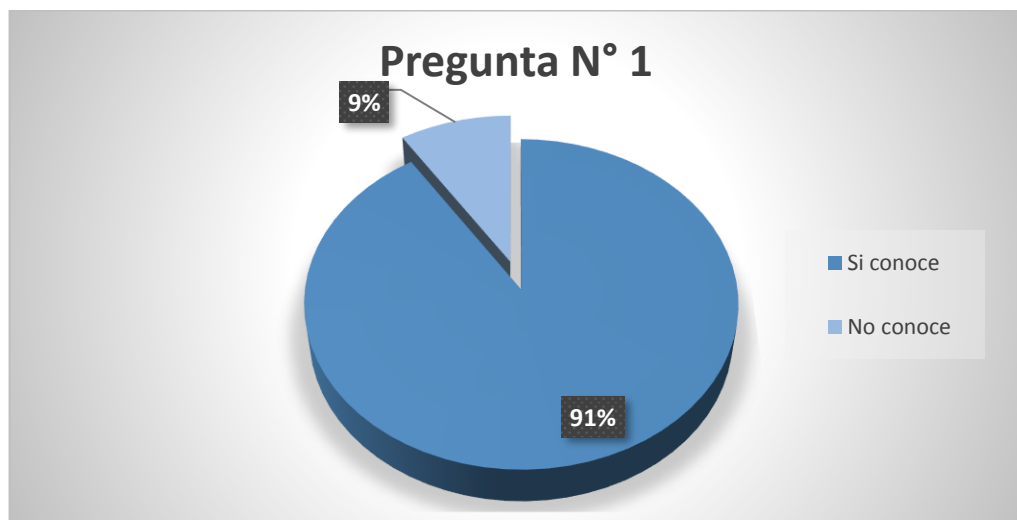


Figura N° 1.- Terminación de la relación laboral por parte del empleador

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Análisis. - Una vez tabulado los datos y elaborado el gráfico se determina que existen varios casos donde se ha terminado la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador, convirtiéndose en una mala práctica de los empleadores que potan por terminar la relación laboral sin razón o causa alguna violando el derecho al trabajo.

2.- ¿Cree Usted, que faltan los medios probatorios para aplicar el Despido Intempestivo?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si conoce	90	92%
No conoce	8	8%
Total	98	100%

Tabla N° 7.- Medios probatorios para aplicar el Despido Intempestivo

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Interpretación. - En la segunda pregunta de noventa encuestados, que equivale el 92% manifestaron no conocer los medios probatorios para aplicar el Despido Intempestivo; en cambio ocho personas que corresponde al 08% señalaron que conocen que existan medios probatorios suficientes para aplicar el despido intempestivo.

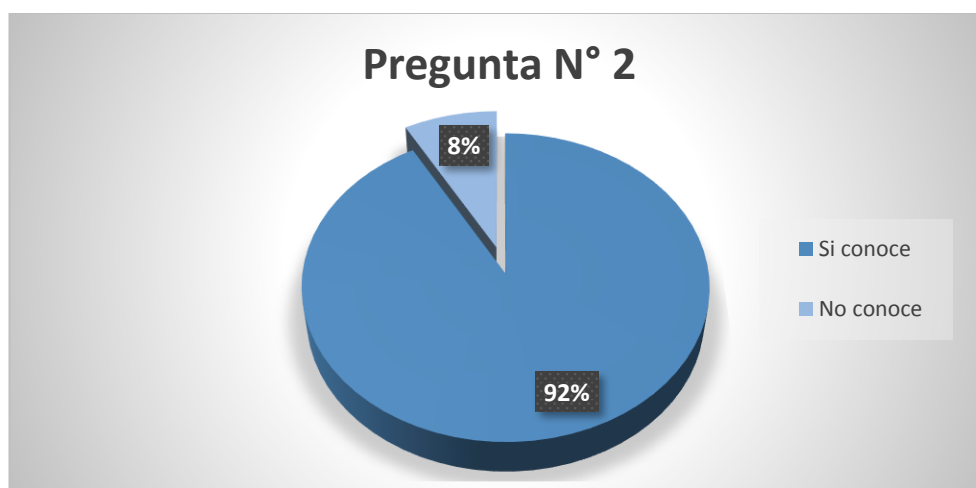


Figura N° 2.- Falta de medios probatorios para aplicar el Despido Intempestivo

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Análisis. - El Código del trabajo condena con el pago de indemnizaciones a aquellos empleadores que han despedido intempestivamente sin causa justa al trabajador, pero no existen los medios de prueba factibles para probar ante la Autoridad competente haber sido víctima de despido Intempestivo quedando el trabajador en la indefensión.

3.- ¿Considera usted que los empleadores que despiden a sus trabajadores cancelan los valores correspondientes al Despido Intempestivo sin previa demanda?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si considera	15	83%
No considera	83	87%
Total	98	100%

Tabla N° 8.- Se cancelan los valores correspondientes al Despido Intempestivo

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Interpretación. - De noventa y ocho profesionales encuestados, ochenta y tres personas consideran que el empleador no cancela por su propia cuenta, que tiene que estar demandando para que cumpla con sus obligaciones por el despido intempestivo, lo que equivale a un 85 %; y, quince personas que equivale a 15% consideran que si cancela los haberes por despido intempestivo sin ninguna demanda.

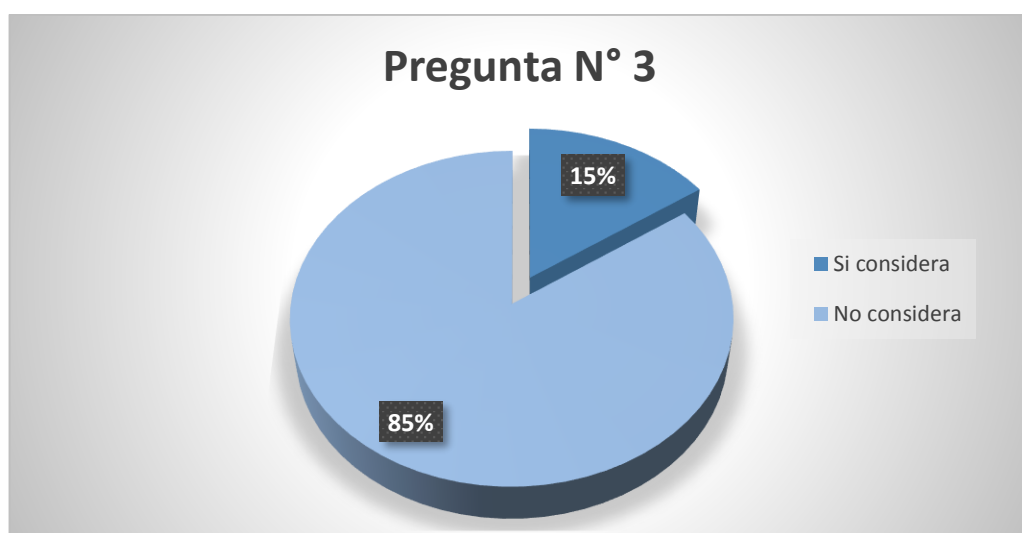


Figura N° 3.- Se cancelan los valores correspondientes al Despido Intempestivo

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Análisis. - Los empleadores que despiden intempestivamente a sus trabajadores no cancelan el valor correspondiente al Despido Intempestivo sin previa demanda, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio correspondiente a la escala respectiva al Art. 188 del Código de trabajo.

4.- ¿Considera usted que existe un mecanismo legal idóneo para demostrar el despido Intempestivo?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si considera	11	11%
No considera	87	89%
Total	98	100%

Tabla N° 9.- Existe un mecanismo legal para demostrar el despido Intempestivo

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Interpretación. - En lo referente a esta pregunta ochenta y siete personas que corresponde el 89% señalaron que no existen los mecanismos idóneos para demostrar el Despido Intempestivo; en cambio, once personas que significa el 11% señalaron que si existen los mecanismos idóneos para probar un Despido Intempestivo de acuerdo a las técnicas que utilice el Abogado Defensor del trabajador.

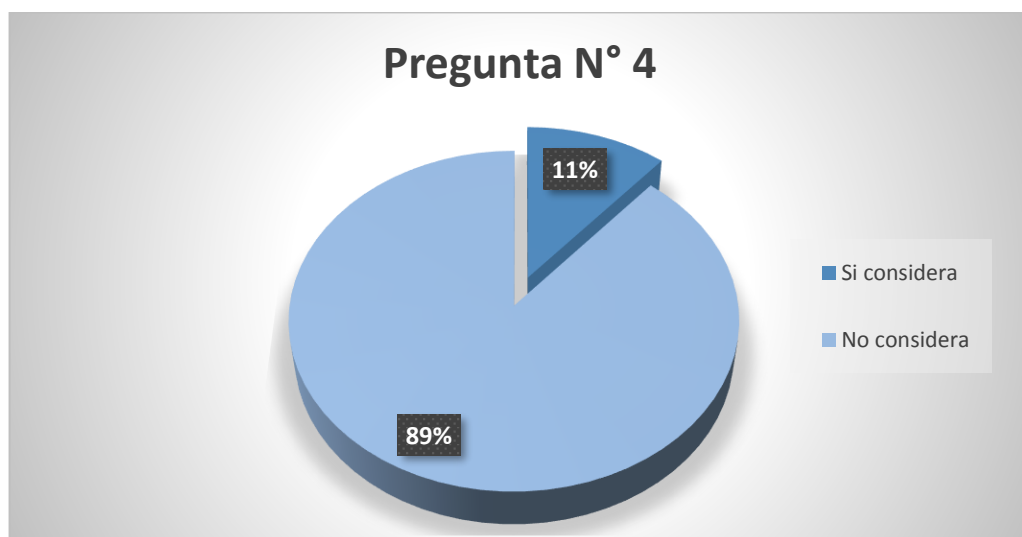


Figura N° 4.- Existe un mecanismo legal para demostrar el despido Intempestivo

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Análisis. - De los resultados obtenidos se determina que no existen los medios idóneos para demostrar un Despido Intempestivo. Es muy raro el caso pero si se dan oportunidades en donde hay prueba instrumental o prueba documental en donde el empleador afirma o manifiesta por escrito que el vínculo de trabajo se termina, entonces yo pienso que el hecho debe subsumirse al derecho dependiendo de las circunstancias, es decir tendremos que analizar qué pasó para ahí si generar una teoría de este caso y buscar la prueba, entonces es complicado decir cuál sería un medio idóneo porque depende del hecho concreto; en términos generales se podría decir que los medios son el visto bueno, una declaración de testigos, una Inspección por parte del Inspector de trabajo, la declaración de parte pidiéndole al demandado que justifique por qué no sigue el vínculo del trabajo y al momento que el declare que el trabajador se fue, abandonó, renunció, habrá que justificarse esas afirmaciones que hace el demandado que la terminación unilateral de la relación laboral por parte de los empleadores vulnera los derechos de trabajador generando inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador, por lo que el estado garantiza una vida digna con independencia económica.

5.- ¿Cree usted que el trabajador posee los instrumentos necesarios para demostrar haber sido víctima del despido intempestivo en una contienda legal y obtener la indemnización que manifiesta la ley?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si cree	96	98%
No cree	2	2%
Total	98	100%

Tabla N° 10.- Se posee los instrumentos necesarios para demostrar haber sido víctima del despido intempestivo

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Interpretación. - Con relación a esta pregunta, noventa y seis personas que corresponde al 98% manifestaron que el trabajador no cuenta con los instrumentos necesarios para demostrar haber sido víctima del despido intempestivo en una contienda legal, y dos personas que corresponde al 02% manifestaron que si existen los instrumentos para demostrar el Despido Intempestivo en una contienda legal.

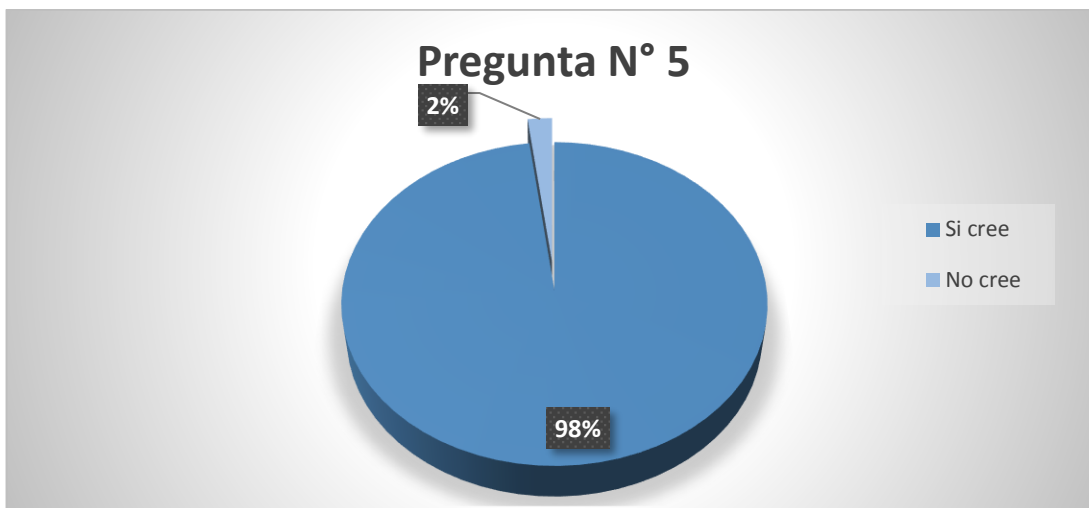


Figura N° 5.- Se posee los instrumentos necesarios para demostrar haber sido víctima del despido intempestivo

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Análisis. - La falta de los instrumentos de prueba necesarios para demostrar haber sido víctima de un despido intempestivo y por ende no recibir la indemnización por parte del empleador, duramente afecta al todo entorno familiar, porque al despedir sin causa junta está obligando a renunciar sus derechos y obligaciones como trabajador, en este caso el empleador está violando y vulnerando las normas del derecho constitucional, dejando a los trabajadores en estado de desocupación.

6.- ¿Cree Usted que el empleador al terminar la relación laboral de forma unilateral sin un visto bueno se debería considerarlo un despido Intempestivo?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si cree	95	97%
No cree	03	03%
Total	98	100%

Tabla N° 11.- El empleador termina la relación laboral de forma unilateral

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Interpretación. - En esta última pregunta, noventa y cinco personas que corresponde el 97% señalaron que se debería considerar un despido Intempestivo cuando el empleador termine la relación laboral sin visto bueno; en cambio, tres personas que significa el 3% señalaron que no se debería considerar un despido Intempestivo cuando el empleador termine la relación laboral sin visto bueno.

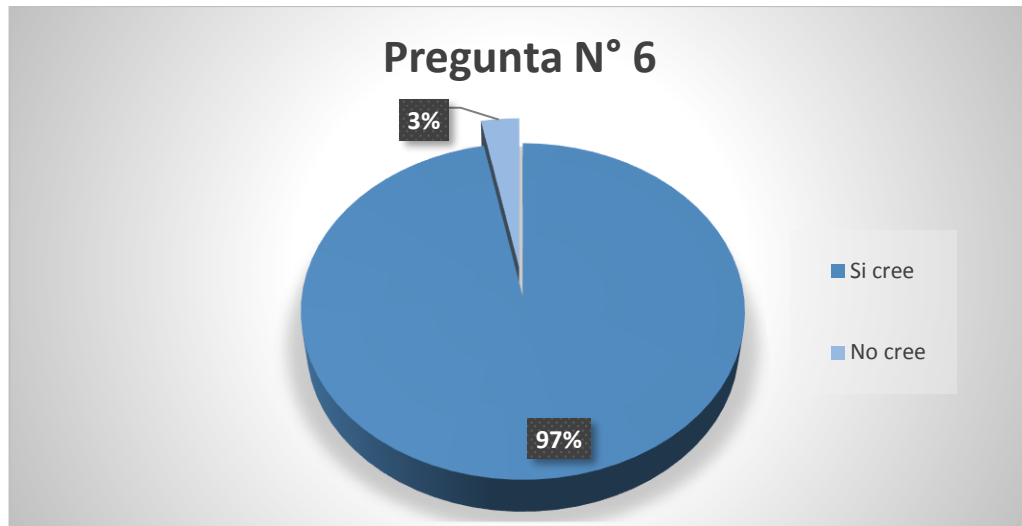


Figura N° 6.- El empleador termina la relación laboral de forma unilateral

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Análisis. - La mayoría de los resultados obtenidos se determina que se debería considerar que el empleador incurre en el Despido Intempestivo, cuando opta por separar a un empleado sin el respectivo Visto Bueno, se entendería que este no incurrió en ninguna de las causales para que se termine legalmente su contrato; por lo tanto, el trabajador debería obtener la respectiva Indemnización por Despido Intempestivo o establecido por el Art. 188 del Código de Trabajo.

7.- ¿Considera usted que existen procesos legales en los cuales se ha reconocido el despido Intempestivo y por lo tanto se ha cancelado al trabajador la indemnización correspondiente de acuerdo al artículo 188?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si considera	8	8%
No considera	90	92%
Total	98	100%

Tabla N° 12.- Existen procesos legales en los cuales se ha reconocido el despido Intempestivo y por lo tanto se ha cancelado la indemnización

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Interpretación. - En esta última pregunta, noventa personas que corresponde el 92% señalaron que no existen procesos legales en los cuales se han reconocido el despido Intempestivo y por lo tanto no se ha cancelado la indemnización correspondiente; en cambio, ocho personas que significa el 8% señalaron que existen procesos legales en los cuales se han reconocido el Despido Intempestivo y al trabajador se le ha cancelado la respectiva Indemnización.

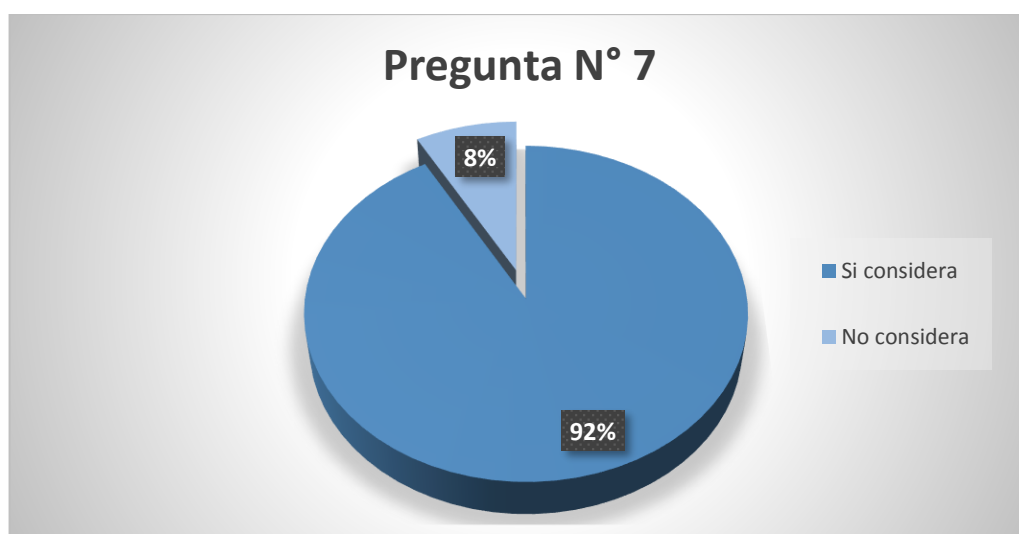


Figura N° 7.- Existen procesos legales en los cuales se ha reconocido el despido Intempestivo y por lo tanto se ha cancelado la indemnización

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Análisis. - La mayoría de los resultados obtenidos se determina que no existen procesos legales en los cuales se ha demostrado que existió efectivamente un Despido Intempestivo quedando el trabajador sin empleo e incumpliendo con la indemnización que establece el Código de Trabajo en su Art. 188.

8.- ¿Considera usted que los profesionales del derecho utilizan las técnicas adecuadas para probar el Despido Intempestivo en un proceso Laboral?

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si considera	20	20%
No considera	78	80%
Total	98	100%

Tabla N° 13.- Utilizan técnicas adecuadas para probar el Despido Intempestivo

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Interpretación. - En esta última pregunta, sesenta y ocho personas que corresponde el 77% señalaron que los profesionales del derecho no utilizan las técnicas adecuadas para probar el despido Intempestivo y que optan por llegar a un acuerdo donde por lo general sale perdiendo el trabajador; en cambio, veinte personas que significa el 23% señalaron que los abogados si cuentan con las técnicas apropiadas para demostrar el Despido Intempestivo en un proceso laboral.

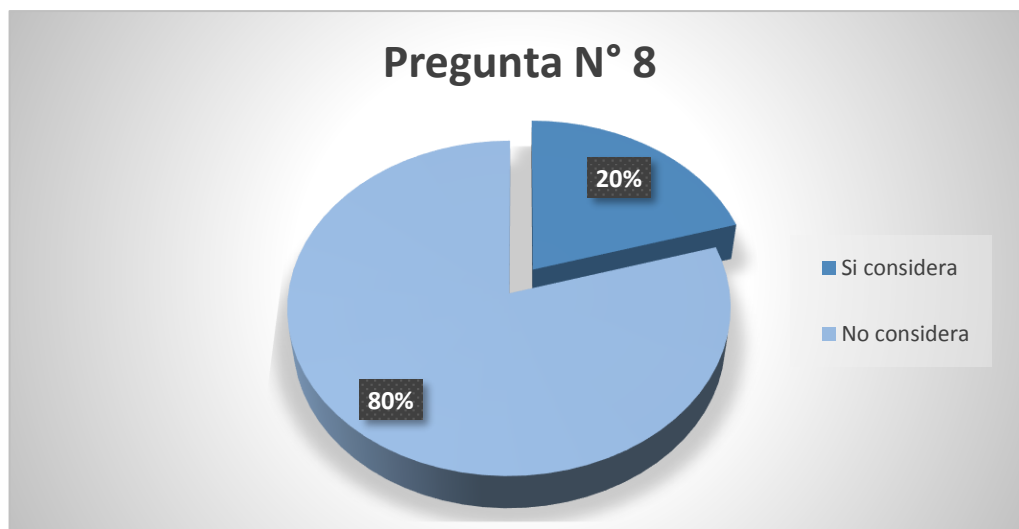


Figura N° 8.- Utilizan técnicas adecuadas para probar el Despido Intempestivo

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Análisis. - La mayoría de los resultados obtenidos se determina que los abogados no utilizan las técnicas adecuadas para demostrar el despido Intempestivo en un proceso

legal porque lamentablemente no existe una prueba contundente para que el Juez tenga la certeza de que ocurrió dicho hecho; utilizan la confesión de parte o testigos, pero por lo general, pero con estos medios probatorios es muy difícil de probar.

Para respaldo de la problemática que plantea la presente investigación, se abordó un análisis de los principios doctrinarios y constitucionales que amparan a los trabajadores, mediante el estudio de las fuentes bibliográficas de tratadistas especializados en materia laboral, asimismo, con análisis del contenido expreso de la norma laboral y su aplicación en los juicios laborales.

Verificación de objetivos

Objetivo general

Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario de una reforma al Código de Trabajo, sobre el Acto probatorio del Despido Intempestivo mediante la aplicación de disposiciones, convenios y acuerdos para lograr probar el mismo y acceder a la indemnización que la ley otorga al trabajador.

Mediante la revisión y verificación de la literatura, y realizado el estudio jurídico y doctrinario al Código de Trabajo, si cumple con el objetivo planteado, en lo que corresponde analizar los medios probatorios para la aplicación del Despido Intempestivo, garantizando el derecho económico y la estabilidad laboral, precautelando el desempeño laboral, y sancionando a los empleadores que vulneran los derechos de los trabajadores.

Objetivos específicos:

1. Identificar los medios probatorios aplicables en materia laboral

Demostrar que no existen los medios probatorios suficientes para demostrar el despido intempestivo previsto en el Código del Trabajo, por ende, vulnera el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

En este punto se verifico con la aplicación de la quinta pregunta de la encuesta en donde los participantes respondieron la falta de los instrumentos de prueba necesarios para demostrar haber sido víctima de un despido intempestivo y por ende no recibieron la indemnización por parte del empleador, duramente afecta a todo entorno familiar, porque al despedir sin causa junta está obligando a renunciar sus derechos y obligaciones como trabajador, en este caso el empleador está violando y vulnerando las normas del derecho constitucional, dejando a los trabajadores en estado de desocupación.

La terminación de la relación laboral por despido intempestivo es un acto arbitrario, ilegal e irregular que el empleador realiza de manera unilateral y que otorga al trabajador una indemnización establecida en la ley. Desde el nacimiento de la relación laboral, el nexo entre el empleador y trabajador es de subordinación y dependencia económica y jurídica que al momento de terminar la relación laboral de manera brusca e inesperada impide que tenga los mecanismos suficientes para soportar la carga de la prueba con la cual genere la convicción del juez para que se le otorgue la indemnización por despido intempestivo establecida en el art. 188 del Código del Trabajo.

Los procesos que no alcanzaron la indemnización del art. 188 de la ley de los trabajadores, se resolvieron de distintas maneras, ya sea porque se rechazó la demanda, por inadmisión del juez, abandono, existen procesos que llegaron también a un pago económico mediante acuerdo transaccional, por lo que se puede decir que los trabajadores que presentaron su caso en la Unidad Judicial de Trabajo obtuvieron una clase reconocimiento económico por haber sido despedidos intempestivamente, dejando establecido que llegar a un acuerdo transaccional es una forma alternativa de solucionar las controversias que permite a las partes procesales dar fin al proceso pero no se puede considerar como haber obtenido la indemnización asignada por la ley, ya que la oferta que plantea el empleador para librarse del proceso resulta ser menor a lo que debería.

Se evidencia que en su mayoría que el despido intempestivo ha sido la forma para dar por terminada la relación laboral y que de la totalidad de procesos que llegaron a una tramitación judicial, solo un muy bajo porcentaje logran obtener la indemnización correspondiente con sentencia, a pesar de que otros más obtuvieron un pago como acuerdo transaccional el número de casos que presentan un proceso por despido intempestivo y no obtienen la indemnización legal es superior a los que si la obtienen, por lo que es notoria la falta de eficacia jurídica que existe o bien alguna falla fundamental el sistema judicial para que los trabajadores puedan conseguir la indemnización que faculta la ley según el art. 188 del Código del Trabajo cuando son despedidos intempestivamente.

Cuál sería el mecanismo legal más idóneo para probar el despido intempestivo

Legalmente la prueba del despido intempestivo le corresponde al trabajador porque el trabajador al afirmar que se rompió de esta forma el vínculo del trabajo tiene la carga de la prueba, pero los mecanismos legales existentes es posiblemente un visto bueno determinando la causal que podría ser un retardo injustificado en el pago, no permitirle el ingreso al trabajador y esto obviamente ocasionaría la procedencia legalmente de la prueba para el despido intempestivo sin desconocer también la corresponsabilidad que se genera en los demandados o parte empleadora cuando ellos también afirman o emiten una afirmación de que no se produjo el despido intempestivo lo cual haría que ellos sean los que tengan que probar el no rompimiento o la no procedencia del despido intempestivo.

El mecanismo idóneo para probar el despido intempestivo es la prueba, entonces dentro de la prueba se tiene las pruebas documentales, las pruebas testimoniales, la inspección judicial, etcétera. Entonces, cada parte tiene que justificar sus actos de proposición, por ejemplo si es que la parte actora dice que le despidieron le corresponde probar el despido intempestivo, si la parte empleadora dice que jamás lo ha despedido, negativa pura y simple de los hechos, entonces al trabajador le corresponde probar; suponiendo que el trabajador dice que lo despidieron y la contraparte dice que abandonó el trabajo, entonces debe probar el abandono del

trabajo; entonces, el mecanismo idóneo y único es la prueba, porque si no se prueba las afirmaciones no se tiene nada, hay ocasiones en que al hablar de prueba idónea tiene que ser una prueba legal, tiene que ser una prueba constitucional, entonces ahí se tiene la idoneidad de la prueba, eso quiere decir que tiene que ser pedida dentro del tiempo establecido, tiene que ser actuada dentro del tiempo establecido, tiene que cumplir toda la normativa establecida en la ley, todas las normas constitucionales, por ejemplo las grabaciones sin autorización no son prueba de nada es una prueba inconstitucional, suponiendo que se quiere probar con copias simples de un documento, lo que no hace fe en juicio, suponiendo que el abogado dice que tiene el impreso del correo en que el empleador despide al trabajador, pero esa prueba no es suficiente de esa manera, porque al ser un correo electrónico tiene que ser justificado conforme a la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos, entonces para eso tiene que haber sido bajado del internet, debe tener la desmaterialización del documento ante un notario, puede ser mediante un peritaje; entonces, el mecanismo idóneo es la prueba que tiene que ser legal y constitucional.

Todos los mecanismos que nos llevan a la prueba documental, la prueba testimonial, el juramento deferido cuando no existe prueba, prueba de la existencia de relación laboral, una vez probado esto se deberá probar todas las obligaciones que le correspondían al empleador; por lo tanto, todas las pruebas que tenemos a nuestro alcance documental, testimonial, peritajes, informes, grabaciones debidamente desmaterializadas, mails debidamente desmaterializados, todo lo que podamos tener, pero realmente cubriendo las obligaciones que el derecho le corresponde con cada una de estas pruebas porque no sirve de nada una hoja en blanco en la que dice está despedido pero no tiene firma o tal vez una copia simple que no hace prueba y por último los testigos que narran claramente como fue el despido.

Todos aquellos medios probatorios que la ley concede, pero en todo caso una de las interesantes o importantes reformas que hace el Código Orgánico General de Procesos es no tachar a los testigos ni por efecto de su parcialidad, por su dependencia, por su familiaridad con la parte que quiere beneficiarse del testimonio, de manera que podría ser una prueba testimonial; es muy raro el caso pero si se dan oportunidades en donde hay prueba instrumental o prueba documental en donde el empleador afirma o

manifiesta por escrito que el vínculo de trabajo se termina, entonces yo pienso que el hecho debe subsumirse al derecho dependiendo de las circunstancias, es decir tendremos que analizar qué pasó para ahí si generar una teoría de este caso y buscar la prueba, entonces es complicado decir cuál sería un medio idóneo porque depende del hecho concreto; en términos generales yo podría decir que los medios son el visto bueno, una declaración de testigos, la declaración de parte pidiéndole al demandado que justifique por qué no sigue el vínculo del trabajo y al momento que el declare que el trabajador se fue, abandonó, renunció, habrá que justificarse esas afirmaciones que hace el demandado.

La carga de la prueba es lo que va a llegar a determinar, si el abogado no puede llegar a determinar aquello, no tiene nada. La carga probatoria son las pruebas; la prueba testimonial, la prueba documental, la inspección judicial; generalmente un empleador que le despide a un trabajador no es que llama a veinte personas para decirle que está despedido, sino que lo hace directamente y en privado, entonces ahí al trabajador se le complica la forma de probar, entonces tendría que acudir a otro tipo de pruebas como las grabaciones autorizadas para proceder a un peritaje, pues si no pide la autorización aquello no sirve de nada; entonces, lo que muchas veces se tiene incapacidad de probar lo que se está diciendo, por lo que se tiene que probar de conformidad con la Ley y las pruebas tienen que ser legal y constitucionalmente actuadas.

Analizar la actuación de los profesionales del derecho en la terminación unilateral por parte de los empleadores.

Se ha hecho un análisis minucioso de los profesionales del derecho los cuales han manifestado que han actuado fundamentándose en cada uno de los artículos del Código de trabajo y la Constitución con el fin de realizar una interpretación amplia sobre el tema para conocer y aplicar a favor del trabajador y de esta manera no vulnerar sus derechos consagrados en la Constitución.

Además, manifiestan los Abogados en libre ejercicio que la normativa legal del Código del Trabajo del Ecuador, es insuficiente para poder proteger los derechos y garantías

del trabajador y que hacen falta opciones que garanticen la estabilidad sea laboral, económico, social, emocional y psicológico del individuo.

El despido intempestivo en materia laboral tiene una cierta parte de su demostración imposible, porque es bien complicado demostrar el despido intempestivo, yo pienso que la falla del abogado es la inexperiencia, un poco de desconocimiento y poco razonamiento en el sistema procesal, porque la ley faculta a que se pueda devolver la carga de la prueba al demandado y esa es la falencia del abogado, se puede devolver la carga de la prueba con mecanismos procesales y probatorios como por ejemplo pedirle al demandado que justifique porque el trabajador no sigue laborando, entonces, cuando el empleador afirme una respuesta tendrá que sustentarla y defenderla y entonces en ese momento se va a compartir la responsabilidad de la carga de la prueba, eso es justamente lo que no hacen los abogados; entonces otra falla de los abogados es la inexperiencia y la falta de conocimiento de la materia laboral porque la materia laboral no es igual que la materia civil y los abogados creen que es igual a un juicio civil y desafortunadamente hasta nuestras autoridades y nuestros legisladores incorporan en un Código Orgánico General de Procesos a la materia laboral, lo cual no es adecuado porque la materia laboral no es una materia civil y estos conceptos e instituciones del COGEP no son propias de la materia laboral.

No justificar los hechos que se alegan o el desconocimiento de los abogados de cómo deben actuar la prueba, hay ocasiones que teniendo la prueba suficiente para probar un hecho, no lo hacen, porque de conformidad con el actual Código Orgánico General de Procesos la prueba tiene que ser actuada de la forma como establece el código, es decir tiene que ser exhibida, publicada y leída, y los abogados dicen simple y llanamente que del documento que está agregado al proceso que es la carta de despido, con ello ya está configurado el despido intempestivo, pero no es así, y los abogados no entienden por nada del mundo que habiendo una prueba el juez ha dictaminado de una manera diferente, y dicen que es un juez vendido, pero no es que el juez se haya vendido, sino que el abogado fue incapaz de probar aun teniendo la prueba fue es incapaz de producirla dentro del juicio y si no produce la prueba dentro del juicio el juez no tiene por qué darle actuando la prueba.

El poco conocimiento de la norma esa es la peor de las fallas de los abogados, porque no leen lo que es el despido, porque piden todo y de lo que menos se ocupan es del despido intempestivo, ponen el despido y dicen por si acaso nos den los jueces, pero no conciben que todo lo que se pretende se debe probar para eso se debe otorgar la prueba necesaria.

Contrastar el medio probatorio adecuado para justificar el despido intempestivo en la terminación unilateral por parte de los empleadores

De acuerdo a nuestro estudio de investigación hemos determinado que para diferenciar un medio probatorio adecuado para justificar el Despido Intempestivo nos resulta un poco complicado partiendo de que el despido intempestivo por su naturaleza no es una forma legal de dar por terminado el vínculo, existen formas legales y esas son las que están enumeradas en el Código de Trabajo, pero sin denominarle forma ilegal el despido intempestivo es una forma injustificada, hay otras legislaciones que hablan del despido intempestivo injustificado, ilegal, nosotros no tenemos esa figura, lo que aquí un poco se quiere asemejar es el despido ineficaz pero que tiene su particular tratamiento y sujetos a los que les recae y beneficia, el despido intempestivo no es una forma legal de terminar una relación laboral, entonces se debe considerar que más bien producirse el despido intempestivo es irse en contra de lo legal y automáticamente no se podría hablar de que hay una ley que robustezca una forma ilegal de dar por terminado el vínculo.

No existe una prueba que pueda llegar a determinar fehacientemente, lo que si se debe tener en consideración es que la prueba debe ser apreciada en su conjunto, por ejemplo al existir una prueba documental que ha sido bien actuada y existe un despido por escrito, obviamente es una prueba plena, pero hay ocasiones que no le despiden con tanta formalidad, lo que es medio complicado, entonces en ese caso queda a los otros medios probatorios, entonces pueden haber testimonios o circunstancias que puedan llegar a determinarse, de esa manera puede haber declaraciones de parte que permitan al juez irse ideando lo sucedido, que tenga que ir estudiando toda la prueba para en conjunto y ver si existe una visión de que es lo que pudo haber pasado, el juez tiene la obligación en la audiencia de llegar a la verdad procesal a través de las pruebas,

entonces el juez también es el interesado para saber de qué forma pudo haber sucedido tal o cual circunstancia, la prueba debe ser valorada en su conjunto de acuerdo a la sana crítica del juzgador.

Un medio de prueba fehaciente sería que depende del actuar de la prueba, por ejemplo, si la parte demandada contesta en la demanda que el trabajador abandonó el trabajo y la parte actora dice que lo despidió, la parte que ha manifestado que abandonó el trabajo que es la parte demandada deberá probar eso, porque si no se entiende que no existió ningún despido, entonces quien alega la prueba deberá decirlo para otorgar mayor convicción de las pruebas y de todo lo que se va actuando durante el proceso.

Otro medio probatorios que la ley concede, sería fundamentarnos en las interesantes o importantes reformas que hace el Código Orgánico General de Procesos es no tachar a los testigos ni por efecto de su parcialidad, por su dependencia, por su familiaridad con la parte que quiere beneficiarse del testimonio, de manera que podría ser una prueba testimonial; es muy raro el caso pero si se dan oportunidades en donde hay prueba instrumental o prueba documental en donde el empleador afirma o manifiesta por escrito que el vínculo de trabajo se termina, entonces yo pienso que el hecho debe subsumirse al derecho dependiendo de las circunstancias, es decir tendremos que analizar qué pasó para ahí si generar una teoría de este caso y buscar la prueba, entonces es complicado decir cuál sería un medio idóneo porque depende del hecho concreto; en términos generales yo podría decir que los medios son el visto bueno, una declaración de testigos, la declaración de parte pidiéndole al demandado que justifique por qué no sigue el vínculo del trabajo y al momento que el declare que el trabajador se fue, abandonó, renunció, habrá que justificarse esas afirmaciones que hace el demandado.

Podríamos considerar estas dos alternativas como medios probatorios:

- ✓ Si es que acepta el empleador, e incluso entrega por escrito, pues está solucionado.

- ✓ Si es que el empleador no entrega ningún documento al trabajador este debería acudir inmediatamente a un inspector del trabajo, el mismo que debería actuar como Autoridad Administrativa acompañando al trabajador al lugar donde laboraba y realizar una inspección en su puesto de trabajo verificando que el empleador no se encuentra en el mismo y que se le prohíbe el acceso a la empresa o compañía etc., para que pueda demostrarse que efectivamente esta despedido o en su caso si es factible preguntarle al empleador la razón por la que el trabajador no se encuentra en su puesto de trabajo y si este acepta que lo despidió ya se configuraría y comprobaría el Despido Intempestivo .
- ✓ Si es que no le acompaña, también puede haber una tercera fórmula, que es aquella de que se invite a las partes a una audiencia, en la audiencia que muchas veces dura 5 minutos, que no se puede ni siquiera exponer de parte y parte cuales son los puntos de vista, que es una cosa muy grave que ocurre en este ministerio llamado del trabajo.

3.2.- Verificación de hipótesis

El Chi² es un estadígrafo no paramétrico o de distribución libre que permite establecer correspondencia entre valores observados y esperados, llegando hasta la comparación de distribuciones enteras, es una prueba que permite la comprobación global del grupo de frecuencias esperadas calculadas a partir de la hipótesis que se quiere verificar.

Combinación de frecuencias

Para establecer la correspondencia entre las variables, se tomaron cuatro preguntas de la encuesta, dos de la variable independiente y dos de la dependiente, para efectuar el proceso de combinación.

Selección del nivel de significación

Se utilizará el nivel $\alpha=0.05$.

Planteamiento de la Hipótesis

Ho= La fijación de la caución no incide en el principio de proporcionalidad en los delitos penales

H1= La fijación de la caución incide en el principio de proporcionalidad en los delitos penales

Descripción de la Población

Se trabajará con la muestra de 96 de una población de 2942 Abogados en libre ejercicio inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua.

Especificación del Estadístico

Utilizaremos la fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Dónde:

χ^2 = Chi-cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = frecuencia esperada

Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Debemos determinar los grados de libertad (gl), conociendo que el cuadro está formado por 4 filas y 2 columnas.

$$GL = (f-1) (c-1)$$

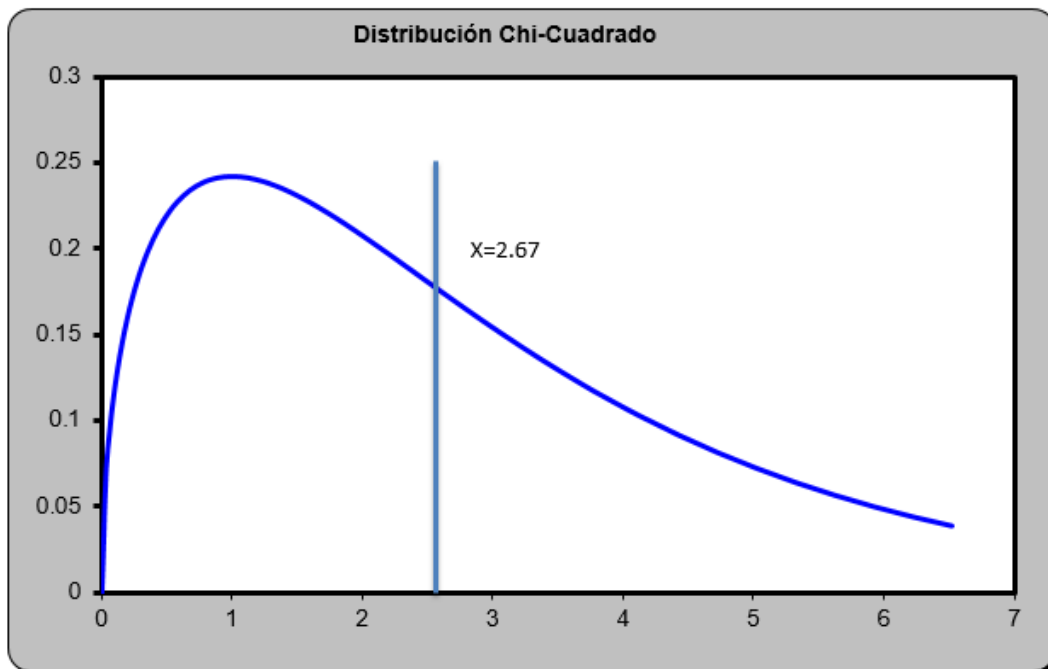
$$GL = (4-1) (2-1)$$

$$GL = (3) (1) = 3$$

Entonces el grado de libertad con el que se va trabajar es 3 y un margen de error de 0.05.

Representación Gráfica

Figura N° 9.- Campana de Gaus



Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Recolección de datos y cálculo de los estadísticos

Frecuencias Observadas

Tabla N° 14.- Frecuencias observadas

Preguntas	Si	No	Total
Pregunta N° 1	89	9	98
Pregunta N° 2	90	8	98
Pregunta N° 5	96	2	98
Pregunta N° 6	95	3	98
Total	370	22	392

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Frecuencias Esperadas

Tabla N° 15 .- Frecuencias Esperadas

Preguntas	Si	No	Total
Pregunta N° 1	92.5	5.5	98
Pregunta N° 2	92.5	5.5	98
Pregunta N° 5	92.5	5.5	98
Pregunta N° 6	92.5	5.5	98
Total	370	22	392

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Cálculo Chi cuadrado

Tabla N° 16.- Cálculo Chi cuadrado

O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² / E
89	92.5	-3.5	12.25	0.13243243
90	92.5	-2.5	6.25	0.06756757
96	92.5	3.5	12.25	0.13243243
95	92.5	2.5	6.25	0.06756757
9	5.5	3.5	12.25	2.22727273
8	5.5	2.5	6.25	1.13636364
2	5.5	-3.5	12.25	2.22727273
3	5.5	-2.5	6.25	1.13636364
392	392		X2	7.12727273
			X2	2.67

Elaborado por: Mary Andrea Masache

Fuente: Encuesta

Decisión Final

Con grados de libertad 3 y un margen de error de 0.05, se obtiene el valor del chi tabular de $X^2 = 7.127$ el valor del chi- cuadrado es 2.67, es decir, el valor se encuentra fuera de la región de aceptación, descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: El acto probatorio del despido intempestivo, en la terminación unilateral por parte de los empleadores

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.- Conclusiones

Del estudio desarrollado, se llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ El despido intempestivo genera aumento en la tasa de desempleo en el país, por lo tanto, problemas económicos a las familias, afectando el desarrollo socioeconómico de los ecuatorianos.
- ✓ Se determina que existe falta de apoyo jurídico de parte del Estado, en lo que respecta a la estabilidad laboral, no se está garantizando lo dispuesto en la constitución y en las normas jurídicas que garanticen los contratos de trabajo.
- ✓ La legislación laboral es deficiente e ineficiente de acuerdo a la realidad que vivimos en la actualidad, donde las relaciones laborales deben al igual que el comercio ser universales y que los derechos de los trabajadores deben protegerse en lo que respecta de manera especial al despido intempestivo.
- ✓ Los valores por indemnizaciones que reciben los trabajadores por despido intempestivo claramente vulneran los derechos de los trabajadores, afectando la economía familiar.
- ✓ Cuando una disposición legal no está clara, los operadores de justicia por lo general fallan a favor del empleador, no respetan la favorabilidad al trabajador ecuatoriano
- ✓ Para la comprobación plena del acto de despido intempestivo, es necesario que se establezca el día, hora, lugar y hecho materia del despido intempestivo, esto amerita un procedimiento de otorgamiento de pruebas, las cuales serán para llegar a la convicción de la autoridad sobre el acontecimiento y en las

condiciones que señala el trabajador o contradice el empleador, debiéndose justificar en debida forma.

- ✓ El referido proceso de petición, otorgamiento y valoración de prueba dentro la reclamación por el rubro del despido intempestivo, debe ser analizado al igual que un trámite de visto bueno, lo que quiere decir que dicho acto debe ser alegado y probado por el peticionario, en función al conjunto de pruebas aportadas, las mismas que serán valoradas por profesionales del derecho, que en el caso particular serían los inspectores de trabajo, quienes emitirán un informe favorable o desfavorable del trámite.
- ✓ Los Jueces del Trabajo son funcionarios competentes para resolver las demandas laborales en las que se alegue el despido intempestivo, y que éste no sea aceptado por el empleador, sin embargo, puede el Inspector de Trabajo de acuerdo al presente trabajo, efectuar todo el análisis probatorio de dicho acto, y emitir un informe que servirá al Juez de antecedente siempre que su valoración éste acorde con la ley y la aplicación de la sana crítica del Juez
- ✓ Asegurar que el rubro por despido garantizado en el art. 188 del Código del Trabajo se entregue al trabajador efectivamente en todos los casos.
- ✓ Evitar que las relaciones laborales que cesen en sus efectos por despido intempestivo vulneren derechos de los trabajadores.
- ✓ Prevenir que los trabajadores de manera abrupta pierdan el amparo de los efectos de la relación laboral por un acto arbitrario e ilegal del empleador.

4.2.- Recomendaciones

- ✓ Que el Estado ecuatoriano garantice la estabilidad laboral y que se trate de evitar legalmente el despido intempestivo para que este no genera aumento en la tasa de desempleo en el país, evitando así problemas económicos a las familias y al afectando el desarrollo socioeconómico de los ecuatorianos.

- ✓ Renovar la legislación laboral para que la misma, este de acuerdo a la realidad que vivimos en la actualidad, protegiendo la estabilidad de los empleados y trabajadores del sector público y privado del país.
- ✓ La diferencia de condiciones entre las partes de la relación laboral, se evidencia más notoriamente en un proceso legal, que manera errónea, pretende igualar los derechos de los contendientes, provocando perjuicio al trabajador desvinculado de manera intempestiva, por la discrecionalidad del empleador para imponer sus condiciones en el lugar de trabajo, dejándolo inadvertidamente sin los ingresos que servían para cubrir sus necesidades y le limita alcanzar su merecida indemnización por meras cuestiones formales, que a falta de disposiciones específicas, se procede mediante el derecho adjetivo común que posiciona en igualdad de condiciones a las partes.
- ✓ Un ámbito procesal igualitario genera una costosa carga procesal que no siempre puede ser soportada por el actor de la acción laboral y el acreedor dentro de la relación laboral, con la aplicación de disposiciones procesales civiles contraviene la esencia del derecho laboral posicionando a ambas partes en la misma posición provocando que no exista una tutela judicial efectiva hacia el trabajador y, por tanto, un porcentaje mínimo alcanza el cumplimiento del derecho establecido en el art. 188 del Código del Trabajo.
- ✓ La adecuación en la norma que establezca la inversión de la carga de la prueba por despido intempestivo, impedirá que la parte empleadora utilice este mecanismo para despedir al trabajador y se escude en la negativa de las pretensiones para evitar presentar pruebas, obligándolo a cumplir sus obligaciones y evitamos la inobservancia de las disposiciones del Derecho del Trabajo

- ✓ Establecer que la terminación de la relación laboral, la debe probar el empleador para su legalidad, por tanto, se considerará al despido intempestivo, como una presunción legal.
- ✓ Que los valores por indemnizaciones que reciben los trabajadores por despido intempestivo, no deben vulnerar sus derechos y afectar a la economía familiar.
- ✓ Que el Inspector de Trabajo intervenga en los despidos Intempestivos como Autoridad Administrativa; realizando la respectiva investigación y que emita un informe el mismo que serviría como prueba plena para el trabajador.
- ✓ Para corregir el presente problema jurídico, yo creo que no solamente se deben cambiar las normas adjetivas en materia laboral, sino la Introducción al COGEP que se debe aprovechar la tecnología que se encuentra a la mano de las instituciones públicas, para así establecer un control en materia laboral en el ámbito de los despidos, es decir que sea de obligatorio el cumplimiento para la parte empleadora dar a conocer al Ministerio de Trabajo el motivo por el cual se ha terminado una relación laboral, que según lo señala el artículo 169 del Código de Trabajo puede ser por diversas causas, entre ellas el despido intempestivo o el desahucio por parte del trabajador.

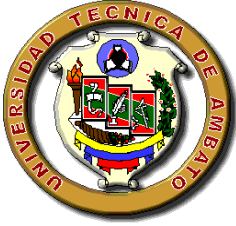
BIBLIOGRAFÍA

- Adriana, Camacho. (2018). *De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta?: estabilidad laboral reforzada en el empleo*. Colombia: Universidad del Rosario,.
- Antonio, S. (2009). *LA CONSTRUCCIÒN DÒGMATICA DEL DESPIDO* .
- Antonio, S. (2009). *LA CONSTRUCCIÒN DOGMÀTICA DEL DESPIDO*.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigacion*. Editorial Epistem.
- Bustamante, C. (2017). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*,. Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cabanellas de Torres. (1993). Derechos y obligaciones del hombre. En *DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL* (pág. 674). HELIASTA S.R.L.
- Cabanellas, G. (1964). *Tratado de derecho laboral, Volumen 1*.
- Carbonell, M. (2008). *El principio de proporcionalidad y la interpretacion constitucional*. Ecuador: V&M Graficas.
- Carlos, G. (s.f.).
- Claudio, P. (2016). *El despido nulo por deuda previsional: un esperpento jurídico*,. Chile: ProQuest Ebook Central, .
- Código del Trabajo. (2012). *Despido intempestivo*. Quito_Ecuador: Lexis.
- Código General de Procesos. (2018). *CODIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS, COGEP*. Quito-ECuador: Lexis.
- Còdigo Orgànico General de Procesos. (2015). *Còdigo Orgànico General de Procesos*.
- COIP. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito.
- CONSTITUCION. (2008). *CONSTITUCION*. Monte Cristi.
- CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008. (19 de 01 de 2020). *Biblioteca Virtual Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/local/File/Constitucion_Enmiendas_Interpretaciones/Constitucion_2008.pdf
- Corona, G. (2017). *Modelo teórico de gestión de la función de investigación generativa en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes*. Quito: Universitaria.
- Coutere, E. (1985). *LA PRUEBA*.
- Cueva, D. I. (1972). *RESPONSABILIDAD DE LA PRUEBA*.
- De Diego, J. A. (1999). *MANUAL DEL DERECHO AL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*.

- Domínguez, L. V. (2016). *Código Orgánico General de Procesos*.
- Eduardo, C. (1958). *LA PRUEBA*.
- Gonzalez, C. (1996). *PRACTICA LABORAL*.
- Guerrón, S. (2016). *Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Quito: Abya Yala.
- Guillermo, O. (s.f.). *despido intempestivo*.
- HaroJulio. (2016). *estabilidad laboral*.
- Iván, P. (2018). *Tiempo de investigar, investigación científica 1: cómo hacer una tesis de grado*,. Quito: ProQuest Ebook Central.
- J. Haro. (2016). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Ediciones legales.
- Lafont, O. d. (2009). *Condición mas Beneficiosa*.
- Leon, V. (1988). *REGLAS SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA*.
- Machiado, J. (17 de 01 de 2020). *Concepto del Derecho del Trabajo*. Obtenido de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html>
- Ochoa, A. (2014). *La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Jurídica.
- Ortega Poaquizza, P. A. (2012). *El despido intempestivo vulnera los Derechos Constitucionales de los trabajadores estudio realizado en la inspección de trabajo de Tungurahua en el periodo enero marzo del 2011*. Ambato.
- Santiago, A. (2017). *Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Quito: Abya-Yala.
- Sempere. (2009). *la construcción dogmática del despido como modo de extinción de la relación jurídica oscila entre dos polos de atracción*.
- Suarez Jaen. (19 de 01 de 2017). *LA FIGURA DEL DESPIDO INEFICAZ COMO MEDIO DE PROTECCIÓN PARA LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10460/1/SUAREZ%20JAEN%20CARLOS%20ARTURO.pdf>
- Tapia, C. (2016). *EL DESPIDO INTEMPESTIVO SU INCIDENCIA*. Ambato: Uniandes.
- Toselli, C. (2009). *DERECHO AL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL*.
- Trueba, U. (1971). *TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA*.
- unctad. (2010). *Informe sobre las inversiones en el mundo 2010*. Nueva York: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo.
- Vasquez Villard. (s.f.). En *Derecho Del Ttrabajo y de La Seguridad Social* (pág. 823). AStrea.
- Vialard, V. (s.f.). *El trabajo subordinado*.
- Yannira, C. (2018). *Estructura ocupacional y bono demográfico en el Ecuador*. Quito: ProQuest Ebook Central.

Zuraty. (1993). *despido intempestivo*.

ANEXOS



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

Objetivo:

Analizar el acto probatorio del despido intempestivo, en la terminación unilateral por parte de los empleadores

DIRIGIDO A: Personas de la Unidad Judicial de lo Laboral, Inspectoría y Abogados Especialistas en materia laboral con sede en el cantón Ambato

1.- ¿Usted ha escuchado sobre la terminación de la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador?

- a) Si
- b) No

2.- ¿Conoce Usted, sobre los medios probatorios para aplicar el Despido Intempestivo?

- a) Si
- b) No

3.- ¿Considera usted que los empleadores que despiden a sus trabajadores cancelan los valores correspondientes al Despido Intempestivo sin previa demanda?

- a) Si
- b) No

4.- ¿Considera usted que existe un mecanismo legal idóneo para demostrar el despido Intempestivo?

- a) Si
- b) No

5.- ¿Cree usted que el trabajador posee los instrumentos necesarios para demostrar haber sido víctima del despido intempestivo en una contienda legal y obtener la indemnización que manifiesta la ley?

- a) Si
- b) No

6.- ¿Cree Usted que el empleador al terminar la relación laboral de forma unilateral sin un visto bueno se debería considerarlo un despido Intempestivo?

- a) Si
- b) No

7.- ¿Considera usted que el empleador que despida intempestivamente a un trabajador debería probar la razón porque termina la relación laboral sin causa y asumir inmediatamente la indemnización que tiene que cancelar a sus trabajadores en el Acta de finiquito?

- a) Si
- b) No

8.- ¿Considera usted los profesionales del derecho utilizan las técnicas adecuadas para probar el Despido Intempestivo en un proceso Laboral?

- a) Si
- b) No



