

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como tema: La intimidación al testigo del trabajador por parte del empleador genera problemas para determinar el Despido Intempestivo en el Juicio Laboral Oral, en el Juzgado del Trabajo de Cotopaxi en el último semestre del año 2009.

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

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

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

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

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

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

El Capítulo VI llamado Propuesta contiene: Datos Informativos, Antecedentes de la Propuesta, Justificación, Objetivos, Análisis de Factibilidad, Fundamentación, Metodología, Modelo Operativo, Administración, Previsión de la evaluación.

Además existe un Glosario de Términos y una Bibliografía.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### *Contextualización*

###### **Macro.**

Los cambios en las legislaciones en materia de justicia para los trabajadores tiene un largo proceso desde cuando se formó la Organización Internacional del Trabajo OIT, que fué fundada en 1919, en base a la Conferencia de Paz de Versalles, con el objeto de establecer para los trabajadores derechos y condiciones de vida más dignos, justos y equitativos, siendo la OIT un organismo especializado de la Sociedad de las Naciones, para atender los derechos del trabajo.

El Ecuador fue uno de los países fundadores de organismo mundial que se encuentra dedicado al estudio de las garantías y derechos del trabajo, a establecer normas y procedimientos mediante convenios que son ratificados por los países que la integran, por tanto estos Convenios de tipo internacional, son aplicados posteriormente en los países suscriptores, luego de la ratificación que según la normativa de cada Estado, sea procedente.

En consecuencia ésta es una fuente fundamental para nuestro estudio, las recomendaciones y convenios de la OIT, son el producto de amplios y especializados estudios, son el resultado de largas deliberaciones y de un trabajo profesional, que por

supuesto no puede irse en contra de los principios del derecho social ni en contra de las normas constitucionales de los países que aceptan estas recomendaciones o acuerdos.

Para que los Convenios Internacionales se conviertan en parte de legislación de nuestro país, deben ser previamente suscritos por los representantes diplomáticos del país y luego puestos en consideración y aprobados por la Asamblea Nacional, en un solo debate y con el voto conforme de la mayoría de miembros, para lo cual previamente se solicitará el dictamen del Tribunal Constitucional respecto a la conformidad del convenio.

Posteriormente será el Presidente de la República quien los ratifique y disponga su publicación en el Registro Oficial. Desde ese momento estos convenios son normas con valor legal que obligan a su cumplimiento.

Pero los Tratados y Convenios pueden también tener un origen internacional diferente, puede ser de tipo regional, como el Pacto Andino, o de convenios bilaterales entre países, por ejemplo para casos de trabajadores migrantes entre Ecuador y Colombia, o España y Ecuador etc.

Lo importante de estos convenios, son las normas y reglamentos que pasan a formar parte del ordenamiento jurídico de los trabajadores.

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

Quien habrá de evaluar y determinar cuando una persona se excede en su accionar y daña a otra será el Juez. Es por ello que se sostiene que el abuso del

derecho es un "estándar", un criterio de apreciación que proviene de las decisiones judiciales.

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

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

En el Derecho Laboral el Profesor mexicano Euquerio Guerrero según la página virtual <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/11.pdf> dice: El Derecho del Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios.

### **Meso.**

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

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

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

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

Respecto al Derecho Laboral, Raso Delgue en la página virtual <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/11.pdf> dice: “No comparten la existencia del despido como un derecho del empleador y por tanto significaría un reconocimiento a su existencia hablar de despido abusivo y prefieren denominarlo despido arbitrario.

En la legislación ecuatoriana no existe un listado amplio y reunido de causales en las cuales se produce el despido intempestivo, sin embargo, existen casos que las propias normas van identificándose algunos actos que derivan en él, por ejemplo, como cuando se produce el cambio de ocupación del trabajador sin su consentimiento, la ley le otorga los efectos de despido intempestivo, o cuando el empleador debiera recibir de retorno al trabajador en su puesto de trabajo y no lo hace. De igual forma, la ley cumple una función preventiva de estas situaciones irregulares, cuando advierte de que un trabajador no puede ser objeto de este tipo de despido, por ejemplo, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, menciona la ley, bien hubiese podido decir únicamente, no podrá ser objeto de despido, pero para ser más directa y ejemplificadora, la ley utiliza esta fórmula.

## **Micro.**

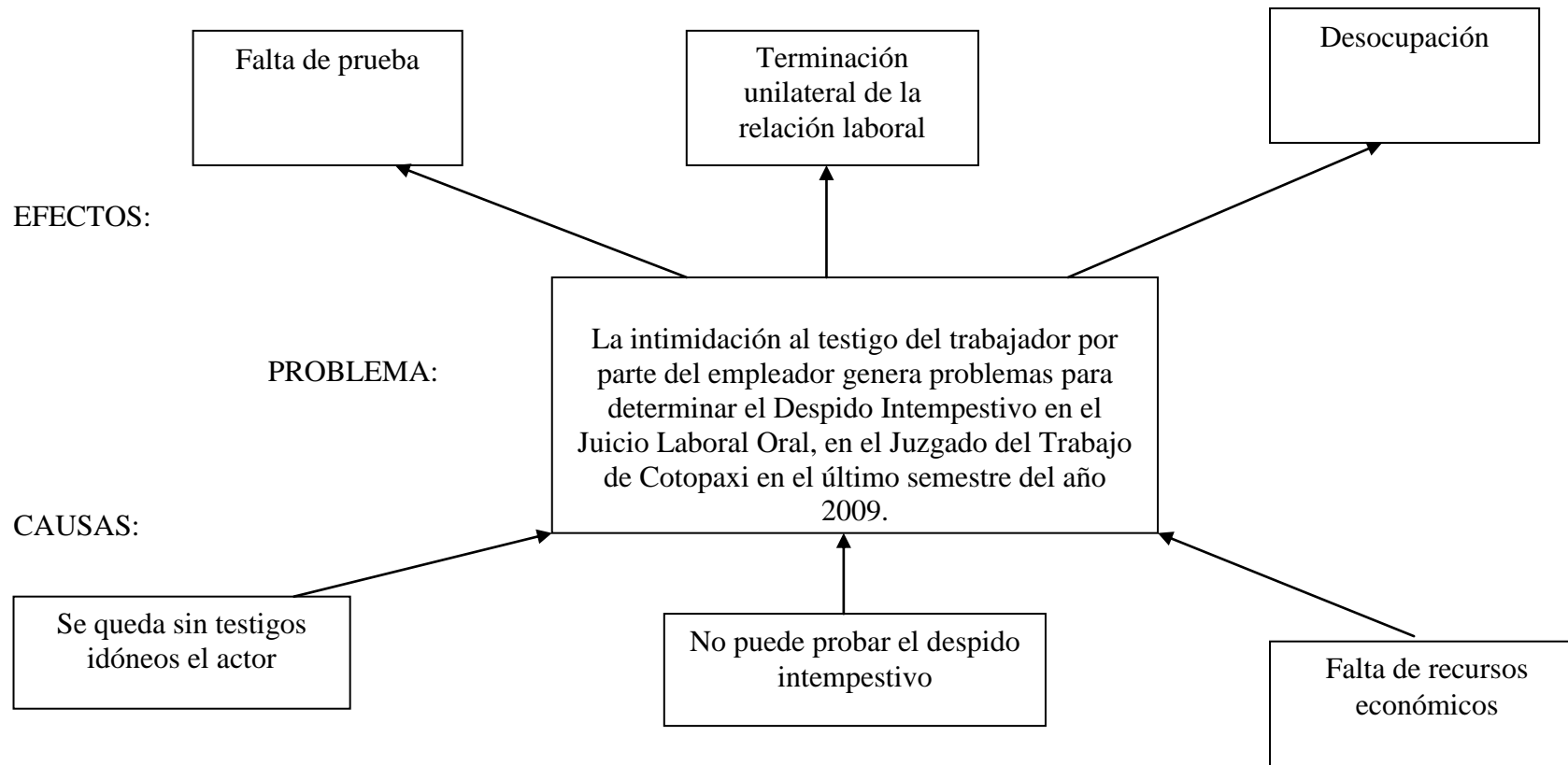
- Intimidación a los testigos del actor por parte del empleador.
- Liquidación sin reconocer los derechos del trabajador.
- Procedimientos para apelar la sensibilidad del testigo.
- Desocupación y desempleo del trabajador.
- Crisis socio-económica del hogar del trabajador.

El atentar al principio legal de la estabilidad laboral y la terminación súbita del vínculo laboral, sin previo aviso por parte del empleador, es decir sin acatar las causas previstas en la ley, originaran al empleador sanciones de tipo económicas.

Ahora si el trabajador no determina el despido intempestivo en el Juicio oral laboral no causa perjuicios económicos al empleador, al contrario con la terminación unilateral de la relación laboral el que sufre problemas económicos es el trabajador.

En el Juzgado del Trabajo de Cotopaxi el cuarenta por ciento de las demandas laborales en el último semestre del 2009 son contra las florícolas de la provincia, esto nos hace pensar que de ahí proviene la intimidación a los testigos del trabajador por parte del empleador ya que en los procesos no se ha podido determinar el despido intempestivo en la mayoría de los casos.

### Árbol del Problema



**Grafico No. 1**

**Elaborado por:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.



## **Análisis Crítico**

Cuando es despedido el trabajador, por lo general es como la vieja práctica sin la presencia de testigos, es ahí cuando se le dificulta al trabajador probar este aserto que dependiendo del tiempo o los años de trabajo es el rubro más alto al que tiene derecho, puesto que probado el despido intempestivo el trabajador tiene derecho al 25 % de desahucio igualmente por el tiempo trabajado, es por eso que mi propuesta es que debe agregarse un inciso al artículo 188 del Código del Trabajo en el que manifieste que la carga de la prueba para determinar el Despido Intempestivo sea de cuenta del empleador, a fin de que sea apreciada por el Juez y que llegue a su convicción de la existencia no solo de la relación laboral si no que ésta terminó por voluntad unilateral del empleador.

La única manera de probar el Despido Intempestivo es através de declaraciones testimoniales, y los testigos deben ser idóneos, deben tener edad, probidad, conocimiento e imparcialidad para que sea considerada prueba dentro del proceso.

Las preguntas debe formularse en forma clara precisa dentro de las cuales se justifique las circunstancias que motivó el Despido Intempestivo, es decir que debe probarse fehacientemente el lugar, tiempo, circunstancia.

Si no existe estos requisitos es un testimonio referencial por lo tanto carece de idoneidad y validez procesal.

La valoración de la prueba es en conjunto no en partes, de acuerdo a la sana crítica del juzgador ya que ésta no es divisible sino tiene que ser apreciada en su conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, esta circunstancia da facultad al juez para examinarla razonadamente, para que llegue a su final y pueda determinar si existió o no el despido intempestivo.

En verdad la confesión judicial es la reina de las pruebas pero desgraciadamente ésta en la actualidad ha ido cayendo en una diligencia trillada por cuanto las partes procesales como conocen que no existe otra prueba que la contradiga tienden a negar los hechos, más aún cuando sea diferente la verdad.

En el caso que nos asiste hoy y nos encontramos en un procedimiento oral que en realidad no es oral puro sino mixto, debe presentarse el anuncio de pruebas en forma oral o escrita, por lo general el defensor de las partes procesales lleva por escrito la prueba de cajón y en forma oral anuncia la prueba que considera indispensable.

En la audiencia definitiva el demandado conoce los nombres de los testigos que presentará el demandante, como éste tiene poder económico y necesarios lo que hace es intimidar a que los testigos de este no comparezcan y si comparecen no digan la verdad es decir que se vale de los medios necesarios para que se declare fallida este acto procesal y el demandante se quede sin prueba.

La acuciosidad del profesional del derecho debe estar enmarcada tanto en las preguntas como las repreguntas que las realizan en forma oral de convencer al juez de la verdad de los hechos y con ello justificar la acción que ha propuesto.

### **Prognosis.**

En el caso de que no se llegare a solucionarse este grave problema de los testigos intimidados por parte del empleador, que actitud tomaría el trabajador al no poder probar que ha sido despedido. Existiría más desempleo, una crisis socio-económica en nuestro país.

## **Formulación del Problema.**

¿De qué manera la intimidación al testigo del trabajador por parte del empleador genera problemas para determinar el Despido Intempestivo en el Juicio Laboral Oral, en el Juzgado del Trabajo de Cotopaxi en el último semestre del año 2009?

## **Interrogantes de la Investigación.**

- ¿Como los compañeros de trabajo influyen para que el trabajador no pueda probar los hechos si ha sido despedido intempestivamente en el juicio laboral de procedimiento oral?
- ¿De qué manera influyen los empleadores para la intimidación de los testigos en un juicio Laboral?
- ¿De qué manera el despido intempestivo influye en la situación socio-económica del trabajador privándoles de un trabajo?

## **Delimitación del objeto de Investigación**

### **Delimitación de Contenido.**

**CAMPO:** Jurídico - Social

**AREA:** Laboral

**ASPECTO:** Falta de fuentes de trabajo.

### **Delimitación espacial:**

La Investigación se realiza en el Juzgado del Trabajo de la provincia de Cotopaxi.

**Delimitación temporal:**

El trabajo de investigación se desarrollara durante el último semestre del año 2009.

**Unidades de observación.**

- Juez del Trabajo de Cotopaxi
- Trabajadores Despedidos

**Justificación**

El despido intempestivo del trabajador repercute no solo en el desarrollo familiar sino también en el desarrollo socio-económico del trabajador. Hace que esta problemática sea de vital importancia para la interrelación del trabajador con su ambiente cotidiano.

El presente trabajo de investigación tiene interés para los trabajadores, ya que ellos no tendrían que demostrar sus despidos sino por lo contrario le tocaría demostrarlo al empleador, y así el trabajador tendría una estabilidad laboral y no se violaría su derecho al trabajo, y así también se evitaría la intimidación a los testigos del trabajador por parte del empleador que por lo general son sus compañeros de trabajo.

De la misma manera serán beneficiados con esta investigación, los jueces y secretarios de los juzgados, porque gracias a este proyecto se tratará de dar una mejor atención a los trabajadores.

Se logrará de una manera factible porque se cuenta con los elementos humanos: trabajadores y su desarrollo socio- económico y familiar, motivo del trabajo y para que se respeten sus derechos consagrados en la Constitución de la República.

Por ello, es importante y se requiere plantear medidas de protección a los testigos para que no sean intimidados por sus empleadores para que promuevan la valoración de la prueba para determinar el despido intempestivo.

## **Objetivos**

### **General**

Investigar por qué la intimidación al testigo del trabajador por parte del empleador genera problemas para determinar el Despido Intempestivo, en el Juzgado del Trabajo de Cotopaxi en el último semestre del 2009

### **Específicos**

- Confirmar que existe la intimidación por parte del empleador a los testigos del trabajador para demostrar el Despido Intempestivo.
- Comprobar que el Despido Intempestivo de los trabajadores genera problemas en su desarrollo social y económico.
- Elaborar una alternativa de solución para evitar que el Despido Intempestivo no perjudique su desarrollo social familiar.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes investigativos**

Realizando un recorrido por las principales Bibliotecas de la Universidades que ofertan la carrera de Derecho en la ciudad de Ambato, existen algunas investigaciones que pueden dar apoyo a la presente cuyos títulos son:

El despido Intempestivo en el Contrato Individual de Trabajo, de Nancy Páez Solórzano del 2006.

La Oralidad en el Juicio Laboral. También Análisis de los Medios de Prueba en Código Civil Ecuatoriano, de Jorge Moreno Valverde del año 2007.

Análisis de los medios de Prueba del Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano, de Marco Garcés Mera.

Como referente bibliográfico, la investigación se basará en los siguientes libros, códigos y leyes: El Derecho en la Legislación Ecuatoriana de Vásquez López Jorge, Compendio de Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Procesal Civil Practico, Tomo I y II de Moran Sarmiento, Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador de Larrea Holguín.

Dentro del Código de Procedimiento Civil encontraremos: Libro II, Titulo I sobre Los Testigos y las Pruebas.

En el Código del Trabajo nos ubicaremos dentro del Título I, Capítulo X que habla del Despido Intempestivo y el Desahucio.

## **Fundamentación**

### **Filosófica.**

El paradigma de la investigación es crítico - propositivo como una alternativa para la investigación social que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

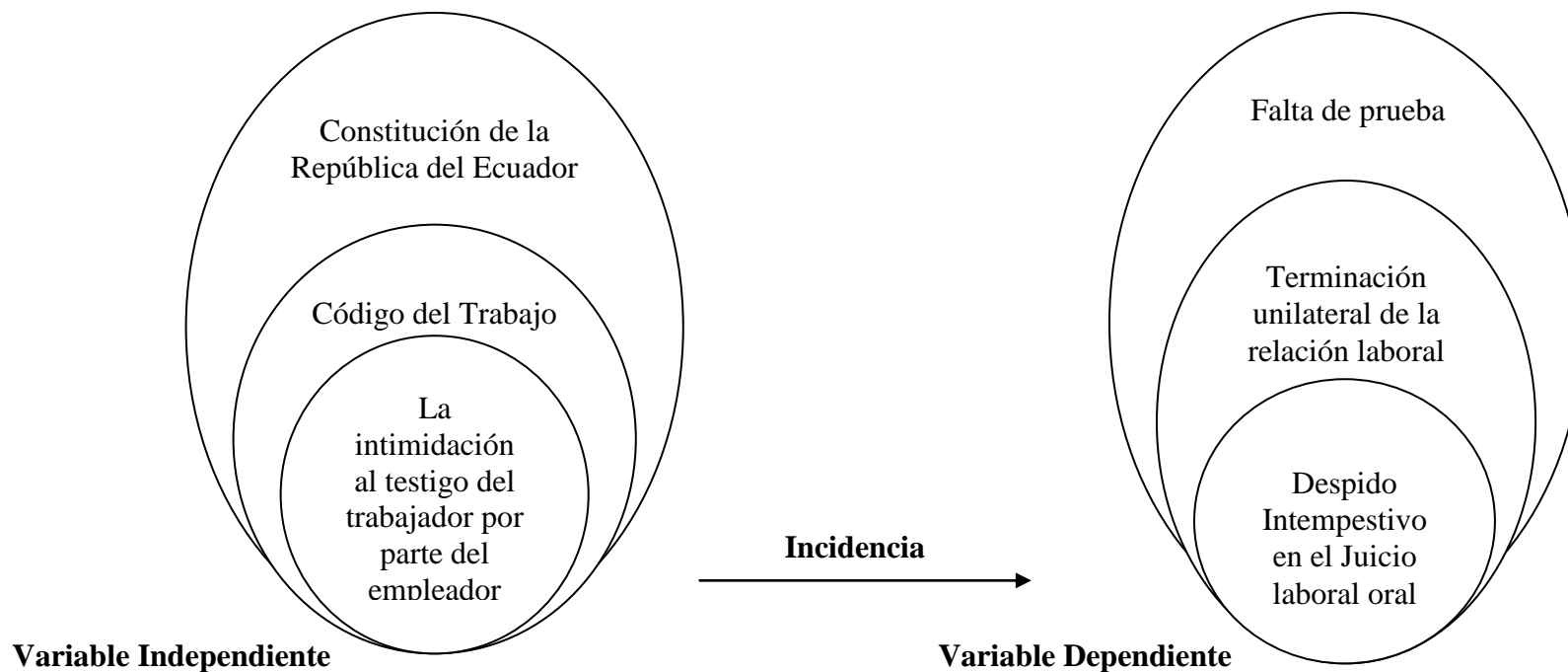
Uno de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación de la dinámica de las contradicciones que genera cambios profundos.

### **Legal.**

El Trabajo de investigación se sustentará en la Constitución de la República en su Título VI, Capítulo sexto que se refiere a las formas de trabajo y su retribución.

También se sustentará en el Código del Trabajo, en los Arts. 185 y 188 que se refieren a la Bonificaciones por Desahucio y al Despido Intempestivo en su orden.

## Categorías Fundamentales



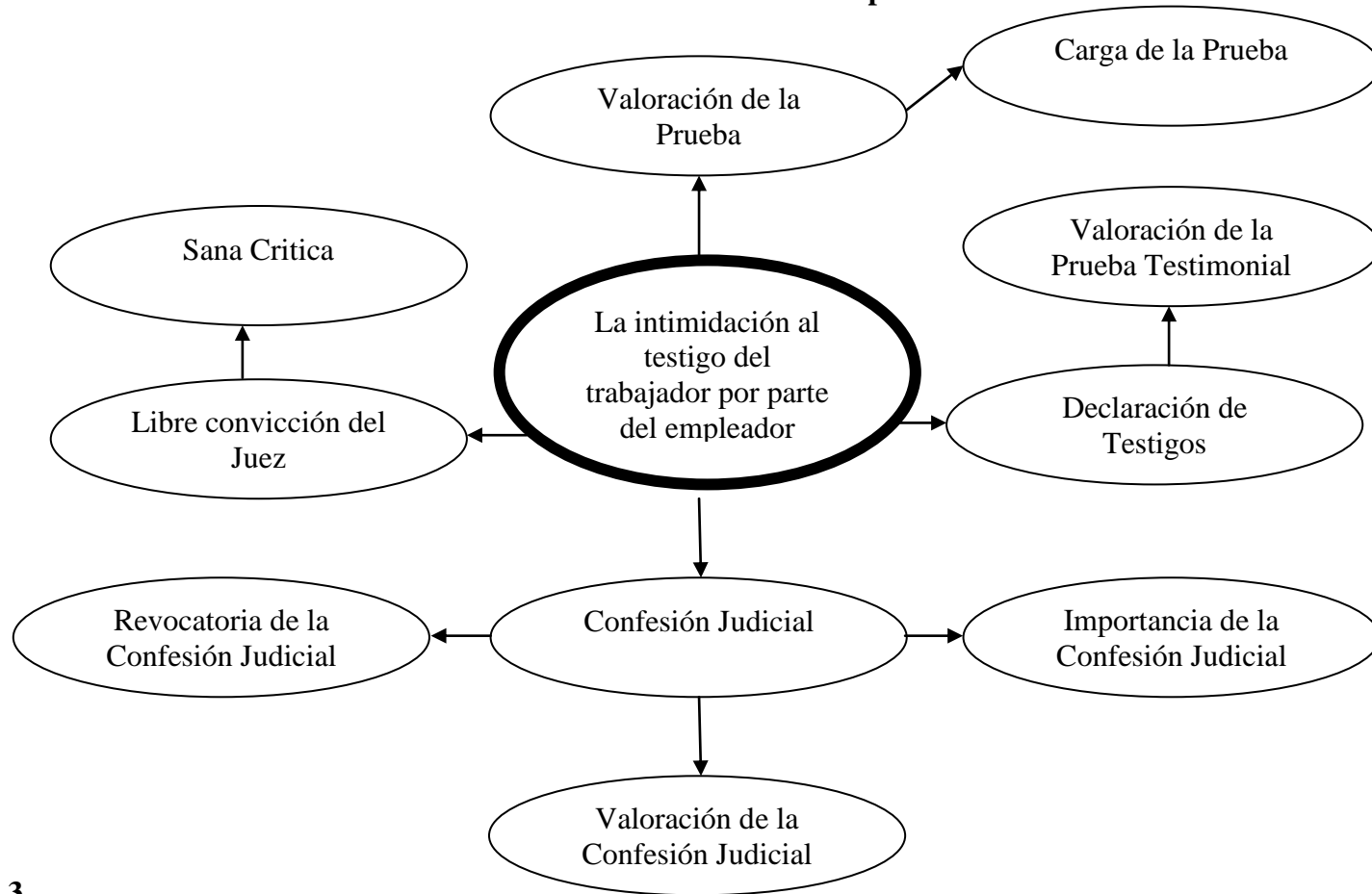
**Gráfico No. 2**

**Elaborado por:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla



### Rueda de Atributos de la Variable Independiente

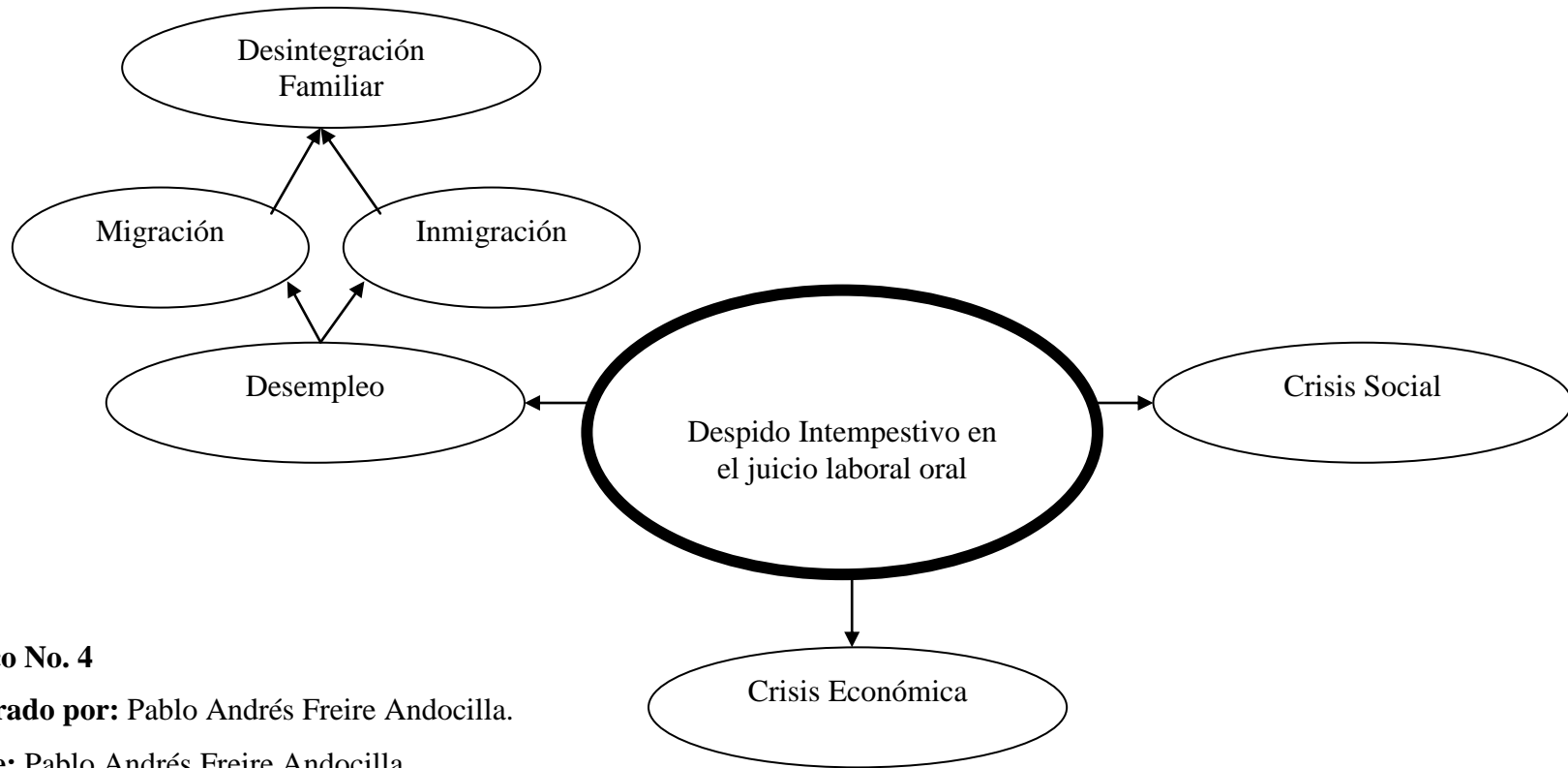


**Gráfico No. 3**

**Elaborado por:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

### Rueda de Atributos de la Variable Dependiente



**Gráfico No. 4**

**Elaborado por:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

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

Para Guillermo Cabanellas de la Torre en su Diccionario Jurídico elemental en la pág. 126 nos da un concepto de trabajo que dice: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”.

Para empezar es muy importante, tomar en cuenta lo que nos expresa nuestra Constitución de la República del Ecuador vigente.

### ***Título II***

#### ***Capítulo Sexto***

##### ***Sección Octava***

#### ***Trabajo y Seguridad Social***

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

### ***Título VI***

#### ***Capítulo sexto***

##### ***Sección tercera***

#### ***Formas de trabajo y su retribución***

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

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

*1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*

*2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*

*3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*

*4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*

*5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*

*6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*

*7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.*

*De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*

*8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá*

*su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*

*9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*

*10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*

*11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*

*12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*

*13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*

*14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*

*15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*

*16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.*

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

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

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

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

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

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

*Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.*

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

*Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.*

*Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.*

*Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones.*

*Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.*

*Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se*

*prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.*

*El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.*

*Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.*

*Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.*

*Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.*

*Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.*

*Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.*



*Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.*

*La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.*

## **Código del Trabajo**

Para el Dr. Jorge Vásquez López en su libro Derecho Laboral Ecuatoriano nos manifiesta: El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, como 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. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.

### ***Título I***

#### ***Capítulo X***

*Bonificaciones por desahucio.- (Art. 185 del Código del Trabajo).- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por*

*ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.*

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

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

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

*Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,*

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

*La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.*

*Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.*

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

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

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

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

**Título VI**  
**Capítulo III**

*Comparecencia de testigos.- (Art. 601. del Código del Trabajo).- Si el testigo no residiere en el lugar del juicio, cualquiera de las partes podrá solicitar su*

*comparecencia ante el juez, consignando previamente la cantidad prudencial que éste determinará para cubrir los gastos de traslado, retorno y estadía.*

*Sólo en el caso de imposibilidad física del testigo para trasladarse, el juez podrá deprecar o comisionar la diligencia.*

*Limitación del número de repreguntas.- (Art. 602. del Código del Trabajo).- El número de repreguntas para los testigos no podrá exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal. Si de hecho excediere, aquel interrogatorio se tendrá como no presentado.*

### **Intimidación al Testigo del Trabajador por parte del Empleador.**

La Intimidación laboral, aunque es una situación más común de lo que se cree, lamentablemente no existe para el derecho positivo ecuatoriano. En países donde la ciencia del derecho se encuentra más desarrollada, España, por ejemplo, los trabajadores que son víctimas de este mal ya pueden acudir a las autoridades para hacer respetar sus derechos y buscar la protección jurídica adecuada.

Según la enciclopedia virtual <http://en.wikipedia.org/wiki/Unemployment>, la intimidación laboral a los testigos del trabajador es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, subalternos o superiores.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas”.

Generalmente este tipo de conducta dejará pocos o ningún de los trabajadores despedidos intempestivamente se quedan sin prueba en el juicio laboral, si el grupo de compañeros trabajadores jamás presentaría un testimonio en

contra del hostigador que ostenta un rango jerárquico superior, etc., por lo cual para el campo del derecho esto constituye un obstáculo adicional. En muchos de los casos, el trabajador intimidado terminará cansándose de batallar cada día contra estas injusticias y presentará su renuncia “voluntaria” o simplemente exteriorizará todos sus sentimientos contenidos y ofenderá al agresor, ante lo cual los superiores le pedirán su salida de la organización. Sería interesante, que aún a manera de investigación, en la Inspección del Trabajo se consulte a los trabajadores que terminan sus relaciones laborales por “renuncia voluntaria”, los verdaderos motivos para dejar sus puestos de trabajo.

Por esta causa es que los compañeros de trabajo influyen para poder presentar testigos en el Juicio laboral y poder determinar el despido intempestivo.

Se hace imperativo que el legislador, sobre la base de una discusión amplia y profunda del tema de la intimidación del testigo por parte del empleador, promueva reformas a la legislación laboral, tanto en el ámbito privado como en el público, que otorgue a los trabajadores y a los servidores las debidas garantías, que establezca conductas típicas, procedimientos claros, y que incluya sanciones para los agresores y medios indemnizatorios para las víctimas. De esta manera se estaría quitando un velo a la triste realidad de miles de trabajadores que padecen verdaderos martirios y traumas cuando deberían más bien gozar de todo el respaldo legal e institucional para realizar sus actividades con armonía, alegría y satisfacción.

#### **Gaceta Judicial serie XVI No.4.-**

Oportuno es señalar que la prueba testifical ha venido paulatinamente en descrédito en el acontecer procesal ecuatoriano en razón de que los testigos lejos de deponer con veracidad e imparcialidad sobre los hechos sobre los cuales el juzgador aprecia y juzga hechos ocurridos en el pasado, deponen como en el caso presente con ligereza y acomodo con el premeditado y proditorio de ajustar al querer de las partes a las que pretenden favorecer.

### **Valoración de la Prueba.-**

La valoración de la prueba corresponde en exclusiva al juez. Consiste en la actividad que realiza el juez para determinar la efectividad de la actividad probatoria de las partes, es decir, determinar si realmente los medios propuestos y rendidos por las partes fueron idóneos y realmente llevaron a la convicción de ser ciertos los hechos alegados.

La doctrina ha señalado varios sistemas para la valoración de la prueba por parte de los jueces. Así: sistema de la prueba legal, consiste en una valoración reglada por la ley que obliga al juez. Es un sistema formalista, pues el Código Procesal Civil regula la formalidad de la prueba. Pues existen actos jurídicos, donde el medio probatorio está inmerso en él, de manera que la apreciación del juez, es concebida de antemano; dado que en materia de actos y contratos el principio dominante es el de la prueba legal; (la ley limita los medios de prueba, en unos casos dando preferencia a la prueba escrita sobre la oral).

Las dos situaciones contrarias pero que reglan las posiciones del juez frente a los medios de prueba. Lo mismo ocurre frente a las pre-sunciones legales; que el juez las debe invocar, a menos que las partes (uno o ambos) hayan probado lo contrario de la presunción.

### **Carga de la Prueba.-**

¿A quién le toca probar en un juicio? En principio al actor; este tiene que justificar sus pretensiones, entonces la fuerza de esta obligación recae sobre él. Carga es la obligación que surge en el proceso para las partes y cuyo incumplimiento puede traer consecuencias -algunas previstas en la ley- para asuntos puntuales; de manera general, por la incidencia que ésta tiene en los términos de la sentencia.

El Código Procesal Civil trae algunas disposiciones que norman el funcionamiento de esta obligación (la carga de la prueba), así dice el Art. 114 del Código de Procedimiento Civil.- «Cada parte está obligada a Probar los hechos que alega excepto los que se presumen conforme a la ley». Esto, significa que tanto para demostrar las pretensiones planteadas en la demanda, como para probar la oposición a la demanda, y las excepciones; situación que responde a la formula romana «Actori incumbit probatio; reus in excipiendo fit actor». Al actor o demandante le corresponde probar; pero el reo o demandado al excepcionarse, actúa también como actor, y se torna en obligado a probar su excepción.

Art. 113 Código de Procedimiento Civil.- «Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio y que ha negado el reo.

El demandado no está obligado a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa.

Se entiende que en estas circunstancias, solamente están en el litigio los hechos expuestos por el accionante y como la controversia gira fundamentalmente sobre la probanza de hechos; entonces la carga de la prueba sólo obliga a la parte accionante.

En cambio si existe negativa por parte del demandado, pero que ésta a su vez contenga afirmaciones vinculadas con el hecho o cosa materia del litigio, esas afirmaciones responden a hechos que si le permitirán al demandado aportar pruebas relacionadas con esas afirmaciones; se reparte en este caso la carga de la prueba.

Art. 116.- Código de Procedimiento Civil.- Las pruebas, deben concretarse al asunto que se litiga y a los hechos sometidos al juicio".

La carga de la prueba, solo para el accionante y no para el demandado no siempre será prudente y conveniente para éste. Las contiendas se ganan por la

prueba que se aporte; de manera que si el demandado no aporta ninguna seguramente será condenado.

Art. 114 segundo Inciso Código de Procedimiento Civil.-.- Cualquiera de los litigantes puede rendir pruebas contra los hechos propuestos por su adversario.

Esta es si se quiere una carga relativa para el demandado que no ha expresado ninguna oposición a la demanda, ni ha deducido excepciones; eso le hubiera permitido establecer una contradicción en el proceso y esgrimir cualquier clase de prueba; pero si solamente se refiere a prueba contra los hechos del demandante es una prueba, que no se puede referir a una posición asumida en el proceso -fundada y sustentada en excepciones- (contestación a la demanda) sino a la simple y puntual actitud de demostrar que los hechos que invoca el demandante no fueron como los asegura; pero ¿por qué no son así? no lo ha dicho el demandado; eso lo hubiera afirmado en su contestación y esa alegación le hubiera dado carga de prueba.

Las presunciones previstas por la ley como su nombre lo indica son conclusiones establecidas en la ley; pero que de ninguna manera recogen verdades absolutas, por lo que pueden ser desvirtuadas si se esgrime prueba en contrario, de modo que frente a una situación pre-establecida por la ley como presunción, pueden las partes establecer lo contrario; las presunciones alivian la carga de la prueba para las partes; es un medio que está más a la orden de los jueces para la valoración de toda la prueba aportada.

### **Declaración de Testigos.-**

La palabra Testigo proviene de la Latina Testis, que designa, persona que da fe. En este mismo tenor, encontramos los vocablos Testor, Testificor, que significan: Declarar, Testificar, Atestiguar, Probar.



Cada parte tiene a sus propios testigos que los prepara para la contienda; elabora el interrogatorio, donde la pregunta medular es la última, y que se refiere a la razón de sus dichos, esto es, el porqué de su declaración.

El testimonio puede basarse en hechos acaecidos en el pasado o hechos que existan en el presente. Es decir, que la percepción del hecho y su acontecimiento pueden producirse tanto con anterioridad a la declaración del testigo, como en el curso del proceso.

Las personas que sean oídos en calidad de testigos prestarán juramento de decir la verdad. El juez les advertirá que incurrirán en penas de multa y prisión en caso de falso testimonio. Las personas que sean oídas sin prestar juramento, serán informadas de su obligación de decir la verdad.

Se trata esencialmente de una actividad conferida al Juez para decidir de acuerdo a su íntima convicción, el valor que le merezca este tipo de prueba.

La política del testimonio tiende cada día más a la desformalización, pues va evolucionando hacia un sistema de libre convicción más amplio, donde el juez cuenta con una mayor facilidad de criterio.

### **Gaceta Judicial serie XVI No. 3.-**

La prueba testifical a la que se acude comúnmente en el proceso ecuatoriano tiene por objeto demostrar al justiciador que los hechos afirmados por las partes efectivamente han ocurrido.

Es de tal naturaleza e importancia este medio de prueba que a través de él, el juez trata de mirar y calificar en el presente hechos y situaciones fácticas que han ocurrido en el pasado. De allí pues que para que la prueba de testigos sea idónea y eficaz debe ser de tal jerte veraz y confiable, capaz de que el administrador de justicia pueda a través de ellas llegar a conclusiones valederas,

fidedignas y justas en armonías con lo expuesto en el Código de Procedimiento que exige a los deponentes que cumplan imperiosamente con los requisitos de edad, conocimiento, probidad e imparcialidad.

### **Valoración de la Prueba Testimonial.-**

La prueba testimonial a la que se acude comúnmente en el proceso ecuatoriano tiene por objeto demostrar al juez que los hechos afirmados por las partes efectivamente han ocurrido.

Los jueces aprecian esta prueba de acuerdo con su sana crítica.

El Juez en el análisis de esta prueba; orientada con suficiente imparcialidad a extraer la coherencia, armonía concordancia entre los testigos respecto de los hechos, (que son motivo de juicio) de no existir estos elementos será una prueba insuficiente; no será sana crítica por su parte, si el juez acepta parcialmente un testimonio para favorecer a uno de los litigantes; o si acepta su conjunto testimonios incoherentes e inconexos entre ellos.

Es obligación de los jueces según lo establece el artículo 211 del código de procedimiento civil, apreciar la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos conforme a las reglas de la sana crítica teniendo en cuenta a la razón que estos hayan dado de sus dichos y las circunstancias que ellos concurran.

Oportuno es señalar que la prueba testimonial ha venido paulatinamente en descrédito en el acontecer procesal ecuatoriano en razón de que los testigos lejos de deponer con veracidad e imparcialidad sobre los hechos sobre los cuales el juzgador aprecia y juzga hechos ocurridos en el pasado, deponen como en el caso presente con ligereza y acomodo con el premeditado y proditorio afán de ajustar al querer de las partes a las que pretenden favorecer.

## **Gaceta Judicial serie XVI No. 2**

Es la obligación de los jueces según lo establece el Art. 207 del C.P.C, apreciar la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos conforme a las reglas de la sana crítica teniendo en cuenta a la razón que estos hayan dado de sus dichos y las circunstancias que ellos concurren.

### **Confesión Judicial.-**

Es una declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un Derecho.

Esta definición legal concreta el interrogatorio a preguntas contra la persona del confesante respecto de un hecho o un derecho contra sí misma, por lo tanto las preguntas serán improcedentes si se refieren a hechos ajenos a quien declara, puesto que no es testigo de hechos o derechos ajenos a la persona que confiesa.

Por otra parte, la oportunidad de la confesión judicial se aparta del Art. 126 del Código de Procedimiento Civil, que es la ley supletoria, frente a este artículo que se incorpora al Código del Trabajo, que es la ley especial, que dispone que la oportunidad para pedir la confesión judicial es en la audiencia preliminar, que debe practicarse dentro del término de veinte días y mediante un solo señalamiento y no dos como ocurre en el procedimiento común. Por tanto, si quien fuere llamado a confesar no concurre en día y hora señalados, o si concurriendo se negare a declarar, se lo podrá tener por confeso, imponerle multa u obligarlo a comparecer por la fuerza pública, por tanto, este único señalamiento deberá hacerlo con las prevenciones de ley.

Igual ocurrirá si la confesión es solicitada sin pliego de preguntas, ofreciendo hacer el interrogatorio en forma verbal en la audiencia definitiva.

Adicionalmente, en esta audiencia, las partes pueden solicitar la confesión judicial de la otra parte, y la declaración puede receptarse en la audiencia definitiva, las preguntas pueden formularse verbalmente y el juez debe calificarlas al instante, su número no excederá de treinta.

### **Gaceta Judicial N° 14 serie XVI 203**

Es importante destacar la trascendencia de la confesión judicial, que es la madre de las pruebas, pero debemos tener presente que si bien la confesión judicial para que constituya prueba debe reunir los requisitos del Art. 121 del Código de Procedimiento Civil.

La alegación de despido intempestivo se debe demostrar; al efecto, al evadir la confesión judicial sin justificativo legal el demandado (Art. 131 C.P.C.), la declaratoria de confeso en su contra tiene valor de prueba plena, pues evidencia la terminación de la relación contractual por voluntad unilateral del empleador.

Gaceta Judicial N° 14 Serie XVI. 203

### **Importancia de la Confesión Judicial.-**

Esta prueba es catalogada como una de las más importantes y trascendentes para la vida de un juicio; es la reina de las pruebas; tanto que entre sus efectos más importantes, tiene aquel de terminar el proceso cuando el demandado confesante ha aceptado la verdad de los fundamentos y pretensiones contenidas en la demanda.

Los más importantes efectos de la confesión se dan contra el propio confesante, y no contra terceros; el espíritu que persigue esta clase de prueba es extraer del confesante, de manera libre y voluntaria bajo el condicionamiento de su palabra empeñada por su fe, o por su honor, hechos que se refieren a su conducta, a sus actos y que tienen interés a su contradictor. Lo que acepte, niegue o rechace será de exclusiva responsabilidad; sin embargo, de manera indirecta con

la confesión pueden resultar comprometidos en la controversia terceros, y el propio contradictor puede ver agraviado su carga de prueba en juicio.

### **Valoración de la Confesión Judicial.-**

La confesión será una prueba concluyente cuando se haya hecho de una manera explícita, pura y llana, respecto de los hechos preguntados que no dejen ningún espacio para la duda y la incertidumbre; el juez no tendrá inconveniente para adecuarla a los motivos del juicio, pero si la confesión ha dejado dudas, por cuanto ha sido lo suficientemente clara; más bien, bastante ambigua; debe operar la llamada sana crítica; este amplio campo de libertad que tienen los jueces para valorar una prueba limitado solo por su versación y correcto proceder (Art. 123 y 124 del Código de procedimiento Civil).

El juez debe apreciar en su conjunto la confesión rendida; no puede examinarla por partes; ni aceptar lo desfavorable para el confesante y rechazar lo que le pueda beneficiar; y que pueden modificar los hechos alegados por el demandante; pues, los ha atado en forma tal que difieren de la magnitud o connotación advertidas por el demandante.

### **Revocatoria de la Confesión Judicial.-**

Hechos falsos, error de hecho. Dos aspectos que hay que considerar para la procedencia de la revocatoria de la confesión y que tienen que ver con vicios de la voluntad. En el primer caso se refiere a hechos declarados por el confesante, Que resultan falsos, una confesión practicada sobre hechos falsos, no presta ningún mérito probatorio. Otra situación diferente es el error de hecho. El confesante tuvo una equivocada apreciación sobre determinado hecho y, logra comprobar posteriormente esa equivocación; se podrá solicitar la revocatoria de esa parte de la confesión, o puntualmente de algún hecho, concreto que está formando parte de la confesión.

### **Libre convicción del Juez.-**

Consiste en dejar al juez en absoluta libertad, para apreciar los medios de prueba y formar su convicción de acuerdo con lo que nuestra ley llama la SANA CRITICA.

Participan de este sistema el conocimiento, la versación, la moral del juzgador, su experiencia; capaz de que su decisión esté llena de razón y de lógica, que pueda explicar el porqué acepta unas pruebas y desecha otras por ejemplo; y el porqué de su valoración.

### **Sana Critica.-**

La sana crítica es la operación intelectual realizada por el juez y destinada a la correcta apreciación del resultado de las pruebas judiciales, realizada con sinceridad y buena fe. Ha sido definida como "la lógica interpretativa y el común sentir de las gentes" y como la combinación de criterios lógicos y de experiencia que debe aplicar el juzgador.

Las reglas de la sana crítica no constituyen un sistema probatorio distinto de los que tradicionalmente se han venido reconociendo. Se trata más bien de un instrumento que el juez está obligado lógicamente a utilizar para la valoración de las pruebas en las únicas circunstancias en que se encuentra en condiciones de hacerlo, esto es, cuando la legislación no lo sujeta a un criterio predeterminado. El principio exige que el juez motive y argumente sus decisiones. Dado que se aplica exclusivamente en aquellos casos en los que el legislador ha entregado al juez el poder de valorizar libremente dicho resultado, se opone, en este sentido, al concepto de prueba legal o tasada, donde es la Ley la que fija el valor de la prueba.

### **Gaceta Judicial serie XVI No. 3**

Las reglas de la sana crítica no se hallan consignadas en ningún precepto legal concreto y taxativo que haya podido citarse como infringido, y por lo tanto, tal expresión no obliga a la sala de instancia a seguir un criterio determinado.

La facultad de valorar la prueba practicada, le permitirá al juez apelar a su propia y particular iniciativa, para ordenar de oficio la ejecución de algún medio probatorio que considera indispensable para la formación de su convicción. Esta facultad le proporciona al juez un papel más dinámico en la sustentación de una causa; lo convierte realmente en el juzgador que quiere la sociedad; no al hombre que por su actitud totalmente pasiva puede hasta convertirse en cómplice de los abusos contra la función judicial, tomar a los jueces como instrumentos para fines solamente de presión.

La justicia de hoy reclama más presencia del juzgador. De manera que esta facultad prevista en el Art. 118 del Código de Procedimiento Civil, debe ser aplicado por los jueces; inclusive la que se refiere a la posibilidad de preguntar a los testigos que hubieren declarado en esta medida se podría limitar el abuso indiscriminado de este tipo de prueba, y superar aquella etapa de que cada parte tiene y prepara a sus testigos, por su origen, parcializados, comprometidos, etc.

#### **Falta de Prueba**

Los hechos se prueban dentro y por medio de una fase o actividad de proceso que Universalmente se llama LA PRUEBA, a la que en consecuencia se puede definir como:

“Aquella actividad procesal encaminada a producir en el Juez el convencimiento de la verdad ó no verdad de una alegación de hecho; o bien a fijar los hechos necesitados de prueba como datos, independientemente de ese convencimiento, en

virtud de una regla de valoración legal. En este último caso hablamos de prueba legal en oposición de prueba libre”

Dentro del derecho procesal nos referiremos específicamente a la metodología probatoria, considerándola como la más fundamental en los diferentes eslabones que componen el proceso del juicio laboral.

Cuando una persona se presenta ante la autoridad afirmando que se ejecutaron ciertos hechos (por ejemplo, que hubo Despido Intempestivo) lo que en realidad está haciendo, no es probar los hechos, sino tan sólo afirmar que a su juicio ocurrieron.

De manera semejante, el que se auto considera ofendido, al denunciar cierta conducta sólo afirma que a su juicio se ejecutó tal conducta. De lo que se sigue, que si la autoridad desea saber si realmente ocurrió tal evento, tiene a su vez que practicar por sí o por medio de otros, ciertos procedimientos que le permitan verificar o rechazar como cierta la afirmación del denunciante.

En este sentido, los procedimientos realizados permiten al investigador cerciorarse de un dato afirmado. Este cercioramiento o verificación de que se ejecutó o no tal conducta, es lo que conocemos como prueba.

A falta de prueba por parte del trabajador no se cumple la actividad probatoria, que va desde la proposición, intercambio, recepción y valoración de la prueba Y esta falta de prueba le puede llevar al trabajador a no poder probar el Despido Intempestivo y que no se le pague lo justo por indemnizaciones en el Juicio Laboral.

### **Terminación Unilateral de la Relación Laboral**

El Diccionario de Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas Sociales en su pág. 207 nos manifiesta: Habitualmente aplicado en derecho laboral, este término señala



una causa de extinción de las relaciones laborales que generalmente tiene como base el desistimiento de emplear del empresario.

En las legislaciones modernas se suele diferenciar entre el despido justificado y el injustificado, radicando la diferencia principal en que el segundo de ellos lleva implícito el pago de una indemnización calculada generalmente en relación con la antigüedad del empleado.

El despido o terminación del contrato de trabajo ejecutado por el empleador, por causas justas, se produce, previo visto bueno, fundamentado en causas imputables al trabajador, tales como: faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; y, por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

En la práctica, erróneamente se les han llamado causas de visto bueno, pero estrictamente constituyen causas para el despido del trabajador, es decir, para terminar el contrato de trabajo, para lo cual se requiere del visto bueno, y, lógicamente, para fundamentar este trámite es necesario explicar las causas para despedir al trabajador

En términos generales, la terminación de la relación laboral está asociado a la conducta del empleador contra el Trabajador, sin embargo, la relación laboral

puede terminar por causas alegadas por el trabajador en contra del empleado, y aunque técnicamente no se puede hablar de despido del empleador, se le ha reconocido como una forma de despido indirecto, por el cual el trabajador busca o se ve forzado a la terminación del contrato de trabajo.

Finalmente, fuera de las causas justas por las cuales puede terminar el contrato de trabajo, sea alegado por el trabajador o por el empleador, se prevé al despido intempestivo, o como lo denomina la doctrina: sin causa justa, obviamente esta no es una facultad prerrogativa reconocida por la ley y de que goza el empleador, sino que más bien es una situación irregular que se pretende normar a fin de reparar los posibles daños y perjuicios que se ocasione al trabajador.

### **Despido Intempestivo**

El Diccionario de derecho laboral del Dr. Alberto Jhayya en su pág. 49 nos manifiesta: El despido intempestivo es una forma de terminación irregular del contrato de trabajo, ejecutada por el empleador sin causa justa; o cuando teniendo causa justa, lo hiciera sin el respectivo desahucio o sin el visto bueno.

Es una forma arbitraria de terminación del contrato de trabajo imputable al empleador; a diferencia del despido indirecto, el despido intempestivo es exclusivo del empleador, no cabe la idea de este tipo de acto sea ejecutado por el trabajador, ni siquiera cuando se trata del abandono intempestivo; ; dice que es irregular en tanto no existe reconocimiento legal de que sea una forma legítima de terminar el contrato de trabajo, pese a que existan regulaciones en el Código del Trabajo que tratan de normar este fenómeno. A la vez es arbitrario en razón de que rompe la estabilidad laboral de forma injustificada, sin previo aviso, podría decirse en forma imprevista.

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, como 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.

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

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, el no permitir el ingreso del trabajador a la empresa, una notificación sin causa legal. etc.

Ahora bien, a diferencia de otras legislaciones, la ecuatoriana no menciona como "despido sin causa justa" al despido intempestivo, ya que éste funciona incluso cuando el empleador ha tenido causa justa para despedir al trabajador, pero se convierte en irregular e intempestivo cuando no sigue los cauces legales para hacer valer dichas causas que le podrían justificar al despido, como por ejemplo, si el empleador tuviera un trabajador que incurra en agresiones verbales y hasta físicas en su contra, si el empleador dispone que no retorne a su trabajo en forma verbal, sin la petición del visto bueno previamente y concedido éste, el acto ejecutado por este empleador será causa de despido intempestivo, con las consecuencias jurídicas y legales correspondientes que devienen en importantes indemnizaciones.

En la legislación ecuatoriana no existe un listado amplio y reunido de causales en las cuales se produce el despido intempestivo, sin embargo, existen casos que las propias normas van identificándose algunos actos que derivan en él, por ejemplo, como cuando se produce el cambio de ocupación del trabajador sin su consentimiento, la ley le otorga los efectos de despido intempestivo, o cuando

el empleador debiera recibir de retorno al trabajador en su puesto de trabajo y no lo hace. De igual forma, la ley cumple una función preventiva de estas situaciones irregulares, cuando advierte que un trabajador no puede ser objeto de este tipo de despido, por ejemplo, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, menciona la ley, bien hubiese podido decir únicamente, no podrá ser objeto de despido, pero para ser más directa y ejemplificadora, la ley utiliza esta fórmula.

La indemnización en caso de despido intempestivo será: de un monto de tres meses de remuneración en caso de que el trabajador haya servido al empleador hasta por tres años; un mes de remuneración por cada año de servicio cuando le haya servido por más de tres años con un límite de veinte y cinco meses de remuneración, sin perjuicio de otros haberes no cancelados y por los que pudiera pedirse otro tipo de reconocimiento, o de otras prestaciones como la jubilación patronal de ser un trabajador de más de veinte años de servicio y menor a veinticinco

La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la Ley, origina sanciones de tipo económico que en distintas épocas se ha aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos.

La indemnización, según Rafael de Pina en su Diccionario de Derecho, es la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes, también dice que es "El resarcimiento de un daño o perjuicio".

Consideramos también a la indemnización, como una sanción que se impone a quien infringe alguna norma. Criterio que se encuentra en el art. 188 de nuestro Código Laboral, para quienes no respetan la estabilidad o dan por

terminado el contrato de trabajo sin causa legal, norma que dice: El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo de servicio.

**Gaceta Judicial, serie XII, N° 8.**

Deber de los funcionarios del orden judicial y administrativo es velar por la garantía de los derechos del trabajador y no se cumpliría este mandato de la Ley si se analizara con rigorismo literal el texto de los reclamos del trabajador.

**Crisis Socio-Económica.-**

La presencia de un elevado desempleo es un problema tanto económico como social. Como problema económico, es un despilfarro de valiosos recursos.

El desempleo impone un costo en la economía como un todo, debido a que se producen menos bienes y servicios.

El coste económico del desempleo es ciertamente alto, pero el social es enorme.

Ninguna cifra monetaria refleja satisfactoriamente la carga humana y psicológica de los largos períodos de persistente desempleo involuntario. La tragedia personal del desempleo ha quedado demostrada una y otra vez.

La pérdida de un ingreso fijo, es la causa de un sin número de problemas tanto en el individuo como en la sociedad en la cual se desarrolla.

Como problema social es una fuente de enormes sufrimientos, ya que los trabajadores desempleados tienen que luchar con una renta menor. Durante los períodos de elevado desempleo, las dificultades económicas también afectan a sus emociones y a la vida familiar.

## **Desempleo.-**

Es una situación en la que se ve envuelta la persona como consecuencia de la pérdida del empleo o puesto de trabajo, cuando por su condición personal y capacidad puede y quiere trabajar.

Estadísticamente el concepto de desempleado involucra a dos grupos de personas en edad económicamente activa, sin empleo y disponibles para trabajar, aquellas que han ejercido un puesto de trabajo, sin importar el tiempo, y que han quedado cesantes por cualquier causa legal o ilegal; y, aquellas que no cuentan con un empleo, sea porque no lo han hallado pese a buscarlos o porque no han comenzado a buscarlos. Se excluyen a las personas jubiladas, las incapacitadas para el trabajo y aquellas que cuentan con su propia empresa.

En definitiva, es desempleada una persona que no tiene ninguna relación laboral.

Desempleo, o desocupación de los que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

En los países en desarrollo como Ecuador existe un problema mucho más serio y generalizado, que es el del subempleo, es decir, gente empleada a tiempo parcial o gente que trabaja en empleos ineficientes o improductivos y que por tanto reciben bajos ingresos que son insuficientes para cubrir sus necesidades.

Gran parte del desempleo o del subempleo de los países en desarrollo suele ir acompañado de migraciones desde los poblamientos rurales hasta los grandes centros urbanos.

### **Migración.-**

La migración en nuestro país no es un fenómeno exclusivo, es principalmente en los todos los países subdesarrollados, se hace presente en mayor o menor medida en la casi totalidad de los países, sin embargo es una característica más acentuada del Ecuador, cuya población en edad de trabajar busca mejorar sus condiciones de vida y en ese sentido asegurar otras expectativas para sus familias, otra parte, mínima, con estudios de postgrado tienden a buscar otras expectativas para mejorar sus niveles técnicos, científicos y económicos.

Si se toma en cuenta lo anterior, la migración en gran medida es consecuencia de un proceso desproporcional del crecimiento, desempleo y desarrollo de los países, y que en cada uno, a nivel interno, se refleja en zonas y/o regiones, en particular de las zonas rurales a las zonas urbanas y de las poblaciones pequeñas a las más grandes, fenómeno que con el incremento de la tasa de natalidad, paulatinamente va creciendo la población económicamente activa dando como resultado un ejército de desocupados o que en el mejor de los casos, se les considera sub-ocupados o semi-empleados, ubicados en las actividades de la denominada economía subterránea, conceptos que sólo sirven para crear una falacia que a la vez genera un velo que oculta la realidad.

Al menos en Ecuador, la migración se convierte en una válvula de escape del creciente del desempleo y para mitigar la pobreza y pobreza extrema.

### **Inmigración.-**

Uno de los factores para la inmigración es el desempleo que existe en nuestro país, factor que origina el desplazamiento de ecuatorianos hacia el extranjero a buscar mejores condiciones de vida para ellos y sus familias. La

mano de obra empleada en el extranjero que entra legal o ilegalmente principalmente a los Estados Unidos de Norteamérica y España obtiene mejores ingresos por su trabajo que a la vez parte de ellos lo envían a sus familiares, lo que se conoce como remesas de nuestros inmigrantes.

Tales remesas, conforme pasa el tiempo van tomando grandes proporciones para ocupar en la actualidad uno de los principales lugares entre los rubros que generan divisas al país, hasta ahora después de las exportaciones de petróleo.

El problema que ahora tienen los ecuatorianos en el extranjero es la modernización evidente y necesaria que enfrenta la estructura productiva del país, la cual incorpora tecnología avanzada e intensiva en capital en menor uso de mano de obra, y especialmente no calificada; personal que enfrentan un serio problema por no encontrar fácilmente trabajo, a diferencia de otras actividades, ya que el nuevo entorno demanda otro tipo de personal y con otra capacitación.

### **Desintegración Familiar.-**

El deterioro familiar se ha convertido en un problema social contemporáneo, al reflejarse en las familias cuando la migración como la inmigración de los miembros del hogar se ha dado, y cuando por diferentes causas, estas personas no regresan periódicamente a sus hogares.

Los factores que inciden en la desintegración familiar, se relacionan en gran medida con el ambiente laboral y social en que trabajadores viven, y no pueden regresar a su país y poco a poco las relaciones entre familia se van deteriorando.

Cuando se encuentra deteriorada la integridad familiar se pierde la armonía social, porque su base se ha desintegrado, la primera consecuencia que se observa es el desamparo de los hijos que se ven privados del derecho de ser formados como personas íntegras y aptas para vivir en la colectividad.



La ausencia de los padres es una de las causas más predominantes en lo que se refiere a la seguridad familiar concierne; de éstas, la pérdida que más honda huella deja en la familia es la salida del país de los padres, principalmente de la madre, ya que el vínculo familiar desaparece, el hogar queda destruido y sin la dirección constante y abnegada que proporciona la madre.

Otra forma muy usual de desintegración familiar es la ausencia es la falta de uno de los padres que por cuestiones de trabajo ha salido de su entorno familiar y así ha desintegrado su vínculo matrimonial y formado otro.

### **Hipótesis.**

La Intimidación al testigo del trabajador por parte del empleador genera problemas para determinar el Despido Intempestivo en juicio laboral oral, en el Juzgado del Trabajo de Cotopaxi en el último semestre del 2009

### **Variable Independiente.**

La Intimidación al testigo del trabajador por parte del empleador.

### **Variable Dependiente.**

Despido Intempestivo en el juicio laboral oral.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la Investigación**

Esta Investigación está centrada en el paradigma crítico propositivo que tiene como finalidad la comprensión, identificación de potencias de cambio, la acción emancipadora en visión de totalidad completa e interacción transformativa. Se trata de una investigación comprendida en el estudio de la Valoración de la Prueba en el Despido Intempestivo.

#### **Modalidades de Investigación**

##### **Bibliografía – Documental.**

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

##### **De Campo.**

Porque el investigador acudirá a recabar información en el lugar donde se producen los hechos para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad.

## **Tipo de Investigación**

### **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.**

Trabajadores Despedidos	20
Juez del Trabajo de Cotopaxi	1
<b>Total</b>	<b>21</b>

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

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Cuadro No 1**

**Variable Independiente:** La Intimidación al testigo del trabajador por parte del empleador.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
La intimidación laboral, a los testigos del trabajador es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo.	Despido Intempestivo  Desahucio	Demanda  Petición	¿Fue despedido unilateralmente el trabajador?  ¿Tiene derecho al desahucio?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista al Juez del Trabajo de Latacunga Guía de la entrevista</li> <li>- Encuesta al trabajador Cuestionario</li> <li>- Guía de Observación al Juzgado del Trabajo</li> </ul>

**Elaborado por:** Pablo Andrés Freire Andocilla

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Cuadro No 2**

**Variable Dependiente:** Despido Intempestivo en el juicio laboral oral.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Es una forma de terminación irregular del contrato de trabajo, ejecutada por el empleador sin causa justa.	Problemas sociales  Problemas familiares	Normas  Valores  Desocupación	¿Cuáles son los daños que se ocasiona al trabajador al haber sido despedido de su trabajo?  ¿Qué problemas tiene el trabajador con su familia al haber sido despedido de su trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista al Juez del Trabajo de Latacunga</li> <li>Guía de la entrevista</li> <li>- Encuesta al trabajador</li> <li>Cuestionario.</li> <li>- Guía de Observación al Juzgado del Trabajo</li> </ul>

**Elaborado por:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

## **Técnicas e Instrumentos**

**Encuesta.-** Dirigido a los trabajadores despedidos, cuyo instrumento es el cuestionario, elaborado con preguntas cerradas que permitió recabar información sobre las variables del estudio.

**Entrevista.-** Dirigido al Juez del Trabajo de Cotopaxi, cuyo instrumento es una guía de entrevista.

**Guía de Observación.-** Dirigido al Juzgado del Trabajo de Cotopaxi para observar los juicios referentes al Despido Intempestivo cuyo instrumento es una guía de observación.

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

## Plan de Recolección de Información

**Cuadro N° 3**

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Inspector del Trabajo, testigos intimidados, trabajadores despedidos y Juez del Trabajo
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Pablo Andrés Freire Andocilla
5.- ¿Cuándo?	Ultimo semestre del año 2009
6.- ¿Dónde?	Juzgado del Trabajo de Cotopaxi
7.- ¿Cuántas veces?	2 pruebas piloto y prueba definitiva
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta, entrevista, Guía de Observación
9.- ¿Con qué?	Instrumentos: cuestionarios, entrevistas
10.- ¿En qué situación?	En el Juzgado del Trabajo de Cotopaxi

**Elaboración de:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

## **Plan de Procesamiento de Información**

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).



## **CAPITULO IV**

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

#### **Análisis de Resultados.**

Una vez concluido con la recolección de datos a través de la entrevista, encuesta; se procederá con el análisis en forma técnica y pormenorizada, lo que permitirá obtener la interpretación descifrada y científica de los resultados obtenidos de los siguientes instrumentos de recolección.

### Análisis de Resultados de: Encuesta, Entrevista

Una vez Analizados los datos adquiridos a través de la encuesta y la entrevista es necesario detallar y explicar sus resultados de la siguiente manera:

**Cuadro N°4**

**Encuestados 20 personas**

INTERROGANTES A LOS TRABAJADORES	ALTERNATIVAS					
	Si	%	No	%	total	total
1.- ¿Conoce usted sobre el trámite de los juicios laborales de procedimiento oral?	6	30	14	70	20	100
2.- ¿Cree usted que el trabajador es parte débil frente al empleador?	15	75	5	25	20	100
3.- ¿El empleador influye para que el trabajador no presente testigos en el Juicio laboral?	13	65	7	35	20	100
4.- ¿La falta de testigos es un problema para que el trabajador pueda demostrar el despido intempestivo?	17	85	3	15	20	100
5.- ¿Los compañeros de trabajo influyen para la no presentación de testigos en el Juicio Laboral?	16	80	4	20	20	100
6.- ¿Cree usted que los testigos del trabajador son intimidados por el empleador para no acudir al juicio laboral?	14	70	6	30	20	100
7.- ¿El trabajador tiene problemas socio-económicos al ser despedido intempestivamente de su trabajo?	20	100	0	0	20	100
8.- ¿Usted estaría de acuerdo que la carga de la prueba para determinar el Despido intempestivo sea del empleador?	18	90	2	10	20	100

**Fuente:** Entrevista.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

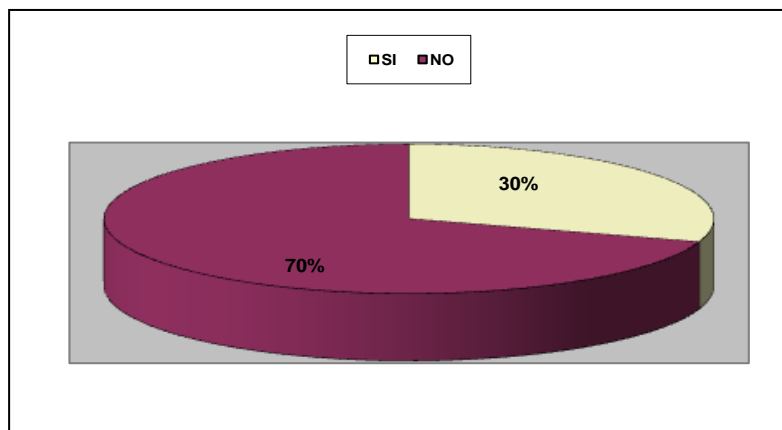
## Interpretación de Datos de la Encuesta

**Pregunta N°1:** ¿Conoce usted sobre el trámite de los juicios laborales de procedimiento oral?

**Cuadro N°5**

<b>PREGUNTA 1</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	6	30
<b>NO</b>	14	70
<b>TOTAL</b>	20	100

**Gráfico N°5**



**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Análisis.-** 14 encuestados que es el 70% manifiesta que desconocen sobre trámite de los juicios laborales de procedimiento oral, sin embargo 6 de los encuestados que son el 30% consideran que si conocen acerca del tema.

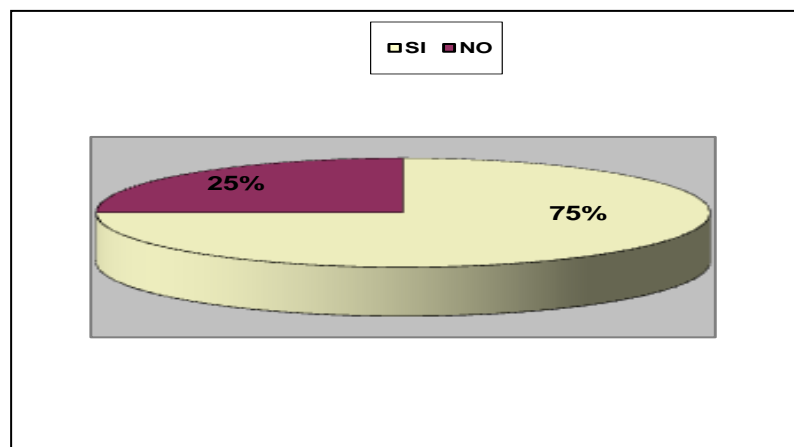
**Interpretación.-** La mayoría de los encuestados, desconocen sobre el trámite de los juicios laborales de procedimiento oral.

**Pregunta N°2:** ¿Cree usted que el trabajador es parte débil frente al empleador?

**Cuadro N°6**

<b>PREGUNTA 2</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	15	75
<b>NO</b>	5	25
<b>TOTAL</b>	20	100

**Gráfico N°6**



**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Análisis.-** 15 encuestados que es el 75% manifiestan que el trabajador es parte débil frente al empleador, sin embargo 5 encuestados que son el 25% consideran lo contrario.

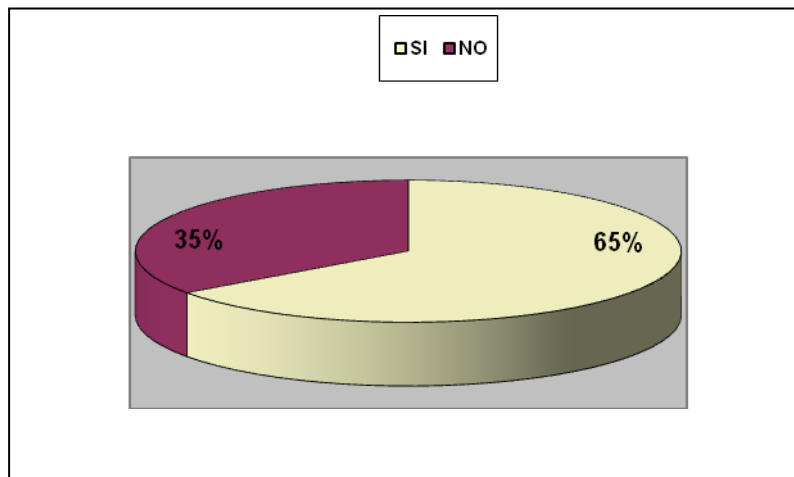
**Interpretación.-** La mayoría de los encuestados afirman que el trabajador es parte débil frente al empleador.

**Pregunta N°3:** ¿El empleador influye para que el trabajador no presente testigos en el Juicio Laboral?

**Cuadro N°7**

<b>PREGUNTA 3</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	13	65
<b>NO</b>	7	35
<b>TOTAL</b>	20	100

**Gráfico N°7**



**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Análisis.-** 13 encuestados que es el 65% manifiestan que el empleador influye para que el trabajador no presente testigos en el Juicio laboral, sin embargo 7 encuestados que son el 35% consideran lo contrario.

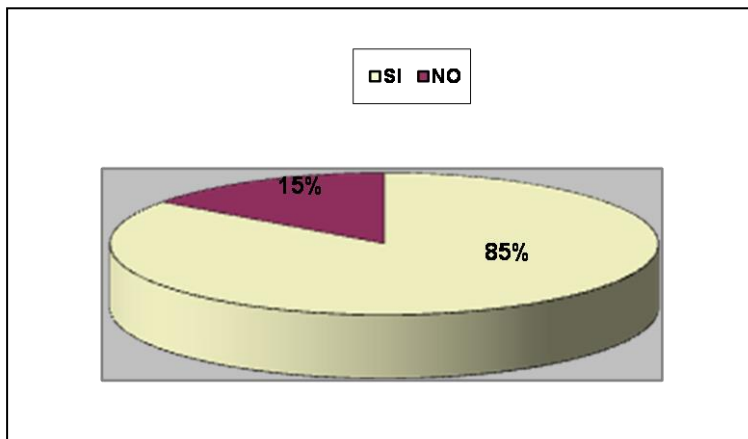
**Interpretación.-** Lo que nos da que resultado que la mayoría de los encuestados manifiestan que el empleador influye para que el trabajador no presente testigos en el juicio laboral.

**Pregunta N°4:** ¿La falta de testigos es un problema para que el trabajador pueda demostrar el despido intempestivo?

**Cuadro N°8**

<b>PREGUNTA 1</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	17	85
<b>NO</b>	3	15
<b>TOTAL</b>	20	100

**Gráfico N° 8**



**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Análisis.-** 17 encuestados que es el 85% manifiesta que La falta de testigos es un problema para que el trabajador pueda demostrar el despido intempestivo, sin embargo 3 encuestados que son el 15% consideran lo contrario.

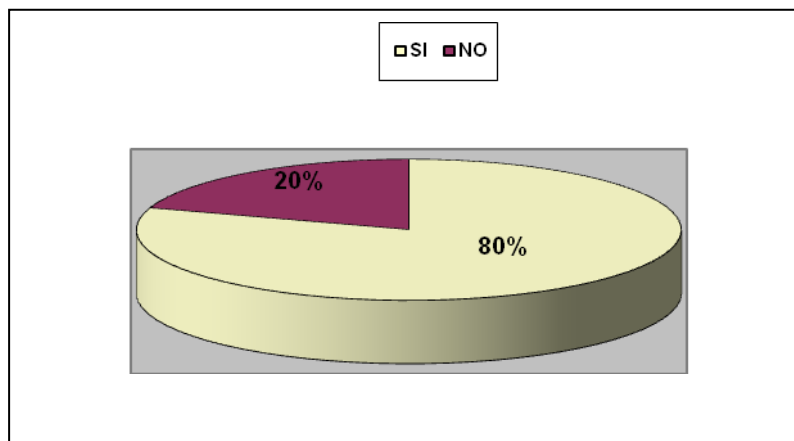
**Interpretación.-** Lo que nos da como resultado que la falta de testigos es un problema para que el trabajador pueda demostrar el despido intempestivo.

**Pregunta N°5:** ¿Los compañeros de trabajo influyen para la no presentación de testigos en el Juicio Laboral?

**Cuadro N°9**

<b>PREGUNTA 1</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	16	80
<b>NO</b>	4	20
<b>TOTAL</b>	20	100

**Gráfico N°9**



**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Análisis.-** 16 encuestados que es el 80% manifiestan que los compañeros de trabajo influyen para la no presentación de testigos en el juicio laboral, sin embargo 4 encuestados que son el 20% consideran lo contrario.

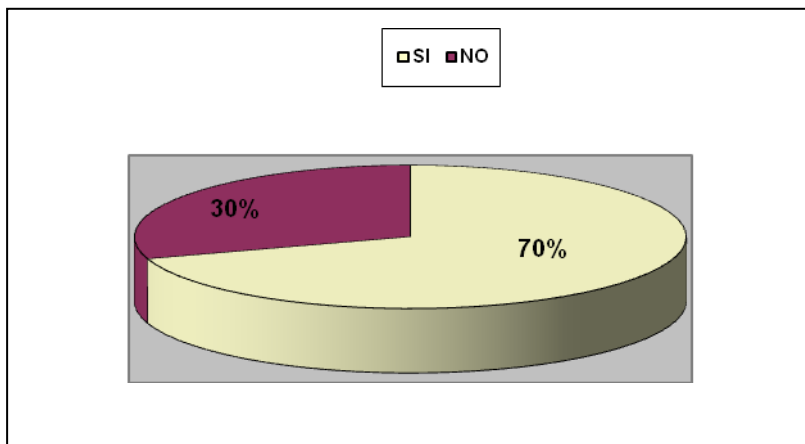
**Interpretación.-** Como conclusión nos da que los compañeros de trabajo influyen para la no presentación de testigos en el juicio laboral.

**Pregunta N°6:** ¿Cree usted que los testigos del trabajador son intimidados por el empleador para no acudir al juicio laboral?

**Cuadro N°10**

<b>PREGUNTA 1</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	14	70
<b>NO</b>	6	30
<b>TOTAL</b>	20	100

**Gráfico N°10**



**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Análisis.-** 14 encuestados que es el 70% manifiesta que los testigos del trabajador son intimidados por el empleador para no acudir al juicio laboral, sin embargo 6 encuestados que son el 30% consideran lo contrario.

**Interpretación.-** La mayoría de los encuestados creen que los testigos del trabajador son intimidados por el empleador para no acudir al juicio laboral.

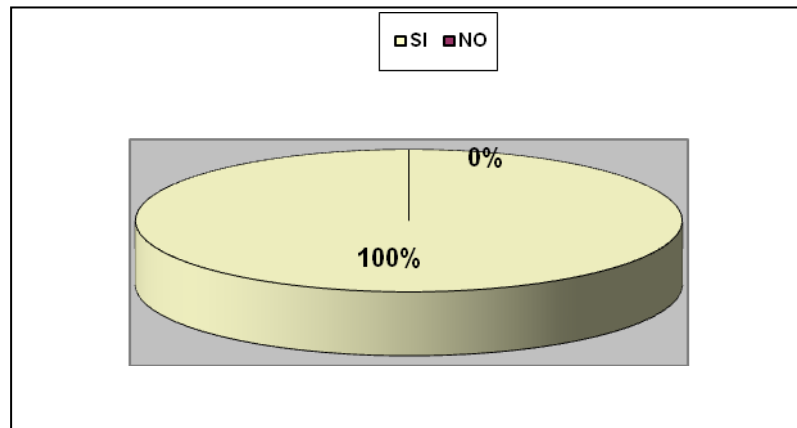


**Pregunta N°7:** ¿El trabajador tiene problemas socio-económicos al ser despedido intempestivamente de su trabajo?

**Cuadro N°11**

<b>PREGUNTA 1</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	20	100
<b>NO</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	20	100

**Gráfico N° 11**



**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Análisis.-** 20 encuestados que es el 100% manifiesta que el trabajador tiene problemas socio-económicos al ser despedido intempestivamente de su trabajo, no existe una respuesta contraria.

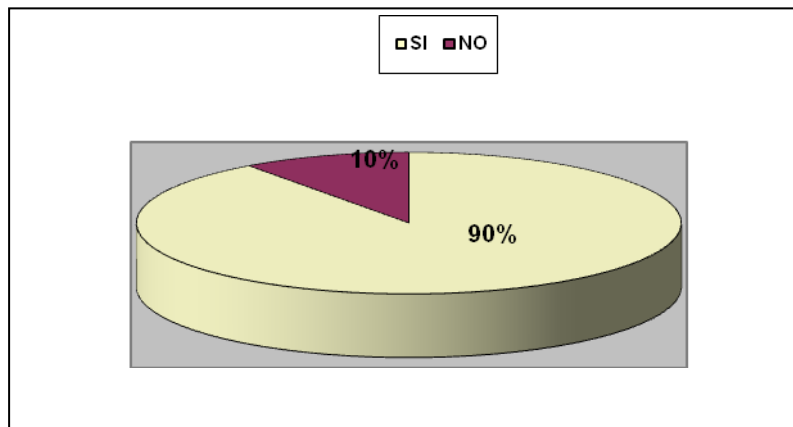
**Interpretación.-** Todos los encuestados afirman que el trabajador tiene problemas socio-económicos al ser despedido intempestivamente de su trabajo.

**Pregunta N°8:** ¿Usted estaría de acuerdo que la carga de la prueba para determinar el Despido intempestivo sea del empleador?

**Cuadro N°12**

<b>PREGUNTA 1</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	18	90
<b>NO</b>	2	10
<b>TOTAL</b>	20	100

**Gráfico N° 12**



**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Análisis.-** 18 encuestados que es el 90% manifiesta que la carga de la prueba para determinar el Despido intempestivo sea del empleador, sin embargo 2 encuestados que son el 10% consideran lo contrario.

**Interpretación.-** La mayor parte de encuestados están de acuerdo en que la carga de la prueba para determinar el Despido intempestivo sea del empleador.

## Verificación de la Hipótesis.-

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

Cálculo en función de los estratos

#### Encuesta dirigida a los Trabajadores

**Cuadro No. 13**

<b>PREGUNTAS RESPUESTAS</b>	<b>P 1</b>	<b>P 2</b>	<b>P 3</b>	<b>P 4</b>	<b>P 5</b>	<b>P 6</b>	<b>P 7</b>	<b>P 8</b>	<b>TOTAL</b>
<b>SI</b>	6	15	13	17	16	14	20	18	119
<b>NO</b>	14	5	7	3	4	6	0	2	41
<b>TOTAL</b>	20	20	20	20	20	20	20	140	140

**Fuente:** Entrevista.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla

#### **Análisis General y Comprobación de Resultados**

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

### **Interpretación de datos de la Guía de Observación.**

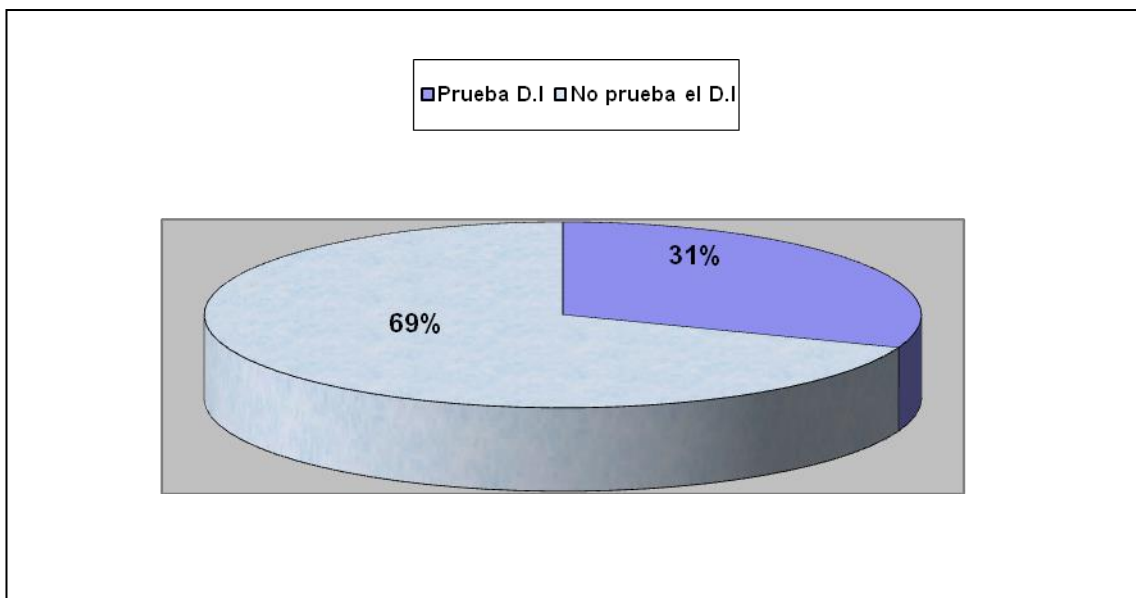
Para efectos de cumplir con la metodología propuesta, donde indicamos que el proyecto es factible, en la investigación de campo se utilizó la guía de observación, para investigar los procesos existentes en el Juzgado del Trabajo de Cotopaxi donde en el último semestre del 2009 existieron 39 causas de 172, en las cuales en 12 se ha demostrado el Despido Intempestivo y en 27 no se ha demostrado el Despido Intempestivo.

Se pudo observar que en 12 causas se demuestra el Despido Intempestivo, representando al 31% de la guía de observación, mientras que en 27 causas no se demuestra el Despido Intempestivo, representando al 69% de un total de 39 causas que forman el 100%.

**Cuadro No. 14**

<b>Observación</b>	<b>Causas</b>	<b>Porcentaje</b>
Prueba el D.I	12	31%
No prueba el D.I	27	69%
Total	39	100%

**Gráfico No. 13**



**Fuente:** Guía de Observación.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Análisis.-** Lo que nos da como resultado que en la mayor parte de las causas no se probado el Despido Intempestivo.

### **Análisis General y Comprobación de Resultados de la Guía de Observación.**

Al tratarse de una investigación cuantitativa en donde se reviso procesos en el Juzgado del Trabajo de Cotopaxi, el análisis y comprobación de resultados se lo hace aprovechando la Guía de Observación con frecuencias y porcentajes con la debida interpretación privilegiando el análisis cuantitativo de los procesos para constatarlos con la investigación.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

- La prueba como tal, es una de los eslabones más importantes de la cadena procesal, y como hemos visto permite a los jueces del trabajo establecer la certeza de los hechos que han dado origen a la pretensión material o la contestación o defensa del demandante.

Ahora pero si los testigos del trabajador son intimidados antes de rendir su testimonio por parte del empleador no acudirán a rendir su testimonio y si acuden no van a dar la versión verdadera de los hechos por el temor de ellos también ser despedidos y así el trabajador se queda sin prueba suficiente para demostrar los hechos por esta situación es que los compañeros de trabajo influyen mucho para que el trabajador pueda presentar sus testigos y así poder demostrar el despido intempestivo. Se necesita el concurso de expertos en el campo laboral, para que atiendan las problemáticas laborales, ya que la mayoría de personas que se dedican a este campo son improvisadas y responden a las exigencias políticas del momento.

- El Despido Intempestivo de un trabajador como causa de la decisión unilateral del empleador, nace del deseo del empleador para que este no trabaje más para su empresa, intimida a los testigos para que no rindan su declaración en el juicio laboral y no pagar lo justo al trabajador por concepto de liquidación. Esto es lo que acarrea al trabajador a una crisis social y económica por el concepto de ser despedido y quedarse en desempleo y esto no solo afecta al trabajador sino que a su familia ya que

la mayoría de los trabajadores son el sostén del hogar. En el Ecuador no existe un plan objetivo y adecuado para creación de fuentes de trabajo y profesiones intermedias para combatir la desocupación que acarrea un trabajador al ser despedido intempestivamente.

- Debemos estar consientes que es necesario profundizar el análisis sobre el tema del despido intempestivo al trabajador, con el valioso aporte de diferentes profesionales del derecho.

Es deber ineludible del poder público, asegure el goce de los derechos relacionados con la supervivencia del trabajador y su familia, el derecho al trabajo y su participación en los asuntos que le pertenecen.



## RECOMENDACIONES

- Que el Estado a través de colegios y universidades, emprendan campañas de revalorización de la ética, la moral y el humanismo con el fin de reencontrar el respeto, la armonía, la consideración, el fortalecimiento de la relación laboral, la fraternidad humana, la veneración de las buenas costumbres y la justicia, la estimación al estudio, al trabajo, al deporte, y sobre todo al cultivo de un ideal positivo para la vida. Se debe propender a mejorar la relación de empleador-trabajador e incentivar la creación de más fuentes de trabajo y profesiones intermedias para combatir la desocupación.

El empleador debe entender que el trabajador es padre de familia y al dejarle en la desocupación cae en una crisis social como económica por eso es que la Asamblea Nacional debe reformar el Código del trabajo y agregar un inciso al artículo 188, y disponer que el empleador debe probar que no despidió al trabajador, con esto la carga de la prueba sería a cargo del empleador y se evitaría que haya despidos intempestivos masivos y no se violen los derechos del trabajador.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

**Tema:** Presentar un Proyecto de Reforma al Art. 188 del Código del Trabajo referente a que se agregue un inciso donde que manifiesta que la carga de la prueba para determinar el Despido Intempestivo sea a cargo del empleador .

#### **Datos informativos.**

**INSTITUCIÓN:** Juzgado del Trabajo

**PROVINCIA:** Cotopaxi

**CANTÓN:** Latacunga

**ZONA:** Urbana

**NOMBRE RESPONSABLE:** Pablo Andrés Freire Andocilla

**TELÉFONO:** 2 812-820

**DIRECCIÓN DOMICILIARIA:** Cdla. Bethlemitas (Cotopaxi- Latacunga.)

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:** 5 meses

**COSTO:** 850

## **Antecedentes de la propuesta**

Se hizo una investigación a varios trabajadores de empresas de la localidad, porque existe la necesidad de que se de una solución a este problema, el 90 % de ellos están de acuerdo a que la carga de la prueba para determinar el Despido Intempestivo sea de cuenta del empleador.

La legislación actual sobre la temática de nuestro estudio, está basada en los convenios Internacionales suscritos por el Ecuador: buscan la estabilidad del trabajador, para así mejor su sistema de vida.

La realidad del trabajador es diferente, pues este debe alimentar y educar a su familia, al quedar este en la desocupación se rompe la armonía y estabilidad familiar, no tiene de donde cumplir con sus obligaciones como jefe de hogar.

Al ser intimidado el testigo que van rendir su declaración en el Juicio laboral por el empleador, ya que este es uno más de sus trabajadores no acude a la audiencia definitiva a rendir su testimonio por el temor de que el también pueda ser despedido de su trabajo y perjudicar a su compañero para que no se le pague lo que él se lo merece.

Por eso es que los compañeros de trabajo influyen mucho a que el trabajador no presente testigos y es así que en el juicio laboral se queda sin prueba para determinar el despido intempestivo.

Lo que persigue el Código del Trabajo con esta reforma es no permitir la desocupación del trabajador y que exista una estabilidad laboral, o en caso contrario que se pague lo justo. Para alcanzar este objetivo es necesario determinar con certeza la causa que desencadeno el problema.

Con el presente trabajo, intento llegar a concienciar tanto a los empleadores, trabajadores como a los Jueces, de la obligación que tienen de cuidar, y proteger al trabajador primero que no se rompa el vínculo laboral y segundo que de suceder lo contrario que se pague lo justo.

Con la finalidad de mantener la calidad de vida de los trabajadores, creemos conveniente sugerir que la carga de la prueba para determinar el despido intempestivo sea del empleador.

### **Justificación**

Esta propuesta es original y de suma importancia porque está orientada a optar medidas para que el empleador no le despidiera al trabajador por un solo capricho de él o por lo general del administrador o Jefe de Recursos Humanos y el trabajador pueda demostrar que ha sido despedido intempestivamente.

También es importante porque habría en el país estabilidad laboral, no se violarían los derechos del trabajador, los trabajadores no deberían probar sus despidos ya que con este trabajo de investigación se propone que la carga de la prueba para determinar el Despido intempestivo sea de cuenta del empleador.

El interés es para los trabajadores en general, lo que se busca es que se mantenga la estabilidad laboral, que se evite el abuso del empleador al trabajador, que se entienda que también son seres humanos que buscan un sustento para llevar el pan a sus hogares, para evitar que los testigos del trabajador sean intimidados y no rindan su testimonio o lo cambien al beneficio de ellos o de su empleador ya que por lo general los testigos son compañeros de trabajo y ellos también tienen temor de perder su trabajo.

Es factible porque debemos considerar el daño irreversible que se le está ocasionando no solo al trabajador sino a su familia provocando al rompimiento pese a la existencia tanto de los Tratados, Convenios internacionales suscritos por la Gobiernos de turno y a las leyes que están a favor del trabajador, este es especial y social debido a que se está tratando con seres vulnerables.

Para mejorar la legalidad de nuestro Código se deberá aplicar esta reforma al Código del Trabajo, ya que esta propuesta está basada en libros, folletos, diccionarios y con ello no se permite que el empleador intimide al testigo y el trabajador pueda probar los fundamentos de la demanda.

## **Objetivos**

### **General:**

Presentar un Proyecto de Reforma al Art. 188 del Código del Trabajo, referente a que la carga de la prueba para demostrar el despido intempestivo será a cargo del empleador.

### **Específicos:**

- Elaborar un borrador de Proyecto de Reforma para los empleadores y trabajadores y para la comunidad en general a fin de que conozcan de este hecho.
- Sociabilizar el Proyecto de Reforma con los Asambleístas Provinciales, para aceptar recomendaciones basadas en el bienestar de los adolescentes.
- Presentar el Proyecto de Reforma en la Asamblea Nacional del Ecuador.

## **Análisis de Factibilidad**

Es factible por la necesidad urgente que tienen los empleadores, trabajadores, los profesionales del Derecho, los jueces del Trabajo, y la sociedad en general, en realizar un cambio radical a fin de evitar el rompimiento de las obligaciones que tienen las partes en conflicto.

Es factible también por la voluntad de los Assembleístas Provinciales y Nacionales, ya que esta Reforma no perjudicará a nadie, al contrario es de mucha ayuda para los trabajadores.

Económicamente es factible porque esta reforma no genera gastos elevados, y con la ayuda del investigador se llevará a cabo todos los objetivos planteados para la reforma del Art. 188 del Código Laboral.

## **Fundamentación**

Se conoce comúnmente como Derecho positivo al conjunto de leyes establecidas por los Órganos legislativos competentes de una determinada sociedad. Es decir, conjunto de normas jurídicas emanadas de una autoridad competente que las reconoce y aplica. Dentro del Derecho Positivo las leyes no son las únicas normas jurídicas. Cuando las normas se emiten por autoridad competente (poder, Estado), y existen sanciones en relación a estas normas jurídicas, nos encontramos en el Derecho Positivo, y por ello a la tendencia del derecho escrito. Todo lo que emana de esta autoridad constituye las normas jurídicas, que comúnmente se las divide en: leyes, costumbres, jurisprudencia y la doctrina de los tratadistas.

Establecido el Derecho positivo como el conjunto de normas que tienen por fin fijar y realizar el conjunto de las condiciones de convivencia de los hombres, su vida dentro de sociedades, que constituye el Orden Social, manifestación de la justicia, y emitidas por autoridad competente, se deduciría que la función principal

del derecho positivo sería concretar las normas del derecho natural, esto es, aplicarlas a situaciones muy determinadas e individualizadas, pues estas normas de derecho natural constituyen las condiciones de convivencia humana.

Visto así, el Derecho Positivo se fundamentaría en las normas establecidas por el Derecho natural, por una parte, y en un orden social establecido u Orden Jurídico, concebido en dichos principios fundamentales. Este Orden Jurídico como enseña Kelsen, es unitario y de estructura escalonada, donde se encuentran las normas jurídicas ubicadas jerárquicamente, manteniendo relaciones de fundamentación o derivación. Las normas inferiores se fundamentan en las superiores

El legislador a de buscar en el Derecho natural el fundamento o la base de sus disposiciones y tener presente el ideal por aquel señalado para acercarse más a la justicia.

No debemos olvidar también que la existencia del Derecho Positivo es una exigencia del Derecho natural. La ley natural impone la vida en sociedad y ésta solo es posible sobre la base de unas normas legales que regulen la convivencia. El Derecho positivo no es el mero resultado de una imposición caprichosa por parte de los más fuertes o de un arbitrario convenio entre iguales sino algo exigido por la naturaleza misma del hombre en cuanto ser social. Además el Derecho positivo constituye una prolongación del Derecho natural, su contenido viene a concretar las normas morales naturales, que dadas sus características, no descienden a una ordenación detallada de la convivencia humana. Por ultimo las exigencias del Derecho natural han de ser respetadas por la legislación positiva.

Esta investigación esta basada en el derecho positivo y natural, por eso es que el trabajo es la una de las condiciones más importantes de la existencia del ser humano; es un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador para ejercer cualquier actividad. Es la capacidad de actuar o desempeñar los distintos menesteres a que se dedica una persona.

El testigo es toda persona extraña al juicio, al cual es llamada a declarar acerca de hechos relacionados con aquel y que le constan en forma personal. La declaración de los testigos recae sobre apreciaciones de los sentidos. Estas declaraciones tienen que ser rendidas de viva voz del testigo ante el Juez de la causa, pero si el testigo es intimidado no acude a rendir su versión de los hechos o en muchos casos llega pero como ya está intimidado, su testimonio no sirve de nada para que el trabajador pueda determinar el despido intempestivo.

Aun cuando el testigo declare no conocer los hechos; a pesar de que posea un interés en el proceso y resulte parcial y sospechoso; y aunque el testigo no haya percibido el hecho sobre el cual declara. El contenido de la declaración, determinará la utilidad y la eficacia del testimonio en el litigio; puesto que, todo lo que el testigo exponga en audiencia se considerará Declaración Testimonial, independientemente de que la exposición contribuye o no al esclarecimiento de los hechos.

En principio, el objeto del testimonio son los Hechos. Es sumamente difícil prescindir de testigos cuando se quiere saber cómo se desarrollaron los hechos.

Un testigo podrá emitir opiniones acerca de lo ocurrido para complementar la narración de sus percepciones; por ejemplo: externaría su criterio sobre las circunstancias en que ocurrieron los hechos; sobre la identificación de los mismos; sobre las condiciones en que se encontraba una determinada persona o sobre lo que pudo deducir de lo observado.



## **Desarrollo de la Propuesta**

### **Proyecto de Ley Reformativa al Código del Trabajo**

#### **Exposición de Motivos**

1. El Ecuador, como lo determina la Constitución de la República, en su artículo 1, primer inciso, es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, lo cual se traduce en ser una democracia basada en los que determina la Constitución y las leyes y normas dictadas para el cumplimiento de deberes y derechos. La misma Constitución, en su artículo numeral 4, reafirma que es deber del Estado, entre otros, el Garantizar la ética laica como sustento del que hacer público y el ordenamiento jurídico.
2. El Estado, tiene entre otras obligaciones, el acatar y cumplir la Constitución; promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme el buen vivir; el administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, denunciar y combatir los actos de corrupción, el asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley; y participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente, como lo determina el artículo 83 de la Constitución.
3. La Asamblea Nacional, como organismo del poder público, tiene la obligación de adecuar las normas que expida de acuerdo a lo que determina la Constitución del Ecuador, para desarrollar el ejercicio de los derechos y obligaciones de los ecuatorianos y las ecuatorianas
4. Dado que existen varios Tratados Internacionales de los cuales el Ecuador es uno de los países suscriptores de la Organización Internacional del Trabajo que buscan el

establecer normas y procedimientos mediante convenios sobre el estudio y derechos del Trabajo, la Constitución del Ecuador establece como obligación de la Asamblea Nacional la expedición, codificación, reforma y derogación de leyes, así como el fiscalizar los actos del poder público, es necesario que la Asamblea Nacional revea la aplicación de la norma sustantiva que desarrollar lo establecido por la Constitución del Ecuador.

5.- En el procedimiento civil en su artículo 113 nos manifiesta que la carga de la prueba le corresponde al actor, esto tiene un poco de problemática en materia laboral, ya que la carga de la prueba sería del trabajador en el mayor de los casos, y este al no tener prueba no podría demostrar el despido intempestivo en nuestro texto constitucional en el artículo 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

6.- Nuestra legislación en materia laboral contempla una forma de litigar en materia laboral, esto es mediante el sistema procesal oral, en el cual es obligación de las partes procesales las de justificar sus asertos, como el actor la de probar que el empleador fue quien en forma unilateral le despidió y el empleador que no lo ha hecho, en nuestra constitución nos manifiesta en su artículo 326 en el numeral 3 En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras .

7. El despido del trabajador genera desempleo y el Estado tiene como su primer principio en el artículo 326 que impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

En concordancia con el principal cometido de la Constitución, se considera el trabajo como derecho humano fundamental, determinante para toda la legislación y hechos prácticos, por lo tanto, es un derecho y un deber social,

Esta situación, obliga a buscar nuevos mecanismos que permitan efectivizar el derecho al trabajo así como lo establece el artículo 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo, de esta forma, se propone en el presente proyecto de ley que la carga de la prueba para determinar el despido intempestivo sea de cuenta del empleador.,

## **EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

### **CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República determina que la Asamblea Nacional tiene entre sus atribuciones, Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio

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

Que, el artículo 325 de la Constitución establece que 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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Que, Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Como lo dispone el artículo 326 en su numeral 2 de la Constitución de la República.

Que, el artículo 326 numeral 1 manifiesta que El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo

Que, vistos los vacíos e imprecisiones de las normas que rigen el proceso laboral, y la necesidad de transparentar la carga de la prueba, se hace imperativo emprender reformas al actual Código del Trabajo con fines de efectivizar los derechos del trabajador.

Que La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional como lo establece el artículo Art. 134 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador.

## **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Art.1.-Agréguese un inciso al artículo 188, con el siguiente texto:

La carga de la prueba para determinar el Despido intempestivo será de cuenta del empleador.

### **Artículo Reformado**

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

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente

tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

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

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

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

La carga de la prueba para determinar el despido intempestivo será de cuenta del empleador.

Esta Reforma es muy importante, es por eso que se debe realizar este cambio de manera urgente, pues los trabajadores son un grupo de atención prioritaria, la aplicación de de que la carga de la prueba sea de cuenta del empleador, el objetivo principal de esta propuesta es evitar el despido intempestivo; y más allá del beneficio que tendría el trabajador , lo sería también para los juzgados del Trabajo, por el motivo de que los procesos se agilizarían y dieran mayor interés y mejor trato para los trabajadores.

Con esta Reforma lograremos mejorar el estilo de vida de los trabajadores, estas personas necesitan mayor atención; evitamos que el trabajador no caiga en desempleo que es causa tanto de migración como de inmigración y por esto deje a su familia, en casos deje sus estudios; a pesar que sea por corto plazo.

## METODOLOGÍA OPERATIVA

**Cuadro No. 15**

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
Análisis del Código del Trabajo, motivación jurídica de la propuesta	Conocer a profundidad la intimidación a los testigos.	Análisis del Despido Intempestivo, estudio bibliográfico	Libros Folletos Revistas	20 días	Investigador	Documento con el marco teórico
Reforma del artículo 188 del Código del Trabajo, recolección de firmas	Elaborar Reforma 75%	Elaboración del proyecto de reforma	Bibliografía	15 días	Investigador	Documento de investigación con proyecto de reforma
Negociación Socio Política, debates en la Asamblea Nacional	Plantear la Negociación 75%	Revisión de la Negociación Socio Política	Información recogida	15 días	Asambleístas	Proyecto impreso
Enviar reforma al Presidenta de la República, Publicación en el registro oficial.	Revisión de Reforma	Convocatoria a Políticos	Entregar proyecto de reforma	30días	Asambleístas	Informe de entrega y observaciones

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.



## **Administración.**

Es propósito del investigador buscar solución a los problemas familiares y sociales que sufre un trabajador cuando ha sido despedido intempestivamente.

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

Continuará la responsabilidad de la ejecución por parte de los juzgados de trabajo y los profesionales del derecho.

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

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

## **Previsión de la Evaluación**

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

La evaluación será continua, debido a que toda acción del hombre debe ser evaluada para cumplir con lo propuesto, siempre existirán enmiendas y correcciones, acorde a las necesidades que son propias del desarrollo de la

propuesta y contribuir a satisfacción de todos quienes estamos inmersos en el sistema.

La evaluación de la Reforma estará a cargo de los Jueces del Trabajo, los profesionales del derecho, el investigador, y todos aquellos a quienes beneficien de cualquier manera esta reforma; como los trabajadores y la sociedad en general.

## Plan de Recolección de Información

**Cuadro No. 16**

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Inspector del Trabajo, testigos intimidados, trabajadores despedidos y Juez del Trabajo
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Pablo Andrés Freire Andocilla
5.- ¿Cuándo?	Ultimo semestre del año 2009
6.- ¿Dónde?	Juzgado del Trabajo de Cotopaxi
7.- ¿Cuántas veces?	2 pruebas piloto y prueba definitiva
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta, entrevista, Guía de Observación
9.- ¿Con qué?	Instrumentos: cuestionarios, entrevistas
10.- ¿En qué situación?	En el Juzgado del Trabajo de Cotopaxi

**Elaboración de:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

## BIBLIOGRAFÍA

- BREVES LECCIONES PRACTICAS RESPECTO AL TRAMITE ORAL DEL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Miguel R,(pág. 43), Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición 2008.
- BREVES LECCIONES PRÁCTICAS RESPECTO DEL TRÁMITE ORAL DEL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Regato M, (pág. 15-33-35),
- DERECHO LABORAL ECUATORIANO Vásquez J, (pág.77-232), Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito, Edición 2004.
- DERECHO PROCESAL CIVIL PRACTICO, Moran R, Tomo I (pág. 235-251-256-258-263-268-269), Edilex S.A.
- DERECHO PROCESAL CIVIL PRACTICO, Moran R, Tomo II (pág. 172), Edilex S.A, Edición 2009.
- PRACTICA PROCESAL FORENCE, Tipantasig T, Tomo II (pág. 11), Nicolgraf, Edición 2009
- MANUAL ELMENTAL DE DERECHO CIVIL DEL ECUADOR, Juan L, Volumen I (pag.3), Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición 2005.
- DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Cabanellas G, (pág. 126-327-383), Heliasta, Edición 2008.
- DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL, Jhayya A, (pág. 49- 109), Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición 2008.

- Constitución Política del Ecuador.
- Código del Trabajo.
- Código de Procedimiento Civil.

#### **LINCOGRAFIA.**

- <http://www.nodo50.org/pretextos/oit.htm>
- <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/11.pdf>
- <http://www.mintrab.gov.ec/MinisterioDeTrabajo/Institucional/..%5C%5CDocumentos%5C316.pdf>
- <http://en.wikipedia.org/wiki/Immigration>
- <http://en.wikipedia.org/wiki/Unemployment>
- <http://www.bernateygamboa.com/espanol/miembros/rafaelh/escritos/articulo%20CARGA%20DE%20LA%20PRUEBA.pdf>

## GLOSARIO DE TERMINOS

**Irrenunciable.-** A la que no se puede o no se debe renunciar.

**Intangible..** Que no debe o no puede tocarse

**Contractual.** Procedente del contrato o derivado de él.

**Precarizar.-**Convertir algo, especialmente el empleo, en precario, inseguro o de poca calidad.

**Subempleo.-** Emplear a alguien en un cargo o puesto inferior al que su capacidad le permitiría desempeñar

**Confiscar.** Penar con privación de bienes, que son asumidos por el fisco.

**Derecho Natural.-** De manera general podría ser como conjunto de potestades jurídicas o derechos Innatos que corresponden al hombre por tener una naturaleza libre y racional.

**Derecho Positivo.-** Es el conjunto de leyes establecidas por los Órganos legislativos competentes de una determinada sociedad. Es decir, conjunto de normas jurídicas emanadas de una autoridad competente que las reconoce y aplica.

**Derecho Subjetivo.-** Es la Facultad moral inviolable de hacer o no hacer o de exigir algo de otro.

**Derecho Objetivo.-** Es la norma, la ley, que expresa es facultad inviolable de hacer algo, se entiende aquí por ley o norma.

**Explícita.-** Expresa y claramente

**Implícita.-** Incluido en otra cosa sin que esta lo exprese

**Probidad.-** honradez.

**Orden público.-** Es un conjunto de principios e instituciones que se consideran fundamentales en la organización social de un país y que inspiran su ordenamiento jurídico.

# ANEXOS



**Anexo 1.-** Guía de Entrevista.

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

Señor Juez del Trabajo de Cotopaxi.

A nombre de la Universidad Técnica de Ambato y de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, le hago llegar un cordial saludo.

Conociendo que la justicia y la equidad son bases del desarrollo de la Sociedad, pienso que la que la carga de la prueba en Juicio Oral Laboral para determinar el Despido Intempestivo sea del empleador; razón por la cual solicito su gentil aporte contestando las siguientes preguntas.

**GUIA DE ENTREVISTA**

**Cuadro N°16**

N°	PREGUNTAS
1	¿Qué opina usted sobre el trámite de los juicios laborales en el procedimiento oral?
2	¿La falta de testigos es un problema para que el trabajador pueda demostrar el despido intempestivo?
3	¿Cree usted que los testigos del trabajador son intimidados por el empleador para no acudir al juicio laboral?
4	¿Considera usted que la carga de la prueba para determinar el Despido Intempestivo sea del empleador?
<b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>	

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Anexo2.-** Cuestionario de preguntas a los trabajadores.

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

Señores Trabajadores.

A nombre de la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, le hago llegar un cordial saludo.

Conociendo que la justicia y la equidad son bases del desarrollo de la Sociedad, pienso que la que la carga de la prueba en Juicio Oral Laboral para determinar el Despido Intempestivo sea del empleador; razón por la cual solicito su gentil aporte contestando el siguientes cuestionario.

**Cuadro N°17**

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿Conoce usted sobre el trámite de los juicios laborales de procedimiento oral?		
2	¿Cree usted que el trabajador es parte débil frente al empleador?		
3	¿El empleador influye para que el trabajador no presente testigos en el Juicio Laboral?		
4	¿La falta de testigos es un problema para que el trabajador pueda demostrar el despido intempestivo?		
5	¿Los compañeros de trabajo influyen para la no presentación de testigos en el Juicio Laboral?		
6	¿Cree usted que los testigos del trabajador son intimidados por el empleador para no acudir al juicio laboral?		
7	¿El trabajador tiene problemas socio-económicos al ser despedido intempestivamente de su trabajo?		
8	¿Usted estaría de acuerdo que la carga de la prueba para determinar el Despido intempestivo sea del empleador?		
<b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>			

**Fuente:** Pablo Andrés Freire Andocilla.

**Elaboración:** Pablo Andrés Freire Andocilla

**Anexo 3.-** Ficha de observación.

**FICHA DE OBSERVACIÓN**

**Cuadro N°18**

Juzgado del Trabajo de Cotopaxi	
Proceso N°	
Tipo de Caso:	
<b>Análisis del Proceso</b>	..... ..... ..... ..... ..... .....