



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

TEMA:

“LA INAPLICABILIDAD DE PLAZO ESTABLECIDO EN EL ART 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO QUE SE ESTIPULA LA SOLICITUD DE DESAHUCIO PROVOCA LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A INDEMNIZACIONES EN LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”

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

AUTOR: Gabriela Alexandra Mantilla Burbano

TUTOR: Dr. Ángel Polibio Cháves

Ambato – Ecuador

2010

TEMA:

“LA INAPLICABILIDAD DE PLAZO ESTABLECIDO EN EL ART 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO QUE SE ESTIPULA LA SOLICITUD DE DESAHUCIO PROVOCA LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A INDEMNIZACIONES EN LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema **“LA INAPLICABILIDAD DE PLAZO ESTABLECIDO EN EL ART 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO QUE SE ESTIPULA LA SOLICITUD DE DESAHUCIO PROVOCA LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A INDEMNIZACIONES EN LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”** De la Srta. Gabriela Alexandra Mantilla Burbano, egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometidos a la evaluación de Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 17 de junio del 2010

.....
Dr. ANGEL POLIBIO CHAVES

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

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

Los miembros del Tribunal de Grado **APRUEBAN** el Trabajo de Investigación sobre el tema **“LA INAPLICABILIDAD DE PLAZO ESTABLECIDO EN EL ART 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO QUE SE ESTIPULA LA SOLICITUD DE DESAHUCIO PROVOCA LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A INDEMNIZACIONES EN LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”** Presentado por la Srta. GABRIELA ALEXANDRA MANTILLA BURBANO, de conformidad con el reglamento de graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,

Para constancia firman:

.....
Presidente

.....
Delegado

.....
Delegado

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el Trabajo de Investigación **“LA INAPLICABILIDAD DE PLAZO ESTABLECIDO EN EL ART 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO QUE SE ESTIPULA LA SOLICITUD DE DESAHUCIO PROVOCA LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A INDEMNIZACIONES EN LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 17 de junio del 2010

LA AUTORA

Gabriela Mantilla Burbano

CC 172137444-3

DEDICATORIA

Este trabajo de graduación se lo dedico primeramente a Dios, por darme la oportunidad de vivir y tener una familia maravillosa.

A mis padres German Mantilla y Leonisa Burbano, que han estado conmigo en todo momento a pesar de vivir lejos, gracias por confiar en mi, por su valioso apoyo pude concluir mi carrera.

Mis hermanos y sobrinos por su cariño, mi esposo Gabriel por ser mi compañero en esta lucha y a nuestra hija quien mi fuente de inspiración para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato, a todos los profesores de esta prestigiosa institución que a lo largo de mis estudios transmitieron sus valiosos conocimientos, en especial a mi Tutor el Dr. Ángel Polibio Chaves por su colaboración en el aspecto investigativo de este Trabajo de Graduación.

A mis padres por su apoyo espiritual, económico y su confianza gracias por todo los amo.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PAGINAS PRELIMINARES

Portada	i
Tema	ii
Aprobación del Tutor	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Autoría	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Resumen Ejecutivo	xv

TEXTO

Introducción	xvii
--------------------	------

CAPITULO I	EL PROBLEMA	Página
Contextualización.....		1
Análisis Critico		5
Prognosis		5
Formulación del Problema.....		6
Interrogantes		6
Delimitación del Objeto de Investigación		6
Justificación		7
Objetivos		8

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos	9
Fundamentación Filosófica	10

Fundamentación Legal	10
Categorías Fundamentales	15
Hipótesis	37

CAPITULO III METODOLOGIA

Enfoque de la Investigación	39
Modalidad Básica de Investigación	39
Tipo de Investigación	40
Población y Muestra	41
Operacionalización de variables	42
Técnicas e Instrumentos	44
Plan de Recolección de Información	45
Plan de Procesamiento de Información	45
Análisis e Interpretación de Resultados	47

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de Resultados	47
Interpretación de Resultados	49

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	65
Recomendaciones	66

CAPITULO VI LA PROPUESTA

Datos Informativos	68
Antecedentes de la Propuesta	68
Justificación	69
Objetivos	70
Análisis de Factibilidad	70

Fundamentación Científica Técnica	70
Modelo Operativo de la Propuesta	71

MATERIALES DE REFERENCIA

Bibliografía	87
Linkografía	89
Glosario	90

INDICE GENERAL DE CUADROS Y GRAFICOS

INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1	
Población	41
CUADRO N° 2	
Operacionalización de Variable Independiente	42
CUADRO N° 3	
Operacionalización de Variable Dependiente	43
CUADRO N° 4	
Plan de Recolección de Información	45
CUADRO N° 5	
Interrogantes a Trabajadores	47
CUADRO N° 6	
Interrogantes a Inspector de Trabajo	48
CUADRO N° 7	
Pregunta N° 1 Trabajadores	49
CUADRO N° 8	
Pregunta N° 2 Trabajadores	51
CUADRO N° 9	
Pregunta N° 3 Trabajadores	52
CUADRO N° 10	
Pregunta N° 4 Trabajadores	53
CUADRO N° 11	
Pregunta N° 5 Trabajadores	54
CUADRO N° 12	
Pregunta N° 6 Trabajadores	55
CUADRO N° 13	
Pregunta N° 1 Inspector del Trabajo	56

CUADRO N° 14	
Pregunta N° 2 Inspector del Trabajo	57
CUADRO N° 15	
Pregunta N° 3 Inspector del Trabajo	58
CUADRO N° 16	
Pregunta N° 4 Inspector del Trabajo	59
CUADRO N° 17	
Plan de Acción de la Propuesta	78
CUADRO N° 18	
Plan de Acción de la Propuesta	79
CUADRO N° 19	
Plan de Acción de la Propuesta	80
CUADRO N° 20	
Plan de Acción de la Propuesta	81
CUADRO N° 21	
Plan de Acción de la Propuesta	82
CUADRO N° 22	
Plan de Acción de la Propuesta	83
CUADRO N° 23	
Plan de Acción de la Propuesta	84
CUADRO N° 24	
Previsión de evaluación	86

CUADRO DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1	
Árbol del Problema	4
GRÁFICO N° 2	
Categorías Fundamentales	15
GRÁFICO N° 3	
Constelación de Variable Independiente	16
GRÁFICO N° 4	
Constelación de Variable Dependiente	17
GRÁFICO N° 5	
Pregunta 1 a Trabajadores	49
GRÁFICO N° 6	
Pregunta 2 a Trabajadores	51
GRÁFICO N° 7	
Pregunta 3 a Trabajadores	52
GRÁFICO N° 8	
Pregunta 4 a Trabajadores	53
GRÁFICO N° 9	
Pregunta 5 a Trabajadores	54
GRÁFICO N° 10	
Pregunta 6 a Trabajadores	55
GRÁFICO N° 11	
Pregunta 1 a Inspectores de Trabajo	56
GRÁFICO N° 12	
Pregunta 2 a Inspectores de Trabajo	57
GRÁFICO N° 13	
Pregunta 3 a Inspectores de Trabajo	58
GRÁFICO N° 14	
Pregunta 4 a Inspectores de Trabajo	59

INDICE DE ANEXOS

Encuesta a Trabajadores	93
Encuesta Inspector de Trabajo	94
Entrevista a Juez de Trabajo	95
Entrevista a Abogados	96
Solicitud de Desahucio	97
Demanda Laboral	99
Sentencia	102

RESUMEN EJECUTIVO

En este trabajo de Graduación se relato sobre **“LA INAPLICABILIDAD DE PLAZO ESTABLECIDO EN EL ART 185 DEL CÓDIGO DE TRABAJO QUE SE ESTIPULA LA SOLICITUD DE DESAHUCIO PROVOCA LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A INDEMNIZACIONES EN LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”**.

Este es un tema de importancia debido a que la Constitución de la República del Ecuador protege a los trabajadores y manifiesta que sus derechos son irrenunciables, en el desarrollo de este trabajo pudimos darnos cuenta que cuando los trabajadores solicitan el desahucio para consignar el valor correspondiente a la liquidación en el plazo de 15 días que realiza el Inspector de Trabajo, no existe cumplimiento por la falta de norma legal que sancione al Empleador que no cancele su bonificación en ese tiempo.

Es por eso que los trabajadores se sienten vulnerados debido a que no existe las garantías necesarias para solicitar esto y optan por medidas que tengan resultados, como lo son plantear una demanda por despido intempestivo aunque generen mas gastos pero los trabajadores mienten que existió un despido debido a que si solicitan un desahucio no se consigna sus liquidación.

Los trabajadores deben ser protegidos por la ley y poner en práctica el principio de aplicar lo más favorable para su bienestar, debido a que nadie le puede obligar a permanecer en un lugar de trabajo donde el ya no se siente cómodo y seguro, los Inspectores de Trabajo deben de realizar mas verificaciones en sus sitios de trabajo debido a que por ser ellos débiles los empleadores suelen explotarlos y no cancelarles su sueldo básico.

Lo que se recomienda para que se de una solución al problema de investigación es una reforma al Art. 185 del Código de Trabajo, considerando que los empleadores que no cancelen en el plazo de la notificación al igual que cuando lo solicitan los empleadores no surta efectos y se configure en un despido intempestivo.

Cuando no se sanciona al empleador, este incumple con las disposiciones debido a que todo lo que no esta prohibido por la ley esta permitido y como ellos no desean que su trabajador termine su contrato de trabajo optan por no consignar el valor correspondiente a la liquidación.

INTRODUCCIÓN

La investigación realizada es sobre la inaplicabilidad del plazo establecido en el Art. 185 que estipula la solicitud de desahucio provoca la vulneración de los derechos de los trabajadores respecto a bonificaciones, en la Inspectoría de Trabajo se investiga porque al existir un vacío legal existe un problema en este Artículo del Código de Trabajo.

Contiene seis capítulos sobre el problema de investigación desahucio es el aviso que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato

Dentro del Estudio minucioso de la investigación a realizarse para elaborar el trabajo de investigación, esta conformado por el capítulo primero nos habla de el problema a nivel nacional, Cantonal y en el lugar donde surge, además de hacer un pronóstico del problema si no se encuentra una solución.

El capítulo segundo que contiene el marco teórico se realiza un desglose de la inaplicabilidad del plazo establecido en el Art. 185 que estipula la solicitud de desahucio provoca la vulneración de los derechos de los trabajadores respecto a bonificaciones, es para determinar cuáles son sus causas y efectos, por consecuente llegar a deducir una hipótesis de el problema.

Al desarrollar este capítulo en sus temas y subtemas vemos la importancia de que los trabajadores gocen de una vida digna y que el salario básico unificado si es solo una persona la que sustenta el hogar es demasiado poco y no es suficiente para la canasta básica familiar debido a que ésta por el doble de su salario.

En el capítulo tercero de la metodología realizaremos un enfoque de la investigación debido a que se trata de un paradigma cualitativo, con una investigación de campo y bibliográfica documental, debido a que esta se realiza

con diferentes criterios de tratadistas y gacetas judiciales para comprobar que existe el problema en la vida diaria de los profesionales del derecho.

En el capítulo cuatro constan los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas a personas que serán fuente de esta investigación como en este trabajo fueron los Trabajadores, Inspectores de Trabajo, Jueces de Trabajo y Abogados haciendo un análisis de cada una de las preguntas empleadas a cada uno de los que intervinieron.

En el capítulo cinco sobre conclusiones y Recomendaciones de conformidad con los objetivos que se tenía para realizar este trabajo de graduación se hizo una verificación para ver si mediante su desarrollo se cumplieron a cabalidad dando un resultado positivo.

La recomendación se hizo con el fin de dar una solución al problema que en este caso es la reforma al artículo 185 del Código de Trabajo debido a que en las encuestas realizadas a profesionales del Derecho nos manifestaron que esta debe darse de una manera urgente para proteger a los trabajadores y evitarles gastos excesivos para reclamar algo que por ley les corresponde.

En el capítulo sexto al desarrollar la Propuesta para realizar la reforma al Código de Trabajo en su Artículo 185 necesitamos un presupuesto de 2500 dólares debido a que su trámite para que esta se de es minucioso a través de la Asamblea nacional y debe cumplir con todos los requisitos establecidos por la ley.

El Objetivo primordial de este trabajo es el envío del Proyecto de ley con el fin de que los trabajadores gocen de garantías y no se vean impedidos a imponer una acción que es amparada en la Constitución de la República del Ecuador.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Contextualización

Macro

En el Ecuador el Código del Trabajo en sus artículos 184 y 185 tipifica el desahucio como una opción tanto del empleador como del trabajador para dar por terminado un contrato de trabajo, existe el recurso legal de acogerse al desahucio mediante una solicitud realizada al Inspector de Trabajo como alternativa para concluir una relación laboral.

Del lado del trabajador, sobre todo, el desconocimiento es total respecto de esta figura legal que consta en el artículo 184 del Código. Ahí se establece que tanto el trabajador como el empleador pueden hacer conocer a la otra parte de su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo.

El trabajador puede gozar del desahucio cuando se siente hostigado, no recibe incentivos salariales, no es promovido dentro de la escala salarial o de capacitación, “Está insatisfecho y opta por irse, pero sin perder sus años de servicio”.

Los Empleadores no deben tomar represalias cuando el desahucio ha sido pedido por los trabajadores porque es su voluntad y no puede ser obligado a prestar sus servicios en un lugar donde no se siente cómodo, el Estado garantiza a las personas trabajadoras el desempeño en un trabajo libremente escogido

o aceptado.

Meso

En Ambato se observa que las solicitudes de desahucio que realizan los empleadores son muy frecuentes, pero existe un problema al ser pedida por los trabajadores debido a que sus patronos no cancelan en el plazo establecido en el Art. 185 que es en 15 días la bonificación por desahucio.

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral Ecuatoriano Derecho Individual pagina 227 indica: Desahucio.- “Trámite que es el aviso mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo”.

La solicitud de desahucio se realiza ante la Inspectoría de Trabajo es una de las formas de terminar una relación laboral voluntariamente, debe ser firmada por un Abogado con el fin de proteger los derechos de los trabajadores al realizarse una indemnización justa.

Bustamante Fuentes en su Libro Manual de Derecho Laboral pagina 331 da un concepto de Desahucio es el “aviso permitido por la ley dado, por medio de un inspector del trabajo, sea por petición patronal o del trabajador a la otra parte contratante, haciéndole conocer su voluntad de terminar la relación laboral.”

El desahucio es el aviso, mediante el cual el empleador o trabajador, le hace conocer a la parte contraria su voluntad de dar por terminada la relación laboral existente, a través del inspector de trabajo y este debe notificar a la parte contraria en 24 horas luego de recibida la solicitud.

Micro

La Inspectoría de Trabajo de Tungurahua es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Empleo y este es el competente para conocer las solicitudes de desahucio que se realizan en la Provincia.

- Incumplimiento con lo establecido en el Código de Trabajo.
- Atención deficiente de Funcionarios en la Inspectoría de Trabajo.
- Falta de respeto a los trabajadores.
- Desigualdad de trato ante la Ley entre empleadores y trabajadores.
- La inaplicabilidad del plazo para la solicitud de desahucio;
- Inexistencia una sanción al empleador que incumpla con el pago en el término legal;
- Pérdida de Tiempo y dinero;
- Vulnerar derechos de los trabajadores
- No disponer del dinero correspondiente a la liquidación para utilizar en sus necesidades básicas hasta conseguir un nuevo empleo
- Que el empleador viole los derechos de los trabajadores al indemnizar en el tiempo que a el le conviene.

Árbol del Problema

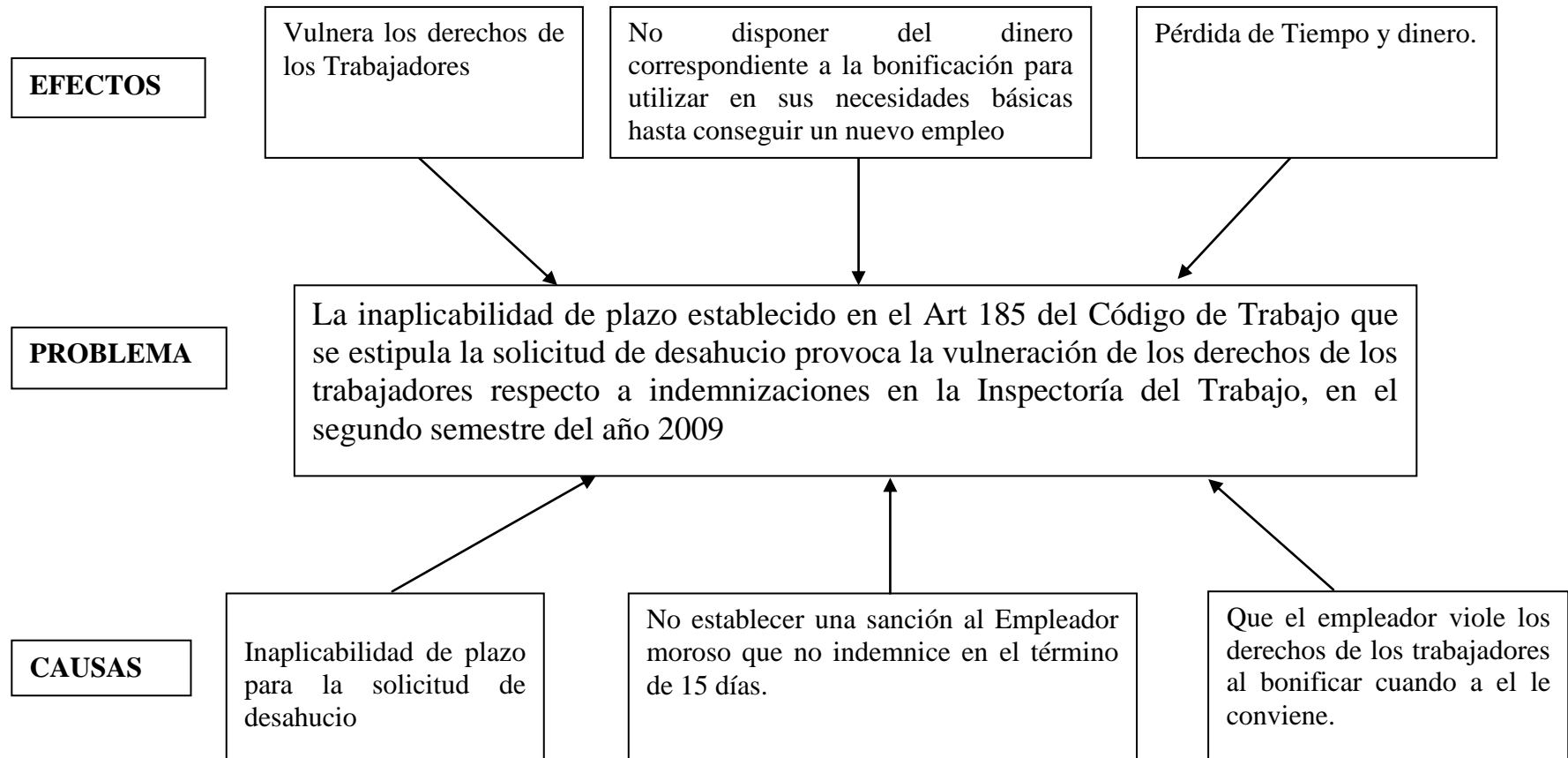


GRAFICO N° 1

FUENTE: Gabriela Mantilla

ELABORACIÓN: Gabriela Mantilla

Análisis Crítico

La inaplicabilidad del plazo establecido en el Art. 185 del Código de Trabajo que se estipula la solicitud de desahucio provoca la vulneración de los derechos de los trabajadores, siendo sus derechos de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador irrenunciables, se debe evitar que se vulneren.

Al no establecer una sanción al empleador que no bonifique al trabajador en el plazo de 15 días establecido en el Código de Trabajo, el Trabajador no puede disponer de ese dinero para poder cubrir necesidades básicas de su familia esto afecta enormemente a los trabajadores debido a que no se sienten amparados por la ley.

Uno de los efectos más grandes que sufren los trabajadores es la pérdida de tiempo y dinero debido a que el empleador cancela al trabajador en el tiempo que a él le conviene y no en el plazo que tiene que cancelarle debiendo el trabajador para que se cumpla, contratar a un profesional en Derecho para insistir que se realice la bonificación.

Prognosis

Al no dar solución a este problema se genera que los trabajadores no tengan las garantías suficientes para imponer el desahucio los trabajadores van a ser temerosos en pedir que el contrato de trabajo culmine por tener una nueva oportunidad laboral y posiblemente sus deseos de superación se estanquen porque sus aspiraciones fueron tener un mejor sueldo, ascender de categoría, etc.

También generaría problemas a los abogados que defienden a sus trabajadores y no tienen ley en que ampararse para imponer sanciones a los empleadores que no bonifiquen en el plazo estipulado en el Código de Trabajo Art. 185.

Formulación del Problema

¿Es la inaplicabilidad de plazo establecido en el art 185 del código de trabajo que se estipula la solicitud de desahucio lo que provoca la vulneración de los derechos de los trabajadores respecto a bonificaciones en la Inspectoría del Trabajo, en el segundo semestre del año 2009?

Interrogantes

- ¿Por qué se origina la inaplicabilidad del plazo para indemnizar al trabajador por solicitud de desahucio?
- ¿Cuáles son los derechos que se vulneran de los trabajadores?
- ¿Cuál es la solución para el Problema de investigación?

Delimitación del Objeto de investigación

Delimitación del Contenido

- ◆ CAMPO: Jurídico
- ◆ ÁREA: Derecho
- ◆ ASPECTO: Laboral

Delimitación Espacial

Esta investigación se realizará en los espacios Físicos del Ministerio de Trabajo y Empleo, específicamente en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua.

Delimitación Temporal

Este problema será estudiado, en el período comprendido en el segundo semestre del 2009.

Unidades de Observación:

- ◆ Inspector de Trabajo
- ◆ Jueces de Trabajo
- ◆ Profesionales del Derecho
- ◆ Trabajadores

Justificación

La Inspectoría del Trabajo tiene como misión armonizar las relaciones laborales mediante el diálogo y la concertación, como mecanismos válidos para alcanzar la paz y bienestar social-laboral del país; para que, junto con la implementación de políticas activar de empleo y la participación de los diferentes actores sociales, permitan disminuir los índices de desempleo.

Como su nombre lo dice, esta entidad tiene la finalidad de inspeccionar y velar por que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados; por este motivo se va a realizar esta investigación, para que el Estado ecuatoriano garantice los derechos de trabajadores y para llenar los vacios legales que existen en la legislación actual mediante una reforma de ley.

En esta investigación sería crear sanciones a empleadores y trabajadores que incumplan lo dispuesto en la norma legal con la finalidad de respetar la ley y hacer que observen en totalidad sus mandatos.

La importancia del problema está dada por cuanto se pretende que se respeten los derechos que tienen los trabajadores y que sus empleadores les brinden la seguridad necesaria para que ellos vivan en un ambiente de estabilidad.

El estudio de la investigación es factible puesto que existe bibliografía en que se demuestra que este fue un problema que se vive a diario y está dirigida al Inspector de Trabajo, Jueces de Trabajo, Profesionales del Derecho y a los afecta - dos directamente que son los trabajadores.

Objetivos

General

Analizar la inaplicabilidad de plazo establecido en el Art 185 del Código de Trabajo que se estipula la solicitud de desahucio.

Específicos

- Determinar que existe inaplicabilidad del plazo establecido en el Art. 185 del Código de Trabajo que se estipula la solicitud del desahucio.
- Formular que derechos de los trabajadores se vulneran.
- Proponer la solución para el problema de investigación

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes investigativos

Mediante la revisión de la temática de la Tesis en las Bibliotecas de las Universidades: Técnica de Ambato, Indoamérica y Uniandes que tienen la carrera de derecho, se observó que no existen trabajos investigativos en que traten de la inaplicabilidad del plazo establecido en el Art. 185 de Código de Trabajo en que estipula el desahucio provoca la vulneración de los derechos de los Trabajadores respecto a bonificaciones.

Pero para realizar esta investigación se tomará en cuenta la bibliografía de diversos autores respecto a desahucio.

El término desahucio no es propio del derecho del trabajo, es una palabra que proviene del derecho común; es usada generalmente en los contratos de arrendamiento. También se le denomina *ad-nutum*, que significa sin motivo, sin causa.

Es por esta razón que algunos doctrinarios definen el desahucio como el acto de despedir el dueño de una casa o el propietario de una heredad a un inquilino o arrendatario, por las causas expresadas en la ley o convenidas en el contrato.

Esta figura jurídica ha sufrido una importante modificación, debido a que por un lado, los decretos especiales de estabilidad dictados por el poder Ejecutivo o Legislativo en los últimos años prohibían el desahucio en los contratos a publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 817 del 21 de Diciembre de

1991 ha introducido sustanciales cambios.

Pocos son los trabajadores que solicitan el aviso de Desahucio debido a que en nuestra norma legal no existen sanciones a los empleadores que no cancelen dentro del plazo que establece nuestro Código de Trabajo pese a la gran necesidad detectada.

Fundamentación

Filosófica

El presente trabajo investigativo está enmarcado en el paradigma Crítico Propositivo que establece la búsqueda sin término de la verdad del conocimiento y la realidad; crítico porque trata de analizar e interpretar una situación de carácter social, y; propositivo porque todo la investigación que se realice en base al tema planteado busca una alternativa de solución al problema.

Legal

Se ha realizado el trabajo de investigación en base a la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, son claras en sus normas y explicativa al momento de definir y enumerar los derechos de los trabajadores y definir el tema de investigación.

Código de Trabajo

Arts. 184.- Del desahucio.- “Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

Art.185.- Bonificaciones por desahucio.- “En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

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

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

Art 571.- Excepción de incompetencia.- “En los juicios de trabajo, la incompetencia del Juez podrá alegarse sólo como excepción.”

Constitución de la República del Ecuador

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

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, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
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 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 comestibles, 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 con el Código de Trabajo.

Categorías Fundamentales

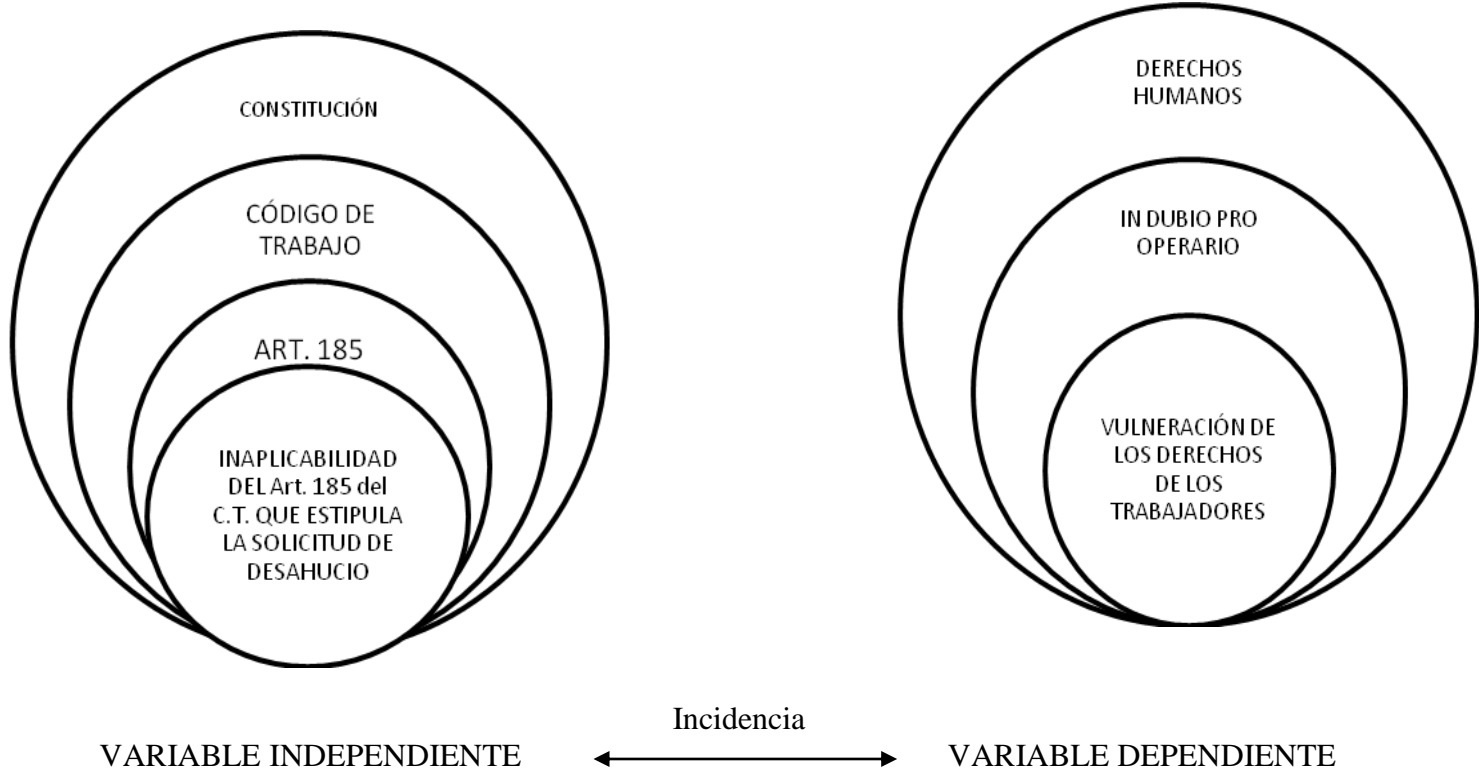


GRÁFICO N° 2
FUENTE: Gabriela Mantilla
ELABORACIÓN: Gabriela Mantilla

Constelación de Ideas de Variable Independiente



GRAFICO N° 3

FUENTE: Gabriela Mantilla

ELABORADO: Gabriela Mantilla

Constelación de Ideas de Variable Dependiente

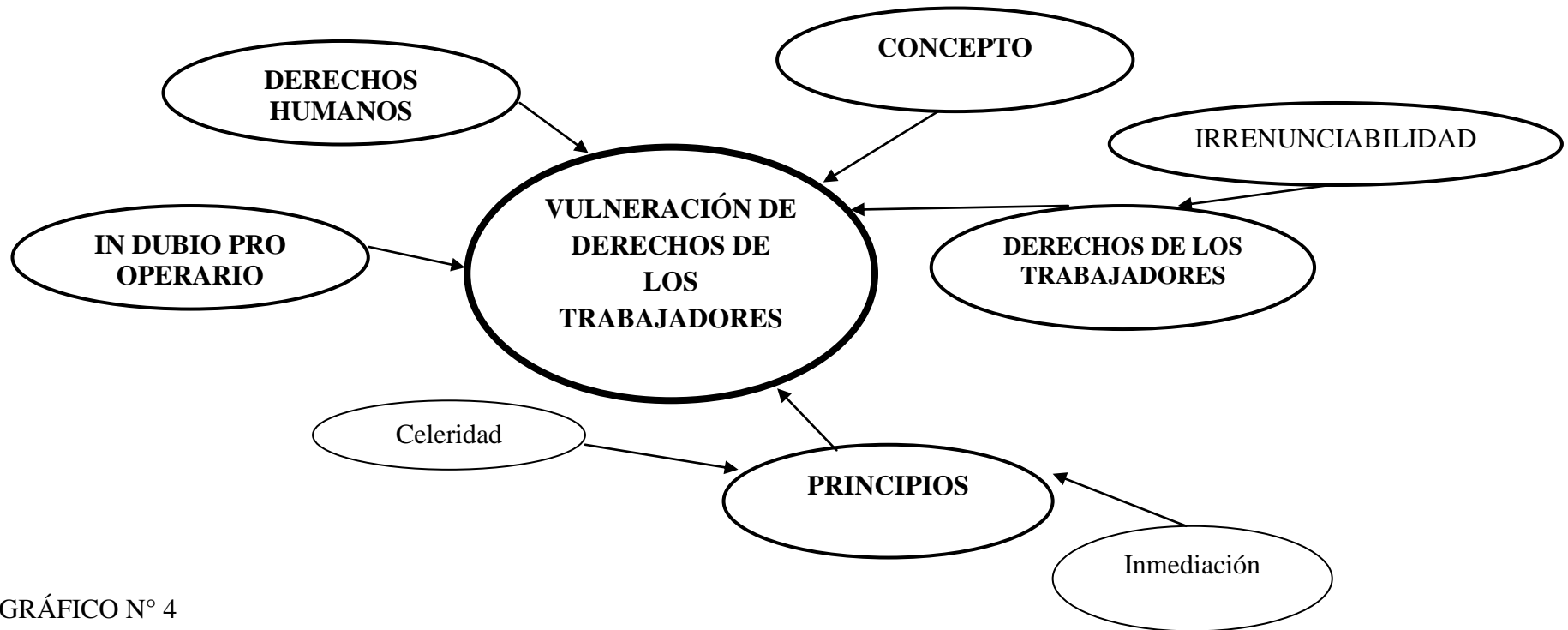


GRÁFICO N° 4

FUENTE: Gabriela Mantilla

ELABORACIÓN: Gabriela Mantilla

Constitución

El Manual de Derecho Constitucional según Dr. Ramón Burneo pág. 25 dice de Constitución “El estatuto supremo y absolutamente obligatorio, expedido por el órgano representativo de la soberanía nacional, que consagra y garantiza los derechos humanos y determina la organización fundamental del Estado y de sus elementos”

La Constitución de la República del Ecuador al conceptuarla como un estatuto supremo, significa que tiene un conjunto de normas jurídicas y es suprema, porque de conformidad a la pirámide de Kelsen esta se encuentra en la cumbre, obligatorio porque todos los habitantes del Estado sea nacionales y extranjeros deben cumplirla sin admitir exclusión alguna.

Esta constitución está en vigencia desde el año 2008 y fue expedida por la Asamblea Nacional Constituyente. Su fin específico es la ordenación de todos los elementos de la sociedad organizada hacia la paz, el desarrollo y el bien común.

El Curso de Derecho Constitucional de Javier Pérez Royo pág. 96 dice “Es algo que precede al gobierno es un acto del pueblo que constituye un gobierno, establece la manera de gobernar y esta apoyado en reglas fundamentales, creadas mediante el consentimiento libre y formal de una nación”

La Constitución es una norma suprema del Estado que establece la manera de gobernar y requisitos de los gobernantes así como derechos, obligaciones del pueblo que protege a los trabajadores y que señala la igualdad entre las personas, no discriminación los derechos de los trabajadores son irrenunciables por lo que debe existir más garantías para que ellos no sigan temerosos en callar sus problemas laborales.

La Constitución, como todo acto jurídico, puede definirse tanto desde el punto de vista formal como desde el punto de vista material. Desde el punto de

vista material, la Constitución es el conjunto de reglas fundamentales que se aplican al ejercicio del poder estatal. Desde el punto de vista formal, Constitución se define a partir de los órganos y procedimientos que intervienen en su adopción, de ahí genera una de sus características principales: su supremacía sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico.

El término Constitución, en sentido jurídico, hace referencia al conjunto de normas jurídicas, escritas y no escritas, que determinan el ordenamiento jurídico de un estado, especialmente, la organización de los poderes públicos y sus competencias, los fundamentos de la vida económica y social, los deberes y derechos de los ciudadanos.

Según Kelsen, " la Constitución en su sentido lógico-jurídico, es la norma fundamental o hipótesis básica; la cual no es creada conforme a un procedimiento jurídico y, por lo tanto, no es una norma positiva, debido a que nadie la ha regulado y a que no es producto de una estructura jurídica, sólo es un presupuesto básico. Precisamente, a partir de esa hipótesis se va a conformar el orden jurídico, cuyo contenido está subordinado a la norma fundamental, sobre la cual radica la validez de las normas que constituyen el sistema jurídico. "

Por su parte, una Constitución en el sentido jurídico-positivo, se sustenta en el concepto lógico-jurídico, porque la Constitución es un supuesto que le otorga validez al sistema jurídico en su conjunto, y en norma fundamental descansa todo el sistema jurídico. En éste concepto la Constitución ya no es un supuesto, es una concepción de otra naturaleza, es una norma puesta, no supuesta. La Constitución en este sentido nace como un grado inmediatamente inferior al de la Constitución en su sentido lógico-jurídico.

La Constitución en sentido formal –dice Kelsen–“es cierto documento solemne, un conjunto de normas jurídicas que sólo pueden ser modificadas mediante la observancia de prescripciones especiales, cuyo objeto es dificultar la modificación de tales normas. La Constitución en sentido formal es el documento legal supremo. Hay una distinción entre las leyes ordinarias y las leyes constitucionales; es decir, existen normas para su creación y modificación mediante un procedimiento especial, distintos a los abocados para reformar leyes ordinarias o leyes secundarias. ”

La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado (poderes que, en los países occidentales modernos, se definen como poder legislativo, ejecutivo y judicial) y de éstos con sus ciudadanos, estableciendo así las bases para su gobierno y para la organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. Este documento busca garantizar al pueblo sus derechos y libertades.

Código de Trabajo

Los antecedentes del Código del Trabajo Ecuatoriano se remontan a las primeras décadas del siglo XX, cuando prácticamente había concluido la revolución liberal alfarista. En estas fechas la consolidación de la actividad agro exportadora hizo que surgiera en el país una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros.

Por otra parte, el Banco Comercial y Agrícola prácticamente regía los destinos del país por el inmenso poderío económico que ostentaba y la enorme influencia que tenía en todos los ámbitos de la vida nacional.

En estas circunstancias en 1909 se realiza el primer Congreso Obrero Ecuatoriano y se crean las bases para la Unión Ecuatoriana de Obreros parte de las intenciones de esta organización se refieren a: el estudio y defensa de los legítimos intereses de las clase obrera; la unión de todas las asociaciones obreras de la república; la obtención de leyes convenientes para garantizar los derechos del pueblo: tales como las relativas a la indemnización de las víctimas de accidentes en el trabajo; reglamentación adecuada de salarios y duración de la jornada de trabajo: establecimiento de casas de retiro para obreros inválidos. Aquí notamos algunos de los primeros fundamentos de las diversas instituciones laborales que estudiaremos.

El Diccionario de Derecho Laboral de Guillermo Cabanellas de Torres, pág. 110 dice “El cuerpo legal que regula las relaciones entre el capital y el

trabajo a través del Contrato de esta índole, la protección legal de los trabajadores, la solución de los conflictos”

El Código de Trabajo es una norma legal que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores; contiene derechos, obligaciones de las partes como la manera de celebrar contratos de trabajo y en caso de existir algún conflicto laboral deben acudir a los jueces Provinciales de Trabajo o si lo que desea es terminar la relación laboral previo visto bueno, el competente para conocer es el Inspector Provincial de Trabajo.

El Manual de Derecho de Trabajo de Isabel Robalino, pág. 47 dice “El Código en primer lugar nos afirma el carácter protector de esta rama del derecho destinada a amparar a los trabajadores, parte más débil en el contrato del trabajo. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y cualquier causa de nulidad del contrato de trabajo no podrá ser alegada sino por el trabajador.”

Este Código tiene por finalidad proteger y garantizar los derechos de los trabajadores que son la parte más débil en los contratos de trabajo y sus derechos irrenunciables son: los correspondientes a salarios, décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones y fondos de reserva.

Bonificación por Desahucio

El Diccionario Explicativo del Derecho de Trabajo en Ecuador Segunda Parte I-V del Dr. Aníbal Guzmán Lara pág 202 dice “El empleador bonificará al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador, salvo que el contrato fuere a plazo fijo y por una sola vez.”

La parte debe presentar su petición ante la Inspectoría de Trabajo en forma escrita y con firma de Abogado adjuntado la cédula y la certificación del IESS de encontrarse al día en el pago de las obligaciones con el Seguro Social.

El desahucio puede ser pedido tanto por el Empleador como por el Trabajador si el que lo pide es el Empleador debe presentarse con 30 días de anticipación para que este sea notificado dentro de 24 horas, si el desahucio es pedido por el Trabajador debe ser con 15 días de anticipación.

El Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral de Jorge Vásquez López pág. 96 dice “El Inspector de Trabajo, debe practicar la liquidación de haberes con los datos que proporcionen las parte, para que el empleador cancele al término del plazo de la notificación, al trabajador se le debe pagar adicionalmente a su liquidación, una bonificación económica equivalente al 25% de la última remuneración por cada uno de los años de servicios prestados al empleador.”

Este derecho que le asiste al trabajador, aún si fue él quien presento la solicitud, tampoco puede tramitarse el desahucio mientras dure la estabilidad mínima prevista en la Ley.

Inaplicabilidad del Art. 185 que estipula la solicitud de desahucio

En el Libro Derecho Laboral Aplicado de la Dra. Nelly Chávez Barrera manifiesta sobre el tema “En cuanto a la notificación o aviso de terminación dado por el empleador no hay problema ya que de no consignar el valor de la liquidación el desahucio no surtirá efecto y en consecuencia el contrato que se pretendió desahuciar o se renovarían en las mismas condiciones.

No podría aplicarse el mismo efecto que el expresamente dispuesto para el caso de ser empleador el que desahucio porque es que el trabajador quiere irse.

En tal condición se puede concluir que el trabajador que ha pedido el desahucio podrá irse del trabajo pero tendrá derecho a reclamar al empleador por la vía legal el valor de la bonificación o hacer la gestión administrativa ante el Inspector del Trabajo para el mismo objeto.

La solicitud de desahucio como una forma de terminar los contratos laborales sin acudir al sistema judicial para hacerlo, cuando pide el empleador es eficiente debido a que una vez realizada la liquidación este debe cancelarla en el

plazo establecido caso contrario se convierte en un contrato por tiempo indefinido, pero si el trabajador lo pide existe un vacío legal por no aplicarse el mismo efecto si el empleador no liquida siendo el trabajador perjudicado porque para que le consignen su liquidación deben acudir a la vía judicial o administrativa.

Desahucio solicitado por el trabajador

En el libro Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral del Dr. Jorge Vásquez López manifiesta “El trabajador puede igualmente dar por terminado el contrato de trabajo, luego del año de estabilidad mínima, en cualquier momento, con 15 días de anticipación, sobre todo si por el número de años quiere recibir la bonificación que la ley reconoce para estos casos.

Únicamente presentará el trabajador la solicitud por escrito, patrocinada por un Abogado, para dar cumplimiento a la Ley de Federación de Abogados, debiendo ser la petición fundamentada en derecho, además de las copias de su cédula de identidad y de la papeleta de votación”

La solicitud de desahucio los trabajadores la presentan en la Inspectoría de Trabajo con la firma de un abogado y sus documentos personales con quince días de anticipación como lo determina la ley a fin de que se les bonifique con el 25% por cada año trabajado.

El trabajador en la solicitud que presenta debe manifestar que mientras transcurra el plazo legal previsto en el Código de Trabajo se disponga que el empleador proceda a elaborar su liquidación en base al monto de los ingresos mensuales y que al mismo tiempo bonifique por el tiempo trabajado.

Desahucio solicitado por el Empleador

En el libro Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral del Dr. Jorge Vásquez López manifiesta “El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, luego del año de estabilidad mínima, en cualquier momento, con 30 días de anticipación.

El empleador presentará la solicitud por escrito, patrocinada por un Abogado, para dar cumplimiento a la Ley de Federación de Abogados, debiendo ser la petición fundamentada en derecho, además de la certificación del IESS, liquidación de haberes que le

corresponde al trabajador, copias de su cédula de identidad y de la papeleta de votación”

A diferencia del trabajador, el empleador debe presentar la solicitud de desahucio con treinta días de anticipación que tiene por objeto evitar que el trabajador pueda encontrarse inesperadamente sin trabajo, es decir sin una remuneración que le permita hacer frente a sus necesidades básicas.

De no hacerlo con treinta días de anticipación el contrato se entenderá renovado en los términos y por un plazo igual a los inicialmente estipulados.

Normas del Desahucio

En el libro Derecho Laboral Ecuatoriano del Dr. Jorge Vásquez López manifiesta “El desahucio tiene ciertas prescripciones especiales:

- 1. Los contratos de trabajo no pueden darse por terminado por desahucio, sino únicamente al vencimiento del plazo fijo pactado;*
- 2. Tampoco puede tramitarse el desahucio mientras dure la estabilidad mínima prevista en la ley;*
- 3. No es factible tramitar un aviso de desahucio luego del vencimiento del plazo fijo.*
- 4. El trabajador también puede recurrir al desahucio, para dar por terminado su contrato, siempre que el mismo este por concluir el año de estabilidad mínima, o luego de superado este plazo;*
- 5. El desahucio solicitado por el empleador debe ser notificado con por lo menos treinta días de anticipación al vencimiento del plazo, caso contrario, el contrato se entenderá renovado en los mismos términos.*
- 6. Si quien desahucio es el trabajador, la notificación previa debe ser con por lo menos quince días; y,*
- 7. Todo aviso de desahucio debe ser por escrito, con patrocinio de un abogado y notificado por intermedio del Inspector de Trabajo.*

El trabajador que sin previo desahucio y sin aviso previo de quince días, porque renuncia o abandona su trabajo, según el Art. 190 C.T., deberá pagar una indemnización al empleador con una suma equivalente a quince días de su remuneración.”

Cabe analizar que inadecuada por práctica administrativa y sin fundamento legal como tal como se procedía antes de 1980, ya no procede en nuestro medio, en la forma prevista en el Código Laboral, no se lo admite a trámite y prácticamente el desahucio para el empleador ha quedado reducido al aviso de terminación del contrato, por vencimiento del plazo fijo, y no en cualquier tiempo como antes sucedía pasado el primer año de trabajo.

En tanto que para el trabajador se admite este trámite, en cualquier momento luego de vencido el primer año de servicios.

Trámite: Art. 624 C. T.

En el libro Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral del Dr. Jorge Vásquez López manifiesta “Por ser un trámite administrativo, se lo debe formular en igual forma que la solicitud de VISTO BUENO. La petición debe ser presentada por escrito, con patrocinio de un Abogado, cumpliendo ciertos requisitos exigidos por las autoridades del trabajo, como son:

- *El empleador, deberá adjuntar copia auténtica e inscrita en la Inspectoría del Trabajo, del contrato de trabajo cuyo plazo fijo está por vencer;*
- *Además deberá justificar su personería jurídica, con el nombramiento;*
- *Certificado del IESS actualizado sobre el cumplimiento de obligaciones;*
- *Copia de la cédula de identidad y papeleta de votación”*

Una vez recibida la petición, el Inspector del Trabajo, debe calificar la solicitud y si ésta cumple con los requisitos de ley, dispone la notificación a la parte contraria con copia de la solicitud, para que empiece a transcurrir el plazo previsto, 30 o 15 días, según el caso, luego de los cuales se dará por terminado el contrato de trabajo.

El Inspector del Trabajo, debe practicar la liquidación de haberes con los datos que proporcionen las partes, para que el empleador la cancele al término del plazo de la notificación. Manteniendo un concepto anterior a la expedición del

Código del Trabajo, en este caso y por el desahucio, al trabajador se le debe pagar adicionalmente a su liquidación, una bonificación económica que es equivalente al 25% de la última remuneración, por cada uno de los años de servicio prestados al empleador. Derecho que le asiste al trabajador aún si fue él quien presentó la solicitud.

Prohibición de Desahucio

En el Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en Ecuador del Dr. Aníbal Guzmán Lara manifiesta lo siguiente:

- “a. Prohíbese desahucio dentro del lapso de treinta días a más de dos trabajadores en los establecimientos que hubiere veinte o menos y a más de cinco en los que hubiere mayor número.*
- b. Pueda ser que se haya establecido garantía de estabilidad en contrato colectivo. En este caso no procede el desahucio, sino transcurrido el tiempo de garantía de estabilidad, si el contrato no se hubiere renovado por voluntad de las partes o por mandato legal.*
- c. En el caso de huelga legal, terminada esta los trabajadores quedan con garantía de estabilidad por un año, lo que significa que durante este año no procede el desahucio, salvo que el contrato fuere a plazo pactado.*
- d. Otro caso similar: Se ha hecho práctica legislativa el dictar leyes que establecen una garantía de estabilidad especial para labores permanentes. Obviamente no gozan de estabilidad quienes tuvieren contratos a plazo fijo o estuvieren comprendidos en las modalidades de contratos del Art. 14. En casos de protección por decreto especial tampoco procede el desahucio.*
- e. Que el empleador no puede despedir intempestivamente o desahuciar al trabajador miembro de directiva de la organización de trabajadores. Si lo hiciera le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año sin perjuicio de que siga perteneciendo a la Directiva.”*

El desahucio es uno de los medios administrativos para poner fin en las relaciones laborales para las que no se ha estipulado un plazo de duración, y es además requisito previo para la terminación de las a plazo fijo, salvo de las de Prueba.

En los contratos por tiempo fijo no procede el desahucio sino 30 días antes de su vencimiento, de modo que para estos contratos terminen hace falta que se

venza el plazo y que, a la vez sean desahuciados con 30 días de anticipación a la fecha de vencimiento; no procede el desahucio con una anticipación menor.

Contrato para los que procede el desahucio

En el libro Derecho del Trabajo del Dr. Julio Cesar Trujillo manifiesta "Para el desahucio tanto el empleador como el trabajador no necesitan, en principio invocar causa justa, ya que su sola voluntad es suficiente; pero, únicamente pueden recurrir a él en los casos y en la forma determinados en la ley.

Contratos por tiempo indefinido.- Cuando no se ha fijado plazo para la duración del contrato, ninguna de las partes puede hacerlo cesar sino en virtud del desahucio notificado con anterioridad de un mes, por lo menos, por parte del empleador y de 15 días por parte del trabajador.

La disposición legal concede al empleador y al trabajador la facultad de dar por terminado el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido mediante el desahucio, pero no podrán hacerlo si es que aún no ha transcurrido el año mínimo de estabilidad, a menos que se trate de aquellos contratos que por el mismo precepto legal se exceptúan del año mínimo de duración.

No obstante, si de hecho cualquiera de las partes diere el desahucio antes del vencimiento del año mínimo de estabilidad la parte perjudicada carecería de derecho para demandar el reingreso, pero podría, en cambio demandar las indemnizaciones por despido o por abandono intempestivo.

Contratos por tiempo fijo.- Oportunamente hemos anotado que los contratos por tiempo fijo no siempre terminan por el vencimiento del plazo, pues para ello es necesario que antes de la finalización de éste, cada parte notifique a la otra con 30 días de anticipación, por lo menos, su voluntad de dar por terminado el contrato.

De no hacerlo o no hacerlo con 30 días de anticipación se entenderá renovado en los términos y por un plazo igual a los inicialmente estipulados.

Para los contratos sin estabilidad cabe la terminación sin desahucio en cualquier tiempo, salvo que dentro del contrato de trabajo consten otras estipulaciones sobre terminación.

Si la labor es de índole permanente no podrá darse el desahucio sin respetarse el año de estabilidad pues al aceptarse tal hecho

Sanción

El Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en Ecuador, Dr. Aníbal Guzmán Lara Pág. 82 “La multa es la sanción de carácter económico impuesta por la ley frente a la violación de una ley o disposición reglamentaria. Las sanciones y multas que impongan las autoridades de trabajo deberán constar en acta en la cual se indicará los motivos que determinan la pena y disposición legal que la autorice.”

El Diccionario Jurídico Consultor Magno de Mabel Goldstein pág. 508 dice “Represión de una infracción a un deber jurídico impuesto por la autoridad pública a su autor. Hecho positivo o negativo impuesto al obligado, aun mediante la fuerza, como consecuencia del incumplimiento de un haber jurídico.”

Bentham presenta cuatro tipos de sanción:

- **La sanción Física.-** Cuando el placer o el dolor son protagonizados por los poderes de la naturaleza y el curso normal de ésta no es modificado por la interposición extraordinaria de ningún ser superior invisible.
- **La sanción política.-** Se refiere al dolor o al placer salido de las manos de una persona en particular, o de un grupo de personas de la comunidad, que son escogidos con el objeto de que dispensen dichos dolores o placeres de acuerdo con la voluntad del poder gobernante soberano o supremo del Estado.
- **La sanción moral o popular.-** Placeres o dolores provenientes de las personas de la comunidad sin poder público alguno y sin apego a ninguna norma escrita.
- **La sanción Religiosa.-** Dolores o placeres que se suponen provienen de la mano inmediata de un ser superior invisible tanto en el presente como en el futuro.

Empleador Moroso

El Diccionario Jurídico Consultor Magno de Mabel Goldstein pág. 245 conceptúa a Empleador como “Persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes

mediante el pago de una remuneración. Persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga, o no personalidad jurídica propia que requiere los servicios de un trabajador.”

El Art. 94 del Código de Trabajo manifiesta “El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

De determinarse por cualquier medio que un empleador no está pagando las remuneraciones mínimas vigentes en los términos legales, establecidos, el Ministro de Trabajo y Empleo, concederá un término de hasta cinco días para que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas. Si dentro del termino concedido no desvirtúa paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, el empleador moroso será sancionado con el cinco por ciento de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante el depósito ante la Inspectoría del Trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.

Esta sanción se aplica al empleador moroso que incumpla con el pago de remuneraciones debido a que las estas deben ser canceladas en dentro de los tres primeros días del inicio de cada mes, al empleador que se descubra que no cancela el salario mínimo legal tiene el termino de cinco días para demostrar esto lo puede hacer mediante recibos emitidos, roles de pago caso contrario cancela las diferencias determinadas.

Estas sanciones no se aplican en el caso de que se inicie una acción administrativa y no se cancele o se acerque a liquidar el valor correspondiente como es el caso del desahucio laboral cuando lo solicitan los trabajadores.

Despido Intempestivo

El Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador de Dr. Aníbal Guzmán, Vol. 2, pág. 207 dice “Es la forma unilateral empleada por la parte patronal para dar término a una relación de trabajo existente con una persona, utilizando un método ilegítimo que demuestra tal determinación, con las consiguientes responsabilidades económicas para el patrono”.

El Despido Intempestivo es la decisión del empleador de dar por culminado el Contrato de trabajo, que determina la salida del trabajador, con derecho a percibir de las indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo este despido puede ser de forma Directa o indirecta.

El Derecho Laboral Ecuatoriano de Jorge Vásquez López, pág. 232 dice “Terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la Ley, origina sanciones de tiempo económico, que en distintas épocas se ha aplicado de diferente forma”.

El despido Intempestivo es sin aviso al contrario que el desahucio y se da solamente cuando el empleador sin causa manifiesta o mediante malos tratos no continuar con la relación laboral.

Derechos Humanos

En el libro Los Derechos Humanos de el Enfoque Cristiano de la Federación Internacional de Universidades Católicas. Manifiesta “El fundamento de los Derechos Humanos es la dignidad de la persona humana. La dignidad del hombre exige la satisfacción de las necesidades esenciales, el ejercicio de la libertad fundamental y la protección de las modalidades esenciales en las relaciones humanas.”

La Fundación Ecuatoriana de Estudios Sociales en su libro Los Derechos Humanos en el Ecuador manifiesta de este tema “No se limita a determinados valores como la libertad de expresión etc., de igual manera, la preocupación por su respeto no se agota en igual manera, la condena a un arresto arbitrario, una tortura o desaparición del Conjunto de derechos de la persona Humana.”

Declaración universal de derechos humanos; en su página. 27 “El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos. Derechos y deberes se integran correlativamente en toda actividad social y política del hombre. Si los derechos exaltan la libertad individual, los deberes expresan la dignidad de esa libertad. Los deberes de orden jurídico presuponen otros de orden moral, que los apoyan conceptualmente y los fundamentan.

Es deber del hombre servir al espíritu con todas sus potencias y recursos, porque el espíritu es la finalidad de la existencia humana y su máxima categoría. Así como también es deber del hombre ejercer, mantener y estimular por todos los medios a su alcance la cultura, porque la cultura es la máxima expresión social e histórica del espíritu. Y puesto que la moral y buenas maneras constituyen la floración más noble de la cultura, es deber de todo hombre acatarlas siempre”.

La introducción a la filosofía del derecho y a los derechos humanos según doctor Mármol Enrique dice: “Debemos partir del hecho evidente, que ser persona es el fundamento de los deberes y derechos inherentes a los seres humanos, de tal manera que no se puede renunciar a ellos. Por eso es que se afirma con acierto, que los seres humanos establecen la norma de la moralidad, el criterio para medir si un acto es bueno o malo, por consiguiente, todo lo que contribuye a la realización de la persona es bueno y todo lo que la deteriora es malo. Por tanto u ser humano o persona total, es considerada en sí misma, por el hecho cierto de estar viva, por ser racional, corpórea y libre; considerada en la permanente relación con los demás, es decir se va personalizando y se va interiorizando. Se dice, que los seres humanos no valemos por lo que tenemos, sino por lo que somos, humanos”.

- **Por qué son Inalienables;** porque acompañan a la misma naturaleza del ser humano, no se puede ser despojado de ellos por otros, son elementos fundamentales de su propia existencia.
- **Por qué son irrenunciables;** no se puede desprender de ellos, ni se puede renunciar a ellos voluntariamente.
- **Por qué son imprescriptibles;** porque no tienen fecha de terminación, son inherentes a la persona humana, mientras viva.
- **Por qué son inviolables;** porque la violación a cualquiera de los derechos fundamentales de los seres humanos, podría en serio peligro la realización de la persona, su desarrollo armónico y su proceso continuo de humanización.
- **Por qué son indivisibles;** lo son en dos sentidos; primero, no hay una jerarquía entre diferentes tipos de derechos; así, los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, son todos necesarios, para una vida digna; segundo, no se puede reprimir algunos derechos para promover o beneficiar a otros; es decir, no se pueden conculcar los derechos civiles y políticos en beneficio o para promover a los económicos, sociales y culturales, y viceversa.
- **Por qué son solidarios;** porque se solidarizan con todos los seres humanos, independientemente, de su posición política, religiosa, social o económica, planteando la defensa de la paz y el derecho a vivir en un medio ambiente sano y al desarrollo de los países pobres, aportando una nueva dimensión a las conquistas históricas, de todos los pueblos.

Universalidad de Derechos los derechos humanos o fundamentales, pertenecen a todos los seres humanos, a toda persona humana, independientemente de su color, raza, nacionalidad, lengua, cultura, clase social, sexo, religión, posición económica o política. Han estado y estarán presente desde el momento en que han sido reconocidos por todos los Estados del mundo.

Obligatoriedad de los Derechos; son de carácter obligatorio, porque afectan al conjunto de la humanidad, incluyendo en ellas a las presentes y a las futuras generaciones, si no se cumplen estos valores, no se puede vivir como seres humanos.

A todo este conjunto de Derechos Fundamentales, los llamamos Derechos Humanos, no porque los seres humanos los hayamos inventado o creado, sino porque inscritos en la misma naturaleza humana, por el mero hecho de ser personas.

Derecho a la defensa del ser humano

Al parecer se creería que la ley siempre es justa, pero lamentablemente en ciertas ocasiones se ha comprobado lo contrario y es un hecho que se puede comprobar con la presente investigación, puesto que la presente denuncia la falta de defensa de los demandados por presuntos padres. Entonces se pondría en duda el sistema legal por medio del cual actual la justicia ecuatoriana, y la falta de iniciativa en corroborar para el esclarecimiento de la verdad.

El DICCIONARIO DE DERECHO según OSSORIO Manuel y FLORIT Tomo 1 dice:” Facultad otorgada a cuantos, por cualquier concepto, interviene en las actuaciones judiciales, para ejercitar, dentro de estas las acciones y excepciones que, respectivamente, puedan corresponderles como actores o demandados; ya sea en el orden civil como en el criminal, administrativo o laboral. En lo personal, la potestad de repelar los ataques directos o injustificados, en los límites de la denominada legítima defensa”.

Los derechos humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos¹ que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida

digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, orientación sexual, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente.

Desde un punto de vista más relacional, los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas, identificándose consigo mismos y con los otros.

Indubio Pro Operario

El Dr. Jorge Vásquez en su libro de Derecho Laboral Ecuatoriano da un concepto de este término “Establece que en caso de duda se aplicará en la forma más favorable para el trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o convenios ambiguos, se interpretarán las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la ley.”

Este es un principio de aceptación general, además afirma que la norma legal es más amplia y complementaria, ya que en caso de duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

La Constitución de la Republica del Ecuador y el Código de Trabajo reconocen este principio aunque este acarree situaciones polémicas y discrepancias sobre el alcance de una norma, ya que pueden existir varias interpretaciones pero siempre se aplica la más favorable al trabajador.

La solicitud de desahucio cuando la realizan los trabajadores observamos que existe perjuicio debido a que el Código de Trabajo no protege completamente a los trabajadores porque el que el trabajador desee dejar su trabajo no significa que es porque su capacidad económica vaya a ser mejor sino por no sentirse cómodo en el sitio y debe aplicarse este principio en lo concerniente a la consignación del dinero por indemnizaciones en el plazo de la notificación.

Vulneración de los Derechos de los Trabajadores

El Dr. Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, da un concepto de vulneración y manifiesta que es “Dañar perjudicar los derechos de los trabajadores.”

La vulneración de los derechos de los trabajadores es ir contra de la constitución y Código de Trabajo debido a que en dichos cuerpos legales manifiestan que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y al no consignar el valor correspondiente a la liquidación está vulnerando el derecho de percibir su bonificación que por el tiempo de servicios le corresponde percibir.

Derechos de los Trabajadores

El Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en Ecuador del Dr. Aníbal Guzmán Lara manifiesta “Son las prestaciones jurídicas propias de los trabajadores y que pueden ser reclamadas a sus empleadores en virtud de disposiciones constitucionales, del Código del Trabajo y reglamentos laborales, de los contratos colectivos, del contrato individual, de la costumbre laboral, leyes y reglamentos del Seguro Social.

En los Contratos bilaterales a una obligación establecida para la una parte corresponde un derecho la otra y viceversa. En material de derechos laborales, lo dicho no es general o absoluto. En efector la índole del Derecho Laboral, su carácter tutelar, la desigualdad de capacidades económicas hacen que los derechos del trabajador sean mayores que los derechos empresariales, pues en este modo el Estado trata de evitar el abuso del capital frente al trabajo y proteger a la llamada parte débil de la contratación.

Los derechos del trabajador derivados del contrato, en primer lugar son de carácter personal. Enumeramos los principales derechos de esta índole:

- a. Al pago de sueldos o salarios, al menos en su mínimo legal o en el mínimo vital y remuneraciones accesorias.*
- b. A la limitación de la jornada de trabajo y sus recargos cuando se excede en su limitación.*
- c. Al descanso semanal y en feriados.*
- d. A una estabilidad, según la naturaleza del contrato.*
- e. A percibir utilidades de la empresa.*
- f. A un fondo de capitalización, llamado fondo de reserva.*
- g. A vacación anual.*
- h. Al pago de indemnizaciones por riesgos, atención médica, aparatos de prótesis, licencia y sueldo.*
- i. A jubilación por años de servicio.*

Los trabajadores al momento de establecer la posibilidad de que algunas de sus conquistas económicas pueda ser disminuida o simplemente “no ampliada o no mejorada” no mencionan el principio constitucional de intangibilidad de los derechos laborales, reclaman el respeto a sus derechos adquiridos. Sin ir en contra de los derechos laborales, hay que decir que, la teoría de los derechos adquiridos que tiene que ver con ese principio de intangibilidad de los derechos laborales, ha sido a mi modo de ver, tergiversada por los trabajadores.

Por estas razones, considero que es justo que los trabajadores luchen porque sus derechos se respeten, se mejoren y se amplíen, pero no sería legítimo ni justo, en determinadas circunstancias por las que pueda atravesar el país, que pretendan que las normas legales no cambien en materia de beneficios económicos, sobre todo si eso es necesario para la modernización del Estado, y principalmente si a título de que se respeten derechos adquiridos, se pretende que se beneficien ciertos grupos en perjuicio de otros o de la comunidad.

Irrenunciabilidad

El Dr. Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV nos da un concepto de Irrenunciabilidad dice “De imposible o prohibida renuncia. No se admite la renuncia general de derechos ni tampoco la de los derechos particulares que favorecen con exclusividad a los trabajadores. Cuando tal renuncia anticipada. Menos admisible es la renuncia de los derechos fundamentales como la limitación de la jornada, el de la percepción de un salario mínimo, el de las indemnizaciones por accidentes o enfermedades.”

La Constitución de la República del Ecuador manifiesta esta estipulación, no todos los derechos de los trabajadores son irrenunciables, más bien los que son de derecho como los sueldos, decimos, vacaciones, fondos de reserva. En cambio los que se pueden transar son los de horas extras, suplementarias, etc.

Principios

El Libro El Juicio Oral Laboral” del Dr. Luis Cueva Carrión, nos habla sobre los Principios del Proceso Oral Laboral “Estos le confieren autonomía y características propias que contribuyen a formar un ser jurídico diferente. Los principios forman parte de la esencia del proceso, lo inspiran y lo orientan hacia el fin, de aquí dimana su importancia.”

La Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo aluden algunos de los principios en los que se funda el proceso oral laboral, para tener un conocimiento completo de ellos los estudiaremos junco con otros que son producto de la creación doctrinal.

Los principios del proceso oral laboral son los siguientes: oralidad, inmediación, concentración, publicidad, inversión de la carga de la prueba, celeridad, identidad física del juzgador, dispositivo o de justicia rogada, igualdad de partes, tuitivo, gratuidad y economía.

Inmediación

El Libro “El Juicio Oral Laboral” del Dr. Luis Cueva Carrión, manifiesta del Principio de Inmediación “Esta vinculado con el sistema oral porque sólo en éste adquiere aplicación plena; por lo tanto, en todo procedimiento oral se da, como consecuencia necesaria, la inmediación. Oralidad e inmediación van siempre juntas y no se las puede concebir de ninguna otra manera.”

Este principio de procedimiento oral laboral se realiza mediante el contacto personal, directo y dinámico del juzgador con la partes y entre éstas y los elementos del proceso, especialmente con las pruebas. La inmediación el juez llega a conocer profundamente tanto los hechos como los intereses en juego a través de la percepción inmediata y directa. Es un conocimiento que el juez requiere a través de los sentidos.

Con este principio e juez debe trabajar junto a las partes, en contacto personal, procesal y en constante relación dialéctica; actúa directamente con ellas y con todos los que intervienen, tales como peritos, testigos, etc. La inmediación

le permite acceder directamente a las fuentes de información y de prueba procesal y coactuar con todos los actores del proceso.

Celeridad

El Libro El Juicio Oral Laboral del Dr. Luis Cueva Carrión dice de este principio “Este se manifiesta en la sustanciación del proceso sin dilaciones; para hacerlo efectivo, la ley suprime trámites inoficiosos, impertinentes, no sustanciales. Por este principio se acortan los plazos, no se los prorroga; sólo se puede suspender una diligencia cuando la ley así lo disponga expresamente cuando la naturaleza de los derechos que se protegen o las circunstancias procesales así lo exijan.”

En la práctica este principio se realiza porque la ley establece límites para los actos procesales y las penas correspondientes para quienes se exceden. Este principio, además, conduce hacia la economía del proceso porque se suprime trámites superfluos.

Hipótesis

La falta de sanción al empleador es la principal causante que no indemnice en el plazo de 15 días a los trabajadores que solicitan el desahucio.

La falta de sanción al empleador no es la principal causante que no indemnice en el plazo de 15 días a los trabajadores que solicitan el desahucio.

Determinación de las Variables

Variable Independiente

La inaplicabilidad del plazo establecido en el Art. 185 del Código de Trabajo que se estipula la solicitud de desahucio

Variable Dependiente

Vulnera los derechos de los trabajadores respecto a indemnizaciones

CAPITULO III

METODOLOGIA

Enfoque de la Investigación

La presente investigación se orienta a través de un paradigma Critico-Propositivo, con un enfoque hacia la realidad, Crítico porque cuestiona los esquemas de hacer investigación en base a los acontecimientos pasados, presentes y futuros. Propositivo porque mediante esta investigación se busca plantear alternativas de solución a un problema jurídico que tenemos en la actualidad por existir vacío legal en el Código del Trabajo que afecta a los trabajadores directamente.

Modalidad de la investigación

De campo

Está basada en una Investigación de Campo debido a que el estudio sistemático del problema es en la Inspectoría de Trabajo del Cantón Ambato, Juzgados de Trabajo y en sus alrededores.

Nuestro objetivo es tomar contacto con los trabajadores y Abogados en libre ejercicio profesional para obtener información precisa acerca de los niños que trabajan sin tener la oportunidad de gozar de sus derechos primordiales.

Bibliografía Documental

Con el fin de detectar, ampliar y profundizar la investigación es **documental y bibliográfica** que contendrá como fuentes primarias de diversos autores: Libros, Enciclopedias Jurídicas, Jurisprudencia.

Los autores que se van a tomar en cuenta en esta Investigación son los siguientes: Cabanellas Guillermo, Trujillo Julio Cesar, Guzmán Aníbal, Bustamante Fuentes, Alomía Rodríguez y Jorge Vásquez.

Tipo de Investigación

La investigación a realizar según la naturaleza de los objetivos en cuanto al nivel de conocimiento que se desea alcanzar es:

Descriptivo – Analítico

Debido a que esta es considerada como el primer acercamiento científico a un problema. El método que utilizaremos son encuestas para comprobar si realmente este es un problema que afecta a los trabajadores, los documentos que tendremos son jurisprudencias.

Asociación de Variables.-

Tiene la finalidad de medir las relaciones entre la inaplicabilidad del plazo establecido en el Art. 185 del Código de Trabajo que se estipula la solicitud de desahucio y la vulneración los derechos de los trabajadores respecto a indemnizaciones, para evaluar las variaciones de comportamiento de una variable en función de variaciones de otra variable.

Población y Muestra

Población

Desde el punto de vista la investigación con el fin de obtener datos precisos e información adecuada y tomando en cuenta una población de veinte y nueve personas se va realizar de la siguiente forma:

Cuadro N° 1

Unidades de Observación	Número
Inspector de Trabajo	5
Juez de Trabajo	2
Abogados	10
Trabajadores	12
Total	29

Investigador: Gabriela Mantilla

Fuente: Gabriela Mantilla

Muestra

En el trabajo de investigación se ha decidido trabajar con el 100% de la población especializada, técnica y científica con un total de 29 personas distribuida de la siguiente manera: cinco Inspectores de Trabajo debido a que son los competentes para conocer sobre solicitudes de desahucio, dos Jueces de Trabajo de la Provincia de Tungurahua, diez abogados que frecuentan las instalaciones de la Inspectoría de Trabajo debido a que se dedican exclusivamente realizar tramites administrativos en esta dependencia y doce trabajadores de locales de la avenida Cevallos de esta ciudad de Ambato.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro N° 2

Variable Independiente: Inaplicabilidad del Plazo establecido en el Art. 185 del Código de Trabajo que se estipula la solicitud de desahucio

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TECNICAS INSTRUMENTOS
No aplicar el tiempo establecido que ha de transcurrir para que se produzca la bonificación de desahucio que es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato.	- Normas del Desahucio	- Contrato de Trabajo	¿Su empleador registra el Contrato de Trabajo? ¿Qué hace si no desea continuar en su lugar de trabajo?	Encuestas Trabajadores.
		- Solicitud desahucio	¿Sabe qué es el desahucio y ante quien se solicita? ¿Quién solicita más el desahucio?	
	Alternativas para eficiencia en trámite administrativo de desahucio	- Solución	¿Qué propuesta daría para dar solución al problema?	Entrevista a Juez de Trabajo
		Despido Intempestivo	¿Algún trabajador a interpuesto una demanda por despido intempestivo con el antecedente de haber solicitado el desahucio sin ser bonificado?	

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Cuadro N° 3

Variable Dependiente: Vulnera los derechos de los trabajadores respecto a indemnizaciones.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES BASICOS	TECNICAS INSTRUMENTOS
El Vulneración de Derechos restringir, negar lo que por ley uno tiene.	- Principios	- Desigualdad	¿La solicitud de desahucio del empleador es más eficiente que cuando la solicita el trabajador?	ENCUESTA A TRABAJADORES
		- Celeridad	¿En que tiempo el empleador se acerca a cancelar el valor correspondiente a bonificación cuando solicita el trabajador?	
	- Consecuencias	- Incumplimiento	¿Qué pasa si el empleador no bonifica al trabajador que solicito el desahucio en 15 días?	ENCUESTA A INSPECTOR DE TRABAJO
		- Sanción	¿Piensa que el empleador cumplirá con bonificar al trabajador en 15 días si se le impone una sanción? ¿La sanción al empleador que no bonifique en 15 días incentivaría al trabajador a pedirlo?	

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Técnicas e Instrumentos

Encuesta

Dirigida a 5 Inspectores de Trabajo de Tungurahua y 12 trabajadores con el fin de recabar datos precisos sobre el problema.

Entrevista

Dirigida a los dos Jueces de Trabajo de la Provincia de Tungurahua cuyo instrumento es el cuestionario, elaborado con preguntas cerradas y que permitirán recabar información sobre las variables de estudio.

Dirigida a Abogados, cuyo instrumento es una guía de entrevista, que permitirán el diálogo de opiniones dirigidas a profesionales de Derecho con el fin de dar una propuesta de ley para solucionar el problema.

Plan de Recolección de Información

Cuadro N° 4

N°	PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1	¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2	¿De qué personas u objetos?	Autoridades, abogados, trabajadores
3	¿Sobre qué aspectos?	Desahucio pedido por el trabajador y empleador
4	¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadores
5	¿Cuándo?	Segundo semestre del 2009
6	¿Dónde?	Inspectoría de Trabajo de Tungurahua
7	¿Cuántas veces?	Prueba piloto y prueba definitiva.
8	¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
9	¿Con qué?	Cuestionario
10	¿En qué situación?	En las oficinas, en horas de trabajo.

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaborado por: Gabriela Mantilla

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 respuestas.
- 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.
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

Análisis e interpretación de resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con el apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis. Para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.
- Establecimiento de Conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE RESULTADOS

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

CUADRO N° 5

ENCUESTADOS 12 PERSONAS

INTERROGANTES A LOS TRABAJADORES	ALTERNATIVAS						TOT	Tot%
	SI	%	NO	%				
1. ¿Cuándo celebra un contrato de trabajo su empleador lo registra en la Inspectoría de Trabajo?	4	33,3	8	66,7			12	100
2. ¿Sabe usted que es el desahucio laboral y ante quien se solicita?	6	50,0	6	50			12	100
3. ¿Conoce Ud. cual es el proceso para solicitar un desahucio?	12	16,7	10	83,3			12	100
4. ¿Considera que al solicitar el desahucio los empleadores es más eficiente que cuando lo solicitan los trabajadores?	8	66,7	4	33,3			12	100
5. ¿Cree Ud. que sancionar al empleador que no bonifique en 15 días, cuando el trabajador ha solicitado el desahucio, los incentivaría para pedirlo?	8	66,7	4	33,3			12	100
	REN	%	AB.	%	DESA	%		
6. ¿Qué hace Ud. si no desea continuar en su lugar trabajo?	12	83,3	0	0	1	16,7	12	100

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 6

ENCUESTADOS 5 PERSONAS

INTERROGANTES A INSPECTORES DE TRABAJO	ALTERNATIVAS							
	Empleador		Trabajador				TOT	Tot%
	Nº	%	Nº	%				
1. ¿Quién solicita más el desahucio?	5	100,0	0	0			5	100
	5	%	15	%	30	%	Tot	%
2. ¿En qué tiempo los empleadores se acercan a cancelar el valor correspondiente a bonificación cuando el que solicita es el trabajador?	1	20	2	40	2	40	5	100
	nada	%	re-cargo	%	cita	%	Tot	%
3. ¿Qué pasa si el empleador no indemniza a trabajador que solicito el desahucio en el plazo de 15 días?	0	0,0	2	40	3	60	5	100
	SI	%	NO	%			Tot	%
4. Piensa que el empleador cumplirá con bonificar al trabajador en 15 días si se le impone una sanción?	5	100,0	0	0			5	100

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Análisis e Interpretación de Datos de la Encuesta

1. ¿Cuándo celebra un contrato de trabajo su empleador lo registra en la Inspectoría de Trabajo?

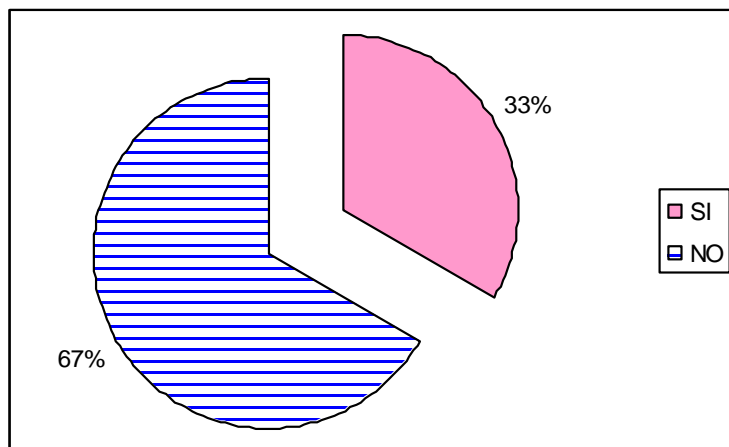


GRÁFICO N° 5

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	33,33%
NO	8	66,67%

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

Análisis de Datos

En la primera pregunta observé que 4 trabajadores celebran contratos de trabajo y gozan de los beneficios de ley, representado por un 33.3% de la población encuestada; mientras que 8 personas contestan que no les han celebrado contratos de trabajo, representado el 66.7% de un total de 12 personas que forman el 100%.

Interpretación de datos

Como conclusión a la celebración e inscripción de contratos de Trabajo la mayoría de empleadores no realiza contratos de trabajo y peor aun los inscriben en la Inspectoría por lo que se debería realizar inspecciones para verificar que se de cumplimiento con esta obligación patronal.

2. ¿Sabe usted que es el desahucio laboral y ante quien se solicita?

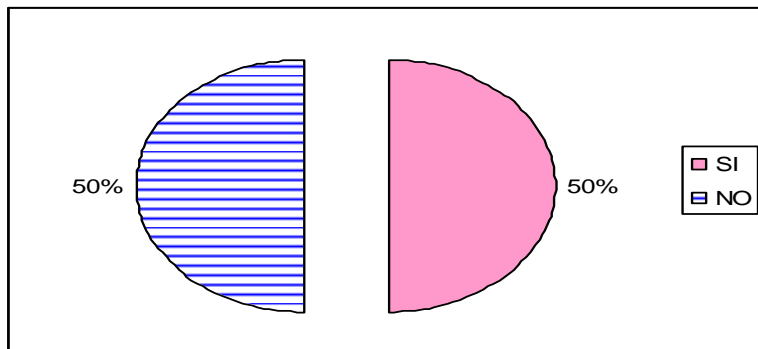


GRÁFICO N° 6

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	50%
NO	6	50%

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

Análisis de Datos

En esta pregunta observé que 6 trabajadores conocen que es el desahucio laboral y ante quien se lo solicita, representado por un 50% de la población encuestada; mientras que 6 trabajadores no saben que es el desahucio, representado el 50% de un total de 12 personas que forman el 100% ellos dicen conocer porque han escuchado comentar de ese tema.

Interpretación de Datos

Como conclusión al conocimiento sobre el Desahucio la mitad de trabajadores saben que es el desahucio mientras la mitad desconoce.

3. ¿Conoce usted cuál es el proceso para solicitar un desahucio?

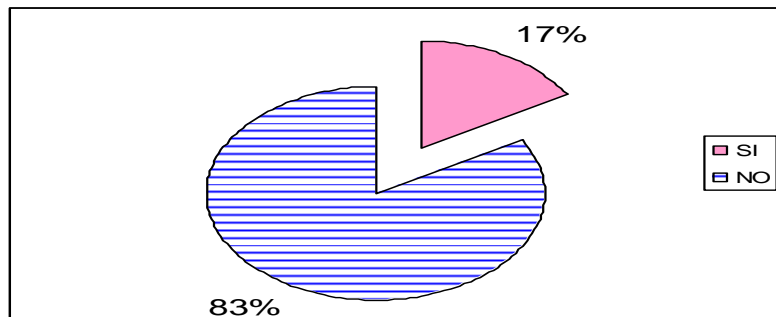


GRÁFICO N° 7

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	17%
NO	10	83%

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

Análisis de Datos

En esta pregunta observé que dos trabajadores conocen cual es el proceso para solicitar el desahucio, representado por un 17% de la población encuestada; mientras que 10 trabajadores desconocen que tienen que hacer para solicitar el desahucio, representado el 83% de un total de 12 personas que forman el 100%.

Interpretación de Datos

Como conclusión al conocimiento del proceso para solicitar el Desahucio que es una forma voluntaria de terminar la relación laboral existe total desconocimiento siendo sencillo y rápido cuando lo hace el empleador.

4. ¿Considera que al solicitar el desahucio los empleadores es más eficiente que cuando lo solicitan los trabajadores?

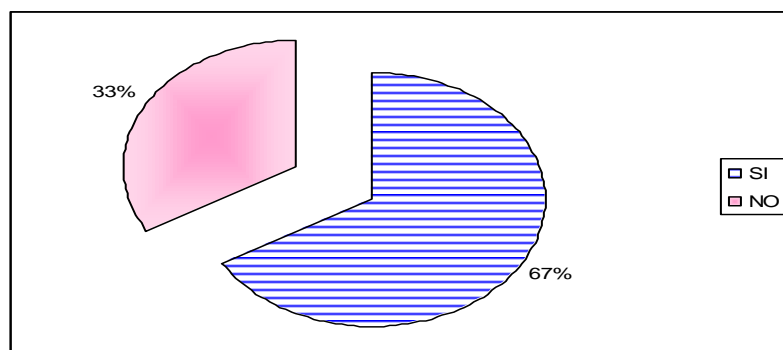


GRÁFICO N° 8

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	67%
NO	4	33%

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

Análisis de Datos

En esta pregunta observé que 8 trabajadores consideran que existen privilegios para los empleadores, representado por un 67% de la población encuestada; mientras que 4 personas contestan que no es más eficiente para los empleadores, representado el 33% de un total de 12 personas que forman el 100%

Interpretación de Datos

Como conclusión los trabajadores sienten que existe desigualdad ante la ley debido cuando los empleadores solicitan el desahucio es más eficiente que cuando ellos lo solicitan.

5. ¿Cree usted que sancionar al empleador que no bonifique en 15 días, cuando el trabajador ha solicitado el desahucio, los incentivaría para pedirlo?

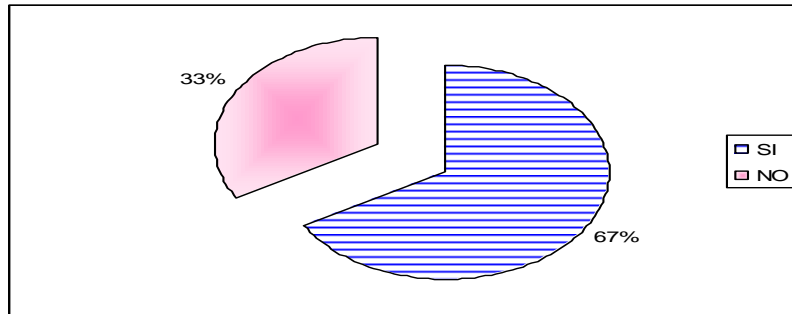


GRÁFICO N° 9

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 11

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	67%
NO	4	33%

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

Análisis de Datos

En esta pregunta observé que 8 trabajadores cree que sancionar a los empleadores es una solución para que no exista temeridad en los trabajadores, representado por un 67% de la población encuestada; mientras que 4 personas contestan que no sería esta la solución, representado el 33% de un total de 12 personas que forman el 100%.

Interpretación de Datos

Como conclusión los encuestados consideran que al sancionar a los empleadores que no bonifiquen en el término legal incentivaría para solicitarlo pues los trabajadores estarían más seguros en pedirlo.

6. ¿Qué hace usted si no desea continuar en su lugar de trabajo?

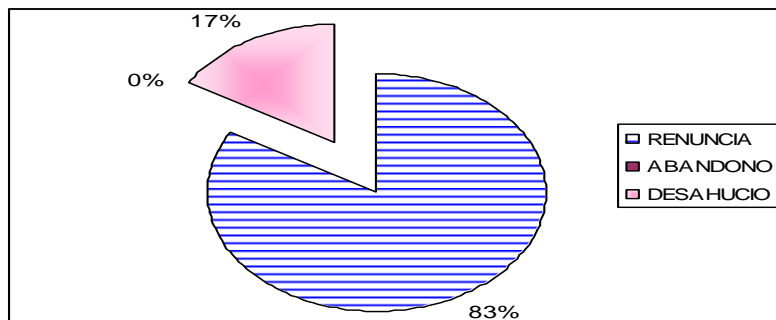


GRÁFICO N° 10

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 12

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RENUNCIA	10	83%
ABANDONO	0	0%
DESAHUCIO	2	17%

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

Análisis de Datos

En esta pregunta observé que 10 trabajadores cuando no desean continuar en su lugar de trabajo renuncian, representado por un 83% de la población encuestada; mientras que 2 personas contestan que solicitan un desahucio ante la Inspectoría de Trabajo, representado el 17% de un total de 12 personas que forman el 100%.

Interpretación de Datos

Como conclusión a esta interrogante, la mayoría de los encuestados respondieron que optan por la renuncia una causal que no existe dentro del Código de Trabajo como forma para terminar el contrato laboral.

Encuesta a Inspectores de Trabajo

1. ¿Quién solicita más el desahucio?

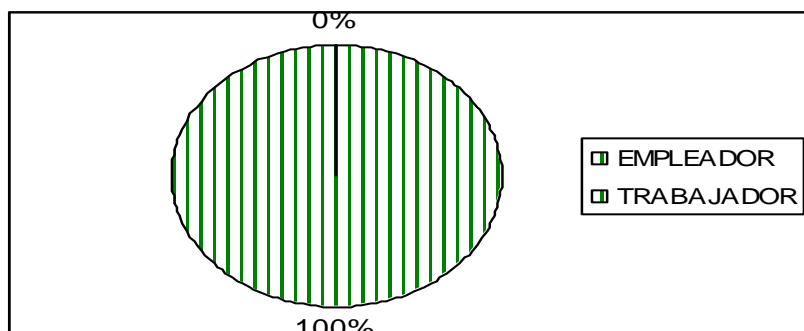


GRÁFICO N° 11

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 13

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EMPLEADOR	5	100%
TRABAJADOR	0	0%

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

Análisis de Datos

En esta pregunta observé que los 5 Inspectores de Trabajo encuestados consideraron en su respuesta de que los que más solicitan el desahucio es el Empleador con un porcentaje del 100% de la población encuestada; mientras que el 0% de los inspectores de trabajo considera que los trabajadores si solicitan el desahucio pero que más lo hacen los empleadores.

Interpretación de Datos

Como conclusión los Inspectores de Trabajo encuestados coincidieron manifestando que los que más solicitan el desahucio son los trabajadores.

2. ¿En qué tiempo los empleadores se acercan a cancelar el valor correspondiente a bonificación cuando el que solicita es el trabajador?

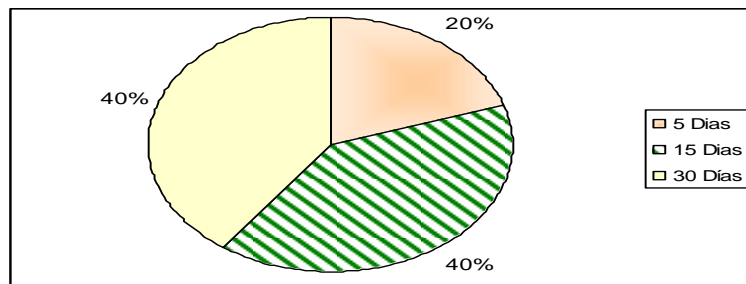


GRÁFICO N° 12

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 14

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5 Días	1	20%
15 Días	2	40%
30 Días	2	40%

Fuente: Gabriela Mantilla

Investigador: Gabriela Mantilla

Análisis de Datos

En esta pregunta observé que 1 Inspector de Trabajo manifiesta que los empleadores consignan el valor correspondiente a la liquidación de trabajo en 5 días, representado por un 20% de la población encuestada; mientras que 2 contestan que se cancela el valor en 15 días, representado el 40%, y 2 contestan que se cancela en 30 días, representado el 40% de un total de 12 personas que forman el 100%.

Interpretación de Datos

Como conclusión a la consignación de la bonificación que corresponde al desahucio los inspectores encuestados no coinciden puesto que no existe norma legal que manifieste la sanción para realizarlo en un tiempo determinado.

3. ¿Qué pasa si el empleador no indemniza al trabajador que solicitó el desahucio en el plazo de 15 días?

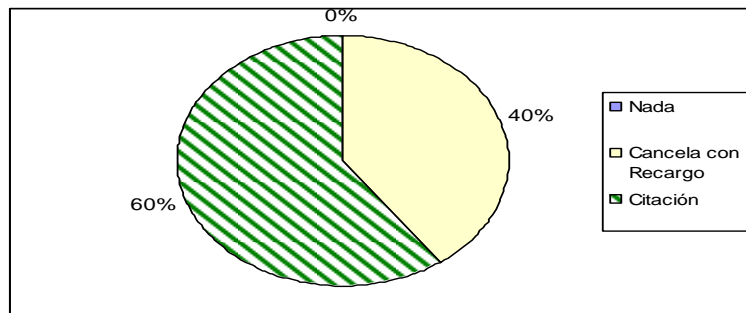


GRÁFICO N° 13

Fuente: Gabriela Mantilla
Investigador: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 15

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nada	0	0%
Cancela con Recargo	2	40%
Citación	3	60%

Fuente: Gabriela Mantilla
Investigador: Gabriela Mantilla

Análisis de Datos

En esta pregunta observé de los 5 Inspectores de Trabajo encuestados, dos de ellos manifiestan que cuando el empleador no liquida en el término de 15 días el valor correspondiente a desahucio este cancela con recargo, representado por un 40% de la población encuestada; mientras que 3 Inspectores de Trabajo contestan que se realiza una citación para que este consigne el valor a tiempo representado por un 60% de un total de 5 personas que forman el 100%.

Interpretación de Datos

Como conclusión a que sucede si no se liquida al trabajador en un plazo de 15 días manifiestan por su incumplimiento se cancela con recargo manifestaron dos Inspectores y uno que se realiza una nueva citación.

4. ¿Piensa que el empleador cumplirá con bonificar al trabajador en 15 días si se le impone una sanción?

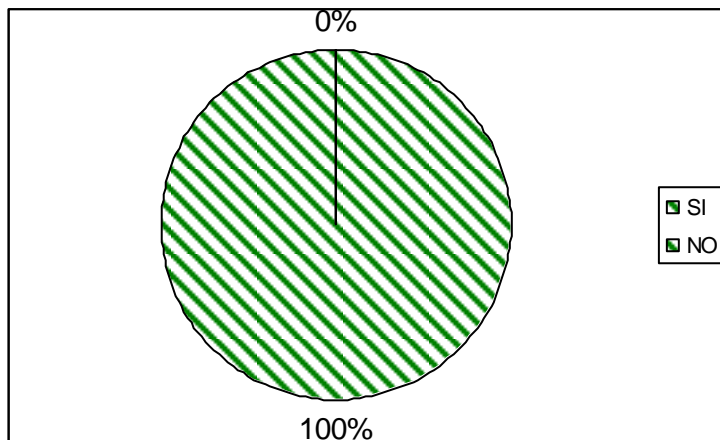


GRÁFICO N° 14

Fuente: Gabriela Mantilla
Investigador: Gabriela Mantilla

CUADRO N° 16

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	100%
NO	0	0%

Fuente: Gabriela Mantilla
Investigador: Gabriela Mantilla

Análisis de Datos

En esta pregunta observé que los 5 Inspectores de Trabajo manifestaron que si se le impone una sanción a los empleadores en caso de no consignar el valor correspondiente al desahucio y liquidaciones pendientes, representado por un 100% de la población encuestada.

Interpretación de Datos

Como conclusión a la estipulación de una sanción en caso de incumplimiento de los empleadores para bonificar a sus trabajadores vemos que es una buena alternativa para dar solución a este problema.

Entrevistados: 10 abogados, 2 Jueces de Trabajo

1. Existe inaplicabilidad en el plazo establecido en el Art. 185 del Código de Trabajo que estipula el desahucio específicamente cuando es pedido por el trabajador.

Desarrollo de la Entrevista

En esta pregunta observe que las personas conocedoras de leyes mayoritariamente manifestaron que el Código de Trabajo establece un plazo de quince días pero que este no se aplica, puesto que existe un vacío legal, dos personas en cambio dicen que no hay un plazo para que el empleador cancele el valor correspondiente a la liquidación que ha realizado el Inspector de Trabajo que los quince días son para realizar la notificación.

Como conclusión el Art. 185 del Código de Trabajo no establece con claridad el plazo de quince días puesto que si manifiesta que este es para que la notificación pero al mismo tiempo señala que el Inspector debe realizar la liquidación correspondiente a la bonificación pero solo existe una sanción al empleador que no consigne tal liquidación en treinta días cuando el mismo hizo la solicitud de Desahucio.

2. ¿En qué tiempo los empleadores suelen bonificar a los trabajadores cuando solicitan un desahucio?

Desarrollo de la Entrevista

Los abogados entrevistados manifestaron que se da según la voluntad del empleador puesto que al no existir una sanción los empleadores optan por seguir una acción legal para que se de cumplimiento a la liquidación realizada por el Inspector de Trabajo.

Cuando los que solicitan el desahucio son los empleadores se debe de consignar el valor correspondiente a la liquidación en el plazo establecido por la ley.

Al existir un vacío legal en el Artículo 185 del Código de Trabajo cuando el trabajador solicita un desahucio puesto que su empleador no consigna el dinero correspondiente a su liquidación en el tiempo establecido en la ley sino cuando el crea conveniente puesto que no existen garantías para hacerlo y los trabajadores terminan optando por otras medidas para recibir el dinero correspondiente a su liquidación que genera más gastos para ellos.

3. ¿Qué propuesta daría para solucionar este problema?

Desarrollo de la Entrevista

Todos los entrevistados consideran que la solución es una reforma al Artículo 185 del Código de Trabajo.

Los abogados necesitan una reforma al Código debido a que los trabajadores como observamos en las encuestas realizadas a los Inspectores de Trabajo no optan por esta medida para terminar la relación laboral debido a que si el empleador no consigna la liquidación no pasa nada no existe norma para sancionarlo al dar incumplimiento.

4. ¿Algún trabajador a interpuesto una demanda por despido intempestivo con el antecedente de haber solicitado el desahucio sin ser bonificado?

Desarrollo de la Entrevista

En el Juzgado Primero de Trabajo se manifiesta que cuando presentan la demanda no hacen constar que han solicitado el desahucio ante la Inspectoría de Trabajo pero que mientras prosigue el juicio se revela que antes existió un desahucio que fue o no liquidado.

El desahucio es un aviso que una parte hace a la otra sobre su voluntad de terminar la relación laboral pero muchos trabajadores desconociendo de esto optan por las dos medidas que son el desahucio primero y luego de haberse ya liquidado optan por el despido intempestivo esto no es lo correcto puesto que la liquidación es diferente y para que se cumpla con un despido intempestivo se requiere que cumpla con lo establecido por la ley.

Verificación de Hipótesis

De conformidad con las encuestas y entrevistas realizadas se pudo comprobar que los profesionales del Derecho, Inspectores de Trabajo, Trabajadores y Jueces de Trabajo manifiestan que es importante una reforma al Artículo 185 debido a que al no establecer una sanción al empleador que no bonifique al trabajador en los quince días señalados en la ley genera que estos lo hagan en el tiempo que ellos lo vean conveniente.

Los trabajadores no solicitan con frecuencia el desahucio más bien desconocen de su trámite porque no existen las garantías necesarias para hacerlo aun siendo este una manera voluntaria de terminar con la relación laboral, es importante y urgente llenar el vacío legal que existe para así no tener tanta congestión en los Juzgados de Trabajo.

Mediante la realización de este trabajo de investigación se pudo verificar que la hipótesis alternativa es decir la falta de sanción al empleador es la principal causante que no se indemnice en el plazo de 15 días a los trabajadores que solicitan el desahucio.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En la elaboración de este trabajo de graduación mediante la visita a la Inspectoría de Trabajo y encuestas realizadas a los trabajadores, hemos llegado a la conclusión que la mayoría de los empleadores no cumplen con sus obligaciones patronales, tales como la celebración de contratos escritos y peor aún el registro de los mismos en la Inspectoría de Trabajo, siendo los trabajadores los perjudicados debido a que se vulneran sus derechos de gozar de un salario básico unificado, no cancelan los décimos, etc.

El desconocimiento de la ley es la principal causante de la vulneración de los derechos de los trabajadores y a su vez que exista congestión en los dos Juzgados de Trabajo de la Provincia de Tungurahua, el desahucio es un trámite administrativo que lo pueden realizar voluntariamente tanto el empleador como el trabajador para manifestar que es su deseo no continuar con la relación laboral.

El vacío legal del artículo 185 del Código de Trabajo ha provocado que se vulnere los derechos de los trabajadores siendo estos irrenunciables de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador que siendo la norma suprema debería cumplirse a cabalidad para así beneficiar a los trabajadores.

- Los trabajadores se sienten desprotegidos por el Código de Trabajo y manifiestan que al sancionar a los empleadores que no bonifiquen en el término legal de 15 días incentivaría para solicitarlo pues los trabajadores estarían más seguros en pedirlo.

Los inspectores de trabajo no pueden sancionar al trabajador que incumpla con la consignación de la bonificación en el término de quince días cuando el que lo solicita es el trabajador por el vacío existente en la ley por lo que es necesaria y urgente una reforma al Art. 185 del Código de Trabajo.

Los derechos de los trabajadores que se vulneran son el no percibir a tiempo su liquidación debido a que cuando ellos solicitan un desahucio y el Inspector realiza la liquidación en la que consta la bonificación por desahucio, decimos que no han sido cancelados, vacaciones, que son los rubros de derechos.

Recomendaciones

- Que exista mayor control de los Inspectores de Trabajo para verificar que se estén cumpliendo a cabalidad sus obligaciones patronales generaría que no se vulneren los derechos de los trabajadores pues en la ciudad de Ambato se incumple la celebración de contratos y por ende el registro de estos en la Inspectoría de Trabajo.

El Estado debe promover campañas de información de derechos de los trabajadores con el fin de que estos denuncien y se sancione el incumplimiento de la ley.

- Una reforma al Art. 185 del Código de Trabajo sería una solución para este problema debido a que existe un vacío legal por la desigualdad de condiciones que tienen los trabajadores frente a los empleadores en el momento de interponer una solicitud de desahucio.

Esta reforma estaría encaminada a una sanción al empleador que no liquide a su trabajador en quince días cuando este solicite un desahucio caso contrario se configure como un despido intempestivo para que así se cumpla con lo dispuesto por la ley.

Mediante las encuestas y entrevistas realizadas a las personas conocedoras de derecho y a los trabajadores se requiere que se incrementen campañas información de derechos de los trabajadores debido a que estos desconocen parcialmente estos.

Mediante la Inspectoría de Trabajo se debe realizar más verificaciones en lugares de trabajo para constar que sus empleadores brindan a sus trabajadores todos los beneficios de ley que les corresponden, y a las empresas visitar para ver si cumplen estrictamente sus obligaciones patronales.

A través de la Asamblea Nacional mediante el envío de un proyecto de ley para que reforme el Artículo 185 del Código de Trabajo con el fin de que se establezca en la ley garantías para que el Trabajador pueda solicitar un desahucio con tranquilidad.

Una reunión con los asambleistas de esta provincia con el fin de emitir el Proyecto realizado para la Reforma al Artículo 185 del Código de Trabajo, con el fin de que estos concienticen que es de suma importancia la reforma urgente por el vacío legal existente en dicho cuerpo legal.

CAPITULO VI

PROPUESTA

Título:

“Propuesta de Proyecto de Reforma al Código de Trabajo”

Datos Informativos

Institución: Asamblea Nacional

Beneficiarios: Trabajadores

Ubicación: Nacional

Equipo Técnico: Abogados

Costo: 2500

Tiempo estimado para la ejecución: 6 meses

Antecedentes de la Propuesta

La Inspectoría de Trabajo es una Institución del Estado encargada en el ámbito administrativo de la vigilancia, control de que se cumplan los derechos de los trabajadores al ser esta la competente para conocer sobre el desahucio, es la que se encuentra en contacto con diario con los empleadores y trabajadores.

Para realizar este trabajo se hizo encuestas a los Inspectores de Trabajo y a los trabajadores que poco conocen de el tema pero que con estas se llega que el desahucio al ser un aviso que una de las partes hace a la otra de no continuar con la relación laboral no le dan las suficientes garantías a estos para pedirlos y este debería de hacerse sin necesidad de la firma de un abogado.

Las entrevistas que se realizó al juez de Trabajo y a los abogados fueron de gran ayuda debido a que estos al ser personas que a diario se encuentran con problemas como este manifestaron que existe un vacío legal y que su solución es la reforma al artículo pertinente.

Mediante procesos que se han revisado al realizar esta investigación, las solicitudes de Desahucio planteadas por el Trabajador no se han dado debido a que los Inspectores de Trabajo no pueden exigir algo que la ley no manifiesta debido a los vacíos legales existentes.

Justificación

Debido a la necesidad que tiene actualmente el respeto de los derechos de los trabajadores, la importancia de la reforma al Artículo 185 del Código de Trabajo radica en que los trabajadores no se sienten seguros al interponer una solicitud en la que se requiere que se realice con firma de abogado y muchos no disponen con recursos económicos para contratarlos.

Es urgente reformar las falencias que se encuentran el Código del Trabajo debido a que la solicitud de desahucio planteada por los trabajadores por su vacío legal existe la vulneración de los derechos de los trabajadores respecto a recibir su liquidación pero no establecer sanciones a los empleadores que no lo hagan.

Contamos con los recursos necesarios para implementar esta reforma debido a que por intermedio de los asambleistas se propondrá la reforma de la parte pertinente para que los trabajadores no se sientan desamparados, por esta razón el proyecto que se presenta es factible para no vulnerar los derechos de los trabajadores.

Objetivos

General

Elaborar un proyecto de ley sobre la reforma al Artículo 185 del Código de Trabajo sobre la bonificación de Desahucio.

Específico

Establecer la importancia que tiene el proyecto de Reforma del Artículo 185 del Código de Trabajo

Análisis de Factibilidad

Es posible ejecutar el proyecto de Reforma al Código de Trabajo porque cuenta con los Recursos Humanos como son los Asambleístas Nacionales, Profesionales de Derecho que son a los que les afecta el vacío legal existente en dicho cuerpo legal, a través de llamadas a los asambleístas reuniones para proponer la reforma.

Fundamentación Científica Técnica

Para llevar adelante tal propósito, se basó en la integración de ideas, conceptos y nociones provenientes de diversas fuentes teóricas.

El abordaje de la complejidad ha requerido de la resignificación dialéctica y creativa del legado de dichas teorías en una nueva síntesis que, al mismo tiempo que las integra, las eleva a un nivel cualitativamente distinto y original

Si por un lado es posible la reforma del Código de Trabajo para la solución del Problema de Investigación es importante que los Inspectores de Trabajo incrementen capacitaciones con el fin de hacer conocer sus derechos con el fin de que no se sigan vulnerando y en caso de existir se denuncie.

Modelo Operativo de la Propuesta

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de la Función Legislativa para implementar este proyecto de reforma de ley se llevara a cabo una reunión con Asambleístas para que mediante ellos se presente al Presidente de la Asamblea quien ordenará a la secretaria general distribuya este a todos los Asambleístas.

El Consejo de Administración Legislativa califica los proyectos de ley remitidos al Presidente y revisa que hayan cumplido con todos los requisitos establecidos en el Art. 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

**PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL ART. 185 DEL CODIGO DE
TRABAJO SOBRE LA BONIFICACIÓN DE DESAHUCIO**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Una de las formas de dar por terminado el contrato de Trabajo es mediante desahucio es decir el aviso que se hace ante el Inspector de Trabajo, sea por petición patronal o del trabajador a la otra parte contraria sobre su voluntad de dar por terminada la relación laboral.

Según lo dispone el Código de Trabajo cuando existe una solicitud de desahucio ya sea por el empleador o por el trabajador el Inspector de Trabajo debe realizar la liquidación en el plazo de quince y treinta días respectivamente, la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consigna el valor de la liquidación que se ha realizado.

Quedando desamparado el trabajador cuando es el quien solicita un desahucio debido a que existe un vacío legal en cuanto a disponer de la bonificación que le corresponde no se le impone una sanción al empleador y queda a su voluntad realizarla o no.

En este sentido la Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 36 manifiesta que el Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a la dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Para acceder a esta garantía que nos brinda la Constitución debemos estar orgullosos en nuestro lugar de trabajo y si no deseamos continuar por una nueva oportunidad laboral con una mejor remuneración, solicitar un desahucio pero que este sea liquidado en el término de quince días para así no tener que acudir ante medidas que conllevan más gastos para el trabajador.

Sin duda que al implementar una sanción al empleador que no bonifique en el término de quince días sería la propuesta debido a que los trabajadores se sentirán protegidos por la ley.

Considerando que de conformidad con lo que dispone el Artículo 136 de la Constitución de la República del Ecuador este proyecto es factible debido a que cumple con los requisitos estipulados en dicho cuerpo legal.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

QUE la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 manifiesta “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 la Carta Magna en el Artículo 326 manifiesta que los derechos de los Trabajadores son irrenunciables e Intangibles.

QUE la Constitución en su Artículo 328 manifiesta que la remuneración deberá ser justa y cubra con las necesidades básicas de los trabajadores.

QUE el Código de Trabajo en su Artículo 184 dice que el desahucio es un aviso con el que una de las partes da a conocer su voluntad de dar por terminada la relación laboral.

QUE, se ha determinado que la Inaplicabilidad del plazo establecido en el artículo 185 del Código de Trabajo que estipula la solicitud de desahucio vulnera los derechos del trabajador.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

QUE, esta situación deber ser superada mediante la incorporación de una reforma que logre que los beneficios del desahucio planteado por el trabajador puedan ser efectivos.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

RESUELVE:

REFORMAR EL ARTICULO 185 DEL CODIGO DE TRABAJO

Art. 1.- En el Artículo 185 inciso segundo sustitúyase por el siguiente texto:

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

Art. 2.- Agréguese a continuación del Art. 185 un inciso que diga:

“Si notificado el empleador con la liquidación de la bonificación de desahucio solicitado por el trabajador, aquel no consignare el correspondiente valor en el término de tres días desde la notificación respectiva, se entenderá que, sin perjuicio de la terminación laboral, se reconocerá al trabajador una indemnización como si se tratase de despido intempestivo; si para su efectivización fuere preciso el requerimiento judicial, el Juez aplicará a favor del trabajador, la disposición por el Art. 94 del Código de Trabajo.”



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Art. 3.- Sustitúyase el inciso tercero del Art. 185, por el siguiente:

Lo dicho consta el derecho de recibir indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador

Lo siguiente entrará en vigencia desde su promulgación en el Registro Oficial.

Objetivo Especifico: Establecer la importancia que tiene el proyecto de Reforma del Artículo 185 del Código de Trabajo

Cuadro N° 17

FASE	METAS	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	COSTO
Presentar Proyecto de Reforma al Art. 185 a los assembleístas	Mediante la presentación de este que el Assembleísta se vea lo importante que es realizar dicha reforma con el fin de que este dialogue con otros y presente dicho proyecto.	Viaje a Quito con el fin de Encontrarse con los Assembleístas para tener una reunión.	Transporte Quito – Ambato –Quito, Impresiones del Proyecto y copias del mismo, llamadas	15 días	Equipo Investigador	Causar el Interés en proyecto	\$250,00

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Cuadro N° 18

FASES	METAS	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	COSTO
Conseguir el apoyo de diez assembleístas para que ellos presenten el Proyecto de Reforma del Art. 185 del Código de Trabajo.	Recolectar firmas de Ocho Assembleístas	Organizar una reunión para impartir la reforma a diez assembleístas.	Transporte Impresiones, Proyector de Imágenes, bocaditos	20 Días	Equipo Investigador	Resultados de Firmas recolectadas	\$400,00

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Cuadro N° 19

FASES	METAS	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	COSTO
Que un asambleísta con la firma de los ocho presente el Proyecto al Presidente de la Asamblea	Que la secretaria de la Asamblea distribuya a todos los asambleístas el proyecto presentado	Realizar llamadas telefónicas para saber como se logra difundir la ley.	Celular, Internet	1 mes	Equipo Investigador	Resultado de que se presente el Proyecto	\$150

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Cuadro N° 20

FASES	METAS	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	COSTO
Consejo de Administración Legislativa califica los proyectos presentados al presidente verificando que cumpla con todos los requisitos.	Cumplir con todos los requisitos para que el proyecto sea calificado	Comunicarse con los Asambleístas que propusieron la ley, visita a la Asamblea al Consejo de Administración.	Transporte, Internet, Llamadas Telefónicas	40 Días	Equipo Investigador	Calificar el Proyecto	\$250

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Cuadro N° 21

FASES	METAS	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	COSTO
Que el Presidente de la Comisión ponga en conocimiento a todos los integrantes y que el proyecto de ley se publique en la página Web	Los Asambleaístas de la Comisión vean lo importante que es la reforma del Art. 185 del Código de Trabajo	Asistir a la Asamblea para reunirse con los Asambleaístas de la comisión y así dialogar sobre la importancia del Proyecto y los beneficios directos hacia los trabajadores	Transporte, Internet, Llamadas Telefónicas, Bocaditos, Impresiones	15 Días	Equipo Investigador	Lograr votos de la mayoría de la comisión.	\$450

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Cuadro N° 22

FASES	METAS	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	COSTO
Que los asambleístas eleven sus informes al Presidente de la Asamblea para que este los distribuya.	Que los informes de los integrantes de la comisión sean favorables al proyecto.	Comunicarse con los asambleístas de la Comisión para conocer sus informes.	Internet, Llamadas Telefónicas.	10 Días	Equipo Investigador	Informes favorables	\$300

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Cuadro N° 23

FASES	METAS	ACTIVIDADES	MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN	COSTO
Realizar los debates para la Aprobación de la Reforma de la Ley.	Aprobación del proyecto por parte de la mayoría de los assembleístas.	Comunicarse con todos los Assembleístas de la Asamblea Nacional para dialogar sobre la importancia de la reforma.	Internet, Llamadas Telefónicas.	20 Días	Equipo Investigador	Conseguir la mayoría de votos	\$400

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Administración

La elaboración del proyecto de reforma a la ley es para enviar a la Asamblea Nacional, esta es la encargada de aprobar el proyecto, una vez que lo publiquen en el registro oficial entre en vigencia para su inmediata aplicación, la socialización está dirigida a los trabajadores de Ambato a fin que sepan que el desahucio es una forma de terminar las relaciones laborales; con esta reforma propuesta ellos no se verían temerosos en pedirlo debido que no tendrán que concurrir a acciones legales que generan mayores gastos y tiempo para disponer del dinero correspondiente a bonificación por desahucio.

Continuará la responsabilidad de la ejecución por parte de las Autoridades de justicia en este caso los Inspectores de Trabajo a nivel nacional tendrán que aplicar las normas establecidas en el Código de Trabajo, los profesionales del Derecho deben exigir que se cumplan con estas disposiciones.

Previsión de la evaluación

Considerándose todos los aspectos y no dejando escapar un solo detalle se plantea la evaluación una vez culminada la sociabilización.

Se considera un tiempo mínimo de seis meses posterior a la sociabilización de los temas propuestos en el proyecto, para verificar los resultados obtenidos. La evaluación será formativa, puesto que es preciso evaluar toda acción del ser humano para cumplir con lo propuesto, claro está que habrá lugar a enmienda y correcciones para el desarrollo de la propuesta y de todos quienes estamos inmersos.

Cuadro N° 24

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	El investigador es el principal interesado en la evaluación.
2. ¿Por qué evaluar?	Por verificar los resultados obtenidos en la tesis.
3. ¿Para qué evaluar?	Para establecer la importancia de una reforma al Art. 185 del Código de Trabajo
4. ¿Qué evaluar?	El proyecto de ley presentado a la Asamblea Nacional.
5. ¿Quién evalúa?	Los revisores de la tesis de graduación y asambleístas.
6. ¿Cuándo evaluar?	En períodos determinados de la propuesta.
7. ¿Cómo evaluar?	Proceso metodológico.
8. ¿Con qué evaluar?	Recursos

Fuente: Gabriela Mantilla

Elaboración: Gabriela Mantilla

Bibliografía

- ASAMBLEA CONSTITUYENTE, “Constitución de la Republica del Ecuador”, 2008
- CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Argentina 1996.
- CHÁVEZ , Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Quito, 2002
- CUEVA Carrión, Luis, “El Juicio Oral Laboral”, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2006.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo VIII, XVI, Editorial Bibliográfica Argentina SRL La Valle 1328, Buenos Aires
- FEDERACIÓN de Universidades Católicas, “Los Derechos Humanos”, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, 1986.
- FUNDACIÓN Ecuatoriana de Estudios Sociales, “Los Derechos Humanos en Ecuador, Quito.
- GUZMAN Aníbal, “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador”, Corporación Editora Nacional, Quito.
- LARRREA Holguín, Castro Patiño N., Narváez L., “Manual de Derecho Constitucional”, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito ,2009.
- RAMIREZ, Rosario, “Código de Trabajo I”, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja, 2007

- ROBALINO, Isabel, “Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Mendieta, Quito, 1998
- RODRIGUEZ Alomía, “Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2002
- TRUJILLO, Julio, “Derecho del Trabajo”, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, 1986.
- TRUJILLO, Miguel, “Código de Trabajo del Ecuador”, Codificación 2006.
- VASQUEZ, Jorge, “Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editora Jurídica Cevallos, Quito, 2004.
- VASQUEZ, Jorge, “Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral”, Editora Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2007.

LINKCOGRAFIA

- <http://es.thefreedictionary.com/vulnerar>
- <http://asambleanacional.gov.ec/documentos/Ley-Organica-Funcion-Legislativa-08.Jul-09.pdf>
- <http://documentacion.asambleanacional.gov.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/f7f7c438-1f7c-44c2-8b91-d6914ca69e8d/Ley%20Reformatoria%20a%20la%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20la%20Funci%C3%B3n%20Legislativa>
- <http://www.ceime.net/laboral/Normativas/norm025.html>
- http://www.ceime.net/siudel/index.php?option=com_content&view=article&id=54&Itemid=62
- <http://www.monografias.com/trabajos74/desahucio-despido-dimision-legislacion-laboral/desahucio-despido-dimision-legislacion-laboral.shtml>
- http://www.corralrosales.com/html/articulos_regimen.html
- <http://www.monografias.com/trabajos12/consti/consti.shtml>
- <http://html.rincondelvago.com/sanciones.html>

GLOSARIO

Bonificación.- Cualquier pago que incremente el salario sobre la remuneración básica. Sus causas son tan diferentes, como sus nombres. Entre estos puede citarse los suplementos, plus, mejora recargo, sobre salario y adicional entre otros.

Celeridad.- Rapidez en el movimiento o en la ejecución de algo

Contrato de Trabajo.- El que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra.

Derecho del Trabajo.- Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones económicas sociales de los trabajadores de toda índole y arreglar las relaciones contractuales entre patronos y asalariados.

Desahucio.- Aviso previo, mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

Empleador.- Persona natural o jurídica y entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o quien se presta el servicio. Reconoce a la ley también al Fisco, a los consejos provinciales.

Notificación.- Hacer saber una resolución de las autoridades con las conformidades preceptuadas para el caso. Dentro de la tramitación procesal, es el acto por el cual se pone en conocimiento de las partes litigantes o de otras personas o funcionarios las sentencias, autos y demás providencias judiciales o se hace saber a quien debe cumplir una orden o aceptar un nombramiento expedido por el Juez.

Notificación al Inspector de Trabajo.- La notificación debe hacérsela por escrito a fin de que el Inspector del Trabajo, ponga conocimiento del empleador, en un plazo de 24 horas. La garantía de la estabilidad comienza a regir desde que se notifica al Inspector de Trabajo, así no sea informado el empleador.

Liquidación.- Puede ser voluntaria o forzosa, este es el paso subsiguiente a la declaración.

Multa.- Sanción de carácter económico impuesto por la ley frente a la violación de la ley o disposición reglamentaria.

Trabajador.- Persona que se obliga a la prestación del Servicio a la ejecución de la obra, y puede ser empleado u obrero. Persona natural, hombre o mujer, que teniendo la actividad laboral contratada.

ANEXOS

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

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

ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES

1. ¿Cuándo celebra un contrato de trabajo su empleador lo registra en la Inspectoría de Trabajo?

SI

NO

2. ¿Sabe usted que es el desahucio laboral y ante quien se solicita?

SI

NO

RESPUESTA _____

3. ¿Conoce Ud. cual es el proceso para solicitar un desahucio?

SI

NO

4. ¿Considera que al solicitar el desahucio los empleadores es más eficiente que cuando lo solicitan los trabajadores?

SI

NO

5. ¿Cree Ud. que sancionar al empleador que no bonifique en 15 días, cuando el trabajador ha solicitado el desahucio, los incentivaría para pedirlo?

SI

NO

6. ¿Qué hace Ud. si no desea continuar en su lugar trabajo?

RENUNCIA

SOLICITA EL DESAHUCIO

ABANDONA

OTRA _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

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

ENCUESTA DIRIGIDA INSPECTOR DE TRABAJO

1.- ¿Quién solicita más el desahucio?

EMPLEADOR

TRABAJADOR

2.- ¿En qué tiempo los empleadores se acercan a cancelar el valor correspondiente a indemnización y bonificación cuando el que solicita es el trabajador?

5 DIAS

15 DIAS

30 DIAS

MAS CUANTOS _____

3.- ¿Qué pasa si el empleador no indemniza al trabajador que solicito el desahucio en el plazo de 15 días?

NADA

CANCELA CON RECARGO

CITACIÓN _____

4.- ¿Piensa que el empleador cumplirá con bonificar al trabajador en 15 días si se le impone una sanción?

SI

NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

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

ENTREVISTA DIRIGIDA JUEZ DE TRABAJO

- 1. Existe inaplicabilidad en el plazo establecido en el Art. 185 del Código de Trabajo que estipula el desahucio específicamente cuando es pedido por el trabajador**

.....
.....

- 2. ¿En que tiempo los empleadores suelen bonificar a los trabajadores cuando solicitan un desahucio?**

.....
.....

- 3. ¿Qué propuesta daría para solucionar este problema?**

.....
.....

- 4. ¿Algún trabajador ha interpuesto una demanda por despido intempestivo con el antecedente de haber solicitado el desahucio sin ser bonificado?**

.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

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

ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS

- 1. Existe inaplicabilidad en el plazo establecido en el Art. 185 del Código de Trabajo que estipula el desahucio específicamente cuando es pedido por el trabajador**

.....
.....

- 2. ¿En que tiempo los empleadores suelen bonificar a los trabajadores cuando solicitan un desahucio?**

.....
.....

- 3. ¿Qué propuesta daría para solucionar este problema?**

.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN