

CAPÍTULO I

1.1. EL PROBLEMA: “¿EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LOS TRABAJADORES EN MARCELINO MARIDUEÑA GENERA DESOCUPACION Y AMPLIA EL MARGEN DE POBREZA ATENTANDO CONTRA EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL QUE GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO?”.

Los objetivos por los cuales se plantea la derogatoria del despido intempestivo del código del trabajo, al generar desempleo en el cantón Marcelino Maridueña se sintetizan de la siguiente manera:

CAUSAS	EFECTOS	OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ DESPIDO INDISCRIMINADO DE TRABAJADORES ➤ FLEXIBILIZACION Y PERMISIVIDAD LABORAL 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ INCREMENTO DEL DESEMPLEO Y SUBEMPLEO ➤ VIOLACION DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO. ➤ ATENTADO CONTRA LA LIBERTAD DE ASOCIACION. ➤ DESOCUPACION Y POBREZA ➤ DEBILITAMIENTO DE ORGANIZACIONES SINDICALES 	<p style="text-align: center;">GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ PROMOVER LA REFORMA DEL CODIGO DEL TRABAJO, DEROGANDO EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y GARANTIZANDO LA PERMANENCIA DEL TRABAJADOR EN SU ACTIVIDAD LABORAL.
		<p style="text-align: center;">ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ PRESENTAR UN PROYECTO DE LEY QUE, DEROGUE EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA. ➤ SOCIALIZAR CON LOS EMPRESARIOS, SINDICATOS Y GOBIERNO, BUSCANDO UN MECANISMO QUE PERMITA MANTENER LA ESTABILIDAD LABORAL.

1.2. TEMA: “DEROGAR EL DESPIDO INTEMPESTIVO DEL CODIGO DEL TRABAJO POR INCIDIR EN EL INCREMENTO DEL DESEMPLEO EN MARCELINO MARIDUEÑA”

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El despido intempestivo de los trabajadores en las empresas y el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Marcelino Maridueña, genera desocupación y amplía el margen de pobreza atentando contra el principio constitucional que garantiza el derecho al trabajo y a un salario digno.

ESTADO ACTUAL	ESTADO PROYECTADO
➤ INCONGRUENCIA ENTRE LA CONSTITUCION Y EL CODIGO DEL TRABAJO	➤ ARMONIA ENTRE CARTA MAGNA Y CODIGO LABORAL
➤ DESPIDO INDISCRIMINADO DE TRABAJADORES	➤ ESTABILIDAD Y GARANTIAS
➤ FLEXIBILIZACION Y PERMISIVIDAD LABORAL	➤ CONTROL Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS
➤ INCREMENTO DEL DESEMPLEO Y SUBEMPLEO	➤ REDUCCION DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO
➤ VIOLACION DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO.	➤ RESPETO A GARANTIAS CONSTITUCIONALES
➤ ATENTADO CONTRA LA LIBERTAD DE ASOCIACION.	➤ RESPETO A LIBERTAD DE ASOCIACION
➤ DESOCUPACION Y POBREZA	➤ EMPLEO DIGNO Y DESARROLLO
➤ DEBILITAMIENTO DE ORGANIZACIONES SINDICALES	➤ FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES SINDICALES

1.4. EL TRABAJO

a) **ETIMOLOGIA.-** Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín TRABIS, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio.

b) DEFINICIÓN.- Puede definirse el trabajo como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que o bien trabaja para vivir o vive del trabajo de los demás.

c) TRABAJO PRECARIO.- Se conoce con este nombre a una forma de trabajo que provoca inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna que afecta a los trabajadores y repercute en su entorno familiar y social.

Es un conjunto de inactividad, desempleo, eventualidad, empleo forzoso a tiempo parcial, y economía sumergida que afectan más a las mujeres que a los varones, a los jóvenes en mayor medida que a los mayores, e inciden más en unas regiones que en otras.

Se caracteriza por no ser a tiempo completo, es ejercido en distintos lugares, el asalariado no está ligado a un empleador único ni protegido por la legislación o la negociación colectiva; este universo deja ver su carácter multiforme, comprende al trabajo clandestino, la subcontratación, los contratos de corto plazo, las prácticas de las agencias de trabajo temporal, así como otros diferentes arreglos similares de trabajo empleados principalmente en los países en desarrollo. Su práctica ha

traído consigo un elemento de mayor inestabilidad y una falta de protección adecuada para los trabajadores.

Se identifican varias formas principales de trabajo precario: el trabajo temporario, el de subcontratación, el préstamo de trabajadores entre empresas, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo estacional, la sucesión ininterrumpida de relaciones de trabajo de duración determinada, las nuevas formas de trabajo a domicilio y el trabajo clandestino.

Es importante aclarar que el trabajo asalariado precario, debe distinguirse netamente del llamado sector informal urbano, que alude a formas de trabajo de baja productividad e ingresos pero en las que se incluyen tanto patronos como independientes y asalariados.

El fenómeno del trabajo precario se diferencia de las formas anteriores en razón que tiene el propósito explícito de disminuir o eliminar las protecciones que el derecho laboral otorga a los que se realizan conforme al patrón tradicional. Es novedoso y abarca tanto a países industrializados como a los que se encuentran en vías de desarrollo. En éstos últimos, está más extendido y su específica desprotección es más aguda. Afortunadamente, con la vigencia de la nueva Constitución, nuestro país ha desterrado algunas de estas formas de explotación laboral.

- **CONSECUENCIAS.-** Se pueden citar como las consecuencias más visibles del trabajo precario: La Pérdida de poder negociador de los sindicatos y trabajadores; la caída generalizada de salarios; la desprotección social progresiva; y, la Flexibilidad en los contratos laborales, mecanismos mediante los cuales los empresarios buscan la optimización de ganancias y, en algunos casos, la evasión de otros compromisos financieros.

d) EL DERECHO DEL TRABAJO.- El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo.

Este Derecho del Trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se desarrolla, pasando por la época antigua, la edad media, la edad moderna y contemporánea, llegando a América. Si se compara su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas es en América Latina.

1) DEFINICIÓN.- El Derecho del Trabajo es el conjunto de Normas de orden público que regulan las relaciones

jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Para Rafael Alfonso Guzmán, “es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.

Por su parte, Rafael Caldera lo resume como “el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”.

2) DENOMINACIONES.- El Derecho del trabajo ha sido llamado de muchas maneras entre las que destacan Derecho Social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, inclusive, en nuestro país, muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, además de la

tradicional, división del Derecho Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, El Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

3) ELEMENTOS FUNDAMENTALES.- El Derecho del Trabajo posee los siguientes elementos fundamentales:

- Tiene Normas Sustantivas y Adjetivas.
- Es de obligatorio cumplimiento ya que las normas son impuestas por el Estado.
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (la mano de obra y el capital).

4) CARACTERÍSTICAS.- El derecho del trabajo es:

- **Autónomo:** Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- **Dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- **De gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- **Imperativo:** Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

- **Concreto:** Si bien es cierto que en el Código del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa fue adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio, y trabajadores rurales.

5) OBJETIVOS.- El Derecho del Trabajo tiene entre otros los siguientes objetivos:

- Regular los deberes y derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores.
- Normar todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados (Visto Bueno) y no justificados (Despidos Intempestivos), contratos individuales o colectivos, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regular los conflictos de la relación jurídico-laboral.

Es decir, al derecho del Trabajo hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada actividad.

6) NATURALEZA JURÍDICA.- Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, al tratar de establecer si es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica

existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros, para determinar su naturaleza, se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

7) AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO.- El

Derecho del trabajo es autónomo por los siguientes motivos:

- Por ser un sistema homogéneo de reglas orientadas para la materia laboral cuyo propósito es tutelar el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena..
- Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; tiene fuentes muy particulares, en cualquier proceso se debe entender que la balanza se va a inclinar al débil jurídico.
- Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial.

e) EL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL.- La legislación ecuatoriana en materia Laboral representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el Estado para regular las

relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social del trabajo.

Lo que indica la materia, las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, no se termina al campo de aplicación del Derecho del Trabajo.

f) EL DESPIDO INTEMPESTIVO.- Despido Intempestivo es la terminación abrupta de la relación laboral por voluntad del empleador o su representante y se produce cuando el patrono, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada. Es sinónimo de disolución del Contrato.

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, produciendo el cambio de ocupación del trabajador.

Es decir, que el Despido Intempestivo se configura por la terminación de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador.

➤ **INDEMNIZACIÓN.-** Según el artículo 188 del Código del Trabajo, "El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de

conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

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

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

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

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

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

➤ **SITUACIONES DE DESPIDO.-** Se podrá producir despido en los siguientes escenarios:

- Despido a trabajadores de empresas de transporte
- Despido de aprendiz
- Despido de empleado privado
- Despido por declaratoria de huelga ilícita
- Despido en contrato a plazo fijo

➤ **PROHIBICION DE DESPIDO.**- Se prohíbe el despido a:

- Dirigentes Sindicales
- Mujer embarazada
- Doméstico imposibilitado para el trabajo
- Quienes estén cumpliendo el servicio militar obligatorio
- Quienes presenten enfermedad no profesional
- En contrato por equipo
- Despido en la negociación de contratos colectivos
- Despido en constitución de sindicato o comité de empresa

Constatada la voluntad de terminación unilateral intempestiva del empleador se procederá con las bonificaciones establecidas en el Art. 188 de la Codificación del Código del Trabajo y para el caso de la mujer embarazada un rubro adicional.

➤ **PROBLEMA SOCIAL.**- Resulta innegable el gran problema social que representan los Despidos Intempestivos de Trabajadores, fundamentalmente, porque al perder el puesto de trabajo, el ser humano pierde la oportunidad de sentirse útil a su familia y a la sociedad; y, lo que es peor se ve privado de la posibilidad de llevar el sustento diario a su esposa y sus hijos.

Esta situación puede crear resentimiento y frustración y desembocar en el incremento de la delincuencia debido a que la desesperación provocada por la falta de ingresos

lícitos, bien puede inducir al ciudadano desocupado a iniciarse en el robo, profundizar sus adicciones (alcohol, drogas) o atentar aún contra su propia vida.

En el mejor de los casos, dependiendo del grado de preparación del despedido, del monto recibido como indemnización y de su capacidad de inversión, tendremos como consecuencia del desempleo, el incremento del subempleo, o en subsidio, la mendicidad y el hacinamiento que termina por engrosar los cinturones de pobreza y miseria en las grandes ciudades.

- **RECLAMACION Y TRÁMITE.-** Los Inspectores de Trabajo conocerán las causas de despido intempestivo para lo cual se deberá interponer la reclamación ante este.

Quien se creyere afectado por un despido intempestivo deberá realizar la correspondiente reclamación en la Inspectoría del Trabajo, para lo cual deberá adjuntar lo siguiente:

- Escrito con firma de abogado solicitando el reconocimiento de sus derechos vulnerados.
- Copia de cédula de ciudadanía y papeleta de votación del solicitante.

g) DERECHO COMPARADO

El Derecho Comparado es la disciplina jurídica que tiene como objeto la confrontación de los sistemas jurídicos de diversos países, para determinar lo que hay de común o las diferencias entre ellos y determinar sus causas, armonizaciones, unificaciones entre otros temas propios de esta importante pero descuidada disciplina jurídica.

Así por ejemplo, en el caso el Despido Intempestivo de trabajadores, tenemos lo siguiente:

1. En América:

- **COLOMBIA:** CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.-
"Art. 9 Protección al trabajo.- El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones".

"Art. 11. DERECHO AL TRABAJO.- Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger

profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley”.

“Art. 21. NORMAS MÁS FAVORABLES.- En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”.

- **PERU.-** La Constitución, en el capítulo relativo al derecho al trabajo, otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, asimismo, el artículo 34° de la Ley Procesal del Trabajo contiene la regulación legal sobre el Despido arbitrario así como su facultad resarcitoria, estableciendo: “Art. 34.- (...)Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como reparación por el daño sufrido.

“Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”. En consecuencia, según este artículo, existen dos tipos de despido arbitrario: el que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y el que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente.

El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece“el trabajo es un deber y un derecho”.....; en tal sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos, refiriéndose a la doble dimensión de este derecho, uno de ellos, el derecho de acceder a un puesto de trabajo digno que debe ser promovido de manera progresiva por el Estado y el segundo, el derecho a ser despedido sólo por causa justa.

Este artículo de la Constitución, proyecta sus efectos sobre la interpretación de su artículo 27°, según el cual la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, asimismo, el artículo 34° de la Ley Procesal del Trabajo contiene la regulación legal sobre el Despido arbitrario así como su facultad resarcitoria, estableciendo que: Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización.

Cabe señalar que adicionalmente, procede ordenar la reposición de un trabajador en los casos de un despido incausado (a través de un proceso de amparo), nulo (proceso laboral o Amparo) o fraudulento (proceso de Amparo).

Despido Incausado.- Existe un despido incausado cuando se despide a un trabajador por voluntad unilateral del empleador, sin mediar causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador.

Despido Nulo.- El despido Nulo procede en casos específicos establecidos en la Ley, esto es, en supuestos lesivos de derechos fundamentales. Así tenemos que el artículo 29ª señala que existe un despido Nulo cuando se debe a:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

Despido Fraudulento.- El despido fraudulento se da cuando media engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad contraviniendo la Buena fe laboral, se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; este tipo de despido se produce aún cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales.

2. En países de otros continentes:

- **DINAMARCA.-** En Dinamarca han optado por mejorar la prestación de desempleo, pública, suprimiendo la indemnización privada por desempleo, la cifra de paro es del 4,1%.

- **AUSTRIA.-** En Austria las empresas constituyen un fondo individual para complementar la prestación.

- **ESPAÑA.-** El gobernador del Banco de España, Miguel Ángel Fernández Ordóñez en el 2009 considera que los mecanismos de ajuste laboral "*no funcionan de forma adecuada*". En su opinión, las numerosas ineficiencias en el sistema laboral español determinan el "*rotundo fracaso*" en el objetivo de reducir el desempleo y provocan efectos perjudiciales en el productividad, por lo que ha insistido en la necesidad de emprender "*con urgencia*" reformas de las instituciones laborales. Las palabras del gobernador llegan en medio de la controversia generada por la propuesta lanzada por la Confederación de Empresarios de Madrid de crear un contrato contra la crisis con una indemnización de 20 días por año trabajado en lugar de los 45 actuales.

Estas declaraciones han suscitado una fuerte polémica. Así, el presidente del Gobierno de España, José Luis Rodríguez Zapatero considera inviable la medida excepcional propuesta, defendiendo al estado del bienestar frente a esta propuesta de adelgazamiento y recomienda centrar esfuerzos en los actuales problemas de liquidez del sistema financiero, opinión compartida con los sindicatos que consideran que la rigidez del mercado laboral sea causa determinante del desempleo. Sin embargo, durante su presidencia se ha llegado a más de cuatro millones de parados actualmente.

La crisis económica mundial ha mermado los fondos de las arcas públicas de Alemania, Reino Unido, España y Estados Unidos, por lo que las administraciones públicas, en su responsabilidad han realizado las medidas que estiman oportunas para equilibrar las ayudas al desempleo con los ingresos públicos.

1.5. DELIMITACION DEL PROBLEMA

El proyecto que me he propuesto desarrollar tiene como escenario el Cantón Marcelino Maridueña, sector importante de nuestra geografía, ubicado en la provincia del Guayas y en

cuyo territorio se asientan importantes empresas como: el Ingenio San Carlos, Papelera Nacional S.A. (PANASA); Sociedad de Destilación y Refinamiento de Alcoholes (SODERAL S.A.) (Ver ANEXO 4); bananeras como PRIMOBANANO S.A.; y GAMAUNION S.A.; compañías que brindan servicios complementarios: SEGURAGRO S.A. y GUARDIAGRO S.A.; y el Gobierno Autónomo Municipal del cantón Marcelino Maridueña.

En este entorno social que aglutina a alrededor de 8.000 trabajadores provenientes de diferentes sectores del País, por así permitirlo nuestra legislación laboral, periódicamente se experimentan despidos intempestivos de trabajadores, violentando claros preceptos Constitucionales, ampliando los márgenes de desocupación y subocupación; y, lo que es peor, atentando contra otro claro principio que constituye el Derecho a la libre Asociación que contempla el artículo 66 de la Constitución en su numeral 13.

Este fenómeno ocurre pese a que el respeto a los derechos de los trabajadores en la variada y compleja actividad productiva está garantizada por doce asociaciones de trabajadores que aglutinan a empleados y obreros de las diferentes ramas de trabajo y que suscriben tres contratos colectivos y tres actas salariales, excepto SODERAL y las bananeras en donde no existe aún organización sindical.

Esta investigación se realizará en el periodo diciembre del 2010 – julio del 2011.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

Promover la reforma del Código del Trabajo, derogando el Despido Intempestivo y garantizando la permanencia del trabajador en su actividad laboral.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Presentar un proyecto de ley que, derogue el despido intempestivo de la legislación laboral ecuatoriana.
- b) Socializar con empresarios, sindicatos y gobierno, buscando un mecanismo que permita mantener la estabilidad laboral.

1.7. JUSTIFICACION.- Este proyecto es importante porque permitiría el cabal cumplimiento de lo que proclama el artículo 33 de la Constitución vigente desde octubre del 2.008 relativa al Derecho al Trabajo contemplado en la Sección Octava y con ello brindar solución a un serio problema que aqueja a los sectores sociales, fundamentalmente al más vulnerable, su elemento humano que goza del amparo y protección en la actual Carta Magna, que además garantiza el principio al buen vivir.

1.7.1. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios directos de este trabajo y su proyecto de ley son los trabajadores públicos y privados del Ecuador amparados por el Código del trabajo y sus familias y pretende beneficiar indirectamente a la sociedad ecuatoriana en su conjunto al lograr disminuir o al menos mantener las tasas de desempleo y subempleo que día a día se vienen incrementando por la acción prepotente y soberbia de patronos sin escrúpulos que pretenden mantener sus privilegios a costa de la tranquilidad y estabilidad del ser humano en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En nuestro país, la legislación laboral que mantenemos fue expedida el 5 de agosto de 1938 cuando nació el primer Código de Trabajo, promulgado en los Registros Oficiales 78, 79 ,80 y 81 del 14 al 17 de noviembre de 1938 en el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, militar que tiene ideas progresistas y cierta orientación socialista. Este instrumento legal ha sido modificado en múltiples oportunidades so pretexto de flexibilizarlo para generar nuevas fuentes de trabajo y garantizar la inversión.

Posterior a la promulgación del Código de Trabajo, también se incorporan en la constitución, disposiciones laborales, además de que se legitima el derecho a asociarse y formar sindicatos. No obstante a estos cambios, la Legislación en materia laboral vigente no guarda concordancia con los preceptos constitucionales, por lo que se hace necesaria una reforma que permita la armonía entre el Código del Trabajo y la Carta Magna.

Esta incongruencia viene permitiendo que en la mayoría de las empresas así como en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Marcelino Maridueña, en la provincia del Guayas y en el país, los trabajadores sean permanentemente víctimas de la antojadiza decisión

patronal de despedirlos utilizando como recurso lo previsto en el Código del Trabajo.

De esta manera, los dueños del capital burlan el espíritu proteccionista de la Constitución y vulneran los derechos del ciudadano trabajador, quien pese a recibir una liquidación en los términos señalados en el artículo 188 del Código de Trabajo, pierde la fuente de sus ingresos pasando a incrementar las filas de los desocupados o subocupados que afectan al país y lo que es peor, engrosando los índices de pobreza y sometiendo a su familia al estigma social originado por el despido.

El Código antes señalado contempla en su estructura referente al despido intempestivo lo siguiente:

“Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.-

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

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

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

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes,

mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
.....”

Es este el argumento legal utilizado por los empleadores da la zona de referencia para despedir arbitraria e indiscriminadamente a cuantos trabajadores no concuerden con su línea de acción o no se adapten a las disposiciones no siempre razonables de sus patronos, demostrándose la soberbia y prepotencia que les brinda el simple hecho de ser los dueños de los medios de producción y el sometimiento al que deben atenerse quienes no quieran correr con la misma suerte.

Así, con la permisividad chantajista garantizada por el Código, los empleadores se burlan de la Norma Constitucional que garantiza el Derecho al Trabajo y a un Salario Digno, impidiendo el fortalecimiento de las Organizaciones de Trabajadores, el surgimiento de nuevos líderes sindicales y la constitución de nuevos sindicatos que reivindicuen los derechos de los trabajadores brindándoles nuevas oportunidades y consiguiendo mejores beneficios.

2.2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Las fuentes principales de consulta serán la Constitución de la República, el Código del Trabajo, los Acuerdos y Tratados Internacionales, el Derecho Comparado, las versiones de dirigentes laborales de las instituciones involucradas y los

registros de las Federaciones y Confederaciones de Trabajadores.

El apoyo frecuente serán los textos de recursos humanos que aunque tan solo guiarán el camino, nos darán conceptos básicos sobre la actuación del principal elemento que interviene en las relaciones laborales, el capital humano.

2.2.1. FUNDAMENTACION TEORICA

EL TRABAJO.- Entendido como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas, es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que o bien trabaja para vivir o vive del trabajo de los demás.

a) EVOLUCIÓN DEL TRABAJO.- La naturaleza colectiva del trabajo humano y el sistema de relaciones sociales que lo conforma, hace del trabajo un centro de atención constante: Comte, el fundador de la Sociología, sostenía que la división de trabajo lleva a la evolución social.

Cada formación social desarrolla un tipo específico de relaciones sociales para atender la actividad laboral que impacta decisivamente en las características de cada sociedad y en la cultura y forma de vida de sus habitantes. La

constitución misma de la humanidad como especie social está vinculada al desarrollo de relaciones cooperativas en el trabajo.

Durante la mayor parte de la Historia de la Civilización el trabajo fue considerado como una actividad despreciable. En la Biblia, libro sagrado común al judaísmo, cristianismo y el islam, el trabajo aparece como algo costoso después de que Adán y Eva perdieran el paraíso

Los griegos de la Edad de Oro pensaban que sólo el ocio recreativo era digno del hombre libre. La esclavitud fue considerada por las más diversas civilizaciones como la forma natural y más adecuada de relación laboral. Desde mediados del Siglo XIX, vinculado al desarrollo de la democracia y el sindicalismo, la esclavitud deja de ser la forma predominante del trabajo, para ser reemplazada por el trabajo asalariado. Con él emerge una valoración social positiva del trabajo, por primera vez en la historia de la Civilización.

En general, grandes sociólogos como Comte, Weber y Durkheim concedieron al trabajo un lugar central en sus teorías. Pero, es recién a partir de la Segunda Guerra Mundial que se desarrolla una sociología del trabajo, surgiendo conceptos claves como los de "división del trabajo", "clase social", "estratificación social", "conflicto", y "poder", que están íntimamente relacionadas.

Para la Sociología el estudio del trabajo va más allá de las relaciones sociales de empleo para concentrarse en el mucho más amplio y complejo concepto de "mundo del trabajo", abarcador de todas las formas de trabajo y actividad, prestando atención tanto a la actividad como a la intención para la cual la actividad es llevada a cabo, y llegando hasta el concepto mismo de "empresa", como esfuerzo colectivo del trabajo.

b) FORMAS DE TRABAJO:

1) Trabajo Asalariado.- Es en la actualidad la forma dominante y se lo conoce también como trabajo en relación de dependencia o trabajo por cuenta ajena. En esta modalidad el trabajador o empleado es reconocido en su condición de persona. La relación se concreta a través de un contrato de trabajo en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el servicio. El precio del trabajo se denomina salario o remuneración, y suele pagarse en forma diaria, quincenal o mensual.

El ámbito en el que se ofrecen, se demandan y se concretan los contratos se llama mercado de trabajo. El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia.

La organización de recursos humanos y materiales con un fin de producir un valor agregado se denomina empresa.

2) Trabajo por cuenta propia o autoempleo.- El trabajo por cuenta propia, denominado también autoempleo, es aquél en el que es el propio trabajador el que dirige y organiza su actividad, y que puede adoptar dos formas básicas: Autoempleo individual o trabajo autónomo y Autoempleo colectivo

3) Trabajo informal en relación de dependencia o trabajo no registrado.- El trabajo informal en relación de dependencia, también llamado trabajo no registrado, o trabajo sin contrato, se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales.

4) Trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia.- Generalmente esta forma de trabajo es de muy baja productividad y se realiza por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros).

En definitiva, en nuestro país pueden caracterizarse dos modos fundamentales de trabajo: el autónomo que se lo realiza bajo el riesgo económico propio del que lo hace y cuya prestación consiste en brindar un resultado; y, el dependiente o en relación de dependencia en el cual no se compromete un resultado, sino un medio. En este, el aprovechamiento de la labor corresponde al

empleador, quien en compensación tiene que abonar una contraprestación económica, con prescindencia de que haya o no logrado éxito en la utilización de esa capacidad laboral. El empleador asume el riesgo económico. La diferencia entre ambas formas estriba en el modo de la relación.

c) EL DESEMPLEO.- Desempleo, desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario; es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo.

➤ **TIPOS DE DESEMPLEO.-** Existen tres tipos fundamentales de desempleo: Desempleo estructural, Desempleo cíclico y Desempleo friccional; además, en economías periféricas y en sectores que sufren períodos de baja y alta actividad (agricultura, agroindustria, hostelería,...) puede considerarse un cuarto tipo, el Desempleo estacional.

➤ **EFFECTOS DEL DESEMPLEO.-** La presencia de un elevado desempleo es un problema tanto económico como social. Como problema económico, es un despilfarro de valiosos recursos. Como problema social es una fuente de enormes sufrimientos, ya que los trabajadores desempleados tienen que luchar con una renta menor. Durante los períodos de

elevado desempleo, las dificultades económicas también afectan a sus emociones y a la vida familiar.

De cuando en cuando, los países experimentan un elevado desempleo que persiste durante largos períodos, a veces hasta diez años. Es lo que ocurrió en Estados Unidos durante la Gran Depresión, que comenzó en 1929. En unos pocos años, el desempleo aumentó afectando a casi una cuarta parte de la población trabajadora, mientras que la producción industrial se redujo a la mitad.

- **TASA DE DESEMPLEO.**- La tasa de desempleo se calcula como el número de desempleados dividido por la población activa, y se expresa en forma de porcentaje. Es decir, no es una proporción entre el total de la gente desempleada y el total de la población, sino el de aquélla que se denomina "económicamente activa".

Las cifras sobre el trabajo y el desempleo se obtienen mensualmente mediante un procedimiento conocido con el nombre de encuesta de población activa. La tasa de desempleo en nuestro país a marzo del 2011 es del 7%.

- **SUBEMPLEO.**- El subempleo ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupada plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde

la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula.

Uno de los ejemplos de subempleo es la venta de cosas en la calle.

También suele llamarse subempleados, en las estadísticas sobre ocupación, al conjunto de personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico, sin suficiente regularidad. Si el trabajador, sin embargo, por cualquier motivo, desea permanecer en esta situación, no puede hablarse técnicamente de subempleo, pues es sólo una persona ocupada que tiene una función de utilidad ocio/trabajo diferente al promedio existente en la economía.

Hay subempleo en cambio cuando el trabajador no encuentra una colocación que le permita incrementar su tiempo de ocupación. Esto puede ocurrir por causa de deficiencias estructurales de la economía o de un mercado en especial.

Al subempleo se lo clasifica: por insuficiencia de horas, por competencias y por ingresos

- **LA PRECARIZACION LABORAL.-** Se conoce con este nombre a una forma de trabajo que provoca inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una

supervivencia digna que afecta a los trabajadores y repercute en su entorno familiar y social.

Es un conjunto de inactividad, desempleo, eventualidad, empleo forzoso a tiempo parcial, y economía sumergida que afectan más a las mujeres que a los varones, a los jóvenes en mayor medida que a los mayores, e inciden más en unas regiones que en otras.

- **CONSECUENCIAS.-** Se pueden citar como las consecuencias más visibles de la precarización laboral: La Pérdida de poder negociador de los sindicatos y trabajadores; la caída generalizada de salarios; la desprotección social progresiva; y, la Flexibilidad en los contratos laborales, mecanismos mediante los cuales los empresarios buscan la optimización de ganancias y, en algunos casos, la evasión de otros compromisos financieros.

- **ECONOMÍA, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.-** La economía de Ecuador es la octava más grande de América Latina y experimentó un crecimiento promedio del 4,6% entre 2000 y 2006. En enero de 2009, el Banco Central del Ecuador (BCE) situó la previsión de crecimiento del 2010 en un 6,88%.

El PIB per cápita se duplicó entre 1999 y el 2007, alcanzando los 65.490 millones de dólares según el BCE. La

inflación al consumidor hasta enero de 2008 estuvo situada alrededor del 1,14%, el más alto registrado en el último año.

Según el INEC, la tasa mensual de desempleo se mantuvo en alrededor de 6 y 8 por ciento desde diciembre del 2007 hasta septiembre del 2008, sin embargo, esta subió a alrededor del 9 por ciento en octubre y volvió a bajar en noviembre del 2008 al 8 por ciento. Se calcula que alrededor de 9 millones de ecuatorianos tienen una ocupación económica y unos 1,01 millones de habitantes están inactivos.

En 1998, el 10 % de la población más rica tenía el 42,5 % de la renta, mientras que el 10 % de la población más pobre solamente contaba con el 0,6 % de la renta. Durante el mismo año, el 7,6 % del gasto en salud pública fue a parar al 20 % de la población pobre, mientras que el 20 % de la población rica recibió el 38,1 % de este mismo gasto.

La tasa de pobreza extrema ha disminuido significativamente en el 2001 se estimó en un 40 %, mientras que para el 2010 la cifra bajó a un 16,5 % del total de la población. Esto se explica en gran parte por la emigración, así como la estabilidad económica lograda tras la dolarización.

2.2.2. FUNDAMENTACION LEGAL

La fundamentación legal está dada por los instrumentos legales que contemplan en su estructura materia referente al trabajo y por tanto son fuentes formales del derecho en las que aparecen las normas aplicables a un caso concreto. Desde esta perspectiva podemos citar las siguientes fuentes del derecho del trabajo:

2.2.2.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

a) PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO

El principio Constitucional del Derecho al Trabajo está garantizado por los artículos 33, 325, 326, 424, 425, 426 y 427 de la Carta Magna Del Estado.

1) DERECHO Y DEBER SOCIAL.- Según el artículo 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”.

2) GARANTIA DEL DERECHO AL TRABAJO.- De conformidad con lo señalado en el artículo 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”.

3) PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO.- De acuerdo a lo que señala el artículo 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.

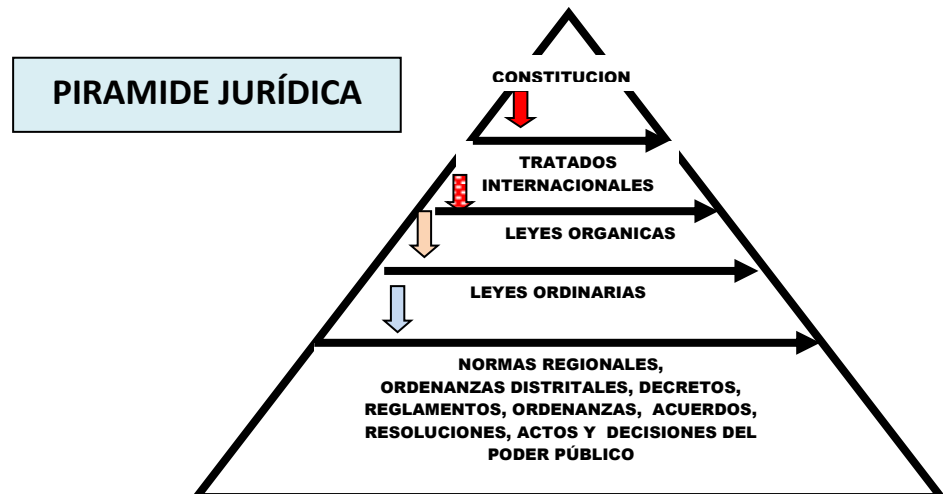
- 13.** Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
- 14.** Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
- 15.** Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
- 16.** En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”.

4) SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN.- La Carta Magna del Estado Ecuatoriano, en el TÍTULO IX, en su Capítulo

Primero que trata sobre los Principios, señala: "**Art. 424.-** La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público".

5) ORDEN JERARQUICO.- Según lo dispuesto en el artículo 425, "El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los Tratados y Convenios Internacionales; las Leyes Orgánicas; las Leyes Ordinarias; las Normas Regionales y las Ordenanzas Distritales; los Decretos y Reglamentos; las Ordenanzas; los Acuerdos y las Resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.



En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados”.

6) SUJECION A LA CONSTITUCION.- De conformidad con lo que señala el artículo 426, “Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas

para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos”.

7) INTERPRETACION.- El artículo 427 dispone que: “Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional”.

2.2.2.2. LEYES Y REGLAMENTOS DEL ESTADO

a. CODIGO DEL TRABAJO

1) PROMULGACION

Esta Norma Jurídica en nuestro país, fue expedida el 5 de agosto de 1938, nuestro Código del Trabajo fue publicado en los Registros Oficiales 78, 79 ,80 y 81 del 14 al 17 de noviembre de ese año, durante el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, militar con ideas progresistas y

orientación socialista. Este instrumento ha sido modificado en múltiples oportunidades utilizando la vieja muletilla capitalista de flexibilizar las Leyes para generar nuevas fuentes de trabajo y garantizar la inversión.

Posterior a la promulgación del Código de Trabajo, también se incorporan en la constitución, disposiciones laborales, además de que se legitima el derecho a asociarse y formar sindicatos.

2) PRINCIPIO DE "LA NORMA MÁS FAVORABLE"

Este principio universal se basa en que cuando coexisten 2 o más normas, se aplicará aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable.

Sobre esto el Art. 7 del Código del Trabajo dispone: **"Aplicación favorable al trabajador.-** En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores".

Con mayor razón si la Ley Suprema garantiza el Derecho al Trabajo, el Código, que es una Ley de jerarquía inferior,

no puede estar en contraposición con la garantía Constitucional pues esta prevalece sobre las demás normas.

3) DESPIDO INTEMPESTIVO

Según el Código del Trabajo ecuatoriano, Despido Intempestivo es la terminación abrupta de la relación laboral por voluntad del empleador o su representante y se produce cuando el patrono, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada. Es sinónimo de disolución del Contrato.

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, produciendo el cambio de ocupación del trabajador.

Es decir, que el Despido Intempestivo se configura por la terminación de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador.

Según el artículo 188 del Código del Trabajo, "El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de

conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

2.2.2.3. ACUERDOS INTERNACIONALES

- a) **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)** destaca el papel que cumple el Convenio 87 en materia de libertad sindical, por un lado en su enfoque sobre “igualdad de reglas” entre el trabajo independiente y dependiente; y por otro, en la parte correspondiente a libertad de organización y sindicalización, establece el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes los trabajadores.”

- b) **Declaración Universal de los Derechos Humanos:** “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta declaración”

2.2.2.4. JURISPRUDENCIA

En el código civil se considera la jurisprudencia como una fuente complementaria del derecho que ayuda a interpretar y a aplicar las normas.

2.3. MARCO TEORICO INSTITUCIONAL

Siendo el cantón Marcelino Maridueña un lugar favorecido geográficamente por existir en su territorio varias industrias, empresas bananeras y un Gobierno Autónomo Descentralizado que constituye el Gobierno Municipal, en sus actividades, progreso y prestigio han participado varias generaciones de trabajadores, cada una con las características propias de su época y su entorno social, mas para analizar las causas y los efectos que han generado los despidos intempestivos durante la existencia de estas fuentes de trabajo, deberíamos remontarnos a la fundación de la primera industria en el sector, esto es el Ingenio San Carlos, empresa que nació en 1897, marcando el inicio de una actividad agroindustrial que fue complementándose en el transcurso del tiempo con la creación de Papelera Nacional S.A. en 1961 y SODERAL S.A. en 1997. Paralelamente y ante el boom bananero hicieron su aparición las haciendas GAMAUNION S.A. y PRIMOBANANO S.A. involucrando en su actividad a un importante número de trabajadores agrícolas.

Sin embargo, la evolución que han experimentado las relaciones laborales desde la aparición del Sindicalismo en este ente Agro Industrial, esto es, diciembre de 1935 en que se funda el Sindicato de Trabajadores del Ingenio San

Carlos, hace que se recrudezcan los despidos al amparo de una legislación laboral permisiva, motivando en consecuencia una fricción entre el empleador dueño del capital y el trabajador como parte de la fuerza laboral organizada.

El papel que cumplen las Relaciones Laborales en una empresa es sin lugar a dudas el eje alrededor del cual girarán una gran gama de interrogantes, mucho más si una de las industrias en que se basa el estudio es la compleja Agroindustria del azúcar, compleja, no tan solo por el largo proceso para la obtención del producto, sino mas bien, porque en el mismo intervienen miles de personas, con diferentes características sociales, culturales y biológicas cuyo comportamiento dará lugar a un ambiente laboral armónico o conflictivo, ambiente que influirá en la decisión de hacer uso o abuso del Despido Intempestivo para preservar la tranquilidad, evitar la aparición de nuevas organizaciones sindicales o librarse de elementos que la patronal considera nocivos para sus intereses.

Así como en el hogar, las buenas o malas relaciones dependen en gran parte de la pareja, en una organización, las buenas o malas relaciones laborales dependerán de las relaciones interpersonales de sus componentes, del ambiente social en el que se desarrolla la actividad y de

otros factores que serán tan diversos y complejos como diversas y complejas son las necesidades del ser humano, artífice del estudio que nos ocupa. Surgirán entonces nuevos cuestionamientos, pero estos tendrán como punto de encuentro el comportamiento bio-psíquico-social del hombre trabajador y su entorno; y será este comportamiento el que dará lugar a que se incrementen o disminuyan los Despidos Intempestivos gestionados por el hombre empleador prevalido de su capacidad económica y de la ventaja que representa ser dueño de las maquinarias y los equipos de producción.

Así, al responder a las preguntas: ¿Cómo influyen las buenas o malas relaciones laborales en los Despidos Intempestivos?. ¿Qué factores intervienen en las decisiones de un Despido?, ¿Cuáles son los beneficios o perjuicios de un Despido?. ¿Las ganancias y la productividad dependen de los Despidos Intempestivos?, etc., notaremos que la decisión Administrativa no siempre obedece a un factor determinado, comprobándose que los empresarios hacen uso y abuso de la facultad legal concedida por el Código del Trabajo, atentando contra el derecho Constitucional al trabajo, sin importar el monto de la indemnización que deben pagar, privilegiando la soberbia patronal e impidiendo en muchas oportunidades el fortalecimiento o constitución de organizaciones sindicales.

Los Despidos Intempestivos más álgidos en el cantón se han dado en la última década como producto de la afiliación de un grupo de nuevos estables al Comité de Empresa de Papelera Nacional S.A.; como resultado de la constitución del Sindicato en las compañías GUARDIAGRO S.A. y SEGURAGRO S.A. que proveen servicio de vigilancia privada al Ingenio San Carlos, SODERAL y PANASA; como consecuencia del cambio de Administración en el Gobierno Autónomo Municipal de Marcelino Maridueña; debido a la conformación de una organización sindical en PRIMOBANANO S.A. y como resultado de la constitución de un Sindicato de los Trabajadores de Campo en el Ingenio San Carlos.

Son esta serie de hechos aparentemente aislados los que motivan mi reflexión y promueven la necesidad de analizar con profundidad el gran problema constituido por: EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LOS TRABAJADORES PUES ESTE GENERA DESOCUPACION Y AMPLIA EL MARGEN DE POBREZA ATENTANDO CONTRA EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL QUE GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR.

2.4. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS

Esta investigación pretende basarse en las siguientes hipótesis:

2.4.1. HIPOTESIS GENERAL

Los Despidos Intempestivos violan los preceptos constitucionales que garantizan el derecho al trabajo y a una vida digna; afectan social, emocional y económicamente a las personas y lesionan las buenas relaciones que deben existir entre trabajadores y propietarios del capital, para asegurar la productividad en las organizaciones.

2.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS

- a)** Permitir los Despidos Intempestivos, incrementa los porcentajes de desempleo y subempleo y contribuyen a engrosar los cinturones de pobreza.
- b)** Asegurar la permanencia del trabajador en su puesto de labor mejora las relaciones obrero-patronales, promoviendo la competitividad y la productividad empresarial.
- c)** Mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, incrementa los beneficios económicos de empleadores y trabajadores y brinda tranquilidad y paz social en un estado.

2.5. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

a) VARIABLE INDEPENDIENTE: El Despido Intempestivo

Exigir se cumpla con los conceptos de inclusión previstos en la Constitución, a través de de una reforma que derogue el artículo 188 del Código del Trabajo.

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>DESPIDO INTEMPESTIVO.- Terminación abrupta de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador o su representante.</p>	<p>ECONOMICO-SOCIAL</p>	<p>POBREZA</p> <p>BAJA PRODUCTIVIDAD</p> <p>INJUSTICIA</p> <p>RECURSOS LEGALES</p>	<p>¿Cree usted que el despido intempestivo de los trabajadores incrementa el desempleo y subempleo? SI () NO () DESCONOCE ()</p> <p>¿Considera usted que los despidos intempestivos producidos en los últimos 5 años afectan la paz laboral y la productividad? SI () NO () DESCONOCE ()</p> <p>¿Sabe usted de algún trabajador que haya sido despedido intempestivamente de las empresas o gobiernos autónomos en los últimos 5 años? SI () NO () DESCONOCE ()</p> <p>¿Cree usted que quienes son despedidos intempestivamente pueden encontrar trabajo en otra organización del cantón? SI () NO () DESCONOCE ()</p> <p>¿Piensa usted que la indemnización que las empresas pagan por despedir intempestivamente a un trabajador es justa? SI () NO () DESCONOCE ()</p> <p>¿Considera que las causas legales que deben priorizarse para la terminación de la relación laboral son el visto bueno y el acuerdo entre las partes? SI () NO () DESCONOCE ()</p> <p>¿Cree usted que los patronos tienen otros instrumentos legales aparte del despido intempestivo para terminar una relación laboral? SI () NO () DESCONOCE ()</p>	<p>ENCUESTA</p>

b) VARIABLE DEPENDIENTE: Incremento del Desempleo y Subempleo.

Institucionalizar la normativa para impedir el Despido Intempestivo de Trabajadores, promover una agresiva campaña de educación y difusión de sus derechos e implementar sanciones drásticas tanto para empleadores como para autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales, que conspiren a que los trabajadores tengan acceso a un trabajo digno y a un sueldo que asegure su subsistencia y la de su familia.

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>EMPLEO.- Actividad que realiza el hombre para procurar su subsistencia y la de su familia.</p>	OCUPACION	TASA DE PLENO EMPLEO	<p>¿Piensa usted que imponer sanciones económicas drásticas a los empleadores y disponer el reintegro inmediato de los trabajadores despedidos reduciría el porcentaje de despidos intempestivos? SI () NO () DESCONOCE ()</p>	ENCUESTA
<p>DESEMPLEO.- Situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario.</p>	DESOCUPACION	TASA DE DESEMPLEO	<p>¿Cree usted que el despido intempestivo de un trabajador afecta a su entorno familiar? SI () NO () DESCONOCE ()</p> <p>¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador viola el derecho al trabajo contemplado en la actual constitución? SI () NO () DESCONOCE ()</p>	
<p>SUBEMPLEO.- Ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupada plenamente</p>	SUBOCUPACION	TASA DE SUBEMPLEO	<p>¿Considera usted que de nuestro Código del Trabajo se debe eliminar el despido intempestivo? SI () NO () DESCONOCE ()</p> <p>¿Si pudiera escoger entre la indemnización económica por despido y la posibilidad de continuar laborando, que escogería usted? INDEMNIZACION () CONT. TRABAJANDO () DESCONOCE ()</p>	

2.6. DEFINICION DE TERMINOS USADOS

Apelar: Recurrir a alguien o algo en cuya autoridad, criterio o predisposición se confía para dirimir, resolver o favorecer una cuestión / Recurrir al juez o tribunal superior para que revoque, enmiende o anule la sentencia que se supone injustamente.

Clase obrera.- Conjunto de individuos que aportan básicamente el factor trabajo en la producción y a cambio reciben un salario o contraprestación económica, sin ser propietarios individuales de los medios de producción

Código del Trabajo.- Conjunto de normas legales sistemáticas que regulan las relaciones de trabajo con relación de dependencia.

Constitución.- Norma Jurídica que rige la vida de un Estado, Carta Magna, Ley Suprema, Ley de Leyes.

Contrato.- Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

Demanda.- Escrito en que se ejercita en juicio mediante una o varias acciones ante el juez o tribunal competente.

Derecho.- Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor.

Desahucio.- Aviso con el que una de las partes hace saber a la otra de su voluntad de dar por terminado el contrato.

Desempleados.- Personas que no están ocupadas, pero que han buscado trabajo activamente o están esperando volver a trabajar.

Desempleo.- Situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario.

Desempleo Cíclico.- Aquel que ocurre solo por un periodo de tiempo.

Desempleo Estacional.- Aquel que varía con las estaciones del año debido a fluctuaciones estacionales en la oferta o demanda de trabajo.

Desempleo Estructural.- El que corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de mano de obra.

Desempleo Friccional.- Se refiere a los trabajadores que van de un empleo a otro para mejorarse, es relativamente constante y no representa un problema económico.

Despido Intempestivo.- Terminación abrupta e la relación laboral dispuesta unilateralmente por el empleador.

Empresario: Persona que por contrato ejecuta una obra o explota un servicio público.

Estado: Conjunto de los órganos de gobierno de un país soberano.

Flexibilidad laboral.- Modelo regulador flexible para el manejo de los derechos laborales en el interior de las empresas y organizaciones privadas.

Inactivos.- Comprende el porcentaje de la población adulta que está estudiando, realizan tareas domésticas, jubilada, demasiado enferma para trabajar o que simplemente no está buscando trabajo.

Indemnización.- Monto económico que debe entregar el empleador a un trabajador despedido intempestivamente.

Juicio.- Conocimiento de una causa en la cual el juez ha de pronunciar la sentencia.

Labor.- Acción y efecto de trabajo.

Laboral: Perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Ocupados.- Personas que están realizando trabajo remunerado, así como las que tienen empleo pero están ausentes por enfermedad, huelgas o vacaciones.

Población activa en edad legal de trabajar.- Personas ocupadas y desempleadas, mayores de 16 años.

Población activa.- Comprende las personas que están ocupadas y las desempleadas.

Población inactiva.- Personas que no tienen trabajo y tampoco lo están buscando.

Población ocupada: Es la parte de la población activa que efectivamente desempeña un trabajo remunerado.

Precariedad Laboral.- Situación que viven las personas trabajadoras que, por unas razones u otras sufren un proceso de precarización de las condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal.

Salario.- Estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.

Es el precio del trabajo de asalariado en el mercado de trabajo, determinado en un contrato de trabajo, por la costumbre o por la Ley.

Sector primario.- Población empleada en las actividades económicas de agricultura, ganadería, explotación forestal, caza, pesca y la explotación de las minas e hidrocarburos

Sector secundario.- Población ocupada en la actividad económica, la actividad industrial; es decir, manufacturas, construcción, electricidad, gas, agua.

Sector terciario.- Población que se dedica a las actividades comerciales, de transporte, servicios en general, tanto públicos como privados.

Subempleo.- Ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupada plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco.

Sueldo.- Remuneración mensual que paga el empleador al empleado en virtud del contrato de trabajo.

Tasa de Empleo.- La tasa de empleo mide la relación existente entre la población ocupada y la población en edad de trabajar.

Trabajador o trabajadora.- Es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos.

Trabajo por cuenta propia.- Cuando es el propio trabajador el que dirige y organiza su actividad.

Trabajo.- Es la medida del esfuerzo hecho por seres humanos. Según la visión de la economía neoclásica-, uno de los tres factores de producción, junto con la tierra y el capital. Es la actividad del hombre encaminada a un fin, mediante la cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades.

Visto Bueno.- Trámite administrativo para dar por terminada la relación laboral en función de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. METODOLOGIA EMPLEADA.

Para desarrollar el tema **“DEROGAR EL DESPIDO INTEMPESTIVO DEL CODIGO DEL TRABAJO POR INCIDIR EN EL INCREMENTO DEL DESEMPLEO EN MARCELINO MARIDUEÑA”**, se utilizará el método deductivo-inductivo porque el primero es un método por el cual la conclusión está implícita en las premisas de los hechos y si la conclusión es válida el razonamiento también es válido, es inductivo porque por medio de este método se obtiene conclusiones generales a partir de las premisas particulares utilizando la observación y el registro de todos los hechos así como el análisis y la clasificación.

Del análisis y comparación de las disposiciones legales contenidas en la Constitución de la República, el Código del Trabajo, los Tratados Internacionales y más leyes referentes, pretendo establecer la incongruencia del contenido del artículo 188 del Código Laboral Ecuatoriano pues este permite el Despido Intempestivo de los Trabajadores, mientras que la Norma Madre, pretende garantizar un puesto de trabajo y el salario Digno a todos y cada uno de los habitantes de nuestro País.

3.2. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION

El trabajo emprendido no comprende una investigación sociológica ni se fundamenta en estadísticas, está dirigido a cumplir una función investigativa meramente descriptiva y correlacionada que pretende aprovechar complementariamente mi experiencia en el área de Recursos Humanos, (División de Relaciones Industriales del Ingenio San Carlos) por más de 25 años y en la dirigencia sindical, durante 20 años.

Para este proyecto, la investigación realizada también es de tipo documental analítica, porque analiza la información ya existente sobre el tema. Es También descriptiva y Correlacionada ya que me permite medir la relación que tendrán los diferentes sectores que se involucran y será explicativa porque nos permitirá realizar una corta narración de las causas y consecuencias reales del Despido Intempestivo de Trabajadores.

3.3. POBLACION Y MUESTRA

3.3.1. POBLACION.- Para el desarrollo de la presente investigación se toma como población para el estudio a 8000 personas trabajadoras, residentes en el cantón Marcelino Maridueña, clasificados conforme el gráfico que aparece en la parte derecha.

POBLACIÓN	
Obreros	6.000
Empleados	1.600
Dirigentes Sindicales	157
Mandos Medios	353
TOTAL	8.000

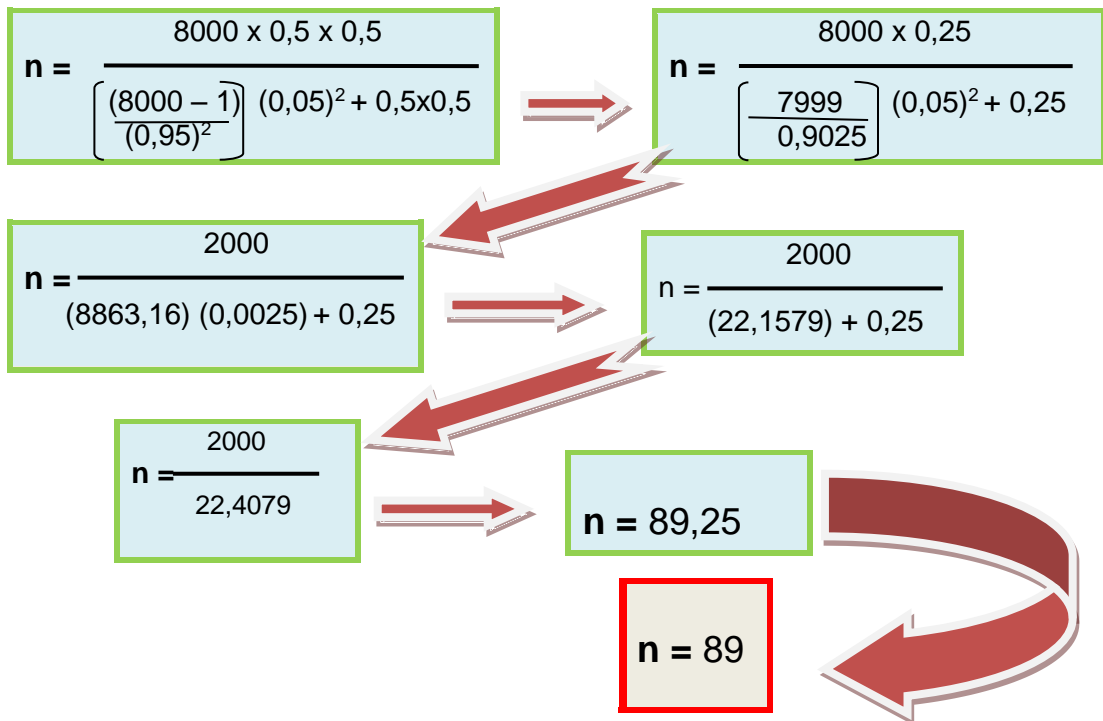
3.3.2. MUESTRA.- La fórmula empleada para determinar la muestra, por ser la población finita, es decir conocida con certeza, es la siguiente:

$$n = \frac{N p q}{\left[\frac{(N - 1) E^2}{Z^2} \right] + p q}$$

En donde:

N=	Población	8000,00
n =	Muestra	x
p =	Posibilidad de que ocurra un evento;	p = 0,50
q =	Posibilidad de que no ocurra un evento;	q = 0,50
E =	Error (5%)	E= 5/100; E = 0,05
Z =	Nivel de confianza (que será el 95%)	Z=95/100; Z = 0,95

Por consiguiente:



De los cálculos efectuados se puede establecer que la muestra necesaria para el trabajo investigativo es de 89 trabajadores.

3.3.3. MUESTRA REAL.- Para establecer la necesidad de suprimir el Despido Intempestivo del Código del Trabajo, aplicamos la muestra recogida a 115 trabajadores del cantón Marcelino Maridueña, clasificados de la siguiente manera:

POBLACIÓN		MUESTRA
Obreros	6.400	70
Empleados	1.100	20
Dirigentes Sindicales	157	20
Mandos Medios	353	5
TOTAL	8.000	115

3.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS.- Las técnicas utilizadas para la presente investigación tendrán como base fundamental la encuesta, la misma que estará dirigida a 70 obreros, 20 empleados, 20 dirigentes sindicales y 5 mandos medios de los 115 trabajadores del cantón Marcelino Maridueña que componen la muestra real.

3.5. RECOLECCION DE INFORMACION.- La información requerida será recogida en un formato para encuesta la misma que ha sido debidamente estructurada y que se observa en el **ANEXO #3**.

3.6. SELECCION DE RECURSOS DE APOYO

Al no existir en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales ni en las Centrales Sindicales información actualizada del número de trabajadores que han sido despedidos intempestivamente ni de las empresas u organismos patronales que han aplicado este recurso, debí realizar indagaciones en las propias instituciones dedicadas a labores agrícolas, agroindustriales o de servicio público del Cantón Marcelino Maridueña, con los dirigentes sindicales y con los propios trabajadores, quienes con temor, pero con firmeza proporcionaron datos, de cuyo análisis se desprende que indudablemente, las empresas del sector y el Gobierno Autónomo Descentralizado de Marcelino Maridueña han despedido intempestivamente a más de 200 trabajadores en los últimos cinco años.

Es necesario señalar como un recurso importante de apoyo, los principios generales del derecho laboral, que integran la esencia del derecho del trabajo a nivel mundial. Estos principios son los siguientes:

- **Principio protectorio.-** Las normas laborales en el estado ecuatoriano se sancionan para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.

- **Principio in dubio pro operario.-** Señala una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.
- **El principio de "la norma más favorable".-** Indica que cuando coexisten 2 o más normas, se aplicará aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores.

Esta norma se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable. En tal virtud el artículo 7 del Código del Trabajo dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

- **Principio de irrenunciabilidad.-** Sostiene que las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. En ese sentido el artículo 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
- **Principio de primacía de la realidad.-** Es aplicable cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para

presentar una auténtica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrigen por medio de este principio.

- **Principio de buena fe.-** Señala que ésta constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.
- **Principio de "no discriminación".-** Afirma que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.
- **Principio de "a igual trabajo igual remuneración".-** En este principio constitucional de pago de salario igual por igual labor, debe exigirse reconocida igualdad de condiciones y eficacia en dicha labor porque aun cuando el empleo, puesto o trabajo, pueda ser en apariencia el mismo, el rendimiento de los trabajadores puede ser, a su vez, distinto. Además, el término trabajo igual se encuentra relacionado y no siempre en forma exclusiva con la identidad de la categoría o designación del cargo, por lo cual se considera ilógico que la simple denominación del puesto represente igualdad de remuneración, al no ser la igualdad de jornada, de empleo o de manejo de materiales los únicos factores

determinantes del salario, ya que aun dentro del supuesto de que un grupo de obreros preste servicios en similares condiciones, el pago del salario no puede tener efectos redundantes de aplicación general. Debe entenderse que toda igualdad la determina la uniformidad respecto de la cantidad y la calidad del trabajo, elemento base de la remuneración.

En suma, en la Constitución y en la Legislación del trabajo se reconoce el principio general de igualdad en la remuneración por igual trabajo, pero en esta última puede apreciarse que el concepto ha venido evolucionando hacia otras consideraciones distintas a la relacionada con la denominación del empleo.

Es indudable que justamente la negativa al cumplimiento cabal de los principios señalados, constituye en más de una oportunidad, razón para que los malos empresarios, aquellos que buscan sólo ganancias y propugnan el reparto inequitativo de la plusvalía, utilicen a su antojo un recurso que concede nuestra Ley para despedir intempestivamente a los trabajadores, atentando contra el derecho ciudadano que garantiza la Constitución, de acceder a un salario que permita tener una vida digna a todos y cada uno de los ecuatorianos.

CAPITULO IV

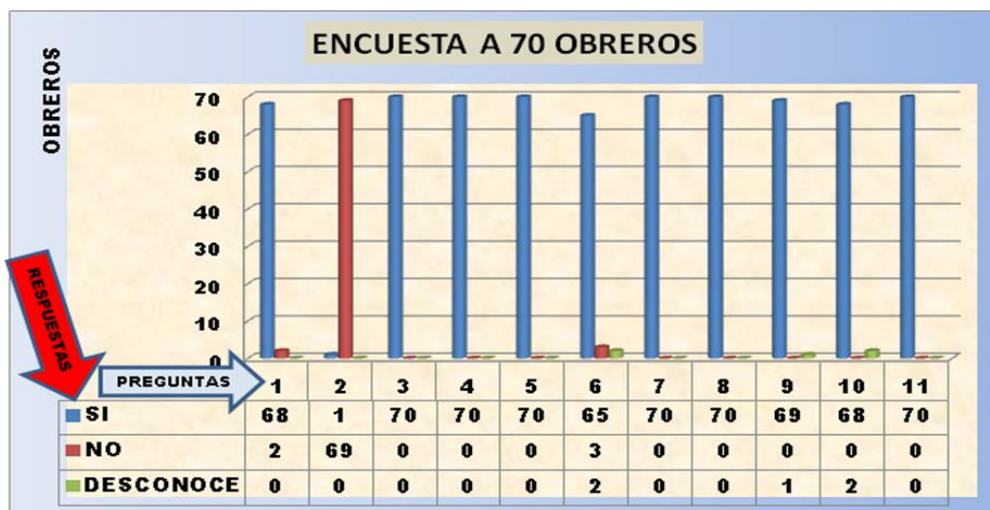
4. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Aquí se presenta el análisis de la etapa de recopilación de datos para verificar que la información investigada ayuda a proporcionar los datos estadísticos que sustentan este proyecto.

4.1. ANALISIS DE RESULTADOS

a) Encuesta aplicada a 70 obreros sobre doce preguntas

RESPUESTAS PREGUNTAS #	SI	%	NO	%	DESCONOCE	%	TOTAL	%
1	68	97,14	2	2,86	0	0	70	100
2	1	1,43	69	97,14	0	0	70	100
3	70	100	0	0	0	0	70	100
4	70	100	0	0	0	0	70	100
5	70	100	0	0	0	0	70	100
6	65	92,86	3	4,25	2	2,86	70	100
7	70	100	0	0	0	0	70	100
8	70	100	0	0	0	0	70	100
9	69	1,43	0	0	1	1,43	70	100
10	68	97,14	0	0	2	2,86	70	100
11	70	100	0	0	0	0	70	100
TOTAL RESPUESTAS	691		74		5		770	100



RESPUESTAS A PREGUNTA # 12 (70 OBREROS)		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
INDEMNIZACION	0	0,00
CONTINUAR TRABAJANDO	70	100,00
DESCONOCE	0	0,00
TOTAL	70	100 %

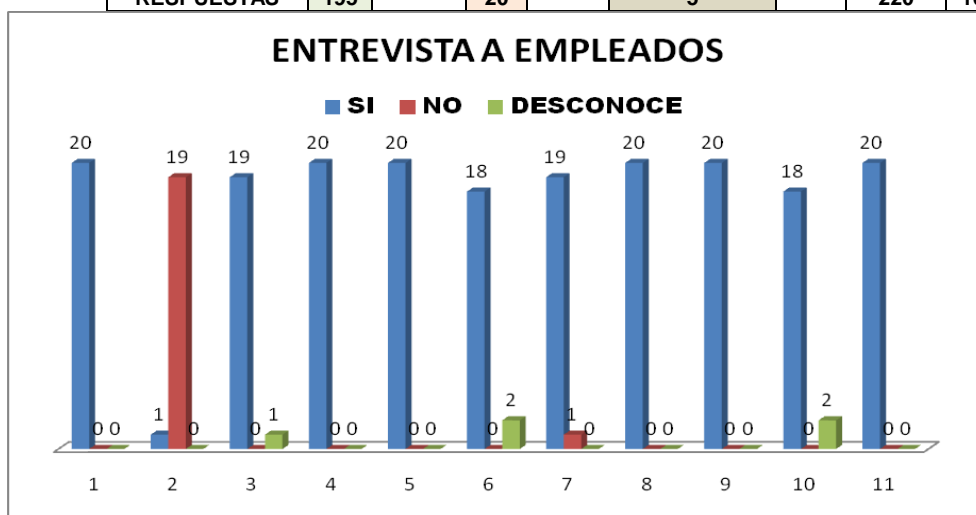


ANALISIS.- De 70 obreros encuestados, con 840 posibilidades de respuesta, para 12 preguntas, tan sólo entre 2 y 3, (del 2,86 al 4,25) % de la muestra, respondió no, en 10 de las doce; mientras que entre 68 y 70 respondían que sí. De uno a dos responden que desconocen.

La respuesta por el no fue del 97,14% sólo en la pregunta 2 que trataba de conocer si los trabajadores despedidos pueden encontrar trabajo en otra organización del cantón y finalmente en la pregunta 12, los 70, el 100% respondió que prefería seguir trabajando.

b) Encuesta aplicada a 20 EMPLEADOS sobre doce preguntas

RESPUESTAS PREGUNTAS #	SI	%	NO	%	DESCONOCE	%	TOTAL	%
	1	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20
2	1	5,00	19	95,00	0	0,00	20	100
3	19	95,00	0	0,00	1	5	20	100
4	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
5	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
6	18	90,00	0	0,00	2	10	20	100
7	19	95,00	1	0,00	0	0,00	20	100
8	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
9	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
10	18	90,00	0	0,00	2	10	20	100
11	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
TOTAL RESPUESTAS	195		20		5		220	100



RESPUESTAS A PREGUNTA # 12 (20 EMPLEADOS)		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
INDEMNIZACION	0	0,00
CONTINUAR TRABAJANDO	20	100,00
DESCONOCE	0	0,00
TOTAL	20	100 %

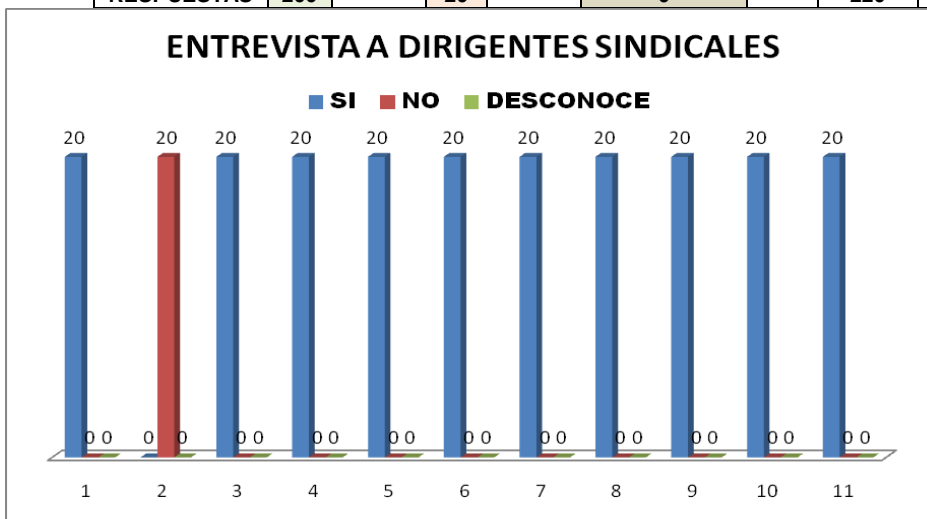


ANALISIS.- De 20 empleados encuestados, con 240 posibilidades de respuesta, para 12 preguntas, tan sólo 1, (el 5) % de la muestra, respondió no, en 10 de las doce; mientras que entre 18 y 20 respondían que sí. De uno a dos responde que desconoce.

La respuesta por el no fue del 95% sólo en la pregunta 2 que trataba de conocer si los trabajadores despedidos pueden encontrar trabajo en otra organización del cantón y finalmente en la pregunta 12, los 20, el 100% respondió que prefería seguir trabajando.

c) Encuesta aplicada a 20 DIRIGENTES SINDICALES sobre doce preguntas

PREGUNTAS	RESPUESAS		NO		DESCONOCE		TOTAL	
	SI	%		%		%		%
1	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
2	0	0,00	20	100,00	0	0,00	20	100
3	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
4	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
5	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
6	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
7	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
8	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
9	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
10	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
11	20	100,00	0	0,00	0	0,00	20	100
TOTAL RESPUESTAS	200		20		0		220	100



RESPUESTAS A PREGUNTA # 12 (20 DIRIGENTES)		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
INDEMNIZACION	0	0,00
CONTINUAR TRABAJANDO	20	100,00
DESCONOCE	0	0,00
TOTAL	20	100 %

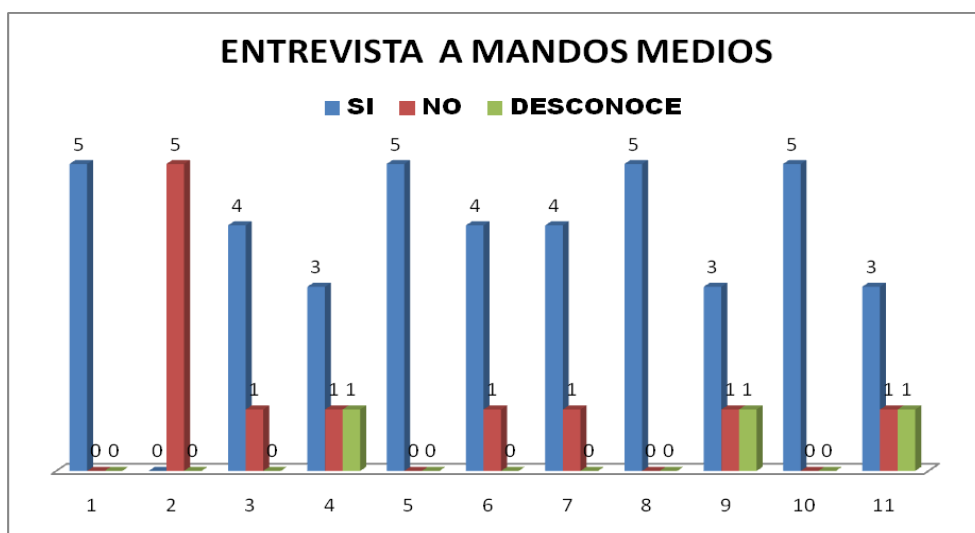


ANALISIS.- De 20 dirigentes sindicales encuestados, con 240 posibilidades de respuesta, para 12 preguntas, el 100 % de la muestra, respondió si, en 10 de las doce.

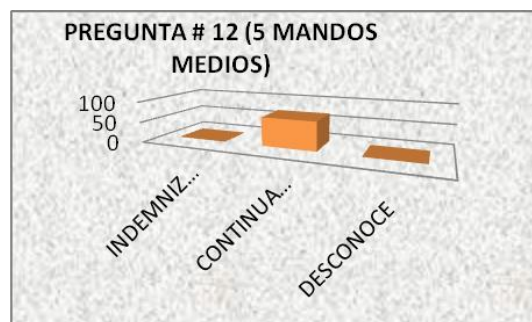
La respuesta por el no fue del 100% sólo en la pregunta 2 que trataba de conocer si los trabajadores despedidos pueden encontrar trabajo en otra organización del cantón y finalmente en la pregunta 12, los 20, el 100% respondió que prefería seguir trabajando.

d) Encuesta aplicada a 5 MANDOS MEDIOS sobre doce preguntas

RESPUESTAS PREGUNTAS #	SI		NO		DESCONOCE		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
1	5	100,00	0	0,00	0	0,00	5	100
2	0	0,00	5	100,00	0	0,00	5	100
3	4	80,00	1	20,00	0	0,00	5	100
4	3	60,00	1	20,00	1	20,00	5	100
5	5	100,00	0	0,00	0	0,00	5	100
6	4	80,00	1	20,00	0	0,00	5	100
7	4	80,00	1	20,00	0	0,00	5	100
8	5	100,00	0	0,00	0	0,00	5	100
9	3	60,00	1	20,00	1	20,00	5	100
10	5	100,00	0	0,00	0	0,00	5	100
11	3	80,00	1	20,00	1	20,00	5	100
TOTAL RESPUESTAS	41		11		3		55	100



RESPUESTAS A PREGUNTA # 12 (5 MANDOS MEDIOS)		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
INDEMNIZACION	1	20,00
CONTINUAR TRABAJANDO	4	80,00
DESCONOCE	0	0,00
TOTAL	5	100 %



ANALISIS.- De 5 mandos medios encuestados, con 60 posibilidades de respuesta, para 12 preguntas, tan sólo 1, (el 20) % de la muestra, respondió no, en 10 de las doce; mientras que entre 3 y 5 respondían que sí. Uno responde que desconoce.

La respuesta por el no fue del 100% sólo en la pregunta 2 que trataba de conocer si los trabajadores despedidos pueden encontrar trabajo en otra organización del cantón y finalmente en la pregunta 12, 4, (80)% respondió que prefería seguir trabajando y 1(20%) la indemnización.

4.2. VERIFICACION DE HIPOTESIS

De las informaciones recogidas en el transcurso de la investigación, así como del resultado de la encuesta realizada a la muestra conformada por 115 trabajadores clasificados en obreros, empleados, dirigentes sindicales y mandos medios se pudo verificar que en empresas como Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A.; Papelera Nacional S.A.; PRIMOBANANO S.A.; GAMAUNION S.A.; GURDIAGRO S.A.; SEGURAGRO S.A.; SODERAL S.A. y en el Gobierno Autónomo descentralizado Municipal de Marcelino Maridueña, en los últimos 5 años se han despedido intempestivamente a más de 200 trabajadores y la gran mayoría de los mismos no ha podido reinsertarse a la actividad productiva.

Como lógica consecuencia, este grupo importante de seres humanos se han visto en la necesidad de engrosar las filas de los subempleados o desempleados, ahondando sus problemas sociales al ser fáciles presas de los vicios como el alcohol y la droga.

Por otro lado, el pequeño grupo que ha podido manejar la situación emigrando de nuestro medio, se perfilan como potenciales resentidos sociales.

Es importante señalar que las empresas mencionadas tienen como denominador común que sus accionistas lo son casi en su totalidad o al menos tienen acciones

mayoritarias en todas y cada una de ellas (Ver ANEXO 5); o ejercen gran influencia para impedir la reinserción de quienes fueron despedidos, situación que atenta claramente contra el Derecho al Trabajo que garantiza la Constitución del Estado Ecuatoriano.

4.3. PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS

PREGUNTA 1.- ¿Sabe usted de algún trabajador que haya sido despedido intempestivamente de las empresas o gobiernos autónomos en los últimos 5 años?

GRAFICO # 1



RESPUESTAS # 1		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	113	98,00
NO	2	2,00
DESCONOCE	0	0,00
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De 115 trabajadores encuestados, 113 (98%) respondieron que si conocen del despido y tan sólo 2, el 2% de la muestra, respondió no.

PREGUNTA 2.- ¿Cree usted que quienes son despedidos intempestivamente pueden encontrar trabajo en otra organización del cantón?

GRAFICO # 2



RESPUESTAS # 2		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	2	2,00
NO	113	98,00
DESCONOCE	0	0,00
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De 115 trabajadores encuestados, 113 (98%) respondieron que los despedidos no pueden conseguir trabajo y tan sólo 2, el 2% de la muestra, respondió que sí.

PREGUNTA 3.- ¿Considera usted que los despidos intempestivos producidos en los últimos 5 años afectan la paz laboral y la productividad?

GRAFICO # 3



RESPUESTAS # 3		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	113	98,00
NO	1	1,00
DESCONOCE	1	1,00
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De 115 trabajadores encuestados, 113 (98%) de la muestra, respondió que si afectaba la paz laboral y la productividad, 1 (1%) dijo que no y 1 (1%) aseguró desconocer el tema.

PREGUNTA 4.- ¿Piensa usted que la indemnización que las empresas pagan por despedir intempestivamente a un trabajador es justa?

GRAFICO # 4



RESPUESTAS #4		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	113	98,00
NO	1	1,00
DESCONOCE	1	1,00
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De 115 trabajadores encuestados, 113 (98%) aseguraron que la indemnización no es justa; tan sólo 1, el 1% respondió que sí y 1, el 1% de la muestra, dijo desconocerlo.

PREGUNTA 5.- ¿Cree usted que el despido intempestivo de los trabajadores incrementa el desempleo en Marcelino Maridueña?

GRAFICO # 5

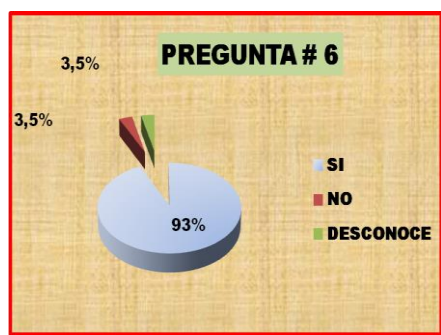


RESPUESTAS # 5		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	115	100,00
NO	0	0,00
DESCONOCE	0	0,00
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De la muestra de 115 trabajadores encuestados, todos, (100%) aseguró que los despidos incrementan el desempleo y subempleo.

PREGUNTA 6.- ¿Considera que las causas legales que deben priorizarse para la terminación de la relación laboral son el visto bueno y el acuerdo entre las partes?

GRAFICO # 6



RESPUESTAS # 6		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	107	93,00
NO	4	3,50
DESCONOCE	4	3,50
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De 115 trabajadores encuestados, 107 (93%) de la muestra, respondió que si se deben priorizar el Visto Bueno y el Acuerdo entre las partes, 4 (3,50%) dijo que no y 4 (3,50%) aseguró desconocer el tema.

PREGUNTA 7.- ¿Piensa usted que imponer sanciones económicas drásticas a los empleadores y disponer el reintegro inmediato de los trabajadores despedidos reduciría el porcentaje de despidos intempestivos?

GRAFICO # 7



RESPUESTAS # 7		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	113	98,00
NO	2	2,00
DESCONOCE	0	0,00
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De 115 trabajadores encuestados, 113 (98%) se pronunciaron partidarios de imponer sanciones drásticas y reintegrar al trabajador; y, tan sólo 2, el 2% de la muestra, respondió no.

PREGUNTA 8.- ¿Cree usted que el despido intempestivo de un trabajador afecta a su entorno familiar?

GRAFICO # 8



RESPUESTAS # 8		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	115	100,00
NO	0	0,00
DESCONOCE	0	0,00
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De la muestra de 115 trabajadores encuestados, todos, (100%) aseguraron que el Despido Intempestivo afecta al entorno familiar.

PREGUNTA 9.- ¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador viola el derecho al trabajo contemplado en la actual Constitución?

GRAFICO # 9

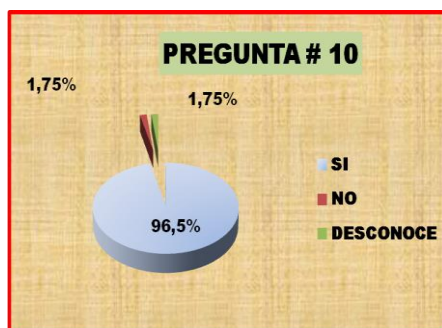


RESPUESTAS # 9		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	112	97,00
NO	2	2,00
DESCONOCE	1	1,00
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De 115 trabajadores encuestados, 112 (97%) expresaron que el Despido viola el Derecho Constitucional al Trabajo; 2, el 2% de la muestra, respondió que no; y, tan sólo 1 (1%) dijo desconocerlo.

PREGUNTA 10.- ¿Cree usted que los patronos tienen otros instrumentos legales aparte del despido intempestivo para terminar una relación laboral?

GRAFICO # 10



RESPUESTAS # 10		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	111	96,50
NO	2	1,75
DESCONOCE	2	1,75
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De la muestra de 115 trabajadores, 111 (96,50%) señalaron que los patronos si tienen otros instrumentos legales para terminar la relación laboral; 2, el 1,75% respondieron que no; y, 2 (1,75%) dijo desconocerlo.

PREGUNTA 11.- ¿Considera usted que de nuestro código del trabajo se debe DEROGAR el despido intempestivo?

GRAFICO # 11

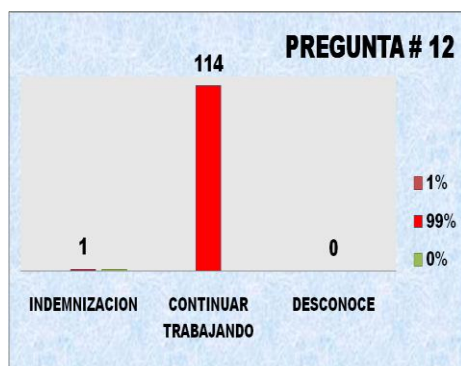


RESPUESTAS # 11		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
SI	113	98,00
NO	1	1,00
DESCONOCE	1	1,00
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De 115 trabajadores encuestados, 113 (98%) se manifestaron partidarios de que se derogue del Código del Trabajo el Despido Intempestivo; tan sólo 1, el 1% respondió que no y 1, el 1% de la muestra, dijo desconocerlo.

PREGUNTA 12.- ¿Si pudiera escoger entre la indemnización económica por despido y la posibilidad de continuar laborando, que escogería usted?

GRAFICO # 12



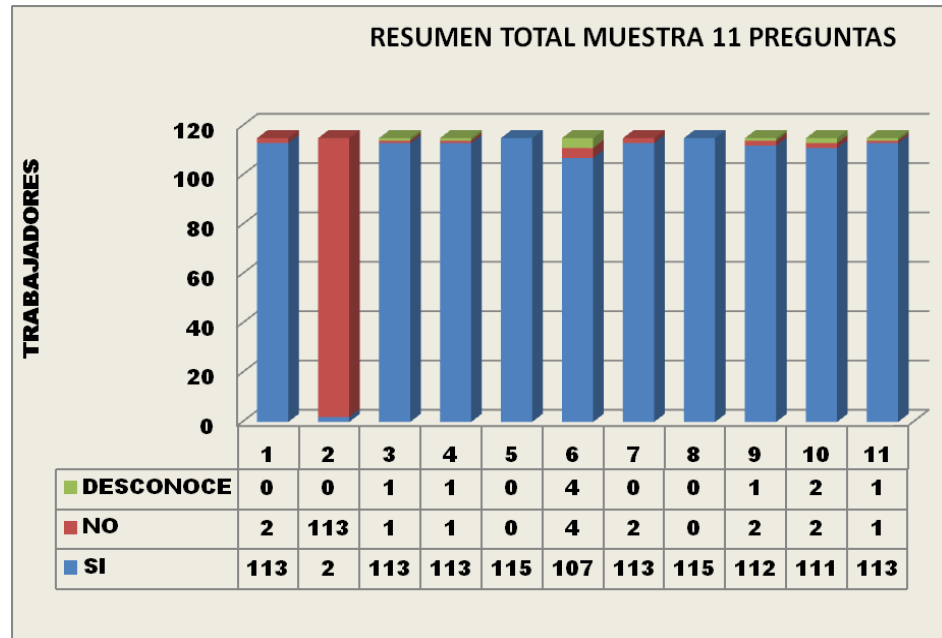
RESPUESTAS # 12		
OPCION DE RESPUESTA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
INDEMNIZACION	1	1,00
CONTINUAR TRABAJANDO	114	99,00
DESCONOCE	0	0,00
TOTAL	115	100 %

EXPLICACION.- De la muestra de 115 trabajadores encuestados, 114 (99%) dijo que prefería seguir trabajando y tan sólo 1, el 1% respondió que cobraría la indemnización

4.4. INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS.-

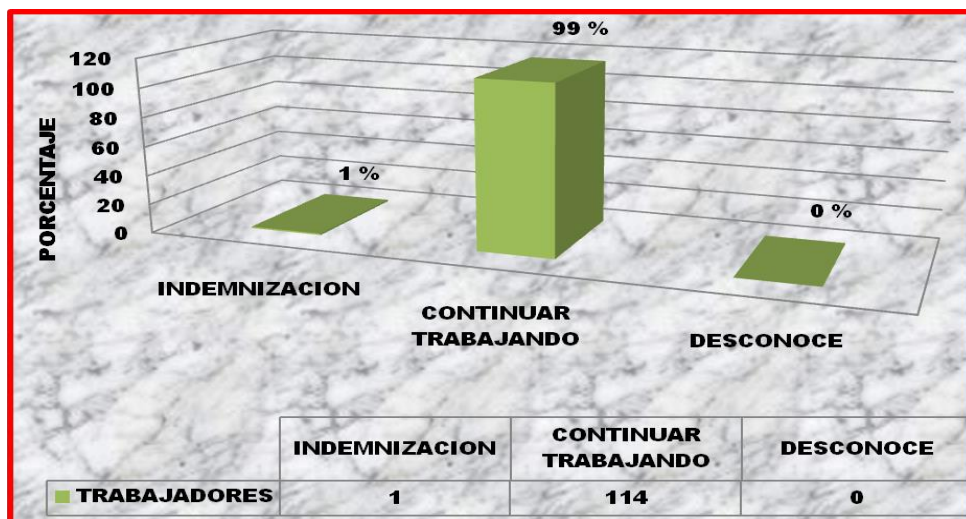
- a) Encuesta aplicada a una muestra de 115 personas (obreros, empleados y mandos medios) sobre 11 de doce preguntas.

RESPUESTAS PREGUNTAS #	SI	%	NO	%	DESCONOCE	%	TOTAL	%
1	113	98,00	2	2,00	0	0,00	115	100
2	2	2,00	113	98,00	0	0,00	115	100
3	113	98,00	1	1,00	1	1,00	115	100
4	113	98,00	1	1,00	1	1,00	115	100
5	115	100	0	0,00	0	0,00	115	100
6	107	93,00	4	3,50	4	3,50	115	100
7	113	98,00	2	2,00	0	0,00	115	100
8	115	100	0	0,00	0	0,00	115	100
9	112	97,00	2	2,00	1	1,00	115	100
10	111	96,00	2	2,00	2	2,00	115	100
11	113	98,00	1	1,00	1	1,00	115	100
TOTAL RESPUESTAS	1127		128		10		1265	100



b) Encuesta aplicada a una muestra de 115 personas (obreros, empleados y mandos medios) sobre 1 de doce preguntas.

RESPUESTAS PREGUNTAS #	INDEMNIZACION	%	CONTINUAR TRABAJANDO	%	DESCONOCE	%	TOTAL	%
12	1	1,00	114	99,00	0	0	115	100
TOTAL RESPUESTAS	1		114		0		115	



Como resultado de las encuestas aplicadas a la muestra de 115 trabajadores de las empresas y GAD de Marcelino Maridueña, las mismas que han sido explicadas en los doce cuadros y gráficos que constan en la primera parte de este capítulo, (Presentación y análisis de Datos) y que se resumen en los dos últimos cuadros y gráficos, respectivamente, se puede colegir que indudablemente, el Despido Intempestivo de Trabajadores causa perjuicio social, económico y moral al ser humano –trabajador- que es despedido, afecta su entorno familiar, incrementa los índices de desempleo y subempleo en Marcelino Maridueña y atentan contra lo expresamente señalado en la Constitución del Estado Ecuatoriano que garantiza entre otras cosas el Derecho al trabajo y el acceso a un salario que permita una vida digna al trabajador y su familia.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Según reportes del Banco Central del Ecuador con fecha 31 de Octubre del 2010 se hace posible calcular las tasas de variación de los habitantes en nuestro país que se encuentran sin empleo, comprobándose que existe alrededor del 10% de la población nacional sin empleo siendo el sustento de su familia y quienes están subempleados, la actividad a la que se dedican tan sólo les permite tener un ingreso ínfimo para poder sobrevivir, lo que hace imposible que puedan adquirir al menos la canasta básica de víveres.

Los empleadores en ejercicio de la libertad de contratación someten al aspirante a rigurosas pruebas de selección e inducción, hacen uso del contrato con clausula de prueba permitido por la Ley; y, además, pueden terminar una relación laboral de conformidad con ocho de las nueve causales señaladas en el artículo 169 del Código del Trabajo, hechos que garantizan hasta la saciedad las posibilidades legales de que puedan terminar una relación laboral, cuando esta se vuelva pernicioso o cause daño a sus intereses.

El artículo 188 del Código del Trabajo ha venido permitiendo que muchos empleadores hagan uso y abuso del Despido Intempestivo, el mismo que se ha vuelto una constante forma de presión y represión contra aquellos trabajadores que pretenden organizarse, reclamar sus justos y elementales derechos a trabajar y tener una vida digna como lo señala nuestra Carta Magna.

En el país, el incremento de las tasas de desempleo y subempleo son alarmantes, entre otras causas, debido a los constantes despidos de que vienen siendo objeto los trabajadores por parte de empresarios inescrupulosos que olvidándose de su compromiso social, sólo buscan satisfacer la razón de ser del capitalismo: la obtención de plusvalía, sin importar que ésta sea mal habida, pues está dada en base a la explotación y sufrimiento de otros seres humanos, muchos de los cuales han debido emigrar utilizando los pocos recursos que recibieron como indemnización, sometiéndose a otros explotadores, los coyoteros, quienes en el mejor de los casos los convirtieron en esclavos de la modernidad y el desarrollo, lejos de su familia.

Las relaciones obrero-patronales, se vienen debilitando día a día debido al grado de tensión que prima en los sitios de labor, fundamentalmente en las grandes organizaciones empresariales, que a toda costa tratan de

preservar sus privilegios, dándoles poca importancia a su principal fuente de riqueza, su recurso humano.

Estoy convencido que la propuesta presentada, lejos de perjudicar al sector empleador, incrementará la eficiencia y la productividad, mejorará los índices de rendimiento de los trabajadores y aumentará la paz social, el no potenciar mi propuesta me convertiría en cómplice de la omisión que provoque crisis social, porque confío en que con los cambios propuestos tendremos un Ecuador más productivo, eficiente y justo.

5.2. RECOMENDACIONES

Ante las situaciones relatadas en las conclusiones, surge la imperiosa necesidad de que el Estado ecuatoriano busque los mecanismos adecuados para propender a lo siguiente:

Generar nuevas fuentes de trabajo que vayan a satisfacer sea de manera individual o colectiva los requerimientos de la población.

Implementar estrategias reales tendientes a disminuir las lacras sociales en que el desempleo y subempleo se han convertido.

Brindar por parte del Estado y sus Instituciones, incluyendo las Universidades, la atención oportuna y

eficaz, otorgando a los ciudadanos asesoramiento legal sobre Derechos Ciudadanos, conservación del empleo y estimulación del autoempleo como una atención urgente.

Adoptar medidas tendientes a recuperar la confianza y propender al fortalecimiento de los sectores vulnerables, para lo cual es menester posibilitar a los ecuatorianos el acceso y permanencia en sus puestos de trabajo y la obtención de un salario que les permita una vida digna, acorde a los parámetros constitucionales.

Con los resultados previstos podremos insertar en la sociedad ecuatoriana una nueva ventana, que promueva efectos positivos en la relación obrero patronal; que induzca a la paz social; que pregone, promueva y entregue equidad para bienestar de los habitantes del entorno social en que desenvuelven sus actividades los entes productivos, sin importar las condiciones sociales, culturales, religiosas o políticas que profesan los ecuatorianos más humildes.

De lo expuesto, surge la imperiosa necesidad de Tramitar, aprobar y aplicar de manera inmediata la "Ley Reformatoria al Código del Trabajo" que deroga el Despido Intempestivo como posibilidad "legal" para concluir unilateralmente la relación laboral, propuesta que dejo plasmada en el siguiente proyecto, confiando en que sólo brindándole la

confianza y seguridad de un empleo digno, seguro y bien remunerado al trabajador marcelinense en particular y al trabajador ecuatoriano en general, podremos reducir o al menos mantener el índice de desempleo, respetar y manifestar con orgullo que la Patria ya es de todos.

PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO

LA ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

- Que, el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, consagra como principio fundamental del derecho al trabajo, que "La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia"
- Que, es obligación del Estado precautelar y privilegiar el Derecho al Trabajo, así como posibilitar la reducción constante del porcentaje de desempleo y subempleo.
- Que, se debe recuperar, la confianza y propender al fortalecimiento de los sectores vulnerables, para lo cual es menester posibilitar a los ecuatorianos el acceso y permanencia en sus puestos de trabajo y la obtención de un salario que les permita una vida digna, acorde a los parámetros constitucionales;
- Que todo ciudadano tiene derecho a un trabajo decente y a un salario digno que le permitan incorporarse al sistema productivo como sujetos fundamentales en el desarrollo del estado.

- Que el acuerdo de las partes, posibilidad contemplada en el Código del Trabajo es una de las alternativas más justas que establece la Ley para dar por terminado un contrato de Trabajo.
- Que el artículo 188 del Código del Trabajo vigente no guarda armonía con la Carta Magna del Estado aprobada por el pueblo ecuatoriano en Referéndum; y,
- Que el Despido Intempestivo de Trabajadores ocasiona un serio daño moral, social, económico y psicológico a la persona que lo sufre; incrementando los índices de desempleo y subempleo en Marcelino Maridueña y el País.

En uso de sus atribuciones expide la siguiente Ley Reformatoria al Código del Trabajo

Art. 1.- Deróguese el actual artículo 188 del Código del Trabajo.

Art. 2.- En todos los artículos del Código del Trabajo y otras leyes que se refieran al Término “Despido Intempestivo”, suprimase dicho término.

Art. 3.- A partir de la fecha de vigencia de esta reforma, los jueces que conozcan sobre las reclamaciones por la aplicación indebida y no probada en los casos de Visto Bueno solicitado por los empleadores, dispondrán en sentencia el reintegro inmediato del trabajador a su puesto de trabajo y el pago de todo el tiempo que no pudieron laborar, mientras se ventiló la causa. Adicionalmente, y en calidad de indemnización por daños, perjuicios y lucro cesante sancionará al empleador con lo previsto en el artículo siguiente.

Art. 4.- A partir de la fecha de vigencia de esta Ley Reformatoria, fijase como sanción a los empleadores que incumplan con la prohibición de despedir intempestivamente a uno o más de sus trabajadores, el equivalente a 400

salarios básicos unificados del trabajador en general por cada trabajador despedido. Este valor será impuesto por la autoridad de trabajo que conociere del despido en un término improrrogable de 15 días contados desde la fecha en que se le hizo conocer del despido y se entregará al trabajador afectado en los 15 días posteriores al despido de que fuere objeto.

Este valor servirá para compensar el daño moral, social, económico y psicológico que le pudiere haber ocasionado el improcedente despido.

En el mismo término, dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a su puesto de trabajo.

Dado y firmado en el Distrito Metropolitano de Quito a los días del mes de del 2.011

Fernando Cordero Cueva
Presidente de la Asamblea Nacional

CAPITULO VI

6. PROPUESTA

6.1. TITULO DE LA PROPUESTA

“DEROGAR EL DESPIDO INTEMPESTIVO DEL CODIGO DEL TRABAJO PORQUE INCIDE EN EL INCREMENTO DEL DESEMPLEO EN MARCELINO MARIDUEÑA”.

6.2. JUSTIFICACION

En la constitución elaborada en Montecristi y aprobada por el pueblo ecuatoriano en el 2.008 se incorpora la eliminación de la precarización laboral como política de estado, se promueve el pago de salarios justos y se garantiza el Derecho al Trabajo, situación que aún no ha sido adecuada en el Código Laboral, propiciando que empleadores inescrupulosos, continúen despidiendo intempestivamente a trabajadores, al amparo de las irrisorias indemnizaciones fijadas en la ley del trabajo, burlando de esta manera la voluntad soberana.

Esto ha motivado la investigación que hoy entrego y como producto del análisis del tema, queriendo aportar a la solución del problema que se viene generando como

resultado de la incongruencia entre lo señalado en la Constitución y lo permitido por el Código del Trabajo, propongo la reforma que deroga el Despido Intempestivo.

6.3. OBJETIVOS

6.3.1. OBJETIVO GENERAL

Disminuir los índices de desempleo y subempleo originados por los indiscriminados Despidos Intempestivos de Trabajadores

6.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las Organizaciones sindicales existentes.
- Permitir la creación de nuevas organizaciones de trabajadores.
- Lograr la permanencia de los trabajadores en sus empleos.

6.4. METODOLOGIA DESCRIPTIVA EXPLICATIVA

Para este proyecto la investigación realizada utilizó los métodos analítico-inductivo-deductivo-descriptivo.

Analítico por que se basó en el análisis de las disposiciones legales y constitucionales de nuestro país; de los Acuerdos

y Tratados Internacionales en materia Laboral, de los que el Ecuador es suscriptor; de la Jurisprudencia y del Derecho Comparado.

Es inductivo por cuanto partió de las premisas particulares existentes sobre el tema para llegar a conclusiones generales utilizando la observación y el registro de todos los hechos así como el análisis y la clasificación.

Deductivo porque este método hace que la conclusión esté implícita en las premisas de los hechos y si la conclusión es válida el razonamiento también es válido; y,

Es descriptivo por cuanto del análisis y comparación de las disposiciones legales contenidas en la Constitución de la República, el Código del Trabajo, los Tratados Internacionales y más leyes referentes, e logrado establecer la incongruencia del contenido del artículo 188 del Código Laboral Ecuatoriano pues este permite el Despido Intempestivo de los Trabajadores, mientras que la Norma Madre, pretende garantizar un puesto de trabajo y el salario Digno a todos y cada uno de los habitantes de nuestro País.

6.5. FACTIBILIDAD

El proyecto presentado es factible de realizar pues no lesiona los intereses del sector patronal pues éste mantiene

en el Código del Trabajo las facultades que permitirán sancionar el proceder inadecuado o contrario a la Ley, mediante la solicitud y trámite del Visto Bueno correspondiente, por las causales contempladas en el artículo 172; y, por otro lado, siempre tendrá la posibilidad del acuerdo entre las partes para la finalización del contrato de trabajo.

Por el contrario, el mismo persigue que la disposición Constitucional que garantiza el Derecho al Trabajo guarde armonía con el Código del Trabajo, reconociendo que es función fundamental del Estado ecuatoriano el velar por que sus habitantes gocen de un salario digno que haga posible la satisfacción de las necesidades básicas y garanticen el buen vivir para todos.

6.6. DESCRIPCION DE LA PROPUESTA

La propuesta que presento consiste en Derogar el despido intempestivo del Código del Trabajo porque incide en el incremento del desempleo en Marcelino Maridueña, la provincia del guayas y el país y a no dudarlo, permitirá luego de que la Ley se ponga en vigencia, disminuir o al menos mantener el índice de desempleo en éste cantón, priorizando la estabilidad laboral, procurando un ingreso digno a todos y cada uno de los ciudadanos y lo que es fundamental, garantizando de esta manera el reparto

equitativo de la riqueza al asegurar que la plusvalía que genera el capital invertido no se quede en pocas manos y se empiece devolviendo la paz y tranquilidad que el ser humano necesita para producir más y mejor.

6.7. ACTIVIDADES

Para el cumplimiento de la propuesta se deben realizar una serie de actividades que involucran al investigador, mediante la fundamentación y formulación de la misma, a la Universidad como gestora del proyecto, a los gremios de trabajadores impulsando su difusión y conocimiento y a las funciones del Estado, tramitando, discutiendo y aprobando el proyecto presentado.

6.8. RECURSOS

1. RECURSOS MATERIALES

Computador e impresora
Internet
Libros y Códigos
Transporte
Imprevistos

2. RECURSOS ECONOMICOS (PRESUPUESTO)

CONCEPTO	VALOR
Adquisición de textos	\$ 120.00
Reproducción de ejemplares	\$ 160.00
Encuadernación	\$ 40.00
Gastos de investigación	\$ 385.50
TOTAL	\$ 705.50

3. RECURSOS HUMANOS

PROFESOR DE SEMINARIO:	Ab. Washington Salinas Tomalá
INVESTIGADOR:	José Eliecer Fiallos Aleaga
DIRECTOR DE TESIS:	Dr. Vicente Icaza Cabrera

6.9. IMPACTO.- Con la cristalización de este proyecto se pretende lograr que termine de una vez y para siempre la arbitrariedad que ha venido caracterizando el Despido Intempestivo, pues el mismo no sólo que ha sido utilizado indiscriminadamente por los empleadores, sino que con aquel se ha pretendido callar la voz de protesta de los trabajadores, impedir su asociación, frenar la posibilidad de acceder a una vida digna y fundamentalmente con su abuso se privaba al ser humano de un derecho constitucional, el Derecho a tener un empleo digno, a un salario justo y a un nivel de vida equilibrado.

6.10. EVALUACIÓN.- La evaluación sólo será posible a medida que los indicadores económicos dados por las tasas de subempleo y desempleo disminuyan, que los trabajadores puedan asociarse con libertad, que sin temores ni presiones, se constituyan nuevas organizaciones de trabajadores y que la Constitución como Norma Fundamental del Estado sea respetada por todos sin excepción de condición social, económica, religiosa o política.

ANEXOS

ANEXO # 2

TASAS DE DESEMPLEO POR PAISES

PAÍS/REGIÓN	TASA DE DESEMPLEO (%)	FECHA DE INFORMACIÓN
AMERICA DEL SUR		
 Argentina	07,40	2011
 Bolivia	06,50	2010
 Brasil	06,40	2011 (abril)
 Chile	07,00	2011
 Colombia	11,20	2011 (abril)
 Ecuador	07,00	2011 (marzo)
 Paraguay	06,10	2011 (1Trimestre)
 Perú	09,10	2011 (febrero)
 Uruguay	06,60	2011 (abril)
 Venezuela	08,80	2011 (febrero)
AMERICA DEL NORTE		
 Estados Unidos	09,10	2011 (mayo)
 México	05,10	2011 (abril)
EUROPA Y ASIA		
 España	21,29	2011
 Unión Europea	09,40	2011 (abril)
 Japón	04,70	2011 (abril)

ANEXO # 3

ENCUESTA

CUESTIONARIO PARA ENCUESTA A LOS ACTORES SOCIALES DE LA RELACION LABORAL EN EL CANTÓN MARCELINO MARIDUEÑA, PROVINCIA DEL GUAYAS.

NOMBRE:

CARGO:

INSTRUCTIVO: Lea pausadamente y formule una respuesta de acuerdo a su criterio.

1. ¿SABE USTED DE ALGUN TRABAJADOR QUE HAYA SIDO DESPEDIDO INTEMPESTIVAMENTE DE LAS EMPRESAS O GOBIERNOS AUTONOMOS EN LOS ULTIMOS 5 AÑOS?

SI NO DESCONOCE

2. ¿CREE USTED QUE QUIENES SON DESPEDIDOS INTEMPESTIVAMENTE PUEDEN ENCONTRAR TRABAJO EN OTRA ORGANIZACIÓN DEL CANTON?

SI NO DESCONOCE

3. ¿CONSIDERA USTED QUE LOS DESPIDOS INTEMPESTIVOS PRODUCIDOS EN LOS ULTIMOS 5 AÑOS AFECTAN LA PAZ LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD?

SI NO DESCONOCE

4. ¿PIENSA USTED QUE LA INDEMNIZACION QUE LAS EMPRESAS PAGAN POR DESPEDIR INTEMPESTIVAMENTE A UN TRABAJADOR ES JUSTA?

SI NO DESCONOCE

5. ¿CREE USTED QUE EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LOS TRABAJADORES INCREMENTA EL DESEMPLEO Y SUBEMPLEO?

SI NO DESCONOCE

6. ¿CONSIDERA QUE LAS CAUSAS LEGALES QUE DEBEN PRIORIZARSE PARA LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL SON EL VISTO BUENO Y EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES?

SI NO DESCONOCE

7. ¿PIENSA USTED QUE IMPONER SANCIONES ECONOMICAS DRASTICAS A LOS EMPLEADORES Y DISPONER EL REINTEGRO INMEDIATO DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS REDUCIRIA EL PORCENTAJE DE DESPIDOS INTEMPESTIVOS?

SI NO DESCONOCE

8. ¿CREE USTED QUE EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE UN TRABAJADOR AFECTA A SU ENTORNO FAMILIAR?

SI NO DESCONOCE

9. ¿CONSIDERA USTED QUE EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE UN TRABAJADOR VIOLA EL DERECHO AL TRABAJO CONTEMPLADO EN LA ACTUAL CONSTITUCIÓN?

SI NO DESCONOCE

10. ¿CREE USTED QUE LOS PATRONOS TIENEN OTROS INSTRUMENTOS LEGALES APARTE DEL DESPIDO INTEMPESTIVO PARA TERMINAR UNA RELACION LABORAL?

SI NO DESCONOCE

11. ¿CONSIDERA USTED QUE DE NUESTRO CODIGO DEL TRABAJO SE DEBE DEROGAR EL DESPIDO INTEMPESTIVO?

SI NO DESCONOCE

12. ¿SI PUDIERA ESCOGER ENTRE LA INDEMNIZACIÓN ECONOMICA POR DESPIDO Y LA POSIBILIDAD DE CONTINUAR LABORANDO, QUE ESCOGERIA USTED?

LA INDEMNIZACION CONTINUAR TRABAJANDO DESCONOCE

ANEXO 4

FOTOGRAFIAS Y CUADROS



PLANTA INDUSTRIAL Y OFICINAS DEL INGENIO SAN CARLOS, EMPRESA QUE BRINDA TRABAJO DIRECTO A MAS DE 5000 PERSONAS EN EPOCA DE ZAFRA

INGENIO SAN CARLOS	
DEPARTAMENTOS	TRABAJADORES
COMISARIATO	29
ALMACENES	7
CONTABILIDAD	2
BODEGA DE AZÚCAR	322
BATEY	10
HOSPITAL	6
GERENCIA GENERAL	1
GANADERÍA	14
PROVEEDURÍA	2
VENTAS	1
DIRECCIÓN INGENIO	13
EDUCACIÓN	29
CAMPO	3.804
TRACTORES Y AUTOMOTORES	344
FÁBRICA	579
TOTAL	5,163

CUADRO DEMOSTRATIVO DE TRABAJADORES DEL INGENIO SAN CARLOS, LA MAS GRANDE AGROINDUSTRIA QUE FUNCIONA EN EL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA



PLANTA, LABORATORIO DE PRODUCCION Y PARTE DEL PRODUCTO TERMINADO DE LA INDUSTRIA PAPELERA NACIONAL S.A., OTRA DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS DENTRO DE ESTA INVESTIGACION



PLANTA DE PRODUCCION DE LA SOCIEDAD DE DESTILACION Y REFINAMIENTO DE ALCOHOLES S.A., OTRA DE LAS EMPRESAS OBSERVADAS EN LA PRESENTE INVESTIGACION



TANQUES DE ALMACENAMIENTO DE LA SOCIEDAD DE DESTILACION Y REFINAMIENTO DE ALCOHOLES S.A.

PERSONAL DE MANDOS MEDIOS DE LOS CUALES 5 CONTRIBUYERON CON INFORMACION PARA LA ENCUESTA EFECTUADA



PARTE DEL PERSONAL DE EMPLEADOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LAS EMPRESAS DEL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA Y QUE CONTRIBUYERON CON INFORMACION PARA LA ENCUESTA



OBREROS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LAS INDUSTRIAS DEL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA Y QUE CONTRIBUYERON CON INFORMACION PARA LA ENCUESTA



DIRIGENTES SINDICALES DEL CANTON MARCELINO MARIDUEÑA QUE APORTARON CON SUS RESPUESTAS EN LA ENCUESTA REALIZADA, APARECEN EN COMPAÑÍA DE AUTORIDADES DEL TRABAJO Y EMPLEADORES DEL INGENIO SAN CARLOS

ANEXO 5

HOLDING INVERSANCARLOS S.A.



En 1999, la Junta General de Accionistas de Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A., aprueba una escisión del capital de la compañía para conformar una holding que se convierta en la propietaria de acciones de las nuevas compañías del grupo que han ido surgiendo como respuesta a la diversificación de inversiones y a la utilización de los subproductos de la caña de azúcar.

Así nace Inversancarlos con el mismo grupo accionario e integrada por las siguientes compañías: Papelera Nacional S.A. (100 % de las acciones), Soderal (Sociedad de Derivados del Alcohol con el 100 % de las acciones), Agritalisa (Agrícola Talismán S. A. con el 100 % de las acciones), Doconsa (Bodegas de Azúcar en Durán con el 100 % de las acciones), Intercia (Recicladora de Cartón y Papel con el 100 % de las acciones) y otras más que van surgiendo a partir del año 2003.



INGENIO SAN CARLOS.- Produce alrededor del 35% del azúcar que el mercado ecuatoriano consume y cumple con cuotas de exportación a Estados Unidos, Perú y otros países. El uso intensivo de mano de obra unido a las actividades que tienen relación indirecta con el azúcar, como su transporte y comercialización, hacen que San Carlos sea uno de los grandes generadores de empleo en el país.

San Carlos cultiva directamente entre el 75 y el 80 % de la caña que muele anualmente comprando la diferencia a cañicultores y finqueros de zonas aledañas.



PAPELERA NACIONAL.- Es la productora de papel más importante en Ecuador. Su objetivo es el generar bienes y servicios de óptima calidad, mediante el racional y eficiente uso de los recursos disponibles, con el mayor nivel de competitividad, en procura de la plena satisfacción de los clientes, colaboradores y accionistas de la Empresa; contribuyendo al desarrollo técnico, económico y social de Ecuador.



SODERAL S.A.

SODERAL.- La Sociedad de Destilación de Alcoholes S.A. fue creada en 1993 y constituye uno de los grupos productores de alcohol con más experiencia del Ecuador, ya que desde sus inicios utiliza un proceso tecnológico de avanzada manteniendo los más altos estándares de calidad en sus procesos lo que se refleja en sus productos terminados. A partir de la melaza entregada por el Ingenio San

Carlos, SODERAL produce el mejor Alcohol Etílico Extra Neutro de 96G.L. En su afán de diversificar sus actividades, en enero de 2000 empezó la producción de Etanol Anhidro de 99.7G.L utilizando el innovador sistema de filtros moleculares. Los frutos del esfuerzo realizado para mantenerse fieles a su política de calidad se concretaron en Agosto del 2001 cuando SODERAL obtuvo el certificado ISO 9001:2000 para la producción y comercialización de alcohol extra neutro y de etanol anhidro.



CARBOGAS.- Es el resultado de una moderna tecnología en la recuperación de CO₂ producido por uno de los procesos vitales más importantes que se originó con el inicio de la vida; el CO₂ producido por las levaduras fermentativas es el resultado equilibrado de la transformación de los carbohidratos de las melazas de caña. Este producto proviene del ciclo natural de la caña, es totalmente renovable y no contamina, un gas en perfecta armonía con la naturaleza.



INTERCIA.- A comienzos del año 2002, Intercia S.A. adquirió la mayor y más antigua operación de reciclaje del Ecuador al comprar y registrar las marcas REIPA, RECESA y ECUARECICLA con el objetivo de dar un mayor impulso y dinamismo a la ya existente actividad de recolección de cartón, papel, plásticos, vidrio y metales mediante la implementación de procesos industriales y de recolección más eficientes y para la incorporación de nuevos productos con el fin de abastecer a la industria nacional y extranjera con materias primas recicladas de calidad a un precio competitivo.

BIBLIOGRAFIA Y LINKOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo.- Diccionario Jurídico Elemental.- Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires-Argentina.

CODIGO DEL TRABAJO, Legislación Codificada.- Corporación de Estudios y Publicaciones.

CONSTITUCION de la República del Ecuador 2.008

CUEVA Carrión, Luis.- El juicio oral laboral.- Ediciones Cueva Carrión.-Primera edición.-2006

FERNÁNDEZ, Simón y otro.- Jurisprudencia Civil y Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

HERNÁNDEZ, Sabino y otra.- El juicio oral laboral.- Editado por POLOGRÁFICA.- 2004

LÓPEZ, Guillermo.-La suspensión de la relación laboral.-Editorial ASTREA.-Buenos Aires-Argentina.-1973.

ROBALINO, Isabel.- Manual del Derecho del Trabajo.-Editorial MENDIETA.-Quito-Ecuador.-1994.

MARTIN, Carlos.-Práctica Laboral.-Editorial EDINO.-Guayaquil-Ecuador.-1999.

MAYORGA, Julio.- Doctrina, Teoría y Práctica en MATERIA LABORAL.- Librería y Editorial Jurídica Carrión. Primera Edición.

Novedades Jurídicas.- Ediciones Legales.

PLÁ, Rodríguez Américo.- Los Principios del Derecho del Trabajo.- Tercera Edición.- Ediciones DEPALMA. 1998

Vásquez, Marcelo.-Practica Forense Civil y Laboral.-Graficas Méndez.-Cuenca Ecuador.-1997

www.derechoecuador.com

www.ministeriorelacioneslaborales.gob.ec