

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN
EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL
MUNICIPIO DEL CANTÓN SALINAS**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES

AUTORES: PIEDAD JOHANNA ZAMBRANO DEL PEZO

Y

GENNY MARIBEL ESPINAL BAILÓN

TUTOR: AB. HÉCTOR RAMOS RICARDO

LA LIBERTAD- ECUADOR

2011



**APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU
INCIDENCIA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE
LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DEL
CANTÓN SALINAS**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES

PIEDAD JOHANNA ZAMBRANO DEL PEZO

Y

GENNY MARIBEL ESPINAL BAILÓN

TUTOR: HÉCTOR RAMOS RICARDO

LA LIBERTAD- ECUADOR

2011

La Libertad, Abril de 2011

Señor, Abogado

Tito Ramos Viteri

DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

Señor Director:

Dando cumplimiento a lo ordenado por el Consejo Académico de la Carrera de Derecho en sesión celebrada el día 21 de Octubre de 2010, fui nombrado Profesor-Tutor del Trabajo de Titulación de fin de Carrera de las estudiantes con el tema **“APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN SALINAS”**, para lo cual informo.

Que una vez que he procedido a dirigir científica y judicialmente el desarrollo del Trabajo de Titulación, en el cual está su contenido y su estructura; doy cumplimiento al artículo 27 del Reglamento del Trabajo de Titulación o Graduación presentado el informe.

El presente Trabajo de Titulación revela rigor científico, pertinencia y calidad humana en dar solución a un problema Jurídico, el cual permite transformar hacia la excelencia el desempeño de las Ciencias Jurídicas en la Provincia de Santa Elena. El mismo fue elaborado por las Señoras **PIEDAD JOHANNA ZAMBRANO DEL PEZO Y GENNY MARIBEL ESPINAL BAILÓN**, Egresadas de la **CARRERA DE DERECHO** de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título ABOGADO DE LOS TRIBUNALES.

Con estos antecedentes expuestos me permito aprobar para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

Ab. Héctor Ramos Ricardo
PROFESOR-TUTOR

DEDICATORIAS

**Dedico esta Tesis con mucho
cariño y afecto a mi Padre, mi
esposo e hijos fuentes inagotables
de cariño y razones de mi existencia,
con la esperanza de llevar el ejemplo
de mi padre y ser un buen profesional
en derecho.**

Piedad Zambrano Del Pezo

**Dedico esta tesis investigativo con
mucho cariño y afecto a mis padres,
e hijas, por ejemplo de fe amor y
sacrificio incomparable, metas y razón
de mis ideales por llegar a ser profesional.**

Genny Espinal Bailón.

A G R A D E C I M I E N T O

**El presente trabajo va dirigido con una
expresión de gratitud:**

**A Dios por permitirnos vivir y darnos la
fortaleza necesaria en el camino de la
superación.**

**A nuestras familias por ser el soporte
filial en nuestro diario bregar.**

**Y a todas aquellas personas que hicieron
posible la realización de esta obra.**

TRIBUNAL DE GRADO

Ab. Carlos San Andrés Restrepo
DECANO DE LA FACULTAD
CIENCIAS SOCIALES

Dr. Tito Ramos Viteri
DIRECTOR DE LA CARRERA
DE DERECHO

Ab. Héctor Ramos Ricardo
PROFESOR- TUTOR

Ab. Luis Céleri
PROFESOR DEL ÁREA

Ab. Milton Zambrano Coronado
SECRETARIO GENERAL-PROCURADOR

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
CARRERA DE DERECHO**

**“APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN
EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LA MUNICIPALIDAD DE SALINAS”**

AUTORAS: Piedad Zambrano y Genny Espinal

TUTOR: Ab. Héctor Ramos Ricardo

RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha permitido realizar un estudio científico-jurídico sobre el despido intempestivo que han experimentado los ex trabajadores del Gobierno Municipal de Salinas en los años 2009 – 2010. Además indagar el grado de conocimientos laborales de los ex trabajadores referentes a las indemnizaciones que han tenido derecho de conformidad con el Código de Trabajo. Si conocen la forma como se ha calculado los valores económicos a recibir, las mismas que han sido dadas por la Autoridad Laboral, para hacer valer sus derechos. Los datos obtenidos en este trabajo investigativo, se obtuvieron a partir de la aplicación de encuestas y sondeos a los involucrados en los estamentos de los funcionarios municipales, empleados y trabajadores de la Institución pública. Los antecedentes jurídicos que sirvieron como diagnóstico nos permitieron confirmar la existencia de casos de despido intempestivo y las dificultades de los ex trabajadores para que se respeten sus derechos conculcados. Los datos obtenidos han sido procesados e interpretados de manera que constituyen fuente fidedigno que nos permiten justificar la necesidad de diseñar un seminario taller; el mismo que permitirá valorar los beneficios sociales que establece el Código Laboral, es decir hacer conocer los deberes, y derechos de los trabajadores en el caso de ser despedido intempestivamente de su labor. El Seminario Taller, propuesta de este trabajo de investigación, deberá dictarse en un lapso de tres días y estará a cargo de profesionales especializados en el campo laboral. Los objetivos serán ilustrar al patrono en el trato justo a los trabajadores para mantener una paz laboral que permita una convivencia para el desarrollo socio-económico de la Administración Municipal. La importancia está en la aplicación del conocimiento: deberes, derechos y respeto mutuo, en las relaciones Obrero-patronales del Gobierno Municipal de Salinas.

INDICE GENERAL

	Pág.
APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
TRIBUNAL DE GRADO	v
RESUMEN	vi
ÍNDICE DE CUADROS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
ÍNDICE DE ANEXO	ix
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	6
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVO ESPECÍFICO	7
HIPÓTESIS	8
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	9

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

	Pág.
1.1 Antecedente Histórico	12
1.2 Definición	15
1.3 Características del Derecho del Trabajo	16
1.4 Terminación del Contrato de Trabajo	16
1.4.1 Formas de terminación del Contrato Laboral	17
1.5 Clases de Despido Intempestivo	22
1.5.1 Despido Colectivo	22
1.5.2 Despido Disciplinario	22
1.5.3 Despido por Causas Objetivas	23
1.5.4 Despido Nulo	24
1.5.5 Despido Procedente	24
1.5.6 Despido Improcedente	25
1.5.7 Despido Verbal-Tácito	25
1.5.8 Despido por fuerza mayor	26

	Pág.	
1.6	Causas de Terminación de Contrato	26
1.7	Formas de Despido	27
1.8	Importancia en la Relación Laboral respecto al Despido Intempestivo en la Municipalidad de Salinas	28
1.9	Efectos Jurídicos	29
1.9.1	Efectos Jurídicos Laborales sobre las Indemnizaciones	29
1.10	Aplicabilidad Laboral por Despido Intempestivo art. 188 del Código de Trabajo	31
1.10.1	Contratos a Tiempo Indefinido	31
1.11	Contrato a Plazo Fijo	35
1.12	Beneficios Sociales	35
1.13	Décima Cuarta Remuneración	36
1.14	Vacaciones Anuales	36
1.15	Fondo de Reserva	37
1.16	Acta de Finiquito	38
1.17	Trámite del Juicio Oral Laboral	40

	Pág.
1.17.1 Estructura del Juicio Oral Laboral en Primera Instancia	40
1.17.2 Calificación y Citación	41
1.17.3 Audiencia Preliminar	41
1.17.4 Recursos	44
1.17.5 Declaración en Rebeldía	45
1.17.6 Audiencia Definitiva	46
1.17.7 Sentencia	47
1.17.8 Recursos	48
1.18 Fundamentación Legal	49

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1	Diseño de la Investigación	65
2.2	Tipos de Investigación	67
2.2.1	Investigación Descriptiva	68
2.2.2	Investigación de Campo	68
2.2.3	Investigación Bibliográfica	69

		Pág.
2.3	Técnicas y Procedimiento	69
2.3.1	Técnicas	69
2.3.2	Procedimientos de la Investigación	69
2.4	Población y Muestra	70
2.4.1	Población	70
2.4.2	Muestra	71
2.5	Variables de la Investigación	72
2.6	Operacionalización de las Variables	73
2.6	Instrumentos de la Investigación	74

CAPÍTULO III

PROPUESTA

SEMINARIO DE CAPACITACIÓN DE LEGISLACIÓN LABORAL “INDEMNIZACIONES”

**TEMA: DEBERES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN SALINAS:**

	Pág.
Objetivo General	104
Objetivo Específico	104
Relevancia del Seminario	105
Taller de Legislación Laboral	106
Estructura del Seminario Taller	106
Contenido	106
Agenda del Seminario Taller	107
Conclusiones	110
Recomendaciones	111
Bibliografía	113
Anexo	116
Glosario	130

ÍNDICE DE CUADROS

		Pág.
CUADRO # 1	Normas Jurídicas de la OIT	63
CUADRO # 2	Población	71
CUADRO # 3	Muestra	72
CUADRO # 4	Operacionalización de las Variables	73
CUADRO # 5	¿Considera usted que la Municipalidad de Salinas cumple sus obligaciones legales de acuerdo al Código de Trabajo?	77
CUADRO # 6	¿La Municipalidad de Salinas concede a sus trabajadores los beneficios sociales establecidos En el Código de Trabajo?	78
CUADRO # 7	¿Considera Ud. que la Municipalidad de Salinas cuando despide al trabajador, lo indemniza de Acuerdo al Código de Trabajo?	79
CUADRO # 8	¿La Municipalidad de Salinas tiene como política Laboral afiliar al Seguro Social a sus trabajadores?	81
CUADRO # 9	¿Conoce usted si los trabajadores que laboran para el municipio de Salinas reciben los beneficios Sociales Décimos: tercero, cuarto, vacaciones?	82

	Pág.	
CUADRO # 10	¿Conoce Ud. que los trabajadores de la Municipalidad de Salinas,reciben pagos por horas extraordinarias de acuerdo al Código de Trabajo?	83
CUADRO # 11	¿Conoce Ud. que la Municipalidad de Salinas ha cancelado todos los valores correspondiente al Despido Intempestivo sin previa demanda?	84
CUADRO # 12	¿Cree usted que la Municipalidad de Salinas respeta la estabilidad laboral de sus trabajadores de acuerdo al Código Trabajo?	85
CUADRO # 13	¿La Municipalidad de Salinas dicta seminarios de capacitación a sus trabajadores sobre los beneficios sociales que estipula el Código de Trabajo?	86
CUADRO # 14	¿Conoce usted si la Municipalidad de Salinas ha tenido demanda por el incumplimiento del Código de Trabajo?	87
CUADRO # 15	¿Cree Ud. que las indemnizaciones laborales pagadas por la Municipalidad de Salinas cumplen con lo que estipula el Código de Trabajo?	88
CUADRO # 16	¿Las indemnizaciones laborales que corresponde a los trabajadores municipales son liquidados de acuerdo a la ley?	89
CUADRO # 17	¿Las indemnizaciones laborales determinadas por la ley son acatadas por el patrono?	90
CUADRO # 18	¿Las indemnizaciones laborales cuando el patrono o entre municipal cumple sus obligaciones son canceladas de buena fe?	91

	Pág.
CUADRO # 19 ¿Sabe Ud. que el Inspector de Relaciones Laborales, es la primera autoridad que conoce cuando un trabajador es despedido?	92
CUADRO # 20 ¿Conoce Ud. que el trabajador Municipal tiene derechos a las indemnizaciones laborales cuando es despedido?	93
CUADRO # 21 ¿El trabajador Municipal cuando recibe sus haberes liquidados por el Inspector de Relaciones laborales, sabe si estos cumplen con lo dispuesto en la ley?	94
CUADRO # 22 ¿Considera importante el conocimiento de sus derechos laborales de acuerdo lo establecido en el Código de Trabajo?	95
CUADRO # 23 ¿La comunidad salinense se encuentra de acuerdo con la Municipalidad de Salinas cuando cumple con el Código de Trabajo?	96
CUADRO # 24 ¿Sabe Ud. que el gobierno municipal salinense se preocupa en mejorar la capacitación laboral a través de curso o seminarios?	97
CUADRO # 25 Cuadro comparativo del número de juicios y demandas presentados en los juzgados de Salinas y Santa Elena y Ministerio de relaciones laborales de la Península, en contra del Municipio de Salinas.	102

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Pág.
GRÁFICO # 1	Cumplimiento de Obligaciones	78
GRÁFICO # 2	Concede Beneficios Sociales	79
GRÁFICO # 3	Indemniza	80
GRÁFICO # 4	Afilia al Seguro	81
GRÁFICO # 5	Reciben Beneficios Sociales	82
GRÁFICO # 6	Pago de Horas Extras	83
GRÁFICO # 7	Cancela los Valores de despido intempestivo	84
GRÁFICO # 8	Respecto a la Estabilidad	85
GRÁFICO # 9	Dicta Seminarios de Capacitación	86
GRÁFICO # 10	Demanda por Incumplimiento Laboral	87
GRÁFICO # 11	Las Indemnizaciones cumplen con el Código de Trabajo	88
GRÁFICO # 12	Los trabajadores Municipales son liquidados de acuerdo a la ley	89
GRÁFICO # 13	Las Indemnizaciones de Ley son acatadas por el patrono	90

		Pág.
GRÁFICO # 14	Las indemnizaciones son canceladas de buena fe	91
GRÁFICO # 15	El Inspector de relaciones Laborales conoce cuando el trabajador es despedido	92
GRÁFICO # 16	Conoce sus derechos en caso de ser despedido	93
GRÁFICO # 17	Conoce si los haberes que recibe están de acuerdo con la ley	94
GRÁFICO # 18	Considera importante el conocimiento de sus derechos laborales	95
GRÁFICO # 19	La comunidad salinense está de acuerdo con el Municipio cuando este cumple con el Código de Trabajo	96
GRÁFICO # 20	Se preocupa el Municipio en mejorar la capacitación laboral mediante seminarios	97

ÍNDICE DE ANEXO

		Pág.
ANEXO # 1	Formato de Instrumento de Investigación (encuesta)	116
ANEXO # 2	Carta de solicitud del instrumento de investigación	118
ANEXO # 3	Instrumento de Validación	120
ANEXO # 4	Ficha de Validación	122
ANEXO # 5	Fotografías la Municipalidad del Cantón Salinas	124

INTRODUCCIÓN

Los derechos en el trabajo constituyen el núcleo fundamental en la relación obrero-patronal. El trabajo a través de la historia es considerado como punto fundamental en el desarrollo de las grandes empresas o instituciones públicas o privadas dirigidas por entes económicos como el estado o empleadores.

A principios del siglo XX comenzó a discutirse: la interdependencia entre las condiciones laborales, la justicia social y la paz universal que son pilares fundamentales para el desarrollo socio-económico de los países de América Latina y del mundo, Ecuador no ha sido la excepción.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 determinó que “la paz universal y permanente puede ser establecida sólo si se basa en la justicia”, y en las buenas relaciones de los trabajadores con el patrono.

La comunidad internacional empezó a tratar los temas laborales organizados después de la primera guerra mundial. Las Naciones Unidas establecidas tras la segunda guerra mundial incluyeron en sus temas sociales, sus objetivos y programas para un nuevo orden mundial el derecho laboral.

El trabajo fue considerado en el contexto de la libertad individual y personal así como dentro de la dignidad humana. Posteriormente se introdujeron tendencias como el principio de la legislación laboral internacional. La situación económica del país, el deterioro del poder adquisitivo de los salarios, el aumento del costo de la canasta básica familiar, la crecida indiscriminada del sub-empleo y desempleo,

el aumento del trabajo infantil y la integración femenina al mercado laboral en condiciones contrarias a las que establece el Código de Trabajo y la Constitución, la quiebra de micro empresas, configuran en la actualidad un panorama nada favorable para los trabajadores, y al pueblo ecuatoriano.

Sin embargo es necesario analizar las relaciones con la reforma laboral al actual Código de Trabajo y la Legislación Laboral que se han dado en los últimos tiempos, a la que calificamos de excesivamente proteccionista al capital de la empresa, frente a la débil fuerza laboral.

En el nuevo escenario de globalización, neoliberalismo y flexibilización de hoy, ni la Constitución, ni las leyes, ni la contratación colectiva, significan garantías ni protección para el trabajador, si no existe el compromiso de la parte jurídica de exigir el cumplimiento de mandatos y leyes que rigen las relaciones obrero-patronal.

En la Cabecera Cantonal de Salinas se encuentra establecida la Ilustre Municipalidad de este Cantón, si no existe el compromiso ético moral de las autoridades referentes al acatamiento de las disposiciones laborales, y mientras los trabajadores desconozcan sus derechos y deberes, no habrá una paz laboral.

La institución municipal, ha tenido que enfrentar problemas laborales por el incumplimiento de los contratos colectivos; y el resquebrajamiento de las relaciones laborales de los empleados administrativos-trabajadores sujetos al Código de Trabajo. Esta situación la analizaremos desde el punto de vista de las obligaciones del empleador y de los derechos de los trabajadores teniendo como fuente del derecho la Constitución de la República y el Código de Trabajo

vigente. El presente trabajo de investigación se haya estructurado por tres capítulos, conclusiones y recomendaciones cuyo contenido tiene orientaciones determinadas en el reglamento de trabajo de titulación de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

El capítulo I.- Contiene la fundamentación teórica, demostrando el desarrollo de la variable dependiente e independiente, estos es relacionado con el objeto y los objetivos y fines del trabajo de investigación, teniendo como fundamento las garantías que se establecen en la Constitución de la República, Código de Trabajo, Reglamentos que tiene relación con las indemnizaciones laborales entregadas a los trabajadores por la municipalidad del Cantón Salinas. Conocimientos jurídicos que se relacionan a la parte teórico-práctico que se reflejan entre las teorías existentes y el objeto de estudio.

El Capítulo II.- Comprende la metodología aplicada en el proceso de investigación, a partir de un diagnóstico situacional que lleva inmersa la situación jurídica de los trabajadores de la Municipalidad del Cantón Salinas. La aplicación de tipos de investigación jurídicas, técnica como la encuesta que nos permitan dar solución al problema Obrero-Patronal.

El capítulo III.- Contiene la propuesta mediante un diseño de Seminario Taller que solucionen el problema laboral aplicando el Código de Trabajo y los trabajadores reciban las indemnizaciones laborales por despido intempestivo. Los trabajadores y empleados administrativos sujetos al Código de Trabajo conozcan sus derechos y obligaciones que el patrono que ha violado la ley, sea la oportunidad de continuar laborando por el bienestar Institucional a través de una paz laboral.

PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, los conflictos laborales son dados por el patrono o trabajadores, que no cumplen las normativas del derecho laboral dando origen a las crisis en las relaciones-obrero patronales.

La Administración Seccional salinense está estructurada en varios departamentos donde laboran empleados y trabajadores para brindar un servicio eficiente a los usuarios. Los departamentos de la Ilustre Municipalidad del Cantón Salinas tenemos:

Alcaldía, Vice-Alcaldía, Departamento Asesoría Jurídica, Departamento Gerencia, Departamento Financiero, Secretaria General, Departamento de Relaciones Públicas, Departamento Coactiva y Administración, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Planificación, Departamento de Secretaria de Gestión de Riesgo, Departamento de Patronato, Departamentos de permisos de Construcción, Departamento de Tesorería, Departamentos de Turismo, Departamentos de Educación, Cultura y Deporte, Comisaría Municipal, Departamentos de Consejo Nacional de Salud Protección Integral a la Niñez y Adolescencia, Departamento de Renta, Departamentos Técnico, Departamento de Avalúo y Catastro.

El gobierno Municipal de Salinas ha establecido un horario de atención acorde al desarrollo turístico por ser una ciudad visitada por nacionales y

extranjeros, quedando comprometida sus actividades comerciales, bancarias así como de muchos negocios que prestan el servicio a los turistas.

La parte empleadora consecuente de su responsabilidad histórica y social mantiene relaciones obrero-patronales, lo cual permite poner en práctica la organización laboral en este sector provincial. La entidad Municipal de Salinas a lo largo de su existencia no ha mantenido buenas relaciones laborales con sus trabajadores por cuanto ha respondido a intereses Políticos de los Gobiernos de turno que han conllevado a despidos intempestivos, debilitando la estructura laboral del Gobierno Municipal.

Los conflictos laborales existen cuando hay explotación y abuso por parte de los patronos, en este caso de la Ilustre Municipalidad del Cantón Salinas. El incumplimiento de las leyes establecidas en el Código de Trabajo por la parte empleadora ha creado una situación de conflicto laboral, que perjudica la situación económica de esta Región.

El patrono para precautelar sus derechos ha recurrido a las siguientes instancias:

1. Evaluar al trabajador en el desempeño de sus funciones.
2. El trabajador incurre durante sus labores diarias en faltas de probidad o de honradez.
3. Descuento económico a los empleados y trabajadores por las faltas o atrasos continuos a sus labores de trabajo;
4. Falta de solidaridad en el cumplimiento de sus actividades laborales.
5. Despido Intempestivo,

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo contribuir en la reducción del despido intempestivo de los trabajadores del Gobierno Municipal de Salinas dentro de la Aplicabilidad del Código de Trabajo referente a las indemnizaciones laborales dado por la inobservancia de las normas jurídicas?

Objeto

El proceso de un diseño de capacitación laboral a los trabajadores de la Municipalidad de Salinas.

Campo

El diseño de capacitación laboral a los trabajadores de la Municipalidad de Salinas permitirá, contribuir a la formación de trabajadoressalinenses con calidad humana y con responsabilidad moral y ética en el cumplimiento de sus deberes y derechos.

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

1. ¿Cuáles son las razones jurídicas que el empleador municipal considera necesarias para dar por terminado las relaciones obrero-patronales a través del despido intempestivo?

2. ¿El gobierno municipal hizo un análisis jurídico para tomar la decisión de despedir a los trabajadores que laboran en dicha institución pública?
3. ¿Cuáles fueron los efectos jurídicos que ocasionaron a los trabajadores del gobierno municipal de Salinas?
4. ¿Cuál fue la participación en este proceso laboral por parte de la dirección de Recursos Humanos (Hoy dirección de talento humano) en el despido intempestivo de los trabajadores municipales?
5. ¿Ventajas o desventajas que produjo el despido intempestivo de los trabajadores dentro de la comunidad salinense?
6. ¿Conocen los participantes la aplicación del Código de Trabajo cuando se han infligido las Leyes Laborales por Despido Intempestivo de los trabajadores u obreros?

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un Seminario Taller de Capacitación sobre las normas jurídicas de las indemnizaciones laborales de los trabajadores para establecer una paz laboral entre el patrono y trabajadores en el Gobierno Municipal de Salinas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diagnosticar el estado actual de la situación jurídica de las indemnizaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Salinas.

2. Establecer los sustentos teóricos-jurídicos para la elaboración el diseño del Seminario taller sobre las indemnizaciones laborales dirigidas a los trabajadores del Municipio de Salinas.
3. Considerar criterios jurídicos vertidos por Juristas en el derecho laboral referente al despido intempestivo.
4. Determinar los indicadores, técnicas e instrumentos para evaluar el estado actual de conocimientos que tienen los trabajadores de la Municipalidad de Salinas sobre la incidencia de las indemnizaciones laborales a este sector Institucional.
5. Elaborar los instrumentos de investigación para orientar y garantizar el proceso de Investigación Jurídica tomando en consideración los indicadores de la Operacionalización de las variables.
6. Diseñar un seminario taller dirigido a los trabajadores de la Municipalidad de Salinas sobre “la incidencia de las indemnizaciones laborales de los trabajadores” que permitan concienciar y valorar la calidad humana, responsabilidad moral y ética de los trabajadores de la Municipalidad de Salinas.

HIPÓTESIS

El despido intempestivo y su incidencia en la legislación laboral producen el desequilibrio en la relación obrero-patronal, si el Gobierno Municipal no adquiere una cultura laboral en el cumplimiento de sus obligaciones con los trabajadores del sector público.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

El presente trabajo de investigación tiene como justificativo aportar con el conocimiento jurídico en materia laboral para dar solución al problema dentro de la Ilustre Municipalidad de Salinas.

La Constitución de la República del Ecuador (R.O. No.449, 20 de Octubre del 2008) Título II derechos, Capítulo II, DERECHOS DEL BUEN VIVIR, sección 8ª. Trabajo y Seguridad Social.

Art. 33.- Derecho al trabajo y Seguridad Social.-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 y aceptado.

Del art. antes mencionado, se deduce que el derecho al trabajo es un derecho y un deber social determinado dentro del mundo en que vivimos, dado que implica en la situación económica del hogar. Consecuentemente el estado garantiza a los trabajadores el respeto a la dignidad así como a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable.

ART.325.-“Garantía estatal del derecho al trabajo”. El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades del trabajo, en relación de dependencia o autóctonas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

El presente trabajo de tesis sobre el despido intempestivo, nos permite investigar posibles injusticias cometidas por la parte patronal, esto es, la Ilustre Municipalidad del Cantón Salinas; que afecta a los obreros y empleados municipales que fueron despedidos por la municipalidad de Salinas.

La Municipalidad de Salinas a través de su representante legal adquirió muchos compromisos con sus partidarios durante las campañas políticas, por esta razón; una vez llegado al poder municipal, se vió obligado a despedir a muchos empleados y trabajadores municipales que laboraban por más de veinte a veinte cinco años perjudicando los intereses laborales. Surge la interrogante si es que el empleador paga las indemnizaciones laborales reclamadas por los trabajadores cuando han sido despedidos intempestivamente de su trabajo de conformidad con el tiempo de servicio.

Teórica

Dentro de la Municipalidad del Cantón Salinas, es motivo de mucha preocupación en la sociedad salinense, por cuanto, esta institución ha violado los derechos de los empleados y trabajadores, no cumpliendo con sus obligaciones en los contratos colectivos vigentes y administrativos.

Metodología: Instrumento

La metodología del presente trabajo de tesis que utilizaremos es el método de observación con la aplicación de los instrumentos de encuesta, para conocer la realidad jurídica laboral de la Ilustre Municipalidad del Cantón Salinas.

* Funcionarios

Práctica: Beneficiario

* Empleados

* Trabajadores

Los beneficiarios son los empleados y trabajadores de la Municipalidad del Cantón Salinas, los mismos que están protegidos por el Código de Trabajo, el cual contemplan las indemnizaciones laborales a que tienen derechos los trabajadores antes mencionados.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1.- ANTECEDENTE HISTÓRICO

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre habita en el mundo e incluso está escrito en la Biblia, en el libro de Génesis.

Desde el comienzo de la humanidad existe diferencia entre las clases patronal y obrera; las mismas que se han constituido en dos fuerzas productivas para el fortalecimiento socio- económico de los pueblos del Ecuador, de Latinoamérica y del mundo. El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media, a un sujeto con derechos en la modernidad y post modernidad.

El Código de Humarabi, contiene normas naturales y religiosas que pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador, de acuerdo a la cultura de la época. Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra. La mayoría de los animales trabaja para poder descansar, así

se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra.

El Derecho al trabajo ha regulado las condiciones laborales mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa así como la Mexicana del año 1917, dieron origen a una nueva tendencia mundial que significó para los trabajadores la reivindicación de sus derechos laborales; sin embargo, en el resto del mundo, estas conquistas se dieron después de la Segunda Guerra Mundial, tiempo en el que se reconocen los derechos de los trabajadores, como: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicalización y a la negociación colectiva, que da derecho a una vida decente entre su familia.

El ámbito de las relaciones laborales, nació a fines del siglo XIX como resultado de la aparición de los obreros industriales y de la congregación del mismo en sindicatos, en sus comienzos, giraba en torno al contrato de trabajo, para desplegar posteriormente su campo de operación a distintos ámbitos de la actividad jurídica como lo son el Mercantil, Administrativo y Procesal, lo que produjo el establecimiento de una competencia impar de instituciones administradoras y laborales propias.

Durante el transcurso de la post modernidad se han incrementado logros y conquistas laborales que ha permitido garantizar un salario mínimo para los trabajadores. La no discriminación en el empleo y las estimulaciones de ascensos, y considerando el género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política ha permitido dar origen un nuevo paradigma en las relaciones obrero-patronales.

Para Guillermo Cabanellas; ¹“Establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”

El objeto fundamental del derecho laboral es conseguir la paz entre los trabajadores y empleados; y para ello debe tener normas que le permitan al Estado cumplir con las necesidades de cada institución sea esta pública o privada.

La Constitución, la Ley laboral, los instrumentos internacionales, la jurisprudencia, la doctrina; entre otras, deben contener los principios fundamentales de la relación obrero-patronal para alcanzar su fin, que es la paz laboral. El Código de Trabajo es una ley especial para los trabajadores, en él se puede hacer prevalecer los derechos y obligaciones del trabajador, a ser reconocidos los beneficios sociales que deben de percibir un trabajador, a una remuneración justa acorde a una vida digna tal como lo garantiza la Carta Magna actual, es decir al buen vivir.

El derecho del empleador está ajustado a la Ley del servidor público quienes son también garantizados a gozar de estabilidad, a una vida digna.

El Ecuador, con la Constitución vigente (2008), el gobierno actual está desarrollando un nuevo modelo de inclusión social y laboral de personas con capacidades especiales que está inmersa en desarrollo socio-económico que está generando una nueva concepción del mundo laboral; con conciencia crítica y que

¹Guillermo Cabanellas

amerita especial seguimiento, a fin de precautelar el derecho al buen vivir, y mantener el equilibrio para una paz laboral entre empresarios públicos, privados y trabajadores.

1.2 DEFINICIÓN

El Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es).

El presente trabajo de investigación nos lleva a conocer una realidad jurídica laboral en la Municipalidad de Salinas, que incide en los trabajadores con respecto a las indemnizaciones laborales derecho de acuerdo al estipulado en el Código de Trabajo.

En la actualidad, el índice de conflictos laborales aumentan, el gobierno de la Revolución Ciudadana; trata de dar solución a los conflictos a través de Centro de mediación laboral, donde las partes se ponen de acuerdo o en caso contrario las demandas planteadas siguen su curso normal a través del juicios de procedimiento oral; el mismo que terminan en sentencia.

Los trabajadores deben recurrir a instancias como: Ministerios de Relaciones Laborales, Defensorías del Pueblo, Derechos Humanos, Sindicalismo liderados por la Confederación de trabajadores del Ecuador.

1.3 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las características del derecho laboral son:

1. **Es autónomo:** Porque forma parte del Derecho Positivo y tiene sus propias normas.
2. **Es dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
3. **Es de gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y trabajadores.
4. **Es imperativo:** Porque no puede renunciarse, ni perder por convenios nacionales e internacionales.
5. **Es concreto y actual:** En la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, etc.²

1.4 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La historia laboral indica que la mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que es contraria a la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados o trabajadores.

²<http://www.monografias.com/trabajo/histoconcreto>.

La legislación laboral con el carácter de protector, ha procurado evitar que con facilidad un trabajador pueda ser separado de su cargo, ya que las consecuencias generalmente son preocupantes, no sólo para él, sino para su familia, ya que al perder su fuente de ingresos, la estabilidad emocional y social de su núcleo familiar, se agrava y las dificultades económicas son mayores.³

En términos generales, el Código de Trabajo tiende a proteger la estabilidad del trabajador. El (art.14) determina que, salvo las excepciones legales, el contrato de trabajo tiene al menos un año de duración.

El Código de Trabajo regula cuidadosamente los casos en que el contrato puede darse por terminado, los trámites que debe observarse en cada caso y los efectos que se producen, si la relación de trabajo se ha dado por concluida sin haberse seguido estos procedimientos, tal cual nos lo indica el artículo 169 de la ley de la materia.

1.4.1 FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL.

Existen dos formas de terminar las relaciones laborales, entre las cuales indicamos:

Legalmente

La terminación del contrato por causa es legal cuando, el contrato puede terminar, en aquellos cuya duración es menor a la estabilidad mínima de un año previstas en la ley, como en el caso de los contratos ocasionales, eventuales, de temporada,

³ Vásquez López Jorge, *Derecho Laboral Ecuatoriano*, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 219

obra cierta, aprendizaje, etc., cuya forma de terminación está directamente ligada a su duración, como el caso del contrato de aprendizaje.⁴

Las formas de terminar una relación laboral, están determinadas por las siguientes:

a. Por las causas legalmente previstas en el contrato.- Según su tipo, puede ser por vencimiento del plazo fijo o indefinido, también puede ser porque se cumpla la condición para el mismo, la ocasionalidad, la eventualidad, etc.

b. Por acuerdo de las partes: Las partes por mutuo acuerdo pueden dar por concluido el contrato que han celebrado entre ellos, por ejemplo, cuando el trabajador presenta la renuncia, que es aceptada por el empleador.

Sin embargo podría producirse un acuerdo tácito entre las partes, pero en este caso debería haber actos claros e inequívocos, el consentimiento mutuo para la terminación del contrato. Cuando hubo mutuo acuerdo entre las partes, ninguna de las dos está obligada a indemnización.⁵

c. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto de contrato: El contrato de trabajo termina cuando el objeto el mismo ha sido la realización de una obra cierta, la prestación de un servicio concreto o el trabajo por un período determinado de labor sin que para ello sea necesario la interposición del desahucio. Al entregarse la obra, cumplirse el servicio o período, el contrato concluye, a menos que se trate de obras o servicios habituales en la actividad del empleador o

⁴ Vásquez López Jorge, *Derecho Laboral Ecuatoriano – Derecho Individual*, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 219

⁵ Ediciones Legales, *Régimen Laboral Ecuatoriano*, pág. 138

empresa, en cuyo caso el contrato será a tiempo fijo o a tiempo indefinido, según se haya previamente señalado⁶. (Artículo 170 el Código de Trabajo).⁷

d. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor en continuo en empresa o negocio.

El contrato termina sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio. La muerte del empleador, físicamente termina el contrato de trabajo. En el caso de una empresa con personería jurídica, si fallece el gerente seguirá la relación laboral con el funcionario que sustituya al empleador fallecido, salvo que se extinga o quiebre la empresa.

Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; la muerte termina la relación laboral, y cuando disminuye la capacidad física para laborar, por enfermedad o accidentes de trabajo, en este último caso si decide el afiliado deberá optar por la jubilación por incapacidad.⁸

f. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no pudieron evitar;

⁶ Ediciones Legales, Régimen Laboral Ecuatoriano, pág. 138

⁷ En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado a las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

⁸ Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano – Derecho Individual, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 222

g. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código de Trabajo, es decir, mediante el trámite de Visto Bueno, en la Inspectoría de Relaciones Laborales.

h. Por voluntad del trabajador de conformidad con el artículo 173 del Código de Trabajo. El trabajador puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el visto bueno, para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación a costa del empleador culpable de los hechos. Esto lo puede hacer en base a las tres causales previstas en dicha norma.

i. Por desahucio. Es el aviso previo mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

El desahucio tiene por objeto evitar que el trabajador pueda encontrarse inesperadamente sin trabajo, es decir sin una remuneración que le permita hacer frente a sus necesidades vitales, o que el empleador pueda verse repentinamente sin alguno o algunos de sus colaboradores.

Sin embargo, no siempre el contrato concluye por el sólo vencimiento del plazo. Salvo las excepciones legalmente estipuladas, hace falta que cada parte notifique a la otra su voluntad de terminar el contrato en la fecha previamente señalada. El empleador lo hará con treinta días de anticipación y el trabajador con quince días ante la Inspectoría de Relaciones Laborales.

Esta notificación se conoce con el nombre de Desahucio, como ya lo señalamos anteriormente (Art. 184 y 185 del Código del Trabajo)⁹.

⁹ Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es de dar por terminado contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación, y de no hacerlo, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Para poder hacer efectivo el desahucio, u otras formas legales previstas en la ley para la terminación de la relación laboral, debemos utilizar esta figura jurídica de "Visto Bueno", que consiste en la resolución que da el Inspector de Relaciones Laborales, para que un contrato termine por alguna de las causales que establece la ley, y puede ser solicitado por el patrono o por el trabajador.

Ilegalmente.

Existen formas ilegales de dar por terminado una relación Obre-Patronal mediante la orientación de normas jurídicas establecidas en el Código de trabajo como:

- 1.- Notificar mediante carta u oficio que ha dejado de pertenecer a la empresa o institución pública.
- 2.- No permitir el ingreso del trabajador a la oficina de la empresa o lugar de trabajo.
- 3.- Notificada verbalmente a través de terceros que no hay trabajo para el empleado o trabajador.
- 4.- Retirar los muebles de la oficina o despacho.

1.5 CLASES DE DESPIDO INTEMPESTIVO

1.5.1 Despido Colectivo

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores¹⁰.

1.5.2 Despido Disciplinario

El despido disciplinario se produce cuando ha habido un incumplimiento grave y culpable del trabajador por lo que no habría indemnización para el mismo. Pudiendo ser consideradas causas de despido los siguientes hechos relativos al trabajador¹¹:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.

¹⁰<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-colectivo>,166

¹¹<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-disciplinario>,454

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La participación del trabajador en huelga ilegal

1.5.3 Despido por causas objetivas

La extinción de la relación de trabajo de carácter individual que aparece cuando la empresa procede a despedir a un trabajador basándose, en causas ajenas a su voluntad.¹²

Las causas del despido objetivo son:

1. **Ineptitud** conocida del trabajador o sobrevenida con posterioridad a la contratación. Si fuera anterior al cumplimiento de un período de prueba no podría alegarse posteriormente.
2. **Falta de adaptación** a las modificaciones. El contrato puede extinguirse si el trabajador no se adapta a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, siempre que éstas sean razonables y hayan transcurrido más de dos meses desde su introducción.
3. **Ausentismo laboral**: Por falta de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes.

¹²<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-causas-objetivas,455>

4. Cuando exista **necesidad objetivamente** acreditada de amortizar puestos de trabajo de número inferior a los previstos en el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (despido colectivo menor).

1.5.4 Despido Nulo

Será nulo el despido cuando haya tenido por origen algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o cuando se haya producido con violación de los derechos fundamentales o las libertades públicas del trabajador.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con el pago de los salarios dejados de percibir¹³.

1.5.5 Despido Procedente

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario, convalidándose la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnizaciones laborales.

1.5.6 Despido Improcedente

¹³<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-nulo-improcedente-procedente,893>

El despido será improcedente cuando no se acredita el incumplimiento alegado o cuando no se han cumplido las formalidades requeridas.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido intempestivo sea declarado improcedente, la cantidad de los salarios queda limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devenga cantidad alguna.

1.5.7 Despido Verbal-tácito

El despido verbal puede consistir en un simple “ te vas de la empresa”, nada queda por escrito, no hay explicaciones que valgan¹⁴.

Si el trabajador no adopta ningún tipo de reacción frente al supuesto despido verbal y se limita a presentar luego la demanda y acudir al acto de juicio con la sola prueba de su propia palabra, difícilmente podrá considerarse probado el despido verbal, si el empresario lo niega.

Despido Tácito.- Es el que se realiza sin comunicación expresa al trabajador por el empresario de su voluntad de extinguir el contrato, pero existiendo actos concluyente por parte de este que evidencia tal voluntad, a partir el momento que

¹⁴<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-verbal-tacito,922>

pueda entenderse la existencia de un despido tácito, el trabajador cuenta con un plazo de 20 días hábiles, como en cualquier despido.

1.5.8 Despido por fuerza mayor.- Hace relación a acaecimientos extraordinarios, tales como incendio, terremoto, inundación, explosión, guerra, plagas, etcétera.

En el campo laboral, la fuerza mayor ha de ser de tal naturaleza que impida la normal continuación de la actividad empresarial.¹⁵

Pero en cualquier caso a de tratarse de un hecho inimputable al empresario y de carácter extraordinario, la fuerza mayor, no extingue por sí misma la relación laboral, sino que es una justa causa extintiva que habilita al empresario para rescindir los contratos de trabajo, que a de ser alegada y probada por éste por los trámites del Expediente de Regulación de Empleo.

1.6 CAUSAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATO

Las causas de terminación del contrato son:

1. Acuerdo entre las partes, solo estas pueden terminar el contrato, se tiene que dejar constancia por escrito. (Acta de Finiquito)
2. Por causas previstas en el contrato.
3. Por conclusión de la obra o período de labor.
4. Muerte del trabajador o incapacidad del empleador.

¹⁵<http://www.iberley.es/laboral/rama/despido-1100>

5. Extinción de la persona jurídica.

6. Por insolvencia.

7. Por caso fortuito o fuerza mayor.

1.7 FORMAS DE DESPIDO

Las formas de despido son:

Carta de despido: Comunicación escrita del empleador dirigida al trabajador en la cual indica su voluntad de despedirlo, así como las causas y la fecha a partir de la cual se hará efectiva la medida.

Preaviso: En muchas legislaciones se establece la obligación del empleador de preavisar el despido cuando el mismo es improcedente, esto es comunicar su decisión con una antelación mínima, con el fin de otorgar al trabajador un lapso en el que pueda buscar un nuevo empleo. En caso de no otorgar ese preaviso el empleador debe abonar una indemnización sustitutiva cuyo monto regula la legislación

1.8 IMPORTANCIA EN LA RELACIÓN LABORAL RESPECTO AL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA MUNICIPALIDAD DE SALINAS

Las relaciones obrero patronal en el Ilustre Municipio de Salinas dependen del trato legal que se brinda a los trabajadores que son cesados de sus labores, si los derechos de ellos son respetados, si tienen acceso a todos los beneficios que manda la ley a través del código de trabajo, si reciben liquidaciones justas; sin entrar a polemizar si su despido intempestivo responde a las causales que determina la ley; el ambiente de trabajo será de tranquilidad, respeto y se reflejará en el servicio eficiente a la comunidad salinense y ecuatoriana.

Por el contrario si el trabajador al ser despedido de forma intempestiva, debe recurrir a los juzgados, inspectoria y autoridades para hacer valer sus derechos, esto va a traer la desconfianza en el patrono, se creará un ambiente poco agradable, puesto que consideramos que lo que sucede con los ex trabajadores trasciende y llega a conocimiento de los trabajadores actuales del municipio.

Lo adecuado es que exista el respeto tanto de patrono y trabajador, en el caso del despido intempestivo, se asuma de parte del patrono todas las obligaciones que ello implica y que se encuentran contenidas en el código y la Constitución de la República.

Esta investigación la abordaremos mediante la aplicación de encuestas a los trabajadores. La información del trato a los ex trabajadores la obtendremos al recurrir al Ministerio de Relaciones Laborales y a los juzgados peninsulares e indagar acerca de cuántas demandas se presentaron en los dos últimos años en contra del municipio de Salinas.

1.9. EFECTOS JURÍDICOS

1.9.1 Efectos Jurídicos Laborales sobre las Indemnizaciones

Los efectos jurídicos están dados por la creación, extinción y modificación de un derecho. Son todas aquellas consecuencias que tienen interés para el derecho por virtud de la realización de un acto, hecho o negocio jurídico. La Indemnización es un término utilizado principalmente en el área de las leyes y se refiere a la transacción que se realiza entre el patrono y el trabajador.

Es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando da por terminado el contrato de trabajo, invocando alguna de las causales que están determinadas en el Código de Trabajo que corresponde al trabajador o el empleador.

Indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador

Las indemnizaciones son:

1. Indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. Indemnización del feriado anual o vacaciones.
3. Indemnización por años de servicio.

Indemnización sustitutiva del aviso previo

Es lo que se paga cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que el contrato haya terminado por necesidades de la empresa.

2. Que además, el empleador no haya dado aviso con el término por lo menos 30 días de anticipación.

El monto de esta indemnización es el equivalente a la última remuneración mensual ganada por el trabajador, de acuerdo a los años de servicio en la institución o empresa.

Indemnización del feriado anual o vacaciones

Es el que se paga si el trabajador deja de pertenecer a la empresa por cualquier causal sin hacer uso de sus vacaciones anuales.

Esta Indemnización equivale a la remuneración íntegra por los días de vacaciones que el trabajador no usó. Si el trabajador no alcanzó a estar un año en la empresa, y por ende no tiene derecho a vacaciones, la indemnización se calcula en forma proporcional al tiempo que hay entre la contratación o la fecha de cumplimiento del último año de trabajo.

Indemnización por años de servicio

La indemnización por años de servicio es la que se paga al trabajador cuando se da por terminado el contrato por la causal de necesidades de la empresa. Esta indemnización es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio y periodo superior a tres meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tiene un tope máximo de 25 años.

Cálculos de las Indemnizaciones

Se calculan sobre la base de la última remuneración mensual. La ley dispone que la última remuneración mensual comprenderá toda la cantidad que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador, y las regalías o especies evaluables en dinero.

No se incluyen en ese cálculo la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y aquellos beneficios o asignaciones otorgados en forma esporádica o por una sola vez al año como gratificaciones y aguinaldos, por ejemplo, la Navidad o Fiestas Patrias; excepcionalmente corresponde incluir en dicha operación la gratificación cuando es pagada mes a mes.

1.10 APLICABILIDAD LABORAL POR DESPIDO INTEMPESTIVO ART. 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

1.10.1 CONTRATOS A TIEMPO INDEFINIDO

La indemnización por despido tienen derecho el trabajador cuando el empleador despidiere intempestivamente al trabajador y tendrá que indemnizarlo considerando el tiempo de servicio y de acuerdo a la siguiente escala¹⁶.

1. Hasta tres años de servicio el trabajador recibirá el valor que corresponde a tres meses de remuneración.

¹⁶Art.188 Código de Trabajo

2. La fracción de un año se considerará para esta indemnización laboral como año completo.
3. El cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo tendrán como base la remuneración que hubiera estado percibiendo el trabajador al momento que el trabajador le despide, sin perjuicio de pagar las bonificaciones establecidas en el art. 185 del Código de Trabajo es decir bonificaciones por desahucio.

Para el pago de las indemnizaciones laborales se debe tomar en cuenta además:

1) Si el trabajo fuere a destajo, en este caso se fijará la remuneración mensual tomando en consideración la base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido o durante el tiempo que haya servido el trabajador al patrono, sino llegare a un año.¹⁷

2) En el caso del trabajador que hubiere laborado 20 años y menos de 25 años de trabajo en una empresa o patrono individual, en forma continuada o interrumpidamente, adicionalmente, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, tal como esta establecido en la ley de la Materia.

Las indemnizaciones por despido podrán ser consideradas por mutuo acuerdo entre las partes, es decir obrero-patrono, más no por las decisiones jurídicas emanadas por los tribunales de conciliación y arbitraje.

¹⁷Art. 188 Código de Trabajo.

3) En el caso de que el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado en forma unilateralmente un contrato individual de trabajo, sin justa causa, la autoridad competente de (Relaciones Laborales) que conozca del despido intempestivo ordenará a que el empleador comparezca, y de ratificarse el patrono en el hecho del despido intempestivo tendrá la obligación en las siguientes 48 horas de depositar el valor total que le corresponde recibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones laborales.

4) Si el empleador en la comparecencia a la Autoridad competente no se ratificara en el despido intempestivo contante en el escrito pertinente; y alega que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representante de la empresa con capacidad a dar por terminada las relaciones obrero-patronal, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores por la autoridad de las Relaciones Laborales.

La indemnización,¹⁸ según **Rafael de Pina** en su diccionario de derecho, es: "la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes. También manifiesta que es "el resarcimiento de un daño o perjuicio".

Consideramos a la indemnización, como una sanción que se impone a quien infringe alguna norma jurídica. Criterio que se encuentra en el artículo 188 nuestro Código de Trabajo, para quienes no respetan la estabilidad y dan por terminado el contrato de trabajo sin causa legal. Art. 188 del Código de Trabajo dice: "¹⁹ el empleador que despide intempestivamente al trabajador, será

¹⁸Rafael de Pina Diccionario de derecho

¹⁹Art. 188 Código de Trabajo

condenado a indemnizarlo de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala."

5) Los trabajadores que laboran a destajo, por tarifas, existe una salvedad, ya que sólo para este efecto y para éste grupo de trabajadores, se establecerá un sueldo promedio del total ganado en el último año.

Adicionalmente a la indemnización por despido intempestivo, la ley dispone que los trabajadores tengan derecho a cobrar la bonificación establecida para el caso de desahucio, el 25% del último sueldo multiplicado por el número de años de servicio. El despido no sólo se sanciona con la indemnización analizada en la escala anterior, sino que impone al empleador el pago de la bonificación antes mencionada²⁰.

La legislación laboral tiene por principio que no se perjudique los derechos tanto del empleador como de los trabajadores; ya que ambos sujetos son de vital importancia en el ámbito laboral.

Las indemnizaciones por despido intempestivo tienen un límite en que se restringirá el abuso por parte de cualquiera de las dos partes y por tal motivo la indemnización por despido intempestivo; y por disposición de la ley, no excederá de 25 meses de remuneración.

Los trabajadores que laboren por más de 25 años, no tendrán opción para reclamar una cantidad mayor a éste límite establecido en el Código de Trabajo.

²⁰ Art. 188 Código de Trabajo

1.11 CONTRATO A PLAZO FIJO

Es aquel en que las partes definen la fecha de término del contrato al pactar el mismo. De ello se desprende que no procede su establecimiento por modificación de un contrato indefinido, toda vez que ese supuesto plantea una renuncia del derecho a la estabilidad laboral. Cabe señalar, que nuestro ordenamiento jurídico no limita el contrato a plazo fijo para determinados supuestos, como sí ocurre en el derecho comparado, por lo que su procedencia es general.

El contrato a plazo fijo tiene una duración máxima de un año, salvo respecto de determinadas categorías de trabajadores que señala la ley gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por el Estado, en cuyo caso la duración máxima es de dos años.

1.12 BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales establecidos en la ley son:

Derecho a la decimotercera remuneración o Bono Navideño: Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen hasta el 24 de Diciembre de cada año, una remuneración equivalen a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el art.95 de este Código.

1.13 DÉCIMOCUARTO SUELDO

Derecho a la decimocuarta remuneración: Los trabajadores recibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada de las circunscripciones territoriales”

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IEES, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.

1.14 VACACIONES ANUALES

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de

un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.²¹

Las vacaciones anuales le corresponden al trabajador que hubiere laborado en la empresa o institución pública o privada por 15 días y a partir de los 5 años de trabajo, recibirá 1 día más por cada año laborado pero, no mayor a 15 días, este es 30 días como lo estipula la Ley Orgánica del Servidor Público; y de trabajadores con nombramiento en el sector Público pero sujetos al código de Trabajo como son: Los guardianes, jardineros, servicios administrativo u otros indicados en la Ley de la Materia.

1.15 FONDO DE RESERVA

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su

²¹ Art. 69 Código de Trabajo

fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.²²

1.16 ACTA DE FINIQUITO

Se conoce con este nombre al documento por medio del cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago y, si fuere el caso, de las indemnizaciones a las que tiene derecho. Por medio de este documento se aprueba la terminación de la relación laboral, sin que quede por satisfacerse ninguna reclamación al trabajador.

La suscripción y legalización de actas de finiquito se las hace ante el inspector de Relaciones Laborales, con la presencia del trabajador y del empleador o su delegado.

Dentro del acta de finiquito consta lo siguiente:

1. Remuneraciones pendientes de pago al trabajador.
2. Parte proporcional de las remuneraciones adicionales.
3. Pago por vacaciones no gozadas, si fuere el caso.
4. Otros valores adeudados al trabajador, si fuere el caso.

²² Art. 196 Código de Trabajo.

5. Descuentos y deducciones (aporte al IESS, impuesto a la renta, etc.) que legalmente pueda realizar el empleador
6. Se hará constar finalmente la conformidad expresada de trabajador con la liquidación practicada y su declaración de haber recibido el valor que resulte finalmente de los haberes que por disposición de la ley le corresponde.

Para la legalización del acta de finiquito se requiere tres ejemplares del acta de finiquito, la presencia del trabajador, copia de la cédula de identidad del trabajador, copia del cheque que se cancela al trabajador y copia de la denuncia si la hay. La documentación debe ser presentada en la secretaría de la inspección de Relaciones Laborales.

Para consignar un acta de finiquito, se requiere adicionalmente un escrito de Abogado señalando casillero judicial y exponiendo los motivos el por qué se hace la consignación, acta de finiquito por triplicado, firmas por el patrono o empleador, cheque certificado a nombre del Ministerio de Relaciones Laborales, copia del RUC, copia de la cédula de identidad y papeleta de votación del compareciente.

1.17 TRÁMITE DEL JUICIO ORAL LABORAL

1.17.1 Estructura del juicio oral laboral en primera instancia

PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA

²³El Art. 575 del Código de Trabajo estipula que las controversias individuales de trabajo se sustancian mediante procedimiento oral, el mismo que se desarrolla en base a la normativa señalada.

La demanda en los juicios de trabajo puede ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo y autorizada por el respectivo secretario. ²⁴La forma de la demanda debe redactarse de acuerdo a la normativa estipulada en el art. 67 del Código de Procedimiento Civil en concordancia con el art. 6 del código de trabajo.

La demanda, debe ser realizada por escrito y contar con el patrocinio de un profesional del derecho. La ley prevé la posibilidad de que la demanda sea verbal y conlleva la obligación que tiene el Juez de reducirla a escrito, no existe en la actualidad Judicatura alguna que acepte tal procedimiento y toda demanda es presentada con el patrocinio de un Abogado Defensor.

La demanda debe presentarse en la Oficina de Sorteos y Casilleros Judiciales. En forma inmediata se conoce que juzgado avoca conocimiento de la causa al igual que el número con el que se identifica la demanda laboral.

1.17.2 CALIFICACIÓN Y CITACIÓN

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

²³ Art. 575 Código de Trabajo

²⁴art. 67 del Código de Procedimiento

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

1. Entregando copia de la demanda o boleta debidamente certificada por una sola vez si es en forma personal;
2. Por medio de tres boletas si es en su domicilio o lugar señalado por el actor de la demanda.
3. ²⁵En los casos en los cuales se desconozca el domicilio del demandado, se afecta esta diligencia por medio de tres publicaciones en uno de los periódicos de mayor circulación del lugar en el que se esté sustanciando el juicio, tal y como lo estipula el Art. 82 del Código de Procedimiento Civil.

1.17.3 AUDIENCIA PRELIMINAR

El citador tendrá el término improrrogable de cinco días para efectuar la citación judicial al demandado o los demandados, estableciendo la ley que incurrirá en una multa de veinte dólares por cada día de retraso y podrá ser destituido el empleado judicial en caso de reincidencia.

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

²⁵ Art. 82 Código de Procedimiento Civil.

En efecto, existen dos formas de comparecer a juicio bajo la modalidad oral:

1. Las partes concurren en compañía de su abogado defensor y,
2. Puede acudir únicamente el patrocinador pero con un poder de procuración judicial que legalice la comparecencia, mismo que deberá tener cláusula especial para transigir, pues el abogado debe tener, no sólo la plena facultad para decidir con respecto al asunto principal, sino que su actuación obliga en forma directa y personal a su mandante.

La delegación implica riesgos, particularmente para el demandante, toda vez que ello también conlleva el poder de cobro de la indemnización y no en pocos casos ha ocurrido que el cheque respectivo no siempre llega a su destino.

Instalada la primera Audiencia, conocida como Audiencia Preliminar, el Juez verifica en primer lugar que la citación haya sido realizada de acuerdo a las formas permitidas por la ley.

Esta audiencia, debe efectuarse en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. Una vez que el Juez ha verificado la correcta realización de la citación, se da curso a la Audiencia en la cual, el Juez procura un acuerdo entre las partes sustentándose en las consideraciones que se han realizado en forma preliminar.

Es decir, se inicia una negociación que generalmente no responde a los hechos discutidos en la demanda, sino al ánimo que tengan las partes para solucionar el

problema. Si dicho acuerdo se lograra, este debe ser aprobado en ese momento mediante sentencia que causará ejecutoría, es decir no podrá ser apelada.

Si la conciliación no es posible, la ley ordena al Juez proceder con la contestación de la demanda, para lo cual se concede la palabra a la parte demandada para que lo haga y formule sus excepciones.

Tanto la contestación a la demanda como la formulación de pruebas pueden ser efectuadas en forma verbal o por escrito, pero si lo hace en forma oral, tiene también la obligación de presentarla por escrito.

La formulación de pruebas obliga a las partes a solicitar:

1) Confesión judicial, 2) juramento deferido, 3) declaración de testigos y 4) a presentar las pruebas documentales que estén en su poder así como anunciar las que no lo estén para que se actúen y puedan ser incorporadas en el proceso, debiendo el Juez señalar día y hora en las que deban ser practicadas, pero en ningún caso en un plazo mayor a veinte días o antes de la realización de audiencia definitiva.

Bajo este sistema procesal, las/los Jueces logran optimizar los tiempos para la realización de las diligencias probatorias. Efectivamente, la tentativa para retardar el curso normal del litigio suele ser rechazada y para aquellos recursos que se conceden, habrá un solo señalamiento.

Un ejemplo: las inspecciones judiciales o la declaración de testigos por medio de comisiones o deprecatorios, se procura sean cumplidas dentro de los términos que

la ley establece y directamente en la Judicatura, al mismo tiempo se comunica para que la otra parte prepare y ejercite debidamente su derecho de defensa.

1.17.4 RECURSOS

Dentro de la Audiencia Preliminar y conforme a ley, se pueden verificar las situaciones siguientes:

1.- El juez, actuando “de oficio”, podrá ordenar la realización de las pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar mediante las pruebas que sean solicitadas.

2.- El demandado podrá reconvenir al actor siempre que se trate de reconvencción conexas y éste a su vez podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvencción se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción.

La reconvencción es una contra demanda que puede ser presentada por las partes, siempre que tenga relación con la misma causa en litigio esto es, con la misma relación laboral en litigio.

Si durante la Audiencia Preliminar no se alegare la relación laboral, con lo cual se acepta su innegable existencia, y si el caso refiere a remuneraciones adeudadas al trabajador, el Juez al finalizar la Audiencia, en el caso de que no se logre acuerdo

entre las partes, ordenará que esos valores sean consignados a favor del trabajador en un término no mayor de diez días.

1.17.5 DECLARACIÓN EN REBELDÍA

Si el demandado no asiste a la Audiencia Preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.

Esta Audiencia podrá ser diferida por una sola vez a pedido conjunto de las partes y por un término máximo de cinco días.

Antes de concluir la Audiencia Preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la siguiente Audiencia Definitiva, la misma que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días contado desde la fecha de realización de la Audiencia Preliminar.

En el tiempo que transcurre desde la realización de la Audiencia Preliminar hasta la Definitiva, el Juez señalará diligencias como reconocimiento de firmas, exhibición de documentos u otra como Confesión Judicial que requiera ser actuada siempre que su práctica deba efectuarse dentro de la Judicatura.

1. 17.6 AUDIENCIA DEFINITIVA

La Audiencia Definitiva es pública y al igual que la Preliminar, debe estar presidida por el juez de la causa ante la presencia de las partes. Los abogados y los testigos rendirán sus declaraciones. Es potestad del juez de la causa el orden en el que se recepten las declaraciones testimoniales, las confesiones judiciales y el juramento deferido.

Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho serán verbalmente, y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar, ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos de acuerdo a la ley.

Una vez receptadas las declaraciones, las partes podrán alegar en derecho en forma verbal o por escrito; si es verbal no hay transcripción y si es por escrito, se agrega al proceso. Es importante tener en cuenta que si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar y son necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

En caso de inasistencia a la Audiencia Definitiva de una de las partes, se procederá en rebeldía, y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar

sentencia para la fijación de costas, es decir para la condena de los gastos que a criterio del juzgador haya incurrido quien fue obligado a litigar.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia. La audiencia definitiva es pública, no se admiten transmisiones por los medios de comunicación, ni grabaciones por personas ajenas a las partes

1.17.7 SENTENCIA

Concluida la Audiencia Definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días. En caso de incumplimiento, el juez será sancionado por el Superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, a una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso por cada día de retraso.

1.17.8 RECURSOS

En caso de que una de las partes solicite ampliación o aclaración, deberá ser despachada en el término de tres días, y una vez que se pronuncie la contraparte

en el término de dos días. De no hacérselo se multará al Juez o al Tribunal de la causa con la misma multa que para el retardo en la expedición de la sentencia.

En caso de apelación el proceso debe pasar a conocimiento de la respectiva Corte Provincial de Justicia, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga, y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa.

Se aplicará a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Nacional de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa.

En el caso de interponerse **recurso de casación**, los Ministros de la Corte Provincial de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

El Recurso de Casación debe ser presentado en estricta observancia a la Ley de Casación que se encuentra vigente.

1.18 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La fundamentación legal de nuestro trabajo de investigación está determinada en la Constitución de la República del Ecuador, **SECCIÓN OCTAVA TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social; y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado²⁶.

La disposición constitucional está en concordancia con el art.325, y 326 de la Ley Suprema del Estado SECCION TERCERA: FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN

Art. 325.-²⁷El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.-²⁸El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

²⁶Art. 33 Constitución de la República del Ecuador

²⁷Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución. Art. 325 Constitución de la república del Ecuador

²⁸ Constitución de la República del Ecuador art. 326.

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 impliquerenuncia 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.²⁹

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleador será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley³⁰.

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

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

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

²⁹ Constitución de la República del Ecuador art. 326

³⁰ Art. 327 Constitución de la República del Ecuador

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

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

CÓDIGO DE TRABAJO TITULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CAPITULO I DE SU NATURALEZA Y ESPECIES PÁRRAFO 1ero DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES

ART. 8.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre³¹.

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones: Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la

³¹Código de Trabajo art. 8

actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a.- Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b.- Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c.- Los de servicio doméstico;
- d.- Los de aprendizaje,
- e.- Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f.- Los contratos a prueba;
- g.- Derogado; y,³²
- h.- los demás que determine la ley.

PARRÁFO TERCERO: DE LAS REMUNERACIONES ADICIONALES

Art.111.-Derecho a la decimotercera remuneración o Bono Navideño: Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen hasta el 24 de Diciembre de cada, una remuneración equivalen a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido el año calendario.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el art.95 de este Código.

³² En el art. 14, el literal g) fue derogado, por orden de la disposición final primera del mandato No.8, publicado en (R.O.S. No 330 de 6-V-2008).

DÈCIMOCUARTO SUELDO

Art. 113.- Derecho a la décimocuarta remuneración: Los trabajadores recibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada de las circunscripciones territoriales”

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IEES, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.

CAPITULO IX, De la terminación del contrato de trabajo

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual: El contrato individual de trabajo tenemos:

- 1.- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- 2.- Por acuerdo entre las partes;
- 3.- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

- 4.- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- 5.- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
- 6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
- 7.- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
- 8.- por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
- 9.- Por desahucio.

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato: El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- 1.- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
- 2.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- 3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- 4.- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para, lo cual se comprometió;

6.- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto a sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

7.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato: El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendente o descendente;

2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,

3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Art. 174.- Casos en los que el empleador no pueda dar por terminado el contrato: No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1.- Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el art.14 de éste Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;

2.- En caso de ausencia motivada por el “servicio militar” o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la inscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y trabajador , quedando así habilitado el tiempo; y,

3.- Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el art. 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

CAPÍTULO X DEL DESAHUCIO Y DEL DESPIDO

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

En los contratos a plazo fijo cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación de no hacerlo así se convertirá en contrato por tiempo indefinido. El desahucio se notificará en forma prevista en el artículo de “De la competencia y del Procedimiento”

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

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

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.³³

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.

³³Código de Trabajo art. 188

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.³⁴

Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo: En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el art.181 de este Código.

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación: Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

³⁴ Código de Trabajo art. 188

TRATADOS INTERNACIONALES

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región.

Existen una serie de organismos internacionales que emiten normas de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas como Derecho internacional de trabajo se encuentran:

1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
2. Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
3. Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Su finalidad es promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida

de los trabajadores; así mismo, la OIT se encarga de elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran.

La actividad de la Organización Internacional del Trabajo se manifiesta mediante los tres tipos de normas jurídicas que aparecen en la Tabla.

Cuadro # 1

NORMAS JURÍDICAS DE LA OIT	
CONVENIOS	Tienen carácter de tratados internacionales que, al ser suscritos por varios Estados, dan lugar a una especie de Derecho internacional del trabajo. En España, los convenios, al ser publicados en el BOE, se convierten en normas jurídicas aplicables en el Estado español, no pudiendo ser derogados por otra norma interna con carácter de ley. En caso de conflicto de normas prevalecerá el convenio internacional sobre la ley nacional, excepto sobre la constitución.
RECOMENDACIONES	Son normas que carecen de carácter vinculante para los Estados miembros y sólo obligan a informar al director de la OIT sobre el grado de cumplimiento de lo recomendado; también pueden servir para aclarar el contenido de los convenios.
RESOLUCIONES	Expresan los criterios de la OIT sobre determinadas materias; carecen de obligatoriedad y suelen ser un anticipo de futuras recomendaciones y convenios.

SEMINARIO TALLER

Es una herramienta destinada a compartir y recuperar información y reflexiones sobre una determinada temática de acuerdo con los objetivos de un proceso de investigación.

Se trata de contar con el aporte de expertos en un tema determinado y de involucrados seleccionados y de acuerdo con su interés y vinculación con la unidad de análisis de la investigación

El seminario taller que nosotros proponemos será dirigidos por personas especializadas en el campo laboral, proponemos a las siguientes personalidades: Ab. Héctor Ramos Ricardo, profesor de Derecho Laboral de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ab. Milton Zambrano Coronado MSc profesor de Derecho Laboral de la UPSE, y Ab. Arcesio Bustos A. especialista en derecho laboral

El diseño del seminario taller constará de las siguientes partes:

Tema

Objetivo general:

Objetivo específico

Relevancia del seminario taller de legislación laboral

Normas

Contenido

Agenda del seminario taller “indemnizaciones laborales”

Conclusiones

Recomendaciones

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

MODALIDAD

Este trabajo de investigación está enmarcado dentro de la modalidad cualitativa, cuantitativa, descriptiva y factible; en razón de que debemos conocer, si los trabajadores recibieron las indemnizaciones laborales que por ley le corresponden. Las indemnizaciones laborales que la Municipalidad de Salinas entregó a sus trabajadores estuvieron de acuerdo al Código de Trabajo

Las características de la investigación cuantitativa tenemos:

- Teoría positivista
- Método inductivo- deductivo
- Pruebas objetivas (encuesta , entrevista)
- Muestras representativas
- Medición objetivas de variables
- Técnica: estadísticas

Las características de la investigación Cualitativa:

- Holístico porque estudia en conjunto el problema
- Genera teorías e hipótesis
- Interrogantes a responder o preguntas de investigación
- Utiliza la interpretación del fenómeno
- Aspectos particulares como la ideográfica
- Notas documentales como trabajo de campo
- Observación de participantes
- Estudio de casos

El presente trabajo de investigación encierra las modalidades cualitativas, cuantitativas que permiten establecer y determinar las indemnizaciones laborales que tuvieron derecho los trabajadores del gobierno Municipal de Salinas.

Las características de la investigación Descriptiva:

- Describir eventos
- Recoger, organizar, resumir
- Presentar, analizar, generalizar los resultados de la observación

Esta investigación descriptiva permite tener una situación determinada de acorde con la realidad laboral de los trabajadores. Nos permite realizar un análisis de toda la metodología a utilizarse de manera fácil, en corto tiempo y dando solución al

aspecto económico que está inmersa las indemnizaciones laborales de los trabajadores.

Es una investigación de tipo factible de acuerdo a la definición dada por

Yépez Aldaz (2002) que manifiesta:

- **“consiste en la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o proceso, para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental de Campo o un diseño que incluya ambas modalidades”.**³⁵

Es un proyecto factible porque tiene relación con la formulación y objetivo del problema en este caso tener conocimiento de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores del gobierno Municipal de Salinas. Nos ha permitido conocer la situación jurídica laboral a través de las encuestas e entrevistas realizadas a los funcionarios, empleados y trabajadores municipales.

2.2 Tipos de investigación

Para la realización del presente trabajo de investigación existen diferentes tendencias, teniendo que utilizar tipos y niveles que tenga relación con los objetivos, sujeto y factibilidad.

Este trabajo de investigación corresponde a una investigación de campo, descriptivo, y bibliográfico.

³⁵ **Yépez Aldaz (2002)**

2.2.1. Investigación Descriptiva

Tamayo (1998) manifiesta:

“Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque que se hace sobre conclusiones es dominante, o como una persona, grupo o cosa, conduce a funciones en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre las realidades de los hechos y sus características fundamentales es de presentarnos una interpretación correcta”.³⁶(p. 54)

2.2.2 Investigación de Campo

“Se entiende por Investigación de Campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en éste sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios...” (p. 14).

El presente trabajo de investigación de campo nos ha permitido establecer la realidad jurídica laboral que han atravesados los trabajadores municipales, establecer las causas y los efectos que dan origen cuando el patrono dan por terminado las relaciones obrero-patronales.

Los datos recogidos en esta investigación son originales que nos permiten establecer si los trabajadores recibieron o no las indemnizaciones laborales.

³⁶Tamayo 1998

2.2.3 Investigación Bibliográfica

Es el punto de partida para la realización de la investigación, teniendo como base las fuentes primarias y secundarias. Esta investigación permitirá estar en contacto directo con los autores del problema y con los roles que desempeñan cada uno de ellos, dentro del proceso jurídico.

La investigación bibliográfica tienen como base la fuente primaria y secundaria; y las misma nos ha permitido obtener información de la Constitución vigente, Código laboral, libros jurídicos laborales, revistas y publicaciones por internet nos ha permitido desarrollar todo el proceso jurídico, poniendo en práctica paradigmas, mandatos, reglamentos y sobre todo quienes han estado inmersos en problemas laborales a nivel nacional e internacional.

2.3 TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO:

2.3.1 Técnicas

Entre las técnicas que hemos seleccionado están la observación directa e indirecta que nos han permitido evaluar y registrar situaciones jurídicas laborales.

La técnica indirecta nos ha permitido utilizar cuestionarios y encuestas mediante el cual ha quedado determinada la realidad jurídica laboral de los trabajadores.

2.3.2 Procedimientos de la Investigación

El trabajo de investigación de la Aplicabilidad del Código de Trabajo y su Incidencia en el despido intempestivo de los trabajadores del Municipio del

Cantón Salinas”. Se ha desarrollado mediante investigaciones bibliográficas, campo, internet, cuestionarios y encuestas a los patronos y trabajadores.

El objetivo primordial es conseguir de las personas involucradas la garantía de la veracidad de los hechos, mediante el siguiente procedimiento:

- a. Planteamiento del problema
- b. Revisión bibliográfica
- c. Definición de población, y selección de la muestra
- d. Operacionalización del sistema de variables
- e. Elaboración de instrumentos
- f. Ensayo piloto del instrumento
- g. Estudio de Campo
- h. Procedimiento y análisis de datos
- i. Conclusiones y recomendaciones
- j. Formulación de la Propuesta
- k. Diseño de Seminario taller
- l. Preparación y redacción del informe final del trabajo de investigación

2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.4.1 Población

En estadística va más allá de lo que comúnmente se conoce como tal. Una población se precisa como un conjunto finito o infinito de personas u objetos que presentan características comunes.

Levin&Rubin (1996) Manifiesta:

"Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones"

Este trabajo de investigación comprenden los funcionarios, empleados y trabajadores del gobierno municipal de Salinas que conocen el presente problema referente al despido intempestivo que se encuentra inmersos los trabajadores municipales; para lo cual hemos considerado los siguientes:

CUADRO # 2

POBLACIÓN

Población	No.
Funcionarios	28
Empleados	80
Trabajador	280
TOTAL	388

Fuente: Ilustre Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano Del Pezo y Genny Espinal Bailón

2.4.2 Muestra: "Una muestra es una colección de algunos elementos de la población, pero no de todos". Levin&Rubin (1996).³⁷

La muestra es la técnica que nos ha permitido hacer una recolección de datos para investigar a través de ella, la población que es el todo del universo. Para este trabajo de investigación hemos utilizado como muestra un número menor de funcionarios, empleados administrativos y trabajadores municipales que a continuación detallamos.

³⁷<http://www.monografias.com/trabajos15/estadistica/estadistica.shtml>

CUADRO # 3

MUESTRA

Población	No.
Funcionarios	7
Empleados Administrativos	20
Trabajador	30
TOTAL	57

Fuente: Ilustre Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano Del Pezo y Genny Espinal Bailón

2.5 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Las variables de la investigación son aquellas propiedades que tienen características o particularidades y que son susceptibles de medir u observar.

Las variables nos ha permitido indicar los aspectos relevantes del presente trabajo de investigación, y los mismos están en relación directa con el planteamiento del problema. El tema de investigación es: “Aplicabilidad del Código de Trabajo y su incidencia en el despido intempestivo de los trabajadores del Municipio del Cantón Salinas”

VARIABLE INDEPENDIENTE

Aplicabilidad del Código del trabajo

VARIABLE DEPENDIENTE

Incidencia en el despido intempestivo de los trabajadores del Municipio del Cantón Salinas

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Las definiciones operacionales son una especie de manual de instrucciones para el investigador, al respecto

BUSOT (1991) dice que:

“Consiste en una descripción de las actividades que efectúa el investigador para medir o manipular la variable³⁸” (pág. 87).

La Operacionalización de las variables de este trabajo de investigación nos permitirá determinar sus dimensiones e indicadores.

CUADRO # 4
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Independiente Aplicabilidad del Código de Trabajo	Despido Intempestivo Décimo tercero Décimo cuarto Fondos de reserva	Antecedentes históricos Definición Características Terminación del contrato Clases Causas Formas Importancia Concepto Derechos a beneficiarios
Dependiente Incidencia en el despido intempestivo de los trabajadores del Municipio de Salinas-	Acta de finiquito Juicio de procedimiento oral	Elaboración del acta de Finiquito. Presentación de la demanda Calificación citación Audiencia preliminar, contestación y formulación de pruebas Audiencia definitiva Sentencias

³⁸ BUSOT 1991 Pág. 87

2.6. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas primarias nos permitieron obtener la información de la fuente de origen, es decir de la Municipalidad del Catón Salinas; a través de la observación, la encuesta.

Las técnicas secundarias nos permitieron corregir la información de fuentes indirectas para la investigación bibliográfica y documentada mediante: la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, mandato 8, análisis de casos, revistas jurídicas y jurisprudencia.

La Encuesta

Hemos utilizado la encuesta que es una técnica destinada a obtener datos de varias personas, opiniones impersonales que nos interesan al presente trabajo de investigación. La entrevista, se utiliza para entregar a los sujetos involucrados un listado de preguntas escritas con el fin de que la contesten por escrito; y a estos se denominan cuestionario. Es impersonal porque el cuestionario, no contiene el nombre, ni otra identificación de la persona que responde a este trabajo de investigación.

Procedimiento y Análisis de resultados

Los instrumentos de investigaciones que hemos diseñados, fue sometido a revisión de expertos profesionales en derecho laboral, y a una prueba piloto con los trabajadores de la Municipalidad de Salinas. Posteriormente se procedió a la recopilación de datos.

Kerlinger (1982) indica sobre esta temática

“³⁹El análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación. La interpretación se realiza en términos de los resultados de la investigación. Esta actividad consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones”.

Para obtener esta información realizamos varias visitas al Municipio de Salinas, con el visto bueno del Director de Talento Humano Señor Tecnólogo Patricio Mantilla Andrade, quién nos permitió la entrega y aplicación de las encuestas a funcionarios, empleados administrativos y trabajadores de dicha Institución Municipal.

Durante este trabajo no se presentó ningún inconveniente y hacemos extensiva la ayuda especial que nos brindó el señor Ing. William Núñez de la Cruz MSC. Director del Departamento Financiero, persona que tuvo palabras de elogio para el presente trabajo de investigación es decir sobre las indemnizaciones laborales.

Cuando realizamos la prueba piloto con los trabajadores del Municipio de Salinas, el tiempo de prueba fue de 5 a 8 minutos por cada trabajador encuestado. En caso de los trabajadores municipales, el Señor Tecnólogo Director de la unidad de talento Humano, convocó a los trabajadores a la Comisaría Municipal de Muey donde se practicó la respectiva encuesta.

La información obtenida fue tabulada en función de los ítems contenidos en los instrumentos elaborados y considerando los instrumentos indispensables de la muestra.

³⁹<http://www.eumed.net/libros/2006c/203/2n.htm>

Utilizamos una hoja electrónica de Excel, mediante tablas dinámicas que nos permitieron establecer las respuestas de cada interrogante del problema motivo de este trabajo de investigación.

Con los datos obtenidos de la tabla estadística se elaboraron gráficos de barras que demuestran los resultados en números reales y porcentuales. La última fase comprende, el análisis e interpretación de resultados; la misma que se ha dividido en tres descripciones del Ítems: análisis de datos, conclusiones y recomendaciones.

El resumen obtenido de la base de resultado del trabajo de investigación sobre las indemnizaciones laborales de la Municipalidad de Salinas, termina en una conclusión; y que posteriormente dará lugar a la elaboración de la propuesta.

De toda la información obtenida y el análisis de los resultados, se constituyen en objeto de evidencia para la elaboración del seminario taller, el mismo que tendrá como finalidad mejorar las relaciones obrero-patronales que justifique una paz laboral en la Institución Municipal.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS, EMPLEADOS Y TRABAJADORES

La encuesta se aplicó a siete funcionarios municipales, veinte empleados administrativos y treinta obreros de la municipalidad del cantón Salinas, y consta de 20 preguntas dirigidas a las relaciones obrero-patronales, al despido intempestivo y al conocimiento de derechos del trabajador municipal. Las respuestas se encasillan en las alternativas nunca, a veces, casi siempre, siempre.

1.- ¿Considera usted que la Municipalidad de Salinas cumple sus obligaciones legales de acuerdo al Código de Trabajo?

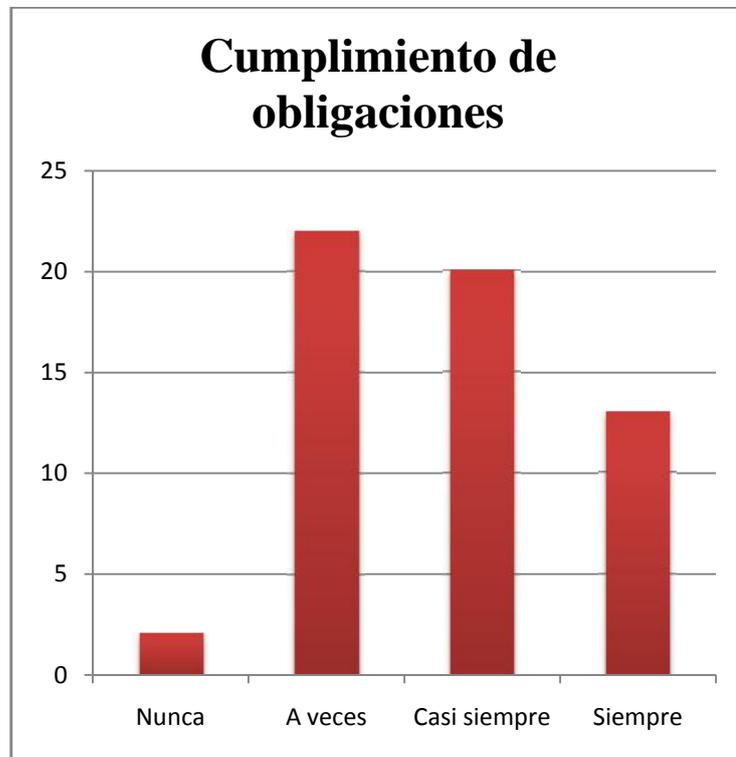
CUADRO # 5

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	1.- NUNCA	2	3.5 %
	2.- A VECES	22	38.6 %
	3.- CASI SIEMPRE	20	35.0 %
	4.- SIEMPRE	13	22.9 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 1



De acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo el siguiente resultado: un porcentaje relativamente pequeño, equivalente al 3.5 % considera que la Municipalidad de Salinas no cumple con sus obligaciones determinadas en el código de trabajo, sin embargo un porcentaje bastante representativo del 38.6 % indica que a veces se cumple con los compromisos contraídos por la entidad pública con sus trabajadores.

Es necesario recalcar que entre los que contestaron casi siempre se cumple (35%) y los que consideran que siempre cumple (22.9%) sobrepasan el 57%, admitiremos que este porcentaje de trabajadores aceptan que la municipalidad no incumple sus obligaciones estipuladas en el Código de Trabajo.

2.- ¿La Municipalidad de Salinas concede a sus trabajadores los beneficios sociales establecidos en el Código de Trabajo?

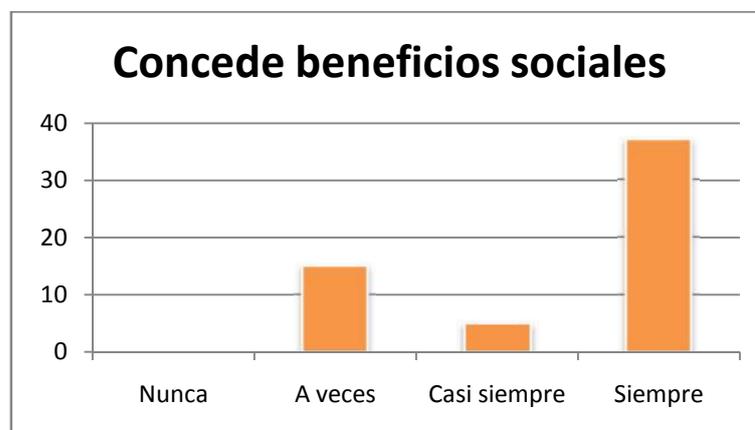
CUADRO # 6

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	1.- NUNCA	0	0 %
	2.- A VECES	15	26.3 %
	3.- CASI SIEMPRE	5	8.8 %
	4.- SIEMPRE	37	64.9 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 2



De las respuestas obtenidas podemos afirmar que la totalidad de los encuestados reciben los beneficios sociales a los que tienen derecho, por cuanto ninguno respondió que nunca; un 26.3 % manifestó que a veces recibe estos beneficios sociales mientras que un 8.8 % indicó que casi siempre los recibe y la mayor cantidad equivalente a 64.9% manifestó que siempre los recibe.

Estos resultado obtenidos nos indican que la gran mayoría de los encuestados, superior al 72% al recibir los beneficios de ley, se encuentran conformes con su patrono, el mismo que cumple a satisfacción la ley laboral.

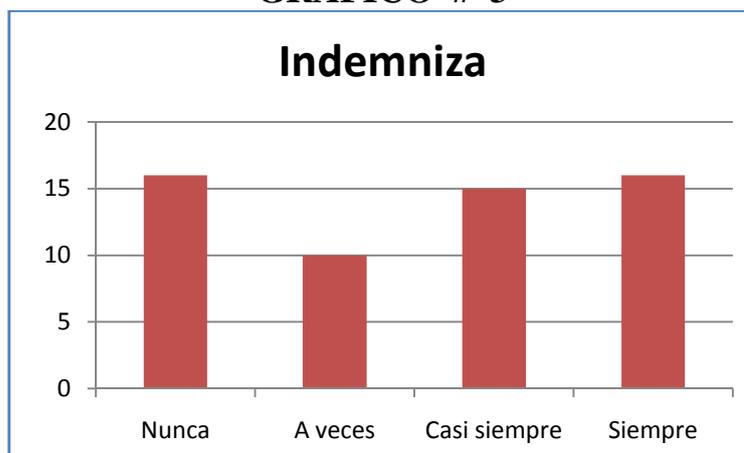
3.- ¿Considera Ud. que la Municipalidad de Salinas cuando despide al trabajador, lo indemniza de acuerdo al Código de Trabajo?

CUADRO # 7

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	1.- NUNCA	16	28.0 %
	2.- A VECES	10	17.5 %
	3.- CASI SIEMPRE	15	26.5 %
	4.- SIEMPRE	16	28.0 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas
Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 3



Como podemos apreciar los criterios de los encuestados son diversos y se encuentran prácticamente divididos de la siguiente manera: 28 % considera que la institución no indemniza al despedir a sus trabajadores, mientras que un 17.5% indica que lo hace a veces, un 26.5% señala que la indemnización laborales, se cumple casi siempre y un 28% respondió que siempre se realiza. Sin tratar de adelantar juicios de valor en este caso notamos que no todos los trabajadores son tratados de la misma manera al momento de ser despedidos intempestivamente de sus labores, puesto que los encuestados responden en base a casos reales conocidos por ellos.

4.- ¿La Municipalidad de Salinas tiene como política laboral afiliar al Seguro Social a sus trabajadores?

CUADRO # 8

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	1.- NUNCA	5	8.8 %
	2.- A VECES	5	8.8 %
	3.- CASI SIEMPRE	5	8.8 %
	4.- SIEMPRE	42	73.6 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 4



Un 8.8 % de los encuestados indicaron que la municipalidad de Salinas no afilia al seguro social, este porcentaje se repite para aquellos que consideran que la afiliación la realiza a veces, y para los que respondieron que casi siempre, y los que contestaron que siempre se afilia representan un 73.6%. Las afiliaciones de las entidades públicas y privadas si bien es cierto son obligatorias, no podemos dejar de mencionar que hay entidades públicas que someten a sus trabajadores a tiempos de prueba, podría ser esta razón la que provoca la confusión de los encuestados, pero hay que considerar que un alto porcentaje de ellos respondieron que si están protegidos por el IESS.

5.- ¿Conoce usted si los trabajadores que laboran para el Municipio de Salinas reciben los beneficios sociales Décimos: tercero, cuarto, vacaciones?

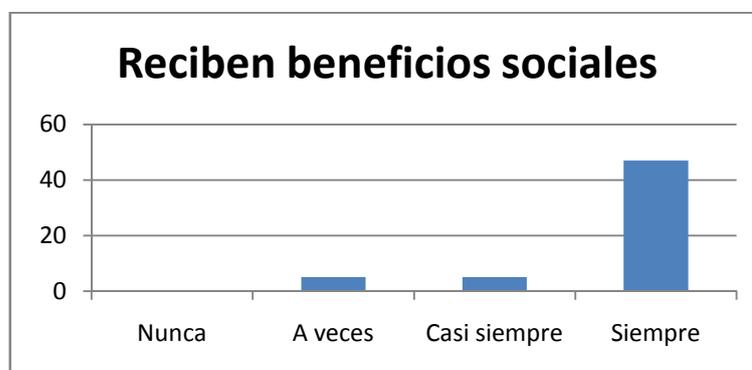
CUADRO # 9

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	1.- NUNCA	0	0 %
	2.- A VECES	5	8.8 %
	3.- CASI SIEMPRE	5	8.8 %
	4.- SIEMPRE	47	82.4 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 5



El análisis de los resultados de este interrogante indica que todos los encuestados reciben los beneficios sociales puesto que ninguno respondió nunca, un 8.8% menciona que se reciben a veces, este porcentaje coincide para los que consideran que los reciben casi siempre y un mayor porcentaje de 82.4% señalan que si los reciben. Como dato de análisis mencionaremos que la respuesta a esta pregunta está relacionada con el conocimiento que tengan los trabajadores de los beneficios sociales que le otorga la ley laboral.

6.- ¿Conoce Ud. que los trabajadores de la Municipalidad de Salinas, reciben pagos por horas extraordinarias de acuerdo al Código de Trabajo?

CUADRO # 10

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	1.- NUNCA	26	45.6 %
	2.- A VECES	14	24.5 %
	3.- CASI SIEMPRE	15	24.3 %
	4.- SIEMPRE	2	5.6 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 6



El 45.6% de las personas encuestadas contestaron que nunca reciben el pago por horas extras laboradas; sin embargo debemos de señalar que ellos cumplen con una jornada establecida por el departamento de talento humano y el trabajo fuera de este horario por lo general, no lo realizan. Un 24.5% de los trabajadores municipales contestaron que a veces reciben el pago de las horas extras, el 24,3% eligieron la opción que casi siempre reciben estos pagos ,y apenas un 5.6% siempre reciben este beneficio social, siendo importante resaltar que este porcentaje responde específicamente al sector de los funcionarios que por sus responsabilidades administrativas a menudo deben cumplir con jornadas más extensas de trabajo.

7.- ¿Conoce Ud. que la Municipalidad de Salinas ha cancelado todos los valores correspondiente al Despido Intempestivo sin previa demanda?

CUADRO # 11

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	1.- NUNCA	20	35.0 %
	2.- A VECES	5	8.8 %
	3.- CASI SIEMPRE	22	38.7 %
	4.- SIEMPRE	10	17.5 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 7



Las consideraciones de los trabajadores de la entidad acerca de si se cancelan los valores correspondientes al despido intempestivo se reparten con mayores porcentajes entre los que respondieron que nunca (35%) y aquellos que señalan que casi siempre (38.7%), la alternativa a veces es la de menor porcentaje (8.8%) y los que indican que siempre se realiza las liquidaciones se encuentran con un porcentaje relativamente bajo (17.5%). De acuerdo a nuestro criterio el porcentaje representativo de aquellos que respondieron que nunca son remunerados los trabajadores despedidos intempestivamente, depende del desconocimiento de los derechos que le corresponden y que están contemplados en el código de trabajo.

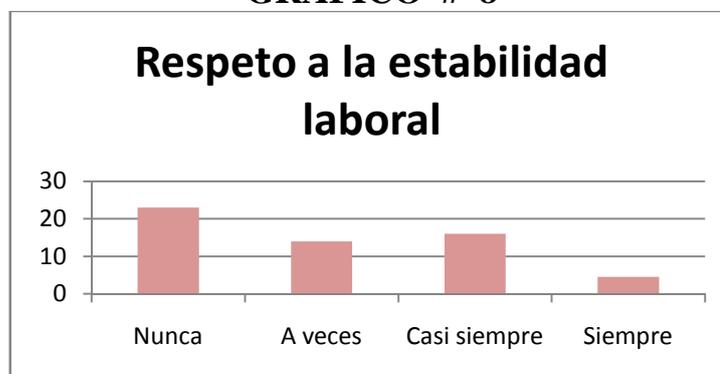
8.- ¿Cree usted que la Municipalidad de Salinas respeta la estabilidad laboral de sus trabajadores de acuerdo al Código de Trabajo?

CUADRO # 12

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	1.- NUNCA	23	40.4 %
	2.- A VECES	14	24.6 %
	3.- CASI SIEMPRE	16	28.0 %
	4.- SIEMPRE	4	7.0 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas
Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 8



De los encuestados, el 40.6% indicaron que nunca se respeta la estabilidad laboral, el 24.6% señalaron que a veces se respeta, el 28% marcaron la alternativa casi siempre y apenas el 7% alegaron que siempre se respeta la estabilidad laboral. La mayoría de los encuestados consideran que no se respeta la estabilidad laboral, sabemos que esta, se relaciona con los compromisos contraídos en época de campaña política por los candidatos, que se deben cumplir al momento de llegar a la administración municipal.

9.- ¿La Municipalidad de Salinas dicta seminarios de capacitación a sus trabajadores sobre los beneficios sociales que estipula el Código de Trabajo?

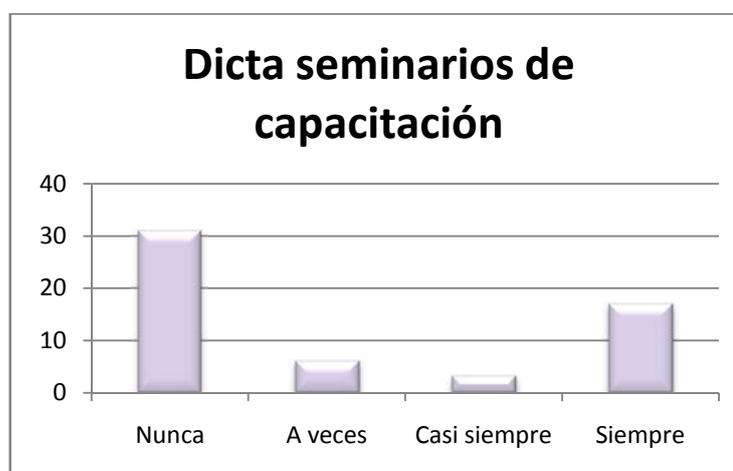
CUADRO # 13

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	1.- NUNCA	31	54.3 %
	2.- A VECES	6	10.5 %
	3.- CASI SIEMPRE	3	5.3 %
	4.- SIEMPRE	17	29.9 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 9



El 54.3% de los encuestados marcaron la alternativa que nunca han recibido seminarios que les permita conocer sus derechos estipulados en el código de trabajo, situación que justifica la importancia de nuestro trabajo de investigación.

Si los trabajadores desconocen sus derechos, no podrán exigirlos.

Un 10.5% indicaron que a veces reciben estas capacitaciones, el 5.3% marcaron la opción casi siempre y 29.9% señalaron que siempre reciben estas capacitaciones.

10.- ¿Conoce usted si la Municipalidad de Salinas ha tenido demandas por el incumplimiento del Código de Trabajo?

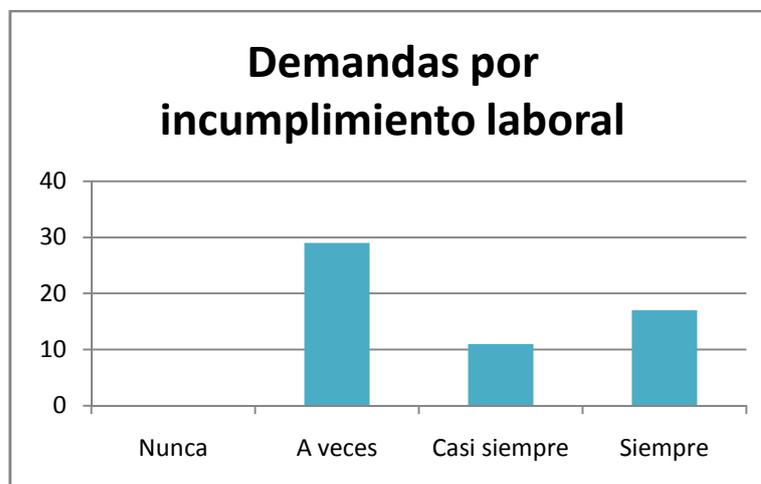
CUADRO # 14

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	1.- NUNCA	0	0 %
	2.- A VECES	29	50.9%
	3.- CASI SIEMPRE	11	19.3 %
	4.- SIEMPRE	17	29.8 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 10



Al observar los resultados podemos indicar que el gobiernomunicipal de Salinas en mayor o menor frecuencia recibe demandas por incumplimiento laboral, ya sea el caso por despido intempestivo u otras razones, esta situación es respaldada por los siguientes resultados: Nunca 0 %, a veces respondieron un 50.9%, casi siempre 19.3% y siempre 29.8%

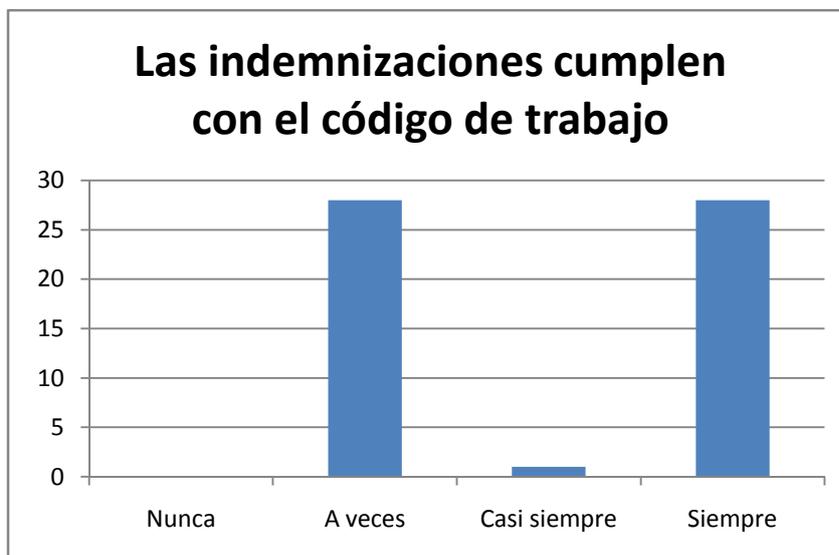
11.- ¿Cree Ud. que las indemnizaciones laborales pagadas por la Municipalidad de Salinas cumplen con lo que estipula el Código de Trabajo?

CUADRO # 15

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	1.- NUNCA	0	0 %
	2.- A VECES	28	49.1 %
	3.- CASI SIEMPRE	1	1.8 %
	4.- SIEMPRE	28	49.1 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas
Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 11



Ninguno de los encuestados considera que nunca las indemnizaciones laborales pagadas por la municipalidad cumplen con el Código de Trabajo, lo que significa que de una u otra manera se cumple con las disposiciones laborales.

El 49.1% señaló que a veces las indemnizaciones cumplen con los derechos de los trabajadores, el 1.8% creen que casi siempre y el restante 49.1 % indican que siempre las indemnizaciones cumplen con la ley.

12.- ¿Las indemnizaciones laborales que corresponde a los trabajadores municipales son liquidados de acuerdo a la ley?

CUADRO # 16

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12	1.- NUNCA	0	0%
	2.- A VECES	15	26.3%
	3.- CASI SIEMPRE	35	61.4%
	4.- SIEMPRE	7	12.3 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 12



Los trabajadores, obreros y funcionarios del gobiernosalinense coinciden al momento de no señalar la opción nunca. El 26.3 % indica que a veces se cumple, el 61.4% manifiesta que casi siempre son liquidados conforme a lo que determina la ley y el 12.3 % que representa en su totalidad a los funcionarios consideran que siempre se respeta las disposiciones legales en lo que respecta a las liquidaciones sociales..

13.- ¿Las indemnizaciones laborales determinadas por la ley son acatadas por el patrono?

CUADRO # 17

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
13	1.- NUNCA	1	1.8 %
	2.- A VECES	33	57.9 %
	3.- CASI SIEMPRE	18	31.5 %
	4.- SIEMPRE	5	8.8 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 13



El 1.75 % de los encuestados indica que nunca las indemnizaciones de ley son acatadas por el patrono, en este caso el Municipio de Salinas. 57.9 % de ellos marcaron la opción a veces, el 31.5% señalaron que casi siempre se acata lo dispuesto por la ley y para el 8.8 % siempre se cumple.

Existe con respecto a esta interrogante una diversidad de criterios pero en su mayoría consideran que a veces se cumple con las indemnizaciones que exige la ley laboral.

14.- ¿Las indemnizaciones laborales cuando el patrono o entre municipal cumple sus obligaciones son canceladas de buena fe?

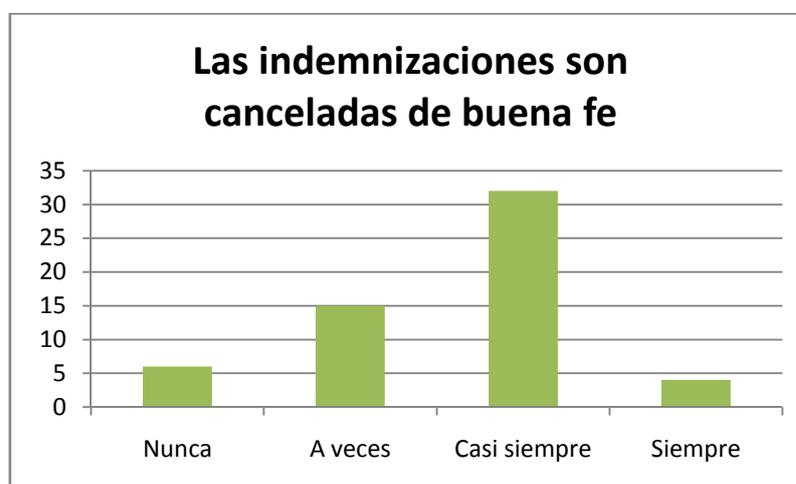
CUADRO # 18

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
14	1.- NUNCA	6	10.5 %
	2.- A VECES	15	26.3 %
	3.- CASI SIEMPRE	32	56.2 %
	4.- SIEMPRE	4	7 %
	TOTAL	57 %	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 14



El 10.5% de los encuestados respondieron que nunca las indemnizaciones laborales son canceladas por el patrono de buena fe, eventualmente es necesario recurrir a otras instancias para poder hacer valer los derechos del trabajador municipal. El 26.3 % indicaron que a veces se cancela de buena fe, mientras el 56.2% esto es la mayoría señalaron que casi siempre se cancelan estos valores sin inconvenientes y un 7% marcaron que siempre el gobierno municipal remunera a sus trabajadores cesantes de buena fe.

15.- ¿Sabe Ud. que el Inspector de Relaciones Laborales, es la primera autoridad que conoce cuando un trabajador es despedido?

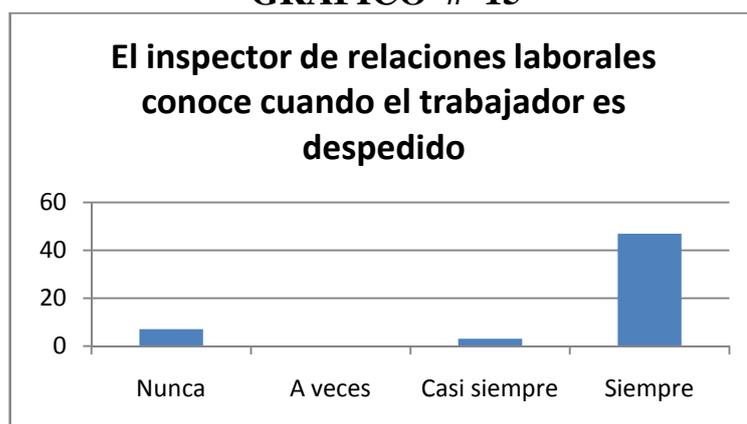
CUADRO # 19

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
15	1.- NUNCA	7	12.3 %
	2.- A VECES	0	0 %
	3.- CASI SIEMPRE	3	5.3 %
	4.- SIEMPRE	47	82.4 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 15



De los encuestados el 12.3 % señalan que nunca el inspector de relaciones laborales es la primera autoridad en conocer el despido del trabajador del municipio, las razones podrían ser el desconocimiento de ellos de la existencia de este funcionario que vela por el cumplimiento de las leyes laborales, o en el peor de los casos el conformismo y aceptación de los cesantes de las condiciones en que se produce el despido intempestivo.

El 5.3% de ellos respondieron que casi siempre esta autoridad conoce de los casos de despido y el 82.4% indicaron que siempre deben acudir a la inspectoría con la finalidad de que se garanticen las indemnizaciones a las que tienen derecho los trabajadores de acuerdo a la ley.

16.- ¿Conoce Ud. que el trabajador municipal tiene derechos a las indemnizaciones laborales cuando es despedido?

CUADRO # 20

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
16	1.- NUNCA	8	14 %
	2.- A VECES	0	0 %
	3.- CASI SIEMPRE	0	0 %
	4.- SIEMPRE	49	86 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas
Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 16



El 14 % indicaron no conocer que como trabajadores municipales tienen derecho a indemnizaciones sociales en el caso de ser despedidos por su patrono. Los 86 % restantes siempre han tenido conocimiento que la ley laboral establecida en el código de trabajo los ampara en el caso del despido intempestivo. Nuestro interés se centra en el porcentaje de quienes desconocen estos derechos y de aquellos que aun cuando saben que los tienen, ignoran cuales son y en qué consisten.

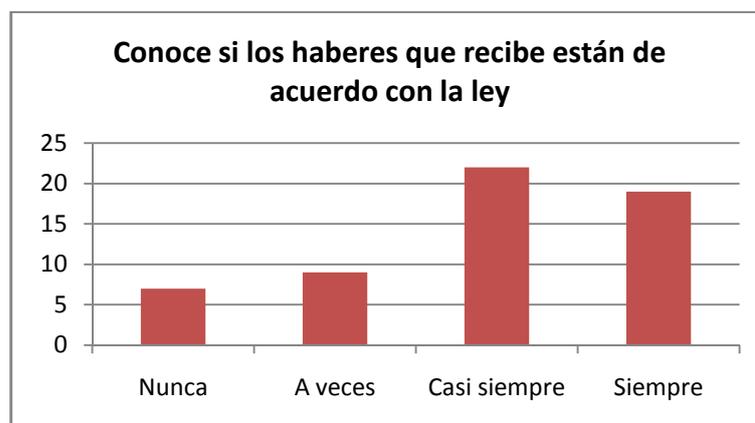
17.- ¿El trabajador Municipal cuando recibe sus haberes liquidados por el Inspector de Relaciones laborales, sabe si estos cumplen con lo dispuesto en la ley?

CUADRO # 21

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
17	1.- NUNCA	7	12.3 %
	2.- A VECES	9	15.8 %
	3.- CASI SIEMPRE	22	38.6 %
	4.- SIEMPRE	19	33.3 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas
Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 17



El 12.3% de los encuestados establecen que nunca los haberes que se reciben del inspector de relaciones laborales están de acuerdo con la ley, el 15.8% considera que a veces estos valores coinciden, el 38.6% señalaron que casi siempre estos valores van con lo que corresponde y el 33.3% indican que siempre estos valores están de acuerdo con lo dispuesto por el Código de Trabajo. Esta diversidad de respuestas se debe al desconocimiento de cuáles son los valores y en base a que se los calcula, si un trabajador conoce o está bien asesorado en cuanto a rubros que debe recibir, podrá calcular adecuadamente y comparar con las cantidades que la autoridad le entregue.

18.- ¿Considera importante el conocimiento de sus derechos laborales de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo?

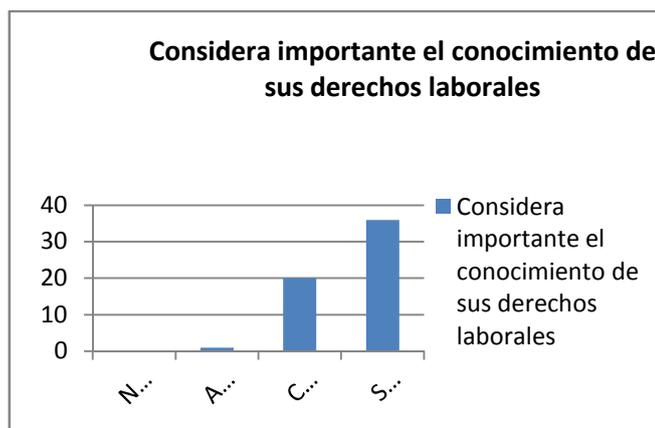
CUADRO # 22

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18	1.- NUNCA	0	0 %
	2.- A VECES	1	1.8 %
	3.- CASI SIEMPRE	20	35 %
	4.- SIEMPRE	36	63.2 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 18



Los resultados de este trabajo de investigación indican que entre los trabajadores, obreros y funcionarios administrativos de la municipalidad salinense el 63.2% consideran que siempre es importante el conocimiento de sus derechos laborales de acuerdo a lo que señala el código de trabajo, el 35% considera que casi siempre es importante, si consideramos estos dos valores tendremos un porcentaje del 98,2% quedando apenas el 1,8% para aquellos que marcaron la opción a veces. Consideramos la concepción en materia laboral que tienen los encuestados acerca de la importancia de conocer las disposiciones del código de trabajo referente a las indemnizaciones.

19.- ¿La comunidad salinense se encuentra de acuerdo con la Municipalidad de Salinas cuando cumple con el Código de Trabajo?

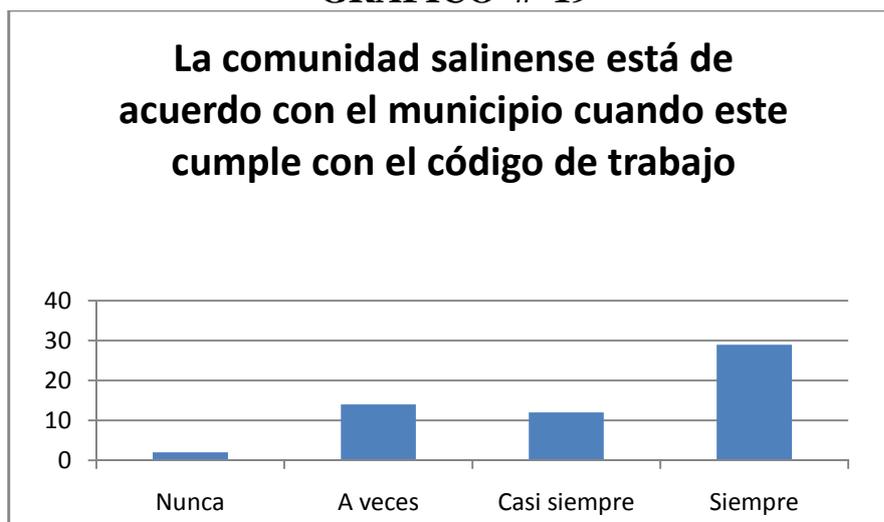
CUADRO # 23

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
19	1.- NUNCA	2	3.5 %
	2.- A VECES	14	24.6 %
	3.- CASI SIEMPRE	12	21.0 %
	4.- SIEMPRE	29	50.9 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 19



El 3.5% de los encuestados señalaron que la comunidad salinense nunca está de acuerdo con la manera como el gobierno municipal trata a sus empleados, el 24.6% indican que a veces la sociedad del cantón está de acuerdo a lo actuado por el municipio, el 21.0% manifiesta que casi siempre está de acuerdo y el 50.9% considera que siempre está de acuerdo con la institución si esta cumple con lo que manda la ley. Comprendemos que la situación jurídica que se presenta deja entrever que no existe la suficiente confianza con el ente municipal, sin dejar de mencionar que la actual administración enfrenta problemas de diversas índoles heredadas de gobiernos municipales anteriores.

20.- ¿Sabe Ud. que el gobierno municipal salinense se preocupa en mejorar la capacitación laboral a través de curso o seminarios?

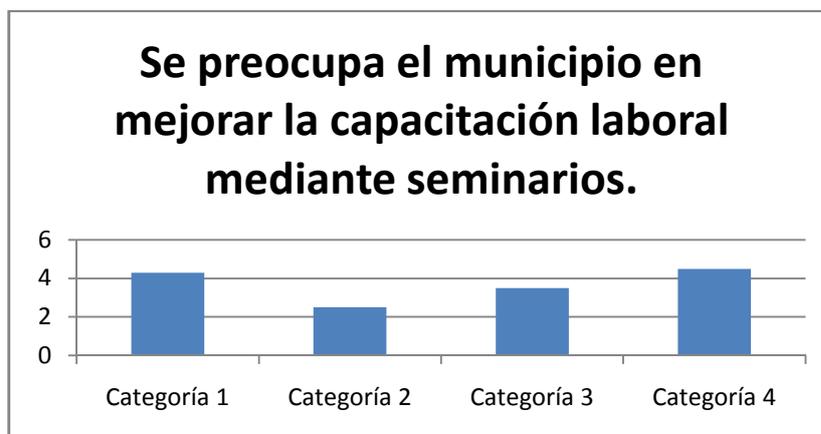
CUADRO # 24

ITEM	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20	1.- NUNCA	14	24.6 %
	2.- A VECES	15	26.3 %
	3.- CASI SIEMPRE	8	14.0 %
	4.- SIEMPRE	20	35.1 %
	TOTAL	57	100 %

Fuente: Municipalidad del Cantón Salinas

Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

GRÁFICO # 20



El 24.6% indicaron que nunca el municipio salinense se ha preocupado por la capacitación para mejorar la calidad profesional o el desempeño del trabajador administrativo, funcionarios u obreros, el 26,3% señala que casi nunca la entidad lo hace, el 14% manifiesta que a veces el municipio lo realiza y el 35.1% consideran que siempre la institución lo hace, la diversidad de respuestas nos deja entrever que las diferencias podrían darse de acuerdo a las funciones que desempeñan los trabajadores, consideramos esto un procedimiento en el caso de darse errado, ante esta situación la capacitación de ellos surge como una prioridad.

Resultados Generales de los Instrumentos Aplicados

Los resultados obtenidos dentro del presente trabajo de investigación mediante el instrumento aplicado a los encuestados: funcionarios, empleados administrativos y obreros, nos permiten considerar lo siguiente.

De la población de 388 trabajadores del gobierno municipal de Salinas se tomó como muestra 57.

La encuesta se aplicó a los 57 trabajadores con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación.

Se plantearon 20 preguntas direccionadas a sondear:

- El trato que les brinda el gobierno municipal de Salinas a sus trabajadores.
- El cumplimiento de los beneficios sociales, responsabilidad ante el IESS.
- Las capacitaciones de mejoramiento profesional, el conocimiento de derechos de acuerdo al código de trabajo.
- Indemnizaciones laborales y pagos de sus beneficios sociales.

A los beneficios sociales, supuestamente cumplidos por la Institución Municipal indican que se comprometen a mantener una estabilidad laboral, sin embargo los resultados se contraponen en un porcentaje del 65% que no se ciñe a lo esperado dentro del proceso investigativo.

El Inspector de Relaciones Laborales es la primera autoridad en enterarse cuando un trabajador es despedido intempestivamente, por cuanto a través de las

denuncias presentadas en contra del gobierno municipal, los trabajadores exponen sus razones justificadas buscando el amparo de la ley.

El Gobierno Municipio de Salinas en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones investigadas en las preguntas 1, 2, 4, 10, 11 y 19, señalan que en cuanto al cumplimiento de beneficios sociales, afiliación al seguro social, demandas, cumplimiento con el código de trabajo y la aceptación de la comunidad salinense, se establece un mínimo de porcentaje de los encuestados estar inconformes, pero una gran mayoría es superior al 95% y están de acuerdo que en menor o mayor grado el gobierno municipal de Salinas cumple con lo dispuesto en el código de trabajo.

En cuantos a los rubros correspondientes a las indemnizaciones y la forma como se cancelan, la temática investigada en las interrogantes 3, 6, 7, 12, 13 y 14 indican que la mayoría considera que el municipio cumple con las indemnizaciones que exige la ley laboral, sin embargo hay un gran porcentaje que consideran que estas son pagadas de buena fe y que estos valores son pagados sin ningún inconveniente.

Con respecto a la capacitación en Materia laboral que le permita al trabajador municipal conocer sus derechos, se enfocan en las preguntas 9, 16, 17, 18 y 20. El criterio de los encuestados es que necesitan la capacitación como necesidad primordial para hacer prevalecer sus derechos, dando con esta afirmación una justificación de nuestra investigación, enfocándonos en la planificación y diseño de un seminario taller que trate temas relacionados con este clamor de los trabajadores municipales.

ANÁLISIS DE CASOS DE DEMANDAS POR DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE LA MUNICIPALIDAD DE SALINAS.

Juzgado Décimo Sexto de lo Civil de Salinas

Revisado el libro de demandas que contiene acciones laborales contra el gobierno municipal de Salinas, podemos indicar que:

Año 2009

- 1.-Existen 5 juicios de procedimiento oral en contra del gobierno municipal de Salinas.
- 2.-Los trabajadores presentaron su reclamación laboral mediante 60 juicios de acción de protección en contra del municipio.

Año 2010

- 1.- Los trabajadores municipales de Salinas presentaron 11 juicios de procedimiento oral ante el juzgado antes mencionado.
- 2.- Existen 30 juicios de acción de protección en contra de la entidad antes indicada.

Juzgado Décimo Séptimo de lo Civil de Santa Elena

En la secretaria del juzgado antes indicado existen:

Año 2009

- 1.- 5 juicios de procedimiento oral presentadas por los trabajadores que fueron despedidos intempestivamente de sus trabajos por el gobierno municipal.
- 2.- 15 juicios de acción de protección en materia laboral.

Año 2010

- 1.- 3 juicios de procedimiento oral en contra del gobierno municipal de Salinas, presentados por los trabajadores de Salinas.
- 2.- 20 juicios de acción de protección en contra de la institución pública de Salinas.

Ministerio de Relaciones Laborales de La Provincia de Santa Elena.

Año 2009

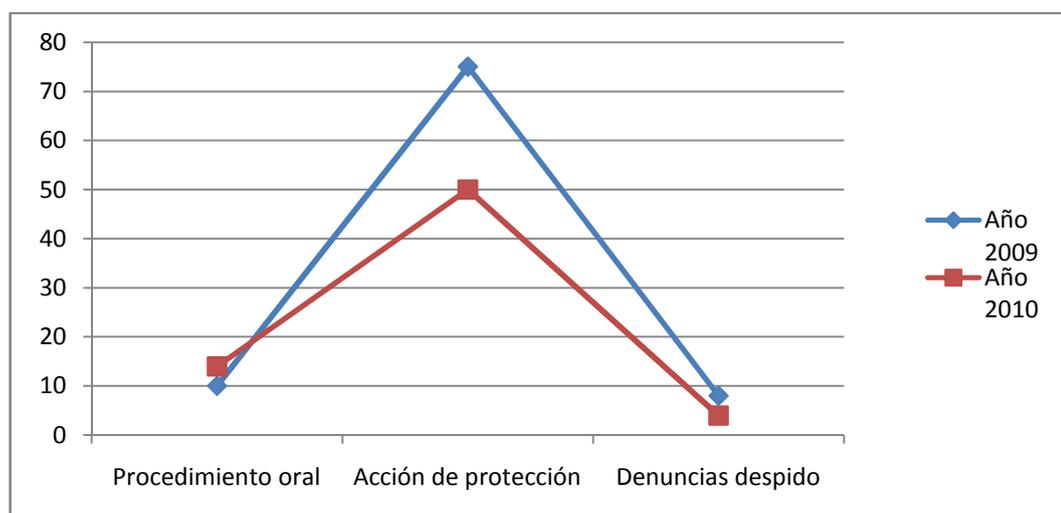
Se presentaron 8 denuncias de despido intempestivo en contra del municipio.

Año 2010

Se presentaron 4 denuncias de despido intempestivo en contra del gobierno municipal.

Cuadro comparativo del número de juicios y demandas presentados en los Juzgados de Salinas y Santa Elena y Ministerio de Relaciones Laborales de la Península, en contra del Municipio de Salinas.

CUADRO # 25



Fuente: Juzgado de lo civil de salinas, Santa Elena y Ministerio de Relaciones Laborales
Elaboración: Piedad Zambrano y Genny Espinal

El trabajo de investigación no podía ser enfocado solamente desde la perspectiva de los trabajadores municipales actuales, por esa razón nos dirigimos a los juzgados de Santa Elena y Salinas como fuente de información directa que nos permitieron acceder a los datos concretos de los dos últimos años para confirmar o desechar la existencia de problemas laborales referentes al despido intempestivo.

En el año 2009 en total en los juzgados peninsulares de Salinas y Santa Elena se presentaron 10 demandas de procedimiento oral y 75 juicios de acción de

protección. Denuncias por despido intempestivo se presentaron 8 en el ministerio de relaciones laborales.

En el año 2010 se presentaron 14 demandas de procedimiento oral y 50 juicios de acción de protección, mientras que denuncias por despido intempestivo en el ministerio se presentaron 4.

Es importante considerar que el año 2009 fue de transición administrativa por lo tanto los juicios implantados en contra de la municipalidad no necesariamente son responsabilidad de la actual administración, sino heredados de anteriores alcaldes. No podemos decir lo mismo del año 2010 en el cual la totalidad de lo actuado le compete la responsabilidad a la actual administración.

La aplicación del seminario taller busca como finalidad no solo difundir el conocimiento de deberes, derechos de autoridades y empleados del municipio de Salinas, sino precautelar el destino de los recursos económicos de la entidad, que estos sean utilizados para satisfacer las necesidades de obra pública y mejoras de ornato de la comunidad, y no se utilicen en el enfrentamiento legal entre administradores y trabajadores. Busca fomentar a través de la interpretación de la ley el respeto a la estabilidad laboral y crear un ambiente idóneo entre los componentes del gobierno cantonal y su percepción con la comunidad.

CAPÍTULO III

SEMINARIO DE CAPACITACIÓN DE LEGISLACIÓN LABORAL “INDEMNIZACIONES”

DIRIGIDO A:

- FUNCIONARIOS
- TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
- OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN SALINAS.

TEMA:

3.1.- DEBERES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN SALINAS.

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar estrategias jurídicas laborales mediante la aplicación del seminario taller para profundizar la información de los deberes y derechos de los trabajadores del gobierno municipal de Salinas.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Analizar las normas jurídicas de la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y Leyes conexas que involucran el despido intempestivo de los trabajadores municipales.

Fomentar un ambiente de respeto entre los miembros del gobierno cantonal de Salinas a partir del conocimiento de las leyes laborales.

RELEVANCIA DEL SEMINARIO TALLER DE LEGISLACIÓN LABORAL

El seminario taller que proponemos al gobierno municipal de Salinas para mejorar la relación obrero patronal, nos va a permitir informar los deberes y derechos que tienen los trabajadores municipales sujetos al código de trabajo con la finalidad de mejorar la administración pública.

La metodología a utilizarse dentro de este seminario taller será la participación activa, aplicando la exposición y análisis de casos de deberes y derechos de los trabajadores con demostración de calidad humana.

Es un trabajo original que nos permite aplicar como fuente primaria la revisión bibliográfica con respecto a las indemnizaciones laborales; y cuya información se encuentra en libros, revistas, internet, las mismas que nos garantizan la veracidad de la información; lo direccionamos a un trabajo ameno de escuchar y plantear interrogantes que serán analizadas por el conferencista y los asistentes.

Los trabajadores municipales serán beneficiados de este seminario, puesto que les permitirá actualizar sus conocimientos en materia laboral; Y a los empleados administrativos sujetos al código de trabajo les evitará incumplir la ley.

Además fomentará a partir de la difusión e interpretación de la ley la creación de un ambiente de respeto entre funcionarios y trabajadores municipales-
De manera indirecta permitirá el uso óptimo de recursos económicos de la institución sin desviarlos de su finalidad principal.

ESTRUCTURA DEL SEMINARIO TALLER

NORMAS:

El seminario taller estará sujeto a las siguientes normas:

- El conferencista expondrá las disposiciones legales.
Duración: 1 hora
- Análisis de casos concretos.
Duración 1 hora
- Debate de los participantes en el seminario taller.
Duración 1 hora.
- El debate estará dirigido por las egresadas de derecho: Piedad Zambrano Del Pezo y Genny Espinal Bailón.
- Para el debate se escogerá un representante por los trabajadores y uno por la parte empleadora.
- Cada representante podrá tener dos asesores especializados en materia laboral.
- El tiempo de participación durante el desarrollo del debate será de tres minutos.
- En caso de réplica tendrán un minuto.

CONTENIDO:

1. Análisis de normas laborales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador:
Art. 33 Art. 325 Art. 326 Art. 327 Art. 328
2. Análisis de normas jurídicas inmersas en el código de trabajo:
Art. 8 Art. 14 Art. 169 Art. 172 Art. 173 Art. 174 Art. 184 Art. 185 Art. 188 Art.189 Art. 192.
3. Tratados internacionales.- Organización Internacional del trabajo.

AGENDA DEL SEMINARIO TALLER “INDEMNIZACIONES LABORALES”

PRIMER DÍA:

Lugar: Ciudadela Universitaria. UPSE. “Ciudad de La Libertad”

Conferencista: Ab. Héctor Ramos Ricardo.

Profesor de Derecho Laboral de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Moderadoras: Piedad Zambrano Del Pezo y Genny Espinal Bailón, Egresadas de la escuela de Derecho.

HORARIO	ACTIVIDAD	TEMA
8:30 - 9:00	Acreditación	
9:00 - 10:00	Conferencia	Normas laborales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador:
10:00 – 11:00	Análisis de casos	Aplicación práctica referente a la transgresión de la Constitución de la República en materia laboral.
11:00 – 11:20	R E C E S O	
11:20 – 12:20	Debate	Transgresión de la Constitución en lo laboral
12:20 – 12:40	Conclusiones y recomendaciones.	

SEGUNDO DÍA:

Lugar: Ciudadela Universitaria. UPSE. “Ciudad de La Libertad”

Conferencista: Ab. Milton Zambrano Coronado MSc.

Profesor de Derecho Laboral.

Moderadora: Piedad Zambrano Del Pezo y Genny Espinal Bailón Egresadas de la escuela de Derecho.

HORARIO	ACTIVIDAD	TEMA
8:30 – 10:00	Conferencia	Análisis de normas jurídicas inmersas en el código de trabajo.
10:00 – 11:00	Análisis de casos	Aplicación práctica concerniente al incumplimiento del código de trabajo.
11:00 – 11:20	R E C E S O	
11:20 – 12:20	Debate	Incumplimiento del código de trabajo por parte de empleados y empleadores.
12:20 – 12:40	Conclusiones y recomendaciones.	

TERCER DÍA:

Lugar: Ciudadela Universitaria. UPSE. “Ciudad de La Libertad”

Conferencista: Ab. Arcesio Bustos A.

Especialista de Derecho Laboral.

Moderadoras: Piedad Zambrano Del Pezo y Genny Espinal Bailón Egresadas de la escuela de Derecho.

HORARIO	ACTIVIDAD	TEMA
8:30 – 10:00	Conferencia	Análisis jurídico de tratados internacionales.
10:00 -11:00	Análisis de casos	Tratados internacionales.- OIT.
11:00 – 11:20	R E C E S O	
11:20 – 12:20	Debate	Incumplimiento de tratados internacionales.
12:20 – 12:40	Conclusiones y recomendaciones.	

CONCLUSIONES

- La existencia real de casos de despido intempestivo, permite a ¹⁰⁹ los trabajadores tener el derecho a las indemnizaciones laborales que están tipificadas en la Constitución de la República del Ecuador.
- La necesidad de empleadores y empleados de conocer el contexto que abarca la ley laboral, para tener el derecho con verdadera justicia social de poder reclamar ante la autoridad Competente.
- El malestar existen en los trabajadores derivados de la falta de conocimiento de la política laboral llevada por el Gobierno Municipal de Salinas de casos especiales de despido intempestivo.
- Los funcionarios, empleados y trabajadores del Municipio de Salinas no concuerdan con los principios establecidos por la Autoridad Laboral, esto es por con la liquidación de sus haberes, esto hace que no se mantenga una paz laboral.
- El tema político sigue siendo una de las causales por las cuales los trabajadores de Gobierno Municipal de Salinas son cesados intempestivamente de sus funciones y que no tiene la oportunidad de desarrollar una estabilidad laboral adecuada.
- Este trabajo de investigación nos permitió establecer parámetros jurídicos que desembocan en la existencia de despido intempestivo en el Municipio de Salinas y que llevan a la necesidad del diseño de un Seminario Taller en donde los involucrados: Patronos y Trabajadores reciban la capacitación que le permitan sujetarse a las disposiciones existentes de la

Constitución y el Código de Trabajo y su relación con los Tratados Internacionales suscritos en el Ecuador y vigente en todo el mundo.

RECOMENDACIONES

Al analizar los datos obtenidos de la encuesta e investigación de los casos de despido intempestivo realizada por el Gobierno Municipal de Salinas, encontramos con que este tema es de vigencia actual, sin embargo nuestro aporte consiste en el diseño de un Seminario Taller. El análisis enfocado desde el punto de vista tanto del trabajador como del patrono sobre las leyes laborales permitirá cumplir con el propósito planteado, evitar el cometimiento de injusticias contra trabajadores, fomentar el respeto mutuo entre el talento humano que labora en la entidad, alerta a la parte empleadora en la necesidad de mantener la estabilidad laboral y en el caso de ser imprescindible el despido de los trabajadores, la forma de conducir la problemática laboral.

Las recomendaciones que realizamos

- Establecer el cumplimiento de los deberes y derechos de las leyes que rigen el desempeño laboral tanto de patronos como trabajadores., determinadas en el Seminario Taller.
- La difusión de deberes y derechos de los trabajadores al iniciar su desempeño como parte del Gobierno Municipal.de Salinas, están establecidas en la paz laboral

- Respeto a la estabilidad laboral de los trabajadores, es un indicador de las buenas relaciones que existe entre la Comunidad y las instituciones públicas.
- Que tanto trabajadores como los empleados que intervienen en la exposición de los temas de los seminarios sean especializados en el derecho laboral, que otorga la universidad de la vida, la misma que esta vigente en el desarrollo de las instituciones públicas.
- Que el tiempo del Seminario Taller sea de tres días., de acuerdo con la ley laboral
- Las opiniones vertidas por los trabajadores sean consideradas por el departamento de talento humano, con la finalidad de crear un ambiente adecuado de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

112

- ALBAN GÓMEZ ERNESTO. RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO. AÑO 2003.
- CERRILLO QUILEZ F.- MANUAL PRÁCTICO PARA EL DESPIDO DE TRABAJADORES.
- CODIGO DE TRABAJO LEGISLACION CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA AÑO 2006.
- CLIMENT BELTRÁN JUAN B.- DERECHO DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.
- DE LA CUEVA LUIS MARIO.- EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJADOR.
- DERECHOS LABORALES. CRITERIOS CONSTITUCIONALES Y JURIDICOS POR JULIO CÉSAR TRUJILLO V., 'DERECHO DEL TRABAJO, EN DOS VOLÚMENES, DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- DR. JULIO CESAR TRUJILLO EL SALARIO JUAQUIN VIERI AÑO 1976-2001.

- DRA. NELLY CHAVEZ DE BARRERA DERECHO LABORAL APLICADO. AÑO AGOSTO 2 DEL 2002.
- DERECHO LABORAL. CRITERIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS ESTUARDO GUALLE BONILLA. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. AÑO 2005.
- ESTUARDO GUALLE BONILLA. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. AÑO 2005. 113
- EL JUICIO ORAL LABORAL TEORÍA PRACTICA Y JURISPRUDENCIA EDICIONES CUEVA CARRIÓN. AÑO 2006.
- GUILLERMO CABANELLAS DE LAS CUEVAS EDITORIAL HELIASTRA. DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL AÑO 1997.
- LEY REFORMATORIA a la LEY No. 2003.13 QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES. LEY PROMULGADA EN EL REGISTRO OFICIAL NO. 260 DEL 27 DE ENERO DEL 2004.
- LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES. LEY NO. 2003.13, PROMULGADA EN EL REGISTRO OFICIAL NO. 146 DEL REGISTRO OFICIAL 29 DE DICIEMBRE 2010
- MIGUEL HERNANDEZ TERAN ANÁLISIS, DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA. AÑO 2004.
- SEGURIDAD JURÍDICA. ANÁLISIS, DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA. MIGUEL HERNANDEZ TERAN 2004.

- TRUJILLO JULIO CESAR, DERECHO DEL TRABAJO, TERCERA EDICIÓN, TOMO I, EDITORIAL QUALITY CIA. LTDA. QUITO, **2008.**

- UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA EL DESI ¹¹⁴ INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACIÓN 185 EDISON PATRICIO RIVAS RODRÍGUEZ. AÑO **2008.**

- VÁSQUEZ LÓPEZ JORGE, DERECHO LABORAL ECUATORIANO, DERECHO INDIVIDUAL, EDITORIAL JURÍDICA CEVALLOS, QUITO AÑO **2009.**

- INTERNET YAHOO. HOTMAIL, GOOGLE,
MONOGRAFÍAS.COM.

GRACIAS

No.	ÁREAS E INDICADORES	4	3	2	1
1	¿Considera usted que la Municipalidad de Salinas cumple sus obligaciones legales de acuerdo al Código de Trabajo?				116
2	¿La Municipalidad de salinas Concede a sus trabajadores los beneficios sociales establecidos en el Código de Trabajo?				
3	¿Considera Ud. que la Municipalidad de Salinas cuando despide al trabajador, lo indemniza de acuerdo al Código de Trabajo?				
4	¿La Municipalidad de Salinas tiene como política laboral afiliar al Seguro Social a sus trabajadores?				
5	¿Conoce usted si los trabajadores que laboran para el municipio de Salinas reciben los beneficios sociales Décimos: Tercero, cuarto, vacaciones?				
6	¿Conoce Ud. que los trabajadores de la Municipalidad de Salinas, reciben pagos por horas extraordinarias de acuerdo al Código de Trabajo?				
7	¿Conoce Ud. que la Municipalidad de Salinas ha cancelado todos los valores correspondiente al Despido Intempestivo sin previa demanda?				
8	¿Cree usted que Municipalidad de salinas respeta la estabilidad laboral de sus trabajadores de acuerdo al Código de Trabajo?				
9	¿La Municipalidad de Salinas dicta seminario de capacitación a sus trabajadores sobre los beneficios sociales estipula el Código de Trabajo?				
10	¿Conoce usted, si la municipalidad de salinas ha tenido demandas por el incumplimiento del Código de Trabajo?				
11	¿Cree Ud. que las indemnizaciones laborales pagadas por la Municipalidad de Salinas cumplen con lo que estipula el Código de Trabajo?				
12	¿Las indemnizaciones laborales que corresponde a los trabajadores municipales son liquidados de acuerdo a la ley?				
13	¿Las indemnizaciones laborales determinadas por la ley son acatadas por el Patrono?				
14	¿Las indemnizaciones laborales cuando el Patrono o ente Municipal cumple sus obligaciones son canceladas sus haberes de buena fe?				
15	¿Sabe Ud. que el Inspector de Relaciones Laborales, es la primera Autoridad que conoce cuando un trabajador es despedido?				
16	¿Sabe Ud. que el trabajador Municipal tiene derechos a las indemnizaciones laborales cuando es despedido?				
17	¿El trabajador Municipal cuando recibe sus haberes liquidados por el Inspector de Relacione laborales, cumple con lo dispuesto en la ley?				
18	¿Considera importante el conocimiento de sus derechos laborales de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo?				
19	¿La comunidad salinense se encuentra de acuerdo con la Municipalidad de Salinas cuando cumple con el Código de Trabajo?				

20	¿Sabe Ud. que el gobierno Municipal Salinense se preocupa en mejorar la calidad profesional a través de curso o seminarios?				
----	---	--	--	--	--

La Libertad, Enero del 2011

**Señor Ec.
Ec. Isidro Luque Cásares
Presente.-**

De mis consideraciones:

Conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitarle, muy comedidamente, su valiosa colaboración en la validación del instrumento a utilizarse en la recolección de datos sobre el **“APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN SALINAS”**.

Mucho agradeceré a usted seguir las instrucciones que detallan en las siguientes páginas, para lo cual se adjunta los objetivos, la matriz de la Operacionalización de variables y el instrumento.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle el testimonio de mi más distinguida consideración y estima.

Atentamente.

Piedad Zambrano y Genny Espinal

**Señor Ec.
Carlos Castillo
Presente.-**

De mis consideraciones:

Conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitarle, muy comedidamente, su valiosa colaboración en la validación del instrumento a utilizarse en la recolección de datos sobre el **“APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN SALINAS”**.

Mucho agradeceré a usted seguir las instrucciones que detallan en las siguientes páginas, para lo cual se adjunta los objetivos, la matriz de la Operacionalización de variables y el instrumento.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle el testimonio de mi más distinguida consideración y estima.

Atentamente.

Piedad Zambrano y Genny Espinal

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE “APLICABILIDAD DEL CÓDIGO 119 TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN SALINAS”.

1. Lea detenidamente los objetivos, la matriz de Operacionalización de variables y el cuestionario de opinión.
2. Concluir acerca de la pertinencia entre objetivos, variables, e indicadores con los ítems del instrumento.
3. Determinar la calidad técnica de cada ítem, así como la adecuación de éstos al nivel cultural, social y educativo de la población a la que está dirigido el Instrumento.
4. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.
5. Realizar la misma actividad para cada uno de los ítems, utilizando las siguientes categorías:

(A) Correspondencia de las preguntas del Instrumento con los objetivos, variables, e indicadores.

Marque en la casilla correspondiente:

- P** Pertinencia, o
NP No pertinencia.

En caso de marcar NP pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.

(B) Calidad técnica y representatividad.

Marque en la casilla correspondiente:

- O** Óptima
B Buena
R Regular
D Deficiente

En caso de marcar R o D, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.

(C) Lenguaje.

Marque en la casilla correspondiente:

- A** Adecuado
I Inadecuado

En caso de marcar I, justifique su opinión en el espacio de observaciones.



GRACIAS POR SU COLABORACIÓN
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

120

INSTRUMENTO DE VIABILIDAD

CORRESPONDENCIA DE ÍTEM – OBJETIVO, CALIDAD TÉCNICA Y LENGUAJE		
ÍTEM	CORR.	OBSERVACIONES
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		



Ec. Carlos Castillo Gallo, MSc.
VALIDADOR
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

121

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS, FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y
 TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DEL CATÓN SALINAS

ÍTEM	CONGRUENCIA		CLARIDAD		TENDENCIOSA		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

EVALUADO POR	APELLIDOS Y NOMBRES	C.I.	ENERO / 2011	FIRMA

	PROFESIÓN	CARGO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
--	-----------	-------	-----------	----------

122

LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN SALINAS



JEFE DEL DEPARTAMENTO FINANCIERO ¹²³







EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS





TRABAJADORES DEL MUNICIPIO EN JOSÉ LUIS TAMAYO

126







Glosario de Términos

128

- ❖ **DESAHUCIO:** Acto de despedir, por causas expresadas por la ley.

- ❖ **Despido Intempestivo:** En el derecho laboral se entiende por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.

- ❖ **CONTRATO:** Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes

- ❖ **DESPIDO:** Disolución del contrato de trabajo por el patrono o empleado.

- ❖ **AVISO:** Precaución, atención, cuidado.

- ❖ **DESPIDO IMPROCEDENTE:** Cuando no se acredita el incumplimiento alegado o cuando no se han cumplido las formalidades requeridas.

- ❖ **INDEMNIZACIÓN:** Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado.

- ❖ **IRREVOCABLE:** Lo que no cabe revocar o deshacer jurídicamente

- ❖ **IRRENUNCIABLE:** De renuncia imposible o prohibida.

- ❖ **FINIQUITO:** Remate, extinción, saldo de una deuda o cuenta. Acta pormenorizada elaborada ante el Inspector del Trabajo, en la que el trabajador deja constancia de los valores a él pagados por el empleador a la terminación de la relación laboral.