

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



## FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

### CARRERA DE DERECHO

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales  
y Juzgados de la República del Ecuador

#### TÍTULO

“El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los  
trabajadores extranjeros”

#### AUTORA

Diana Carolina Sinalín Tixe

#### TUTOR

AB. PAÚL ORLANDO PIRAY RODRIGUEZ. MSC.

Riobamba - Ecuador

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS



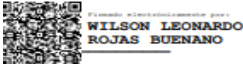
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros”

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, ratificado con sus firmas.

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL VEREDICTO DE LA INVESTIGACIÓN POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

	9.5	
Ab. Paúl Orlando Piray Rodríguez TUTOR	CALIFICACIÓN	FIRMA
	10	
Dr. Williams Buenaño MIEMBRO I	CALIFICACIÓN	FIRMA
	9	
Dr. Wilson Rojas MIEMBRO II	CALIFICACIÓN	FIRMA

NOTA FINAL: 9.5

## **PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA**

### **CERTIFICACIÓN**

Ab. Paúl Piray, docente de nivel pre-grado de la Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo.

### **CERTIFICO**

Que durante el desarrollo del presente proyecto investigativo titulado **“El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros”**, he realizado las actividades concernientes al acompañamiento y tutoría del estudiante Diana Carolina Sinalín Tixe tal como lo determina el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Por ello, sugiero se proceda con los trámites respectivos a fin de que la Srta: Diana Carolina Sinalin Tixe lleve a cabo la disertación del presente proyecto de investigación.

Riobamba, 15 de abril de 2021.

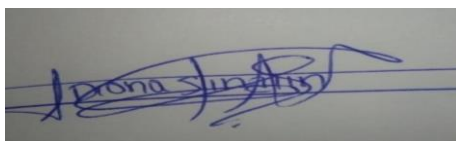


Ab. Paúl Piray

**TUTOR**

## **PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA**

Yo, Diana Carolina Sinalin Tixe, con cédula de ciudadanía No.060402025-5, declaro que soy responsable de los criterios, contenidos, ideas, conclusiones y recomendaciones emitidos en el trabajo de investigación titulado “**EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS**”, realizado previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, por lo tanto, es exclusiva responsabilidad del autor quien suscribe el presente escrito. Los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo



Diana Carolina Sinalin Tixe

**C.C. 060402025-5**

## **DEDICATORIA**

Dedico con todo mi corazón esta tesis a la única persona que conoce todo de mí, la persona que desde que me vio nacer día tras día ha salvado mi vida, solo como una verdadera madre lo sabe hacer la persona que siempre ha estado a mi lado y apoyado en cada paso que doy la persona que me ha enseñado el valor del esfuerzo y el no darse por vencidos ante cada obstáculo de la vida ,que ha sido la roca que sostiene a la familia la mujer que supo ser madre abuela y padre a la vez ; porque madre no es la engendra si no la que cría y da todo su amor le amo con mi vida y no habrá manera de pagarle todo lo que ha hecho por nosotros ,es la única persona que siempre confió en mí y apoyo cada paso en mi vida gracias por siempre estar a mi lado de manera incondicional .

Dedico esta tesis a mi mami Loli, con ella todo, sin ella nada le amo

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer primero a DIOS por su amor e infinita bondad por darme la oportunidad de vivir; a mi familia a Malki, por su apoyo y cariño incondicional , a mi mami Loli por ser el eje principal que guía mi vida que gracias a su amor cariño esfuerzo y dedicación he podido salir adelante siempre ha sido un ejemplo de madre ,abuela y sobre todo un hermoso ser humano querido por todas las personas que la conocen toda mi vida es gracias a ella , agradezco a mis amigos que durante la vida universitaria pude conocer y me brindaron su apoyo y cariño en cada momento difícil de la vida.

A mi alma mater que me abrió las puertas para poder educarme y formarme como una buena profesional agradezco también a mis maestros que con su guía cada día pude aprender cosas nuevas de esta noble profesión como es el ser abogado, agradezco también a las personas que llegaron a mi vida con un propósito y con cada experiencia y enseñanza sea buena o mala me ayudado con mi crecimiento como persona y ser humano; gracias a todos ustedes gracias por su apoyo cariño y comprensión

## ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA.....	I
VEREDICTO DE LA INVESTIGACIÓN POR PARTE DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL .....	II
PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA.....	III
PÁGINA DE DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA .....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
RESUMEN .....	IX
SUMARY O ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. Problema .....	4
1.2. Justificación.....	5
1.3. Objetivos .....	6
1.3.1. Objetivo general .....	6
1.3.2. Objetivos específicos .....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Estado del arte relacionado a la temática .....	7
2.2. Marco Teórico .....	9
2.2.1. Derechos Laborales .....	9
2.2.1.1. Definición, origen de los derechos laborales.....	9
2.2.1.2. Características del derecho laboral .....	10
2.2.1.3. Principios fundamentales .....	12
2.2.1.4. Ámbito de aplicación del Código de Trabajo.....	16
2.2.1.5. Definición de trabajador extranjero .....	19
2.2.1.6. Derechos del trabajador extranjero .....	20
2.2.2. El despido intempestivo .....	22
2.2.2.1. Antecedentes y definición de la terminación unilateral.....	22
2.2.2.2. Situaciones y características del despido intempestivo en el Ecuador .....	24
2.2.2.3. Indemnización por despido intempestivo.....	25
2.2.2.4. Procedimiento en la acción del despido intempestivo .....	26

2.2.3. El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros.....	28
2.2.3.1. Análisis jurídico del despido intempestivo a trabajadores extranjeros.....	28
2.2.3.2. Análisis jurídico de los derechos de los trabajadores extranjeros en la normativa ecuatoriana. ....	29
2.2.3.3. Estudio jurídico y doctrinario de los derechos de los trabajadores extranjeros en la normativa Internacional. ....	30
2.2.3.4. Análisis de casos de trabajadores extranjeros despedidos intempestivamente. .	31
2.3. Hipótesis .....	35
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>36</b>
3.1. Unidad de análisis.....	36
3.2. Métodos:.....	36
3.2.1 Método Lógico- Inductivo .....	36
3.2.2 Método analítico .....	36
3.2.3 Método Interpretativo: .....	36
3.3 Enfoque de la Investigación .....	37
3.4 Tipo de la investigación .....	37
3.5 Diseño de la investigación .....	38
3.6 Población de estudio .....	38
3.7 Tamaño de muestra.....	38
3.8 Técnicas de recolección de datos .....	39
3.9 Técnicas de análisis e interpretación de la información .....	39
3.10 Comprobación de la hipótesis .....	39
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>41</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>45</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>49</b>
<b>TABULACIÓN.....</b>	<b>49</b>
.....	63



## RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador establece que todos los ecuatorianos y los extranjeros que se encuentren dentro de nuestro territorio poseen los mismos derechos y obligaciones, a su vez ha reconocido al trabajo como toda actividad que ayuda a las personas al sustento de sí mismo y de su familia. Dentro de la normativa ecuatoriana vigente se busca precautelar los derechos de los trabajadores sean estos ecuatorianos o extranjeros.

El derecho laboral en el Ecuador ha previsto diversas formas de terminación de la relación laboral y ha establecido que la terminación de esta, sin justa causa, se constituye en despido intempestivo, por lo que el empleador deberá cancelar una indemnización al trabajador. Ante tal contexto en los últimos tiempos los empleadores ecuatorianos han decidido contratar ciudadanos extranjeros y vulnerar sus derechos aduciendo que por no ser legales no poseen derechos dentro de nuestro país.

La normativa internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias ha logrado establecer una clasificación de los extranjeros y son los documentados o en situación regular, se los considera de esta forma a quienes han sido autorizados a ingresar, a establecerse y a dedicarse a una actividad que sea pagada en dicho Estado siempre en relación y de conformidad con lo que establecen las leyes de cada territorio y los indocumentados o en situación ilegal son aquellos que no poseen la documentación pertinente para ingresar a un país.

Los trabajadores extranjeros que no poseen visa de trabajo poseen los mismos derechos que los trabajadores extranjeros legales, por lo que sus empleadores no pueden vulnerar sus derechos y en caso de que exista un despido sin justa causa puede iniciar cualquier acción legal ya sea en vía administrativa o judicial.

**Palabras Claves:** Derechos laborales, trabajador extranjero, despido intempestivo

## **SUMMARY O ABSTRACT**

The Ecuadorian Constitution establishes that all Ecuadorians and foreign aliens within the territory have the same rights. It has recognized work as any activity that helps people support themselves and their families. Within the current Ecuadorian regulations, the aim is to protect workers' rights, whether they are Ecuadorians or foreigners. Labor law in Ecuador has provided various forms of termination of the relationship. It has established that the termination of the employment relationship without just cause is constituted untimely dismissal for which the employer must pay compensation to the worker. Ecuadorian employers have decided to hire foreign citizens and violate their rights, arguing that they do not have rights within our country because they are not legal. International regulations on the protection of the rights of all migrant workers and their families have established a classification of foreigners. Foreigners are the documented or in a regular situation people. In this sense, those who have been authorized to enter are considered to establish themselves and dedicate themselves to an activity that is paid following what is established by the laws of each territory. Those who are undocumented or in an illegal situation are those who do not have the necessary documentation to enter the country. Foreign workers who do not have a work visa have the same rights as legal foreign workers, so their employers cannot violate their rights. In the event of dismissal without just cause, they can initiate any legal action either administrative or judicial.

Keywords: Labor rights, foreign worker, untimely dismissal

Reviewed by:

Msc. Adriana Cundar Ruano, Ph.D.  
ENGLISH PROFESSOR  
c.c. 1709268534

## INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo ha sido reconocido por los tratados internacionales como un derecho fundamental de las personas, el cual permite su desarrollo y tener una vida digna. En los últimos años el sistema económico a nivel mundial se ha visto afectado, por lo que el número de migrantes ha ido creciendo paulatinamente, han buscado migrar a países con un nivel económico valioso, como: España, Estados Unidos, Italia, etc.; el objetivo es llegar a estos países, ser empleados y ayudar a su familia. En tal escenario dichas personas extranjeras, que son contratadas en otros países enfrentan la realidad de no poseer la documentación legal para su ingreso o para realizar actividades económicas, por lo que se han visto afectados sus derechos.

En el año de 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo, la cual reflejo un apego por la justicia social y políticas económicas, durante varios estudios realizados por el Comité del Trabajo, se ha logrado establecer que el 73 % de migrantes son trabajadores, es decir existe alrededor de 244 millones de migrantes el cual equivale al 3.3 % de la población mundial. Los países de América latina forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratifican sus convenios esencialmente los Convenios Números 97, 143, 156 y 189 que hace alusión a la protección de los trabajadores migrantes.

En América latina en los últimos años se ha logrado divisar una gran afluencia de migrantes que buscan salir de sus países para posicionarse en otros a fin de encontrar fuentes de empleo que les permitan estabilizarse; a partir del año 2013 ciudadanos venezolanos han buscado refugio en países como Ecuador, Brasil, Colombia, Perú, puesto que las políticas económicas y el sistema monetario no les permite subsistir de manera digna en su país de origen.

El Estado ecuatoriano, garantiza derechos inherentes al ser humano, uno de los principales es el derecho al trabajo y las garantías básicas que los trabajadores y empleadores poseen. La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 manifiesta que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2019). El trabajo coadyuva a la realización personal, “el trabajador es un ente económico activo” (Grisolia, 2010, pág. 85), además de ello el poseer una fuente de

trabajo remunerado ayuda a solventar las necesidades básicas para sí mismo y su familia.

Es preciso aludir que el trabajador dentro del ámbito laboral por diversas situaciones está sujeto a inestabilidad laboral, en virtud de los escenarios económicos que atraviesa el mundo. En los últimos años se ha logrado divisar la gran afluencia de migrantes de nacionalidad venezolana que han buscado refugio en nuestro territorio, debido a la pavorosa situación económica que se vive en su país.

El Estado ecuatoriano ha abierto sus puertas para dar cabida a las personas que buscan refugio, pero con el transcurso del tiempo los extranjeros han decidido permanecer por lapsos indefinidos dentro de nuestro territorio y buscar una fuente de ingresos para solventar sus necesidades esenciales y han optado por ofertar sus servicios lícitos y personales.

Los empleadores valiéndose de la alta oferta laboral y por su desconocimiento, alegan que el trabajador extranjero no posee derechos dentro del Estado ecuatoriano, por encontrarse en un territorio distinto al de su nacionalidad, ante esta presunción errónea se puede mencionar que la Constitución establece en su artículo 9 que: “Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución.” (Constitución de la República del Ecuador, 2019). El Estado precautela los derechos de los extranjeros, en el ámbito social y laboral, es decir en caso de un despido intempestivo los trabajadores extranjeros pueden recurrir a un órgano jurisdiccional o administrativo para hacer respetar sus derechos.

Los derechos de los trabajadores son “una remuneración acorde al trabajo que se encuentran realizando, ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social” (Guerrón, 2001, pág. 66). Los empleadores no cumplen con los derechos mencionados que son inherentes a los trabajadores extranjeros, pues considera que no poseen igualdad de derechos que los trabajadores ecuatorianos y en caso de que los trabajadores extranjeros solicitan se respete sus derechos son despedidos intempestivamente.

Por lo expuesto la presente investigación tiene por objeto realizar un estudio crítico jurídico del despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros. Para lograr el objetivo del trabajo se llevó a cabo la

investigación de dos fases, una investigación documental-bibliográfica que permite analizar jurídica y doctrinariamente el problema a investigar; y a través de la aplicación de instrumentos de investigación se conoció el criterio de la población involucrada en la investigación, la misma que permite relacionarla con el contenido de la normativa ecuatoriana, para construir un nuevo conocimiento sobre lo investigado.

Por ser una investigación en la rama del derecho, la metodología a emplearse es la siguiente: el enfoque de la investigación es cualitativo, cumple con un procedimiento sistemático, que permite determinar causas y consecuencias del problema, el cual fue estudiado a través de los métodos: literal, sistemático, teleológico e histórico. Por los objetivos que se pretende alcanzar la investigación es de diseño no experimental debido a que se estudió el problema sin la manipulación de variables. La investigación se encuentra compuesta por 3 unidades que abarcan el derecho al trabajador doctrina sobre el despido intempestivo, y un análisis de casos y derechos de los trabajadores extranjeros con el fin de establecer la vulneración de derechos.

## **1. CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Problema**

La migración de personas es un fenómeno social, económico y político que se encuentra en los países de todo el mundo. Las personas deciden buscar países que posean fuentes de empleo, que les permita subsistir y ayudar a sus familias, los empleadores para contratarlos solicitan que tengan la documentación necesaria y así evitar problemas con el Estado, en caso de emplear personas en situación irregular, al darse cuenta, que no poseen visa de trabajo imponen condiciones precarias y limitan el derecho a reclamar lo que por ley les corresponde.

El problema radica en la inseguridad laboral a la que son sometidos los trabajadores extranjeros, debido a que los empleadores consideran que aquellas personas extranjeras, que no se encuentran legalmente establecidas en nuestro país y por ende no poseen los documentos en regla entre los cuales es indispensable la visa de trabajo que el Estado ecuatoriano otorga a los extranjeros que se encuentran en el país y quieren ejercer una actividad de índole laboral, no gozan de los derechos pro-operario ni de la protección que debe brindar el estado en consecuencia no pueden realizar ningún tipo de reclamo en el caso de que se efectúe el despido intempestivo, esta es la figura jurídica en materia laboral que el empleador utiliza para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral.

El Estado ecuatoriano precautela los derechos de todas las personas que se encuentran dentro de nuestro territorio sin importar la nacionalidad que posean, es importante mencionar que dentro del sistema laboral se debe tener en cuenta el principio fundamental al que hace referencia el tratadista Guzmán (2010) en su obra Estabilidad Laboral y Despido y manifiesta que “la estabilidad laboral aparece con la necesidad de que todo trabajador goce de permanencia en las relaciones de trabajo, lo que produce una seguridad a los trabajadores en tener la certeza que se respetara lo contractualmente acordado.” (pág. 14). La estabilidad laboral se ha visto afectada debido a diversas circunstancias como lo es la situación económica que atraviesa nuestro país.

El Código de Trabajo (2019) establece que “El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio” (Código de Trabajo). Es decir, en el caso de que el empleador decidiera terminar de manera unilateral la relación laboral deberá indemnizar a su trabajador sea este extranjero o no por el tiempo de servicio.

## **1.2. Justificación**

La situación económica que atraviesan muchos países ha accionado que varios ciudadanos se vean en la necesidad de salir de su lugar de origen en busca de nuevas oportunidades, tal es así que ciudadanos de diferentes países como Colombia, Venezuela, Chile entre otros, han llega a nuestro país cautivados por nuestro sistema económico, es decir la dolarización.

Los migrantes que llegan hasta nuestro país, buscan realizar cualquier actividad laboral para sobrevivir y ayudar económicamente a sus familias por lo que constantemente se exponen a los atropellos de sus empleadores, recibiendo sueldos inferiores a los que por ley les corresponde, horarios extendidos y realizar trabajos sin contar con la seguridad necesaria.

Dentro de nuestro país para poder acceder a un trabajo que cumpla con todos los beneficios que la ley ordena los trabajadores extranjeros deben poseer una visa de trabajo, al no poseer dicha documentación los empleadores los contratan bajo sus condiciones y en caso de no requerir de sus servicios los despiden intempestivamente sin indemnizarlos, por lo que se les perjudica económicamente y vulnera sus derechos

Como estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo y considerando que el Derecho se encuentra en constante cambio, es importante realizar esta investigación porque trata un problema jurídico en el cual intervienen derechos de los trabajadores extranjeros que se encuentran dentro de nuestro país y que no conocen la normativa legal que los ampara y por ende no realizan los reclamos pertinentes en la vía administrativa o judicial cuando son despedidos intempestivamente.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Realizar un análisis crítico jurídico del despido intempestivo y su influencia en los derechos de los trabajadores extranjeros y determinar mediante un estudio de casos la vulneración de derechos.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- ✓ Analizar los derechos de los trabajadores extranjeros que reconoce la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo.
- ✓ Establecer la naturaleza jurídica del despido intempestivo en la legislación ecuatoriana.
- ✓ Determinar mediante un análisis crítico jurídico de casos la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros.



## 2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Estado del arte relacionado a la temática

Tras la revisión de proyectos y referencias bibliográficas de varios autores, que guardan cierta similitud y relación con el presente proyecto investigativo: EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS, se ha podido establecer lo siguiente:

Napoleón Gregorio Arboleda Maquilón, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la Republica, presentó un trabajo investigativo titulado: EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR. (Arboleda, 2019) Indica que:

La terminación violenta y unilateral genera indemnizaciones por despido intempestivo u abandono del trabajo. El Trabajador con su actuación dentro del centro laboral, va adquiriendo conocimientos, se capacita, y en cierta forma se va ganando el derecho de continuar con esa función, se gana el puesto. Si no ha incumplido en sus tareas y obligaciones, si el empleado tiene derecho a seguir laborando en su puesto de trabajo. El despido intempestivo y el irrespeto a la garantía sindical, o la falta de observancia del plazo fijo, son sancionados con indemnizaciones. (pág. 27)

El autor, manifiesta que el despido intempestivo es una forma ilegal de dar por terminada la relación laboral, a su vez esta figura jurídica violenta el derecho a la estabilidad laboral, a causa de la terminación unilateral se produce en el trabajador perjuicios económicos y violación a sus derechos, en tal virtud la normativa legal vigente sanciona al empleador con el pago de una indemnización.

Leonardo Andrés Quintero Roccatagliata, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la Republica, presentó un trabajo investigativo titulado LA INEFICACIA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO (Quintero, 2017) Indica que:

Nuestra legislación laboral ecuatoriana ha sabido reconocer de manera plena los derechos a los trabajadores a tener una garantía de estabilidad laboral, la misma que

tiene como fin máximo, el dar una certeza al trabajador de que su fuente de trabajo no puede ser concluida por meras arbitrariedades del empleador. Por tanto, no debe haber duda alguna cuando se habla de la estabilidad laboral, se debe referir al convenio que existe entre el empleador y trabajador de ejecutar una labor determinada, que crea obligaciones para ambas partes; correspondiéndole al trabajador a desempeñar cierta actividad y, al empleador pagar una remuneración por la realización de dicha actividad. (pág. 29)

El autor manifiesta que el estado debe garantizar la estabilidad laboral a todas las personas que se encuentran dentro de nuestro territorio, a su vez la normativa legal vigente permite al trabajador tener la certeza que su empleo no se puede dar por terminado de manera arbitraria y le otorga al empleador la capacidad de dar por terminado de forma legal la relación laboral.

Erika Cristina Chuchuca Guazhco, para obtener el título de Abogada de los Tribunales de la República, presentó un trabajo investigativo titulado LA OPORTUNIDAD DE LA INDEMNIZACIÓN EN LOS CASOS DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL CASO ECUATORIANO (Chuchuca, 2019) Indica que:

El despido intempestivo transgrede la garantía de estabilidad laboral que posee todo trabajador a gozar de estabilidad. Esta clase de despido es espontáneo ante el evento de un incumplimiento calificado por la parte empleadora, sin que medie la notificación para su conocimiento. De esta manera, el despido se torna como un modo de extinción del contrato laboral extraordinario y unilateral. Se lo denomina también el despido sin justa causa, ya que se lleva a cabo cuando el empleador no lo haya invocado con anterioridad, es decir sin un previo aviso (pág. 17).

La autora manifiesta que el despido intempestivo extingue de manera unilateral el contrato de trabajo y a su vez esta figura jurídica afecta directamente al trabajador, toda vez que no existe previamente una notificación, en virtud de este, el empleador es condenado al pago de una indemnización por haber ocasionado un despido sin justa causa.

Martha Cecilia Araque García, para obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República, presentó un trabajo investigativo titulado: EXPLOTACIÓN LABORAL CONSENTIDA DE CIUDADANOS PERUANOS INDOCUMENTADOS QUE

LABORAN EN EL SECTOR MINERO DEL SUR DEL ECUADOR (Araque, 2014) manifiesta que:

La parte empleadora, al aprovecharse de la condición de indocumentado del ciudadano peruano al que contrata, con el fin de ahorrarse costos de mano de obra, y por lo tanto obtener un beneficio económico ilícito, actúa con dolo. Es probable, además, que sin el potencial beneficio que obtiene el empleador, o existiría motivación para contratarlo. (pág. 20)

Además, concluye que:

En cuanto al trabajador peruano su consentimiento está viciado por su situación de estado de necesidad, que le obliga aceptar condiciones que son desfavorables y comparación a trabajadores ecuatorianos. Estas condiciones hacen que consienta en renunciando a sus derechos. (pág. 20)

Los trabajadores extranjeros en condición de ilegales, es decir no portan la documentación necesaria para prestar servicios lícitos y personales en un territorio distinto al suyo, deciden someterse a cualquier condición laboral, en virtud de la necesidad económica que atraviesan y esto ha ocasionado que los empleadores recurran a mano de obra extranjera y por ende vulneran derechos, los salarios que perciben no son acordes a las actividades que realizan y además están propensos a que sean despedidos de forma intempestiva y a falta del desconocimiento por parte de los trabajadores no hacen las reclamaciones respectivas.

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1. Derechos Laborales**

#### **2.2.1.1. Definición, origen de los derechos laborales**

Los derechos de los trabajadores en palabras de reconocidos autores señalan que: Cabanellas (1993) “determina que el derecho laboral tiene por finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores” (pág. 83). Así también para Monesterolo (2020) en su obra Sistema Regulatorio de Empleados privados y obreros cita a Aczel que define al Derecho Laboral como “un conjunto de principios y normas que tienen el propósito de regular las relaciones jurídicas entre empresarios y

trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyendo normas del Derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes y de estas con el estado”. (pág. 32)

Bosio (2019) manifiesta que el Derecho Laboral es:

“Un conjunto de principios y normas positivas que regulan las conductas humanas individuales y colectiva” (pág. 43).

El derecho laboral es un derecho social que se origina de la necesidad de plantear una solución a la llamada “cuestión social o revolución industrial” que se ocasiono a finales del siglo XVIII en la cual se puso en situación de desventaja a los trabajadores, debido a un conflicto socio estructural puesto que se empezaron a contraponer los intereses de los medios de producción y quienes aportaban al trabajo independiente. Es preciso mencionar que el Derecho Laboral es amplio, con la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, protege y garantiza las modalidades de trabajo, en los ámbitos públicos, privados y autónomos.

#### **2.2.1.2. Características del derecho laboral**

El derecho laboral al ser un conjunto de principios y normas que tienen el propósito de regular las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores posee características entre las que constan:

**Nuevo:** Por cuanto el derecho laboral se encuentra en constante formación y expansión, es un derecho inacabado puesto que conforme la sociedad va cambiando este derecho tiende a acoplarse a la realidad social.

Esta característica permite que el derecho laboral, sea cambiante y evolucione de acuerdo con las necesidades y realidades que va demandando la sociedad, caso contrario llegaría un punto en que el derecho laboral quedaría obsoleto e inservible para aplicarlo en la sociedad, si es que no cambiara y se adaptara a las nuevas exigencias que cada día existe el desarrollo globalizado en el que nos encontramos.

**Garante y protector:** Forja circunstancias para el ejercicio de los derechos, además prevé mecanismos de protección para los trabajadores, siendo estos los más débiles en

la relación laboral. El derecho laboral busca compensar e igualar las diferencias existentes entre los medios de producción y quienes realizan actividades con su fuerza.

Esta característica es sumamente importante para el derecho laboral por cuanto se encarga de proteger y garantizar al trabajador, al ser la parte más débil e indefensa dentro del contexto laboral, requiere de esta protección especial, la cual se le conoce como “pro- operario” en beneficio o defensa del operario o en este caso puntualmente trabajador; aquello se debe a las desigualdades que a ocurrido a lo largo de la historia. Entre estos intervinientes de la relación laboral.

**Especial:** La normativa vigente en materia laboral se generó de manera independiente a los articulados del Código Civil, norma que regulaba anteriormente las relaciones laborales, en la actualidad es utilizado como norma supletoria.

Al ser un ámbito muy delicado y particular, refiriéndome al laboral, lógicamente necesitaba una normativa específica que regule su accionar, tanto para los trabajadores como los empleadores, por esta razón es que posee esta característica de especial, porque se le otorgó una normativa propia de la materia

**Mixto:** El derecho laboral regula el sistema público y privado, en virtud de que responde a un interés general, con normas imperativas aun cuando regule relaciones de naturaleza privada.

En cuanto a esta característica, hay que ser precisos en indica que, en efecto al hablar genéricamente de “derecho laboral” aquel regula tanto al ámbito público como privado, lo cual no implica que tengan la misma norma, pues en el caso del sector privado están amparados y regidos bajo el código de trabajo, mientras que el sector público se maneja bajo la normativa contenida en la Ley Orgánica del servicio público.

**Autónomo:** Posee sustantividad propia, en cuanto tiene su propio objeto (todas las modalidades de trabajo) y sujeto (trabajadores independientemente del ámbito en el que se desempeñen), así como principios y normativa específica. Es preciso manifestar que el derecho laboral posee interrelación con las demás ramas del derecho.

El derecho laboral, es autónomo e independiente, lo que implica que actúa de manera directa, pero en concordancia con otras normas, partiendo desde la Constitución, hasta otras normas de igual y mejor jerarquía.

**Rápida evolución:** Se acopla a cada uno de los cambios en la sociedad a fin de resguardar los derechos de los trabajadores.

Esta característica es muy importante ya que le permite al derecho laboral ir evolucionando y adaptándose a las nuevas necesidades que surgen en el ámbito laboral

**Inconcluso:** Busca nuevas formas que reparen el desajuste existente en la sociedad.

Esta característica permite que el derecho laboral pueda solucionar y brindar alternativas a los nuevos problemas que surgen en el ámbito laboral.

De forma general, las características del derecho laboral antes descritas, nos permiten conocer los avances efectuados a fin de proporcionar igualdad y reparar el desajuste social al que han estado sometidos los trabajadores, a raíz de la nueva perspectiva de los derechos humanos que se establecieron en la Constitución de la República del Ecuador se prevé el respeto a una vida digna lo cual se puede efectivizar a través del trabajo.

### **2.2.1.3. Principios fundamentales**

El derecho Laboral ha establecido varios principios a fin de precautelar los derechos del trabajador (nacional o extranjero) y del empleador. El jurista Alexis (2008) “determina que los principios son mandatos de optimización” (pág. 98). Del mismo modo el tratadista Pla Américo (1976) “define a los principios laborales como criterios que sustentan y caracterizan este derecho, es el verdadero fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo”. (pág. 56)

Dentro de los principios laborales encontramos a dos que son de vital importancia como el principio de supremacía de la realidad y el principio pro-operario o duda a favor del trabajador:

#### **Principio in dubio pro-operario**

El jurista Haro (2016) establece al principio pro-operario como:

En base a este principio las autoridades laborales, tanto administrativas como judiciales, deben optar, en caso de duda o conflictos de leyes, por aquella que más favorezca al trabajador; es decir que estamos frente a una deuda de derecho y no de hecho, para ello es de gran importancia que tanto los jueces como las

autoridades del Ministerio de Trabajo, apliquen un justo raciocinio y un criterio objetivo en busca de la tan ansiada justicia laboral. (pág. 76)

El jurista manifiesta que, la duda a favor del trabajador es un principio de vital importancia en la vía administrativa (Ministerio de Trabajo) o judicial (Unidad Judicial de Trabajo) el cual debe ser aplicado en caso de conflicto de normas. Del mismo modo la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 3 hace alusión al principio pro-operario y determinada que en caso de duda en materia laboral está siempre se debe aplicar en el sentido más favorable al trabajador, es decir se busca lo más favorable, en caso de que conflicto entre normas siempre se aplicara en el sentido más propicio al trabajador.

### **Principio de irrenunciabilidad**

El tratadista Márquez (1969), establece que irrenunciabilidad debe explicarse como “la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral” (pág. 105).

Al respecto el tratadista manifiesta que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles y que cualquier alegación en contrario de ello carecerá de eficacia jurídica, por lo que se debe entender que el principio de irrenunciabilidad está ligado directamente a los derechos laborales individuales y de las personas trabajadoras y detrás de estas personas todas sus familias. Al trabajador no se le puede obligar de ninguna manera que renuncie a algún derecho que se encuentran establecidos en los cuerpos legales de la legislación ecuatoriana.

Este principio cumple la labor de protección y blindaje para con los trabajadores y sus derechos, los cuales bajo ningún argumento o premisa son irrenunciables, esa circunstancia no está en discusión pues bajo ningún precepto pueden renunciar de ellos.

### **Igualdad y no discriminación**

La Constitución establece en el artículo 33 el principio de igualdad y no discriminación estos principios hacen referencia a la igualdad tanto formal, material y no discriminación y a su vez establece que todos los trabajadores pueden acceder a puestos de trabajo y en igualdad de condiciones, además se enfoca y establece que será

inconstitucional disminuir el pago de una remuneración a una persona por el mero hecho de tener alguna discapacidad ya sea física o intelectual.

### **Principio de estabilidad laboral**

La Constitución en concordancia con el Código de Trabajo precautelan el principio de estabilidad laboral, el cual le permite al trabajador poseer la certeza de que no va a ser despedido sin justa causa; por lo que, si una persona sufre un accidente laboral tiene el derecho a ser reintegrada a su lugar de trabajo y a mantener la misma relación laboral que mantenía antes de haber tenido el accidente. De igual manera se establece que el Estado garantizará y respetará el derecho de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Al referirnos al principio de estabilidad laboral, es menester retroceder la historia, a la revolución industrial, es decir la segunda mitad del siglo XVIII, pues en aquel tiempo los trabajadores eran obligados a laborar hasta 18 horas con una ínfima remuneración que no compensaba la actividad laboral, ante tal escenario cuando los trabajadores no estaban de acuerdo con esta situación y otro tipo de abusos e intentaban reclamar una condición más digna de trabajo los empleadores, procedían a despedirlos, ante tal abuso se va consolidando el principio de estabilidad laboral.

### **Principio de intangibilidad**

El principio de intangibilidad en materia laboral manifiesta que tanto los derechos, condiciones y beneficios que tiene el trabajador no pueden ser desmejorados. Este principio es considerado en todos los contratos de trabajo, esencialmente en el contrato colectivo en virtud de que las organizaciones sindicales en su gran mayoría disponen beneficios que los demás trabajadores.

Por ende, se consolida como tal en aquella modalidad de contratación colectiva pues a más de hacer referencia a que los derechos de los trabajadores no pueden ser disminuidos o mermados, con este principio lo que se busca es adoptar medidas para mayor ampliación y difusión acerca del respeto y mejoramiento de los derechos de los trabajadores, ya que estos son progresivos y como ya se abordó en apartados superiores es evolutivo y se va adaptando a las condiciones de vida actual, por ende bajo estas premisas los derechos de los trabajadores son intangibles.



### **Principio de primacía de la realidad**

Este principio hace alusión a la realidad de los hechos y que esto debe primar por sobre otras cosas, poniéndole de otro modo es la preminencia de lo real por sobre lo estipulado en un contrato. El jurista Toyama (2013) lo establece que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. (pág. 86)

En virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato.

### **Principio de libertad de asociación**

El principio de libertad asociación facultad a los trabajadores formen parte de asociaciones o sindicatos, la Constitución de la República y el Código de Trabajo garantiza el derecho a la libertad de asociación y manifiestan que los empleadores y trabajadores pueden asociarse libremente conforme a lo que establezca la ley, pero limita a los trabajadores en el sector público ya que en este caso los trabajadores estarán representados por una sola organización.

El principio de libertad de asociación tiene relación directa con el derecho de sindicalización, los trabajadores gozaran de protección contra actos discriminatorios que tengan como objetivo menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, recalca que ninguna persona trabajadora puede ser obligada contra su voluntad a pertenecer a una organización sindical que no sea de su agrado, en virtud de lo manifestado se debe entender que el principio de libertad de asociación es voluntad únicamente de la persona trabajadora.

### **Principio de inembargabilidad de la remuneración**

El principio de inembargabilidad de la remuneración hacer referencia a que toda remuneración deberá ser justa, y que esta deberá cubrir las necesidades básicas de la persona trabajadora como alimentación, vivienda, salud y educación suya y de las que formen parte de su núcleo familiar, será inembargable, excepto en el caso de pago de pensiones alimenticias.

La persona trabajadora recibirá periódica y permanente su remuneración teniendo en cuenta que es lo único con lo que puede sobrevivir, en el caso que esto no pasare se estarían atentando directamente contra él y los miembros de su familia ya que no tendrían manera alguna de poder subsistir, de esta manera se debe entender que los empleadores ni acreedores que persigan la remuneración de las personas trabajadoras pueden estar en contra de lo que manifiesta la Constitución de la República y el Código de Trabajo.

### **Principio de libertad de trabajo**

Este principio laboral manifiesta que, nadie puede ser obligado a trabajar contra lo que la persona trabajadora desee, el trabajador tiene que realizar su labor en una ocupación que sea libremente escogida por él y no por interpuesta persona. La libertad de trabajo y obligatoriedad son principios que van mancomunadamente y son complementarios, adicional a esto debemos tener en cuenta al hablar de “libertad de trabajo” se entiende como una decisión sin que nadie pueda obstaculizarle en ello, de este modo nadie puede ser obligado a trabajar contra su voluntad. La libertad de trabajo es una facultad que gozan todas las personas trabajadoras y de esta manera puedan desempeñarse en una actividad libremente escogida sin ningún tipo de amenaza o coacción.

#### **2.2.1.4. Ámbito de aplicación del Código de Trabajo**

El Código de Trabajo regula el trabajo dependiente y remunerado de empleados privados, obreros de instituciones del Estado e instituciones del derecho privado en las que haya participación mayoritaria de los recursos públicos y los artesanos no calificados, Monesterolo (2020) manifiesta que “la delimitación antes transcrita ha sufrido cambios como consecuencias de la enmienda constitucional, manifestando que a partir del 15 de diciembre de 2015 los obreros contratados por instituciones del Estado e instituciones de derecho privado que posean participación mayoritaria de recursos públicos se regulan por las normas del derecho administrativo es decir Ley Orgánica de Servidores Públicos” (pág. 54).

A partir del 21 de diciembre de 2015 y hasta la declaratoria de inconstitucionalidad de las referidas enmiendas, los obreros contratados para brindar servicio en el sector público se regularon por las normas del derecho administrativo, la declaratoria de inconstitucionalidad consta en sentencia N° 018-10-SIN-CC de 01 de agosto de 2018.

Con la declaratoria de inconstitucionalidad de las enmiendas se admitió el regreso de la dualidad de regímenes. Por la existencia de dicha dualidad se daba un trato desigual a los obreros que prestaban servicio en la misma institución, lo que se intentó modificar con la reforma, aunque de manera paulatina, por cuanto quienes fueron contratados antes del 21 de diciembre de 2015, se mantuvo el amparo del Código de Trabajo; esta regresión ahondó la inseguridad jurídica que generó reclamos y amplios debates respecto a sus alcances y efectos.

Es preciso manifestar que el Código de Trabajo también regula al artesano, considerándolo como el trabajador que desempeña una actividad manual. Este puede ser maestro de taller, pero para ello es necesario que cumpla con los requisitos establecidos para el efecto. El artesano autónomo ejerce su oficio por cuenta propia, no posee título de maestro ni taller. Su relación con el dueño de la obra se encuentra salvaguardada por el Código del Trabajo.

Los artesanos calificados poseen relación con operarios y aprendices, el cual es regulado por la Ley de Defensa del Artesano (1997), el cual exime de las obligaciones propias de los empleadores sujetos al Código de Trabajo, con excepción a jornadas, salarios vacaciones e indemnizaciones. (pág. 12)

Si no es artesano calificado, ni forma parte de un gremio interprofesional si está sujeto al Código de Trabajo, por lo que la oportuna calificación de artesano, pronunciada por la Junta Nacional de Defensa del Artesano, instituye el régimen jurídico aplicable a las relaciones laborales en las que interviene un artesano.

El Código de Trabajo no se ocupa del trabajo autónomo, como son:

- a. Los servicios profesionales que se regulan por el Código Civil
- b. Las actividades de independientes
- c. Las actividades de auto sustento y cuidado humano
- d. El trabajo que realizan los artesanos calificados que se regulan por la ley del Artesano
- e. Los pasantes que están sujetos a la Ley de Pasantes en el sector Empresarial y al Instructivo de pasantías expedido por el Ministerio de Trabajo
- f. De los servidores públicos que se encuentran sometidos a la Ley Orgánica del Servicio Público y a otras leyes del Derecho Administrativo

- g. De quienes, en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, ejercen actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, quien se sujetan a las leyes que regulan la administración pública, de conformidad con el numeral 16 del artículo 326 de la Constitución. (Monesterolo, 2020, págs. 14-15)

La distinción entre servidores públicos y obreros resulta indispensable para determinar el régimen jurídico aplicable. El Decreto Ejecutivo 225 que reforma al Derecho Ejecutivo 1701, establece criterios para diferenciar a los servidores públicos sujetos al Derecho Administrativo y la Ley Orgánica del Servicio Público, de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo. Así, encontramos que son servidores públicos, quienes realizan:

- **Actividades:** De representación, directivas, administrativas, profesionales
- **Funciones de:** Jefatura y Supervisión

Los trabajadores sujetos al Código del Trabajo que pasaron, por efecto del Decreto Ejecutivo 225 a ser regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público, conservaron derechos logrados en contratación colectiva (remuneración, retiro, jubilación si tenían 13 años o más de servicios). “Mientras que si pasaban de la Ley Orgánica del Servicio Público a ser amparados por el Código del Trabajo se les reconocía el tiempo de servicio”. (pág. 33)

Según el decreto 225, son trabajadores los empleados y técnicos que forman parte de procesos operativos, productivos o de especialización industrial. Otro criterio para determinar la legislación aplicable es la naturaleza de actividades, es decir sin ellas existe un privilegio del esfuerzo material sobre el intelectual, por lo que se consideran trabajadores a:

- a. Telefonistas, choferes
- b. Conserjes, auxiliares de enfermería y de servicios
- c. Operadores de maquinarias y equipo pesado e industrial
- d. Ayudantes y técnicos de actividades anteriores
- e. Guardias, personal de limpieza, mensajeros
- f. Recaudadores de recursos económicos del sistema de transporte
- g. Otras similares. (Decreto Ejecutivo 225, 2010)

### 2.2.1.5. Definición de trabajador extranjero

A fin de establecer el significado de la expresión trabajador extranjero es preciso desglosar la terminología, Cabanellas de Torres (2006) define al término trabajador como “Todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil aun cuando no logre el resultado.” (pág. 368)

Del mismo modo Goldstein (2008) en su Diccionario Jurídico Elemental define al trabajador como:

Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación. (pág. 65)

Cabanellas de Torres (2006) define al termino extranjero como “la persona que proviene de un país distinto” (pág. 189). Ossorio (2000) lo define como “persona que se encuentra transitoria o permanentemente en un país cuya nacionalidad no posee, por ser súbdito de otro país” (pág. 201), de las definiciones antes transcritas se puede deducir que trabajador extranjero es toda persona que realiza actividades útiles de trabajo en un país distinto al suyo con el objetivo de percibir una remuneración acorde a la labor encomendada.

Una vez que se ha dado la significación terminológica de aquella expresión, podemos acotar que el trabajador extranjero es aquella persona que presta sus servicios lícitos y personales, bajo condiciones que crean una relación laboral, con la particularidad de que dicha persona es originaria de otro país, distinto del que está ejecutando su actividad laboral

La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias del año 1990 en el artículo 5, realiza una clasificación:

- a) **Documentados o en situación regular:** Se los considera de esta forma o en situación regular siempre y cuando han sido autorizados a ingresar, a establecerse y a dedicarse a una actividad que sea pagada en dicho Estado

siempre en relación y de conformidad con lo que establecen las leyes de ese país y de los acuerdos internacionales de los cuales forme parte.

- b) **Indocumentados o en situación irregular:** es toda persona que no poseen toda la documentación necesaria para su internación legal, aunque la actividad que realizan no es aquella para la cual están autorizados.

El trabajador extranjero documentado o en situación regular es aquel que tiene una documentación legal de su ingreso, y que esta sea acorde a la actividad que desempeña o va a desempeñar, es decir la visa de trabajo. El trabajador extranjero indocumentados o en situación irregular es aquella persona que a pesar de tener autorización para ingresar a un Estado realiza una actividad que no es la determinada en la documentación que realizo para su ingreso, es decir no posee visa de trabajo.

#### **2.2.1.6. Derechos del trabajador extranjero**

Los cuerpos legales ecuatorianos protegen los derechos de las personas trabajadoras y de la misma forma de los trabajadores extranjeros, que a pesar de no ser ecuatorianas realizan labores que tienen por objetivo percibir una remuneración que sea acorde al trabajo realizado y de esta manera subsistir tanto él y su familia.

La Constitución de la República del Ecuador norma suprema dentro de nuestra legislación hace referencias a los derechos de las personas trabajadoras en general y establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, por lo que los trabajadores no pueden renunciar a un derecho que por ley les corresponde, el mismo cuerpo legal establece que los todas las “personas son iguales y gozaran de los mismos derechos y por lo tanto nadie podrá ser discriminado por su condición migratoria” (Constitución de la República del Ecuador, 2019), de esta forma haciendo clara referencia a los derechos que tienen los trabajadores extranjeros ya sean estos documentados o indocumentados.

#### **Derechos Constitucionales**

El artículo 9 de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008 establece que las personas extranjeras que se encuentren en nuestro territorio tendrán los mismos derechos que los ecuatorianos, por lo que tendrán los siguientes derechos:

**Derecho al trabajo:** Nuestra Carta Magna establece el derecho al trabajo en los artículos 33, 34, 325, 328 y el artículo 51 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana dichos articulados hace alusión exclusiva a que el Estado garantizara el respeto, dignidad, remuneraciones, retribuciones, derecho a la seguridad social, retribuciones justas y que todos estos derechos se regirán por los principios de solidaridad, universalidad, y equidad.

**Derecho a la educación:** El derecho a la educación es un derecho fundamental de todas las personas. Los artículos 26, 27, 28 y 29 nos indican que todas las personas pueden acceder a la educación sin ningún tipo de discriminación ya que esta es gratuita hasta el tercer nivel si lo quisiera y que el estado es quien es lo garantiza.

**Derecho a la Salud:** El derecho a la Salud, se encuentra contemplado en los artículos 32, 362, 363 y 365 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 52 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana, los artículos antes mencionados hacen alusión a que las personas extranjeras pueden acceder a los sistemas de salud y sobre la obligación en las que poseen las entidades públicas o privadas de brindar atención.

**Derecho a la protección:** Las personas extranjeras ya sean documentadas o indocumentadas tienen el derecho a acceder a la justicia y que esta se les sea proporcionada de forma gratuita y siempre con observación a las garantías básicas del debido proceso.

**Derecho a la movilidad:** La Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho a migrar de todas las personas y la obligación que tiene el Estado con las personas que por diferentes motivos han decidido abandonar el país.

#### **Derechos Laborales:**

El Código de Trabajo establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, partiendo de esto debemos entender que los trabajadores están sujetos a la irrenunciabilidad de derechos y que todas estas normas tienen un objetivo entre sí, que es la no vulneración de un derecho al trabajador por lo tanto cualquier estipulación será nula y carecerá de eficacia jurídica.

**Remuneración:** Se encuentra contemplado en los artículos 79, 111 y 113 del Código de Trabajo y manifiesta que a igual trabajo igual remuneración, no se admitirá

discriminación es decir que a cualquier persona ya sea nacional o extranjero se le tiene que cancelar un valor acorde a su labor realizada más beneficios de ley.

**Estabilidad:** El principio de estabilidad laboral es importante en virtud de la conservación del empleo y no permite ser despedido por su empleador sin justa causa, el contrato celebrado entre el trabajador y empleador es ley para las partes y se deberá respetar el tiempo estipulado para la prestación de servicios.

**Jornada:** La jornada laboral en nuestra legislación es de máximo ocho horas diarias y no podrá superar de 40 horas a la semana tal como lo determina el Código de Trabajo en el artículo 47 además se debe tener en cuenta que el empleador está en la obligación de brindar un descanso semanal al trabajador y que este sea remunerado.

**Vacaciones:** El trabajador tendrá derecho a gozar de 15 días de vacaciones anualmente de manera ininterrumpida posterior al primer año de servicios, en caso de que el trabajador no goce sus vacaciones estas deberán ser remuneradas conforme lo establece el Código de Trabajo.

**Seguro Social:** El Seguro Social es una obligación que tiene el empleador con el trabajador, es un derecho irrenunciable del trabajador la afiliación al IESS deberá ser desde el primer día de labores, tal como lo establece Código de Trabajo en los artículos 42 y 31.

**Indemnización por Despido Intempestivo:** La legislación ecuatoriana busca proteger los derechos de todos los trabajadores ya sean estos nacionales o extranjeros, por lo tanto, se ha previsto el pago de una indemnización por despido intempestivo en caso de que el empleador de por terminado el contrato de manera unilateral.

## **2.2.2. El despido intempestivo**

### **2.2.2.1. Antecedentes y definición de la terminación unilateral**

El despido intempestivo en nuestro país se remonta a la promulgación de la Constitución Política del Ecuador en el año 1945 el cual manifiesta en su artículo 148 literal m) que la privación del huasipungo será considerada como despido intempestivo, en el año de 1967 la Constitución es reformada y se estableció que las indemnizaciones por despido intempestivo son considerados como crédito privilegiado de primera clase,



bajo la misma índole de protección la reforma constitucional en el año 1978, determinó que la indemnización por despido intempestivo es un derecho reconocido al trabajador.

La reforma constitucional realizada en el año 1998 estipula que un elemento para determinar la indemnización por despido intempestivo será el porcentaje de utilidades además que los valores reconocidos como viáticos. El Código de Trabajo ecuatoriano plasma la figura del despido intempestivo a inicios del año 1978, se la creó para conceder garantías a los obreros y de esta forma regular la figura del despido intempestivo ya que, en esa época, la labor de la agroexportación lo motivó a realizarlo. La legislación ecuatoriana actual establece el derecho de los trabajadores a recibir remuneraciones justas, bajo el amparo de la ley laboral de la misma forma reconoce y señala al trabajo como un derecho, un deber social y un derecho económico.

El artículo 188 del Código del Trabajo vigente establece esta figura y manifiesta que la consecuencia del despido intempestivo por parte del empleador será el pago de una indemnización al trabajador de acuerdo con el tiempo que prestaba sus servicios laborales y basándose en el último salario percibido. La normativa ecuatoriana precautela el principio de estabilidad laboral en virtud de la conservación del empleo y no permite ser despedido por su empleador sin justa causa.

El tratadista Mayorga (2008) define al despido intempestivo:

“Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causal legal que lo ampare, o cuando existiendo causal legal no observe el procedimiento establecido en el Código de Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo”. (pág. 67)

Gonzales (1996), define al despido intempestivo como:

“La forma en que los empleadores pueden dar por terminado las relaciones laborales con un trabajador, sin que tenga que mediar ninguna razón, aviso o notificación”. (pág. 154)

De la misma forma, el jurista Espinoza (1987) define al despido intempestivo como:

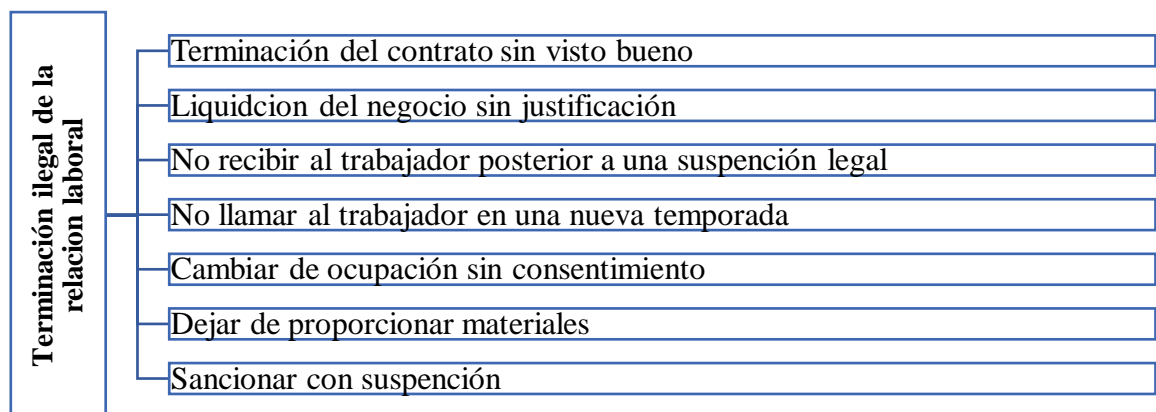
“La voluntad unilateral del empleador la que rompe el vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta”. (págs. 99-100)

Monesterolo (2020) manifiesta que” el despido intempestivo es la privación de realiza una actividad por voluntad unilateral del empleador, esta figura jurídica no se encuentra establecida como una causal de terminación del contrato de trabajo que enuncia el artículo 169 de código de la materia, por tratarse efectivamente de una terminación ilegal y contraria a los principios del Derecho Laboral”. (pág. 44)

El despido intempestivo es un acto unilateral realizado por el empleador para perjudicar los derechos del trabajador y dar por terminada la relación laboral de forma ilegal. Esta clase de despido se caracteriza por ser espontaneo e interrumpe el curso normal de las actividades del trabajador, al existir despido intempestivo el trabajador podrá reclamar una indemnización que el empleador deberá cancelar por ocasionar serios perjuicios debido a que su empleo es su fuente de ingresos y sostiene la economía de su familia, el despido intempestivo se sanciona a fin de proteger el derecho del trabajador a la estabilidad laboral.

#### 2.2.2.2. Situaciones y características del despido intempestivo en el Ecuador

La terminación de la relación laboral por voluntad unilateral o conocido como despido intempestivo se da por diversas situaciones, actos ejecutados por el empleador:



**FUENTE:** Código de Trabajo

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

El despido intempestivo posee características que son:

- a) **Es un acto unilateral del empleador.** - En virtud de que solamente se produce por la voluntad del empleador sin que participe de forma alguna el trabajador.

- b) **Es un acto recepticio.** - Para que pueda tener validez y eficacia depende que haya sido puesta en conocimiento de la parte contraria es decir el trabajador separado.
- c) **Es un acto constitutivo.** - No requiere cumplir formalidades ya que es decisión únicamente del empleador, de igual forma no debe ser propuesta en alguna instancia para que se consolide el efecto extintivo de la relación laboral.
- d) **Produce extinción contractual.** - El despido intempestivo da por terminada anticipadamente la relación laboral.

### 2.2.2.3. Indemnización por despido intempestivo

El Código de Trabajo determina que el empleador que despidiera intempestivamente a su trabajador será condenado al pago de una indemnización, cabe destacar que dentro de la naturaleza del despido intempestivo repercute un quebrantamiento en las relaciones laborales entre trabajador y empleador.

Para establecer el valor de la indemnización causada por despido intempestivo se debe tener en cuenta dos parámetros que son:

- ✓ El tiempo que el trabajador ha servido al empleador.
- ✓ El monto percibido como concepto de remuneración.

Tabla 1 Indemnización por despido intempestivo

<b>Tiempo de trabajo</b>	<b>Indemnización</b>
Hasta tres años	3 meses de remuneración
Más de tres años	1 mes de remuneración por cada año de servicio

**FUENTE:** Código de Trabajo

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

El artículo 188 establece que la fracción de un año será considerado como un año completo, la indemnización por despido intempestivo no podrá exceder de 25 remuneraciones en el sector privado y 300 salarios básico a los trabajadores de instituciones públicas reguladas al Código de Trabajo. Además, se ha establecido que el

trabajador prestó servicios por veinte años y menos de veinte y cinco años ininterrumpidamente tiene derecho al proporcional de la jubilación patronal.

El despido realizado en contra de dirigentes sindicales y mujeres en gestación o maternidad será considerado como ineficaz debido al principio de inamovilidad. En caso de que surta el despido intempestivo a estos entes de trabajo se pagará indemnizaciones especiales:

La mujer en gestación o maternidad y dirigente sindical que sea despedido tendrá derecho a ser reintegrada a su lugar de trabajo y al cobro de las remuneraciones que dejó de percibir los cuales serán cancelados con un recargo del 10%. Si el trabajador decide no ser reintegrado al lugar de trabajo posee el derecho de ser indemnizada con el equivalente a 12 remuneraciones.

#### **2.2.2.4. Procedimiento en la acción del despido intempestivo**

Debido a que el empleador ha conculcado los derechos del trabajador al dar por terminada la relación laboral unilateralmente, el trabajador podrá iniciar la acción por despido intempestivo ante uno de los Jueces de Trabajo. La reclamación por despido intempestivo se la puede realizar por la vía administrativa ante el Ministerio de Relaciones Laborales o la vía judicial ante un Juez de Trabajo.

**Procedimiento vía Administrativa.** - El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia en la página del Ministerio de Relaciones Laborales o con el formulario que para el efecto se requiere;

1. Se asignará un Inspector del Trabajo el mismo que deberá verificar en el término de un día si la denuncia cumple con todos los requisitos:
  - a) Si la denuncia está incompleta o no es clara el inspector deberá emitir un auto en el que requerirá se lo complete, concediéndole el término de 2 días para que subsane en su totalidad.
  - b) En caso de no cumplir con lo ordenado o no completar, se procederá al archivo del trámite.
2. Si la denuncia cumple con los requisitos previstos, en el término de un día mediante auto se requerirá información al empleador denunciado el cual tiene el

término de tres días para contestar. Dicho auto será notificado al correo electrónico proporcionado o el lugar donde se haya indicado.

3. La información proporcionada por el empleador será analizada por el inspector de trabajo y se convocará a una audiencia fin de llegar a un acuerdo con respecto a la indemnización.

### **Procedimiento vía judicial. -**

**Demanda. -** La acción de despido intempestivo inicia con la presentación de la demanda al juzgador competente dicho acto de proposición debe reunir los requisitos que establece el artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos:

Tabla 2 Contenido de la demanda

Contenido de la demanda	
1. Autoridad ante quien se la propone	8. Acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada
2. Generales de ley	9. Pretensión que se exige
3. Número de registro único de contribuyentes (RUC)	10. Cuantía
4. Nombres completos y lugar donde se le citara al demandado	11. Especificación del procedimiento
5. Fundamentos de hecho	12. Las firmas del actor y de su abogado patrocinador
6. Fundamentos de derecho	13. Los demás requisitos que las leyes de la materia determinen
7. Medios de prueba	

**FUENTE:** Código Orgánico General de Procesos

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

Cabe destacar que la demanda debe ser presentada en concordancia con lo establecido en los artículos 332, 333 del Código Orgánico General de Procesos el cual hace referencia al procedimiento sumario.

**Calificación a la demanda. -** Presentada la demanda el juzgador tiene 5 días término para calificar la demanda y observar que cumpla todos los requisitos que establece la ley, si cumple con los requisitos se ordena la citación, en caso de no cumplir con los

requisitos el juez ordenará completar o aclarar dentro del término de 5 días, bajo prevenciones que se no hacerlo se ordenará el archivo.

**Citación.** - Citada la parte demandada se le concede el término de quince días para contestar la demanda, a su vez exponer sus argumentos, excepciones previas en el caso que lo hubiere y reconvenirse.

**Contestación a la demanda.** - La contestación a la demanda debe reunir los requisitos establecidos en el art. 142 del COGEP y proponer excepción dentro de la contestación a la demanda se podrá reconvenir, cabe destacar que en materia laboral únicamente se admite la reconvención conexas.

**Calificación a la contestación a la demanda.** - El juzgador tiene 5 días término para calificar la contestación a la demanda y convocará a audiencia en el término de 30 días a partir de la contestación a la demanda.

## **Audiencia**

Tabla 3 Fases de la audiencia

<b>Primera fase</b>	<b>Segunda fase</b>
Saneamiento	Debate probatorio
Fijación de los puntos del debate	Alegato inicial
Conciliación	Práctica de la prueba
	Alegato final

**FUENTE:** Código Orgánico General de Procesos

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

De la decisión tomada en audiencia por parte del juzgador se puede interponer los que establece el artículo 251 del Código Orgánico General de Procesos estos son: aclaración, reforma, ampliación, revocatoria, apelación, casación y, de hecho. Cabe destacar que para que proceda la apelación esta debe ser pronunciada en forma oral dentro de la respectiva audiencia de primera instancia y esta será concedida con efecto suspensivo.

### **2.2.3. El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros**

A continuación realizare un breve análisis sobre el despido intempestivo y la vulneración de los derechos correspondiente a los trabajadores extranjeros.

#### **2.2.3.1. Análisis jurídico del despido intempestivo a trabajadores extranjeros**

Las circunstancias laborales de los trabajadores extranjeros son muy diferentes a las de un trabajador ecuatoriano, debido a que los empleadores consideran que tienen menos derechos y de esta forma se les vulneran principios constitucionales y laborales que están debidamente consagrados en nuestra legislación en varios cuerpos legales.

El hecho de ser extranjero, la necesidad que tienen de poder conseguir un trabajo que sea remunerado, poder subsistir juntos con su familia hacen que sean abusados laboralmente y que sus derechos y beneficios laborales no sean reconocidos por parte de los empleadores.

La acción que comúnmente los empleadores optan para dar por terminada una relación laboral con las personas trabajadoras extranjeras es el despido intempestivo, lo cual está prohibido por la Constitución de la República del Ecuador y sancionado en el Código de Trabajo, además de esto atenta directamente a un principio constitucional de estabilidad laboral.

Una de las características principales que tiene este tipo de acción en relación con los trabajadores extranjeros es la espontaneidad, puesto que la parte empleadora sin necesidad de aviso al trabajador extranjero decide dar por terminado sin ninguna causa. Con respecto a la indemnización que les correspondería a todos los trabajadores ya sean nacionales o extranjeros el Código de Trabajo lo ha resuelto de la siguiente manera, cuando haya un tiempo laboral de hasta tres años prestando sus servicios lícitos, la indemnización correspondiente será a tres meses de remuneración, y más de tres años con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que este exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

Los empleadores consideran que, los trabajadores extranjeros al ser de un país diferente a la nuestra, no tienen conocimiento de lo que esto implica o que no tienen los recursos necesarios y suficientes para poder interponer las acciones legales correspondientes,

partiendo de esto debemos tener en consideración que, las leyes que aplican en nuestro país son iguales para todas las personas que están dentro de nuestro territorio y además a esto que uno de los más altos deberes que tiene nuestro país es garantizar los derechos de todas las personas ya sean estas nacionales o extranjeras.

El trabajador extranjero al cual se le ha vulnerado derechos puede interponer la acción administrativa que se la realiza ante el Ministerio de Relaciones Laborales, siendo el Inspector de Trabajo el encargado de resolverla y llegar a un acuerdo conciliatorio o determinar la sanción, en el caso que no se pueda llegar a un acuerdo por la vía administrativa el trabajador extranjero puede realizar su reclamo por la vía judicial la cual se la realiza ante el Juez de Trabajo de la jurisdicción competente y de esta forma sus derechos laborales y al ser una persona trabajadora extranjera no sean violentados.

#### **2.2.3.2. Análisis jurídico de los derechos de los trabajadores extranjeros en la normativa ecuatoriana.**

La Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo establecen los derechos deben ser protegidos y aplicados a todas las personas que estén dentro de nuestro territorio. La Constitución manifiesta que las personas extranjeras gozarán de los mismos derechos y deberes que las personas ecuatorianas, dicho enunciado determina que los extranjeros que se encuentran en nuestro país podrán reclamar sus derechos al igual que una persona con nacionalidad ecuatoriana.

El derecho al trabajo se encuentra consagrados en los artículos 33 y 34 de la Constitución y determina que el deber del Estado es garantizar a las personas trabajadoras ya sean nacionales o extranjeros, el respeto a su dignidad y a una remuneración justa que sea acorde al trabajo realizado, el derecho a la salud lo encontramos en los artículos 32, 362, 363, 365, el derecho a la protección hace referencia a que todas las personas que crean que alguno de sus derechos han sido violentados pueden interponer sus acciones legales ante el órgano correspondiente y no se permita vulnerar sus derechos, el derecho a la movilidad humana permite que cualquier persona puede migrar a otro Estado y la protección que tiene que brindarles.

El Código de Trabajo reconoce derechos laborales para todas las personas incluyendo de las personas extranjeras, los derechos que se le reconoce son:



1. Derecho a una remuneración, ninguna persona podrá ganar por debajo del salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo
2. Derecho a tener una estabilidad laboral
3. Derecho a tener una jornada legal de trabajo
4. Derecho a vacaciones
5. Derecho a tener un seguro social y en el caso que hubiera un despido intempestivo una indemnización.

A la persona extranjera se le debe garantizar el derecho a una estabilidad laboral, los empleadores consideran que una persona extranjera goza de menos derechos que un trabajador nacional y está impedido a realizar las acciones correspondientes, de la misma manera el trabajador extranjero tiene que ser asegurado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día en que ingresa a laborar.

Cabe recalcar que los empleadores no reconocen los derechos de las personas trabajadoras extranjeras que prestan sus servicios por lo que muchas de las ocasiones los despiden de manera intempestiva sin reconocerles una indemnización por el tiempo de servicio, por desconocimiento los trabajadores extranjeros no proponen ninguna acción legal a fin de hacer prevalecer sus derechos.

### **2.2.3.3. Estudio jurídico y doctrinario de los derechos de los trabajadores extranjeros en la normativa Internacional.**

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), fue fundada en el año 1919 y realizada por representantes de varios países como Estados Unidos, Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Polonia, Reino Unido y Japón. Uno de los objetivos principales de la OIT es regular los derechos de las personas trabajadoras extranjeras y de la misma manera que no exista ningún trato discriminatorio para los extranjeros que por las circunstancias sociales y económicas han tenido que abandonar su país de origen y radicarse en una nación distinta a la suya.

La OIT ha definido al trabajo como un conjunto de actividades humanas, que pueden ser remuneradas o no, que producen servicios en una economía y que de esta forma satisfacen las varias necesidades que pueden existir en una comunidad, o a su vez los sustentos para los individuos.

La OIT ha realizado varios cambios con respecto a los derechos de los trabajadores extranjeros, en el año 1963 se estableció que una de las razones para dar por terminada una relación laboral es cuando al empleador así lo decidiera, tiempo después la misma organización establece que se han vulnerado varios derechos ya que existían despidos intempestivos y que los derechos de los trabajadores no estaban a la par de los de los empleadores y de esta forma no existe una estabilidad laboral.

Después de varios análisis la OIT emite el convenio 158 determina que cuando se termine una relación de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización y que esta deberá ser aplicada y fijada de acuerdo con las leyes vigentes de cada Estado. Además, la OIT existen varios instrumentos que otorgan y dan reconocimiento al trabajador extranjero y les otorgan varios derechos, tanto en el ámbito mundial como en el ámbito regional, europeo e interamericano, la Declaración Universal de Derechos Humanos manifiesta que toda persona tiene derecho a un trabajo, y que este debe ser de libre elección protección contra el desempleo, a no ser discriminada y formar parte de sindicatos siempre que sirvan en defensa de intereses.

El Convenio Internacional para la protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CTMF) se enfoca de manera especial en los derechos de las personas trabajadoras extranjeras y de sus familias. El convenio en mención resalta los derechos de las personas trabajadoras extranjeras dispone que los trabajadores migratorios deberán gozar de un trato igual al de las personas nacionales en cuanto a la remuneración, horas extraordinarias, horarios de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad y reconoce a los trabajadores migratorios el derecho a formar parte de sindicatos.

#### **2.2.3.4. Análisis de casos de trabajadores extranjeros despedidos intempestivamente.**

Tabla 4 Análisis Caso 1

<b>N. de proceso</b>	06352-2019-00003
<b>Acción</b>	Demanda laboral por despido intempestivo
<b>Actor</b>	Hermegs Oswaldo Rassa Mata

<b>Demandado</b>	Nelly Lorena Mancero Leiva
<b>Sentencia</b>	En audiencia única se realizó un acuerdo conciliatorio puesto que existió vulneración de derechos y despido intempestivo acordando cancelar USD 1.500 que se lo pagara de la siguiente manera: USD 500 al contado y los restantes mil dólares USD 1000 en 10 cuotas de USD 100 las cuales se cancelaran el día 24 de cada mes, dicho acuerdo fue aceptado por la parte actora y abogado por el juez.

**FUENTE:** Código Orgánico General de Procesos

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

Hermegs Oswaldo Rassa Mata ingreso a prestar sus servicios lícitos y personales como vendedor el 28 de febrero del 2018 hasta el 27 de octubre de 2018 sin que exista contrato escrito de trabajo, en un horario de lunes a sábado de 08:30 a 20:30 otorgándole una hora de descanso para el almuerzo. La empleadora le fijo una remuneración de USD 200.00 sin ningún beneficio de ley y además las remuneraciones no fueron canceladas de forma cumplida. El 27 de octubre del año 2018 a las 20h30 el señor Hermegs Rassa se encontraba en su lugar de trabajo denominado “EL MUNDO DEL ESTILISTA” la señora Nelly Mancero empleador le dijo que necesitaba hablar con él manifestándole que ya no era necesario que el siga trabajando ya que no tenía dinero y que a causa de eso se había atrasado en las remuneraciones, Hermegs Rassa le solicito que no le separe de su lugar de trabajo ya que era la única entrada de dinero que la tenía para poder subsistir.

El señor Hermegs Rassa acepto el despido del cual fue objeto y le solicito a su ex empleadora que le cancele los valores adeudados que eran de 8 meses ya que solo se le había cancelado de 4 meses y además se le cancele los valores acordes al momento de realizar el contrato verbal ya que se tenía que cancelar la cantidad de USD 386 y no los USD 200 que percibía mensualmente. El trabajador y la empleadora llegaron a un acuerdo de pago de los valores pendientes dicho acuerdo no se cumplió y la empleadora amenazo al trabajador por su condición de extranjero indocumentado e incluso con hacerlo deportar del país en el caso que intente denunciarla, posterior a esto se propuso la denuncia ante Inspectoría de Trabajo no llegando a ningún acuerdo y se acudió ante el juez de Trabajo de la ciudad de Riobamba

La indemnización fijada por el juez y aceptada por las partes se lo realiza en virtud de que el empleador violento el principio de estabilidad laboral que ampara a cada trabajador nacional o extranjero, además al ser un Estado Constitucional de derecho se hará prevalecer lo más favorable para el trabajador.

Se realizó una demanda laboral por despido intempestivo, del cual en la relación laboral no hubo contrato verbal como vendedor , desde el principio se vulnero los derechos del trabajador extranjero ya que su contrato fue de manera verbal y por los tanto no se cumplió con los parámetros que abarcan los derechos de los trabajadores como son el trabajo por ocho horas diarias en este caso trabaja doce horas todos los días se vulnero el derecho también a un salario justo ya que el trabajador ya que solo recibía 200 dólares y se le paga de manera impuntual ,en todo el tiempo de trabajo recibió solo 800 dólares y bag untaba por parte del empleador abusos y explotaciones laborales. El trabajador por parte de su empleador después del despido intempestivo recibió amenazas que lo iba a reportar en este caso hubo vulneración de derechos y despido intempestivo.

Tabla 5 Análisis caso 2

<b>N de Proceso</b>	06352-2018-00096
<b>Acción</b>	Pago de Haberes Laborales
<b>Actor</b>	Carlos Arturo Cardona Escobar
<b>Demandado</b>	Nelly Lorena Mancero Leiva
<b>Resolución Juez de Trabajo</b>	El Juez de Trabajo realiza un amplio análisis con respecto al caso en mención y parte del artículo 8 del Código de Trabajo. Por todo lo manifestado, el actor al no haber demostrado conforme a derecho todos los elementos que forman parte de un contrato de trabajo determino que no existió nexo contractual entre las partes. Por lo que se inadmitió la demanda propuesta.
<b>Resolución de la Corte</b>	La parte actora interpone recurso de apelación ante la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo el cual al avocar conocimiento

<p><b>Provincial</b></p>	<p>dentro de la presente causa centra el análisis en verificar si existió o no una relación laboral entre actor y demandado.</p> <p>El tribunal realiza un amplio análisis en referencia a la relación laboral entre el actor y el demandado y manifiesta que la accionada Nelly Mancero Leiva no ha demostrado la inexistencia de una relación laboral, sino que al contrario el actor a probado los términos del artículo 8 del Código de Trabajo y de esta forma la existencia de la relación laboral con la demandada y de esta forma se establece el nexo laboral entre las dos partes.</p> <p>El tribunal de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo acepta el recurso de apelación interpuesto por el señor Carlos Arturo Cardona Escobar y de esta forma Revoca la sentencia de primera instancia dictada por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Riobamba DR. Freddy Hidalgo Cajo, y acepta parcialmente la demanda propuesta en contra de la señora Nelly Lorena Mancero Leiva y dispone el pago a favor del actor señor Carlos Arturo Mancero Leiva los siguientes valores: Proporcional de Décimo Cuarto Sueldo (USD 219,33) ; Proporcional de Décimo tercer sueldo (USD 221,26) ; Vacaciones (USD 110,63); valores que totalizan la cantidad USD 551,24 cantidad a la que se le adicionara los intereses y el pago de honorarios de la defensa técnica del actor que es de \$60.</p>
--------------------------	---

**FUENTE:** Código Orgánico General de Procesos

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

Carlos Arturo Cardona Escobar el 10 de octubre de 2016 ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales en calidad de estilista y encargado de realizar compras en Colombia para la peluquería denominada “STYLOSS COLOMBIANO” la cual está ubicada en las calles Larrea 20-20 y Olmedo hasta el 12 de octubre del año 2017 mediante contrato verbal con la señora Nelly Lorena Mancero Leiva.

El horario establecido por la empleadora es de 09:00 a 20:00 de manera ininterrumpida de lunes a sábado sin descanso para el almuerzo ni tampoco pago de horas extras, percibiendo como ultima remuneración la cantidad de setecientos noventa y dos dólares.

El 12 de octubre del año 2017 se dio por terminada las relaciones laborales, ya que su ex empleadora señora NELLY LORENA MANCERO LEIVA lo comenzó a maltratar de una manera verbal diciéndole que es un ladrón, inútil a lo que el señor Carlos Cardona le dijo que no lo trate de esa manera ya que lo único que estaba el haciendo es trabajar, al día siguiente la señora dueña de la peluquería Nelly Mancero manifestó a una clientela que ya no trabaja para ella porque no tenía papeles y estaba de forma ilegal en el país. El señor Carlos Cardona acude ante el juzgado de trabajo de la ciudad de Riobamba e interponer una demanda a fin de que se condene a su empleadora al pago de los valores adeudados.

Dentro de el caso analizado se puede establecer la vulnerabilidad del trabajador extranjero, en virtud de no poseer visa de trabajo se los contrataba en condiciones precarias, es decir la remuneración mensual a percibir es inferior al salario básico unificado del trabajador en general no es afiliado al IESS y no recibía el pago de décimo tercero y cuarto sueldo, vacaciones, horas extraordinarias y suplementarias. Para los empleadores de nuestro país les resulta más fácil tener personal extranjero indocumentado puesto que les imponen condiciones distintas a los de los trabajadores nacionales. La Constitución de la República del Ecuador, los Tratados y Convenios Internacionales y varias leyes dentro de nuestro ordenamiento jurídico hacen énfasis en los derechos que les asisten a las personas trabajadores extranjeras y de igual manera establecen que de ningún modo estos pueden ser vulnerados.

### **2.3. Hipótesis**

El despido intempestivo vulnera los derechos de los trabajadores extranjeros.

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

### 3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación que se utilizó fue a los extranjeros que prestan sus servicios lícitos y personales en nuestro territorio específicamente en la ciudad de Riobamba con el fin de obtener mejores condiciones de vida y ayudar a sus familias y el despido intempestivo a los que se encuentran sujetos por el hecho de no poseer estabilidad económica.

### 3.2. Métodos:

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron el método lógico inductivo, analítico e interpretativo /interpretación literal, sistemática, teleológica e histórica.

#### 3.2.1 Método Lógico- Inductivo

Este método fue aplicado a fin de realizar un análisis de manera particular para llegar a conclusiones generales del tema planteado, es decir se analizaron casos en los que intervinieron trabajadores extranjeros con el fin de establecer la vulneración de derechos en cuanto al despido intempestivo al que son susceptibles por no poseer estabilidad laboral.

#### 3.2.2 Método analítico

La aplicación de este método permitió comprender y conocer aspectos teóricos y prácticos del despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros. Se investigó doctrina sobre el trabajador extranjero, lo que permitió realizar un análisis sobre el abuso y explotación laboral al que son sometidos los trabajadores extranjeros por parte de sus empleadores.

#### 3.2.3 Método Interpretativo:

**Interpretación literal.** - Se analizó y estudio los diferentes documentos jurídicos legales tales como Constitución, leyes, códigos, resoluciones, que ayuden aportar información acerca del trabajador extranjero y el despido intempestivo al que son susceptibles.

**Interpretación sistemática.** - Se analizó el texto de dichos documentos ut supra, con el contexto en el que está inscrito.

**Interpretación histórica.** - Se analizó la génesis de cada documento jurídico y su situación histórica con lo cual se logró determinar los acontecimientos que cursa cada etapa y periodo del tema a investigarse.

### **3.3 Enfoque de la Investigación**

El enfoque que se utilizó en la presente investigación fue cualitativo, pues fue apto y acorde para realizar la investigación en el campo de las ciencias sociales o de las ciencias no exactas o experimentales, acoplándose así al tema de investigación, se utilizará la recolección de datos, sin medición numérica para desarrollar y afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (Fernández Hernández, 2015, pág. 23) Lo cual permitió tener una idea general sobre el problema planteado, basado en características de lo investigado y proponer una posible solución

### **3.4 Tipo de la investigación**

Por los objetivos que se pretendió alcanzar la presente investigación se caracteriza por ser:

- Documental- Bibliográfica
- Descriptiva

#### **Documental-bibliográfica**

La investigación se realizó con el apoyo de fuentes bibliográficas en base a consultas de libros, códigos y textos artículos, ensayos y revistas que posean relación con el despido intempestivo al que son susceptibles los trabajadores extranjeros.

#### **Descriptiva**

La investigación fue de naturaleza descriptiva ya que fue estudiada a partir de diferentes tipos de documentos, normas del ordenamiento jurídico e investigaciones que se han desarrollado en el Ecuador.



### 3.5 Diseño de la investigación

Por la naturaleza, características y complejidad de la problemática la investigación fue de diseño no experimental, porque en el proceso de investigación no existió la manipulación intencional de las variables; y, se observó el problema tal como se da en su contexto.

### 3.6 Población de estudio

La población que intervino en la presente investigación estuvo conformada por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Riobamba, Inspectores del Trabajo de la provincia de Chimborazo y trabajadores extranjeros. (Según la referencia proporcionada por el Ministerio de Trabajo).

Tabla 6 Población involucrada en el trabajo investigativo

POBLACIÓN	NUMERO
Juez de la Unidad Judicial de Trabajo	1
Inspectores del Trabajo	5
Trabajadores extranjeros	5000
TOTAL	5006

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Diana Carolina Sinalin Tixe

### 3.7 Tamaño de muestra

Debido a que la población de la investigación es extensa, se requiere de la aplicación de la fórmula para la determinación de la muestra, exclusivamente en el ítem de los trabajadores extranjeros.

**n** = muestra  
**e<sup>2</sup>** = error admisible (0,10)  
**N** = Población

$$n = \frac{N}{e^2(N-1) + 1}$$

$$n = \frac{5000}{(0.10)^2(5000-1) + 1}$$

$$n = \frac{5000}{(0.01)(4999) + 1}$$

$$\frac{5000}{(49.99) + 1}$$

$$\frac{5000}{(50.99)}$$

$$n = \frac{5000}{50.99}$$

$$n = 98$$

En la presente investigación, la muestra se ha determinado en 98 involucrados a quienes se les aplicó una guía de encuesta.

### 3.8 Técnicas de recolección de datos

Para obtener la información referente al problema que se investigó se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

**Encuesta.** - Es una técnica de investigación que se utilizó como instrumento de investigación al cuestionario, en el presente trabajo de investigación las encuestas fueron aplicadas al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Riobamba, Inspectores del Trabajo de la provincia de Chimborazo y trabajadores extranjeros.

#### Instrumentos de investigación

- Guía de encuesta

### 3.9 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó técnicas lógicas, como cuadros y gráficos estadísticos.

La interpretación de los datos estadísticos se lo realizó a través de la inducción, el análisis y a la síntesis.

### 3.10 Comprobación de la hipótesis

Tabla 7 Comprobar hipótesis

Variable 1	El despido intempestivo
Variable 2	Derechos de los trabajadores extranjeros
Hipótesis	El despido intempestivo vulnera los derechos de los trabajadores extranjeros.
Comprobación de la hipótesis	El despido intempestivo es una figura jurídica utilizada por los empleadores para dar por terminada la relación laboral con su

	<p>trabajador sin justa causa; situación a la que están expuestos los trabajadores nacionales y extranjeros.</p> <p>Los empleadores que contratan personas extranjeras para que presten sus servicios lo hacen sin brindar los beneficios legales que les pertenece y debido la situación que atraviesan los trabajadores se someten a estas condiciones. Cuando el trabajador desde reclamar el alza salarial o que se reconozca horas extraordinario o suplementarias deciden dar por terminada la relación laboral.</p> <p>Con la aplicación de encuestas a trabajadores extranjeros se ha logrado establecer que los empleadores vulneran sus derechos laborales por considerar que al estar en un país ajeno no poseen derechos y tampoco subsistirá una demanda laboral, los trabajadores extranjeros en nuestro país necesitan visa de trabajo para poder realizar actividades laborales de forma legal, debido al costo de dicha visa han tenido de prestar sus servicios de forma ilegal.</p> <p>De las encuestas aplicadas a los inspectores el trabajo y el juez del trabajo se ha logrado establecer que frecuentemente se presentan denuncias por despido intempestivo en el Ministerio de Trabajo en el que los trabajadores extranjeros solicitan se les indemnice por no haberse respetado el principio de estabilidad laboral.</p>
--	---

**FUENTE:** Comprobación de la hipótesis

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Las encuestas tuvieron como propósito obtener información con un aval de veracidad, para la realización del presente proyecto investigativo, con fines eminentemente académicos y con el objetivo de contribuir a la academia, fue realizada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo, Inspectores del Trabajo y trabajadores extranjeros.

### ENCUESTAS TRABAJADORES

1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?

**Interpretación:** De las encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros el 90% de los encuestados manifiesta que NO conocen cuales con sus derechos como trabajadores y el 10% de los encuestados manifiesta que SI conocen cuáles son sus derechos.

2. ¿Considera que su empleador respeta sus derechos como trabajador?

**Interpretación:** De las encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros el 100% de los encuestados manifiesta que sus empleadores no respetan sus derechos laborales.

3. ¿Recibe remuneración justa por el trabajo que realiza?

**Interpretación:** De las encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros el 90% de los encuestados manifiesta NO reciben una remuneración justa y acorde al trabajo que realizan y el 10% de los encuestados manifiestan que SI reciben una remuneración justa y acorde a su trabajo.

4. ¿Considera usted que su empleador le otorga estabilidad laboral?

**Interpretación:** De las encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros el 90% de los encuestados manifiesta que sus empleadores NO les brindan seguridad laboral, puesto que existen días en los que no requieren de sus servicios y el 10% de los trabajadores manifiesta que SI poseen estabilidad laboral.

5. ¿Conoce usted la figura jurídica del despido intempestivo?

**Interpretación:** De las encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros el 90% de los encuestados manifiesta que no conocen la figura jurídica del despido intempestivo y el 10% manifiestan que Si conocen que es la figura jurídica del despido intempestivo.

6. ¿Sabe usted qué acción legal puede tomar en caso de ser víctima de despido intempestivo?

**Interpretación:** De las encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros el 100% de los encuestados manifiesta no conoce que acción tomar en caso de despido intempestivo.

## ENCUESTA JUEZ DEL TRABAJO

- ¿Considera qué es legal el despido intempestivo de un trabajador extranjero sin visa de trabajo?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada al Juez de Trabajo el 100% establece que NO es legal el despido intempestivo de un trabajador extranjero sin visa de trabajo.

- ¿Considera qué los empleadores deben verificar que el trabajador extranjero posee la visa de trabajo previo a la celebración de un contrato?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada al Juez de Trabajo el 100% establece que el empleador debe verificar que un trabajador extranjero posea visa de trabajo previo a la celebración de un contrato de, puesto que así se evitaría se conculquen los derechos.

- ¿Dentro de su despacho ha logrado verificar qué trabajadores extranjeros hagan reclamaciones por despido intempestivo?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada al Juez de Trabajo el 100% establece que dentro de su despacho que varios trabajadores extranjeros que poseen visa de trabajo o los que no poseen visa de trabajo han realizado reclamaciones por despido intempestivo.

- ¿Señor Juez dentro de la tramitación de procesos de su unidad judicial ha existido indemnizaciones por despido intempestivo a trabajadores extranjeros?

**Interpretación:** De la encuesta aplicada al Juez de Trabajo el 100% establece que dentro de su despacho se han tramitado procesos de despido intempestivo y se ha sancionado al empleador con el pago de indemnización a trabajadores extranjeros.

## ENCUESTA INSPECTORES DEL TRABAJO

- ¿Existen denuncias por despido intempestivo que hayan propuesto trabajadores extranjeros?

**Interpretación:** De las encuestas aplicadas a los Inspectores del Trabajo se ha establecido que el 100% de los encuestados manifiestan que dentro del Ministerio de Trabajo existen varias denuncias propuestas por trabajadores extranjeros.

- ¿Las denuncias propuestas por trabajadores extranjeros tienen la misma importancia que las propuestas por ecuatorianos?

**Interpretación:** De las encuestas aplicadas a los Inspectores del Trabajo se ha establecido que el 100% de los encuestados manifiestan que las denuncias propuestas ante el ministerio de trabajo poseen la misma validez que las denuncias propuestas por trabajadores ecuatorianos.

- ¿Considera qué es procedente la denuncia propuesta por un trabajador extranjero que no posee visa de trabajo?

**Interpretación:** De las encuestas aplicadas a los Inspectores del Trabajo se ha establecido que el 100% de los encuestados manifiestan que si procede una denuncia en el ministerio de trabajo propuesta por un extranjero que no tiene visa de trabajo.

- ¿Se da continuidad a las denuncias propuestas por trabajadores extranjeros?

**Interpretación:** De las encuestas aplicadas a los Inspectores del Trabajo se ha establecido que el 100% de los encuestados manifiestan que dentro del Ministerio de Trabajo se da trámite a todas las denuncias propuestas.

## CONCLUSIONES

- Los trabajadores extranjeros que se encuentran en nuestro país poseen los mismos derechos que los ecuatorianos, sin importar si poseen o no sus documentos legalizados. El Estado ecuatoriano busca precautelar que los trabajadores nacionales y extranjeros sean respetados en igualdad de condiciones, tal es así que si los trabajadores extranjeros no poseen visa de trabajo no se les puede vulnerar sus derechos.
- El derecho laboral ecuatoriano precautela de manera íntegra la estabilidad laboral para cada una de las personas que prestan servicios bajo relación de dependencia, es decir los trabajadores nacionales o extranjeros tiene la seguridad de un trabajo y una remuneración la cual es garantizada en base a la aplicación de las normas vigentes ,es importante el estudio del despido intempestivo debido a que esto nos permite y nos permitirá tener en conocimiento más claro desde la realidad que se vive, también es importante conocer las normativas que amparan en estos casos y precautelar derechos fundamentales del trabajador.
- De acuerdo al análisis realizado, se puede manifestar que la situación económica por la cual atraviesan los estados, han provocado que muchos ciudadanos extranjeros se encuentren en nuestro país en busca de un progreso económico; hoy en día en nuestro país existen trabajadores extranjeros los cuales no tiene una remuneración justa por su condición ;Este estudio también permitió conocer que la vulneración de derechos de trabajadores extranjeros es común y se da en base al desconocimiento de la ley e ignorancia del hombre ,cuando los trabajadores realizan reclamos los despiden de manera intempestiva es por eso que mediante el estudio de casos he determinado que existe muchas falencias sobre la vulneración de derechos de trabajadores extranjeros .



## RECOMENDACIONES

- Los derechos de los trabajadores progresan paulatinamente, por lo que es importante informar a los empleadores y trabajadores nacionales y extranjeros sobre los derechos que la normativa ecuatoriana y los tratados internacionales precautelan; a su vez se debe dar seguimiento a los empleadores que contratan este tipo de trabajadores a fin de establecer si se respeta los derechos con los que cuentan los mismos.
- Se recomienda al Ministerio de Trabajo realice capacitaciones a los empleadores registrados en el sistema SUT a fin de que conozcan los principios reguladores del Derecho Laboral y precautelen el principio de estabilidad laboral, a su vez informar que la terminación de la relación laboral sin justa causa genera al trabajador el pago de una indemnización.
- Se recomienda que a través de la Asamblea Nacional se promueva la promulgación de una ley que precautele los derechos de los extranjeros que se encuentran en nuestro país, incluyendo los derechos y principios laborales que los ampara a fin de dar cumplimiento con lo establecido en la Constitución de la Republica del Ecuador, teniendo en consideración que buscan refugio en nuestro territorio puesto que en su país no poseen las garantías de un trabajo bien remunerado una vida digna, es por ello que nuestro país necesita más leyes que garanticen el bienestar de los ciudadanos extranjeros .

#### 1.4.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Código de Trabajo. (2019). Quito-Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2019). Quito - Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- Constitución de la República del Ecuador. (2019). Quito-Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- Decreto Ejecutivo 225. (2010). Quito-Ecuador: Registro oficial.
- Ley de Defensa del Artesano. (1997). Quito Ecuador: Registro Oficial 71 de 23-may.-1997.
- Orgnización Muldial del Trabajo. (2017). Obtenido de Orgnización Muldial del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang--es/index.htm>
- Alexis, R. (2008). Teoria de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Politicos y Constitucionales.
- Araque, M. C. (2014). Explotacion laboral consentida de ciudadanos peruanos indocumentados que laboran en el sector minero del sur del Ecuador. Universidad de las Americas.
- Arboleda, N. G. (2019). Despido intempestivo y su incidencia en la estabilidad laboral del trabajador. Babahoyo-Ecuador: UTB.
- Bosio, R. (2019). Lineamientos básicos del Derecho Social. Córdoba-Argentina: Editorial Advocatus.
- Cabanellas de Torres, G. (2006). Diccionario Juridico Elemental. Buenos Aires: Heliasta.
- Cabanellas, G. (1993). Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta S.R.L.
- Chuchuca, E. C. (2019). La oportunidad de la indemnizacion en los casos de despido intempestivo en el caso ecuatoriano. Guayaquil-Ecuador: UCSG.
- Espinoza, G. (1987). Práctica Enciclopedia Juridica. Volumen I, Vocabulario Juridico. Quito: Instituto de Informatica Legal.
- Fernández Hernández. (2015). Enfoques de la investigación. Quito-Ecuador.
- Goldstein, M. (2008). Diccionario Juridico Consular Magno, Sexta Edicion Actualizada. Bogota - Colombia: Dibrena Editorial, El Foro de la Justicia.
- Gonzales, C. (1996). Practica Laboral. Edino.
- Grisolia, J. (2010). Manual de Derecho Laboral. Argentina: AbeledoPerrot.
- Guerrón, S. (2001). Principios Constitucioanles del Derecho del trabajo y Flexibilidad Laboral. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

- Guzmán, J. (2010). Estabilidad Laboral y Despido. Quito - Ecuador: Totta.
- Haro, J. (2016). Derecho individual del trabajo. Lima: Ediciones Legales.
- Hernández, M. (1969).
- Mayorga, J. (2008). Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral . Cuenda: Ediciones CARPOL.
- Mercenaro Frers. (1995). El trabajo en la nueva constitucion. Lima: Cultural Cuzco Editores.
- Monesterolo, G. (2020). Sistema Regulatorio de empleados privados y obreros. Quito-Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ossorio, M. (2000). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Obtenido de Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales:  
[https://campusacademica.rec.uba.ar/pluginfile.php?file=%2F613288%2Fmod\\_resource%2Fcontent%2F0%2FDiccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Políticas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf](https://campusacademica.rec.uba.ar/pluginfile.php?file=%2F613288%2Fmod_resource%2Fcontent%2F0%2FDiccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Políticas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf)
- Pla Americo. (1976). Principios del Derecho. Buenos Aires: Ediciones de Palma.
- Quintero, L. A. (2017). La ineficiencia del despido intempestivo en el derecho laboral ecuatoriano. Guayaquil-Ecuador: UCSG.
- Torres, S. (2018). Los derechos humanos laborales. Mexico: Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos.
- Toyama Jorge. (2013). Guia Laboral. Lima: el Buho.

## ANEXOS

### TABULACIÓN

Las encuestas tuvieron como propósito obtener información con un aval de veracidad, para la realización del presente proyecto investigativo, con fines eminentemente académicos y con el objetivo de contribuir a la academia, fue realizada al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo, Inspectores del Trabajo y trabajadores extranjeros.

#### ENCUESTAS TRABAJADORES

##### 1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?

Tabla 8 Pregunta N 1 encuestas de trabajadores extranjeros

<b>1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador?</b>		
<b>SI</b>	10	10%
<b>NO</b>	88	90%
<b>TOTAL</b>	98	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros

AUTOR: Diana Carolina Sinalin Tixe



Ilustración 1 Pregunta N 1 encuestas de trabajadores extranjeros

##### 2. ¿Considera que su empleador respeta sus derechos como trabajador?

Tabla 9 Pregunta N 2 encuestas de trabajadores extranjeros

<b>2. ¿Considera que su empleador respeta sus derechos?</b>		
<b>SI</b>	0	0%
<b>NO</b>	98	100%
<b>TOTAL</b>	98	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

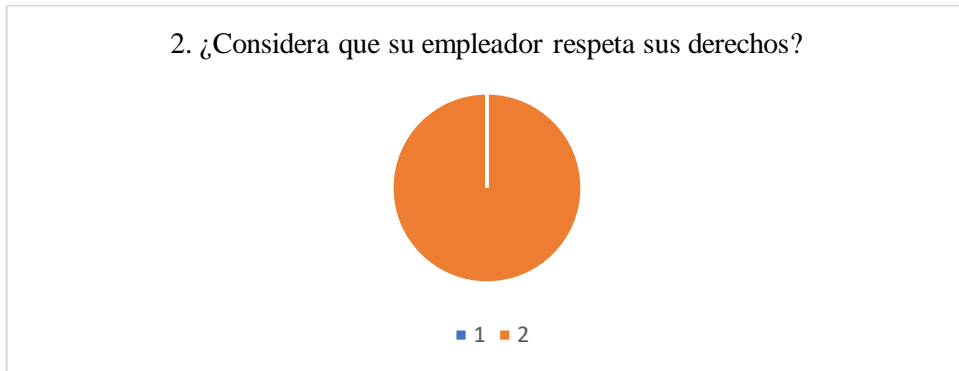


Ilustración 2 Pregunta N 2 encuestas de trabajadores extranjeros

3. ¿Recibe remuneración justa por el trabajo que realiza?

Tabla 10 Pregunta N 3 encuestas de trabajadores extranjeros

<b>3. ¿Recibe una remuneración justa por el trabajo que realiza?</b>		
<b>SI</b>	10	10%
<b>NO</b>	88	90%
<b>TOTAL</b>	98	100%

**FUENTE:** Encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe



Ilustración 3 Pregunta N 3 encuestas de trabajadores extranjeros

4. ¿Considera usted que su empleador le otorga estabilidad laboral?

Tabla 11 Pregunta N 4 encuestas de trabajadores extranjeros

<b>4. ¿Considera usted que su empleador le otorga estabilidad laboral?</b>		
<b>SI</b>	10	10%
<b>NO</b>	88	90%
<b>TOTAL</b>	98	100%

**FUENTE:** Encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros

AUTOR: Diana Carolina Sinalin Tixe

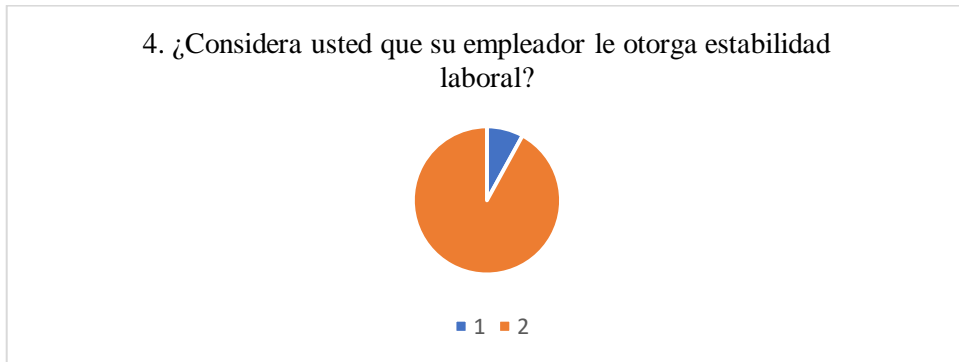


Ilustración 4 Pregunta N 4 encuestas de trabajadores extranjeros

5. ¿Conoce usted la figura jurídica del despido intempestivo?

Tabla 12 Pregunta N 5 encuestas de trabajadores extranjeros

<b>5. ¿Conoce usted la figura jurídica del despido intempestivo?</b>		
<b>SI</b>	10	10%
<b>NO</b>	88	90%
<b>TOTAL</b>	98	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros

AUTOR :Diana Carolina Sinalin Tixe

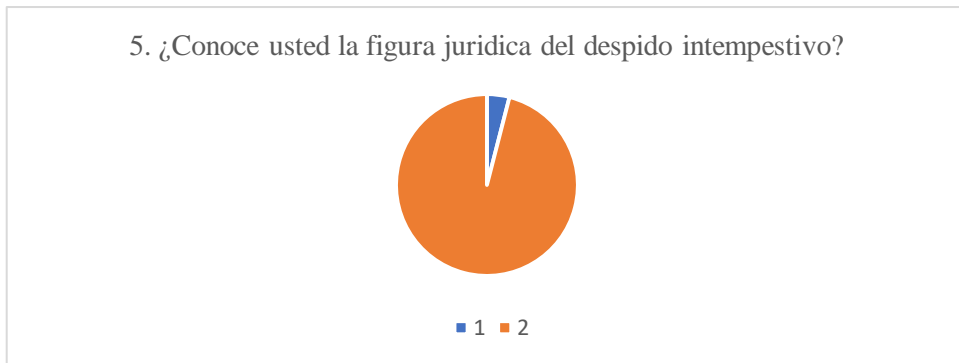


Ilustración 5 Pregunta N 5 encuestas de trabajadores extranjeros

6. ¿Sabe usted qué acción legal puede tomar en caso de ser víctima de despido intempestivo?

Tabla 13 Pregunta N 6 encuestas de trabajadores extranjeros

<b>6. ¿Sabe usted qué acción legal puede tomar en caso de ser víctima de despido intempestivo?</b>		
<b>SI</b>	0	0%
<b>NO</b>	98	100%

<b>TOTAL</b>	98	100%
--------------	----	------

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores extranjeros

AUTOR: Diana Carolina Sinalin Tixe

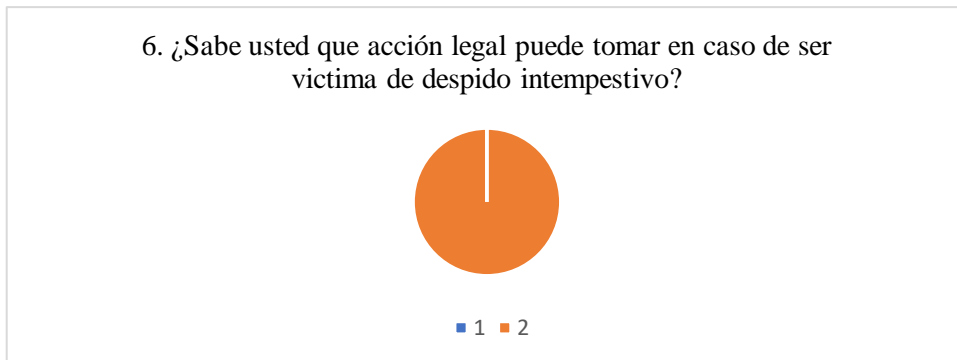


Ilustración 6 Pregunta N 6 encuestas de trabajadores extranjeros

## ENCUESTA JUEZ DE TRABAJO

1. ¿Considera qué es legal el despido intempestivo de un trabajador extranjero sin visa de trabajo?

Tabla 14 Pregunta N 1 encuesta a un juez de trabajo

<b>¿Considera qué es legal el despido intempestivo de un trabajador extranjero sin visa de trabajo?</b>		
<b>SI</b>	0	0%
<b>NO</b>	1	100%
<b>TOTAL</b>	1	100%

**FUENTE:** Encuestas aplicadas al juez de trabajo

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

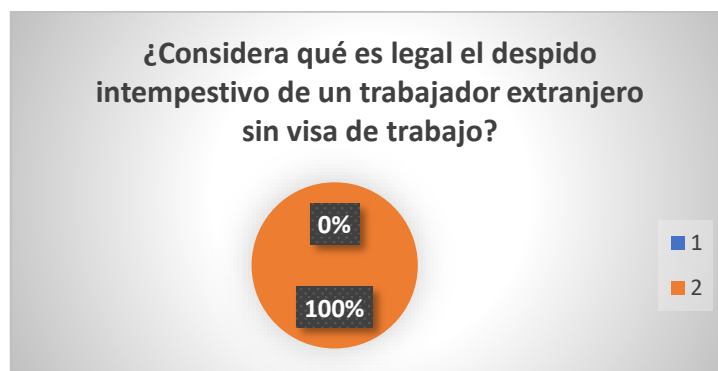


Ilustración 7 Pregunta N 1 encuesta a un juez de trabajo

2. ¿Considera qué los empleadores deben verificar que el trabajador extranjero posee la visa de trabajo previo a la celebración de un contrato?

Tabla 15 Pregunta N 2 encuesta a un juez de trabajo

<b>¿Considera qué los empleadores deben verificar que el trabajador extranjero posee la visa de trabajo previo a la celebración de un contrato?</b>		
<b>SI</b>	1	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	1	100%

**FUENTE:** Encuestas aplicadas al juez de trabajo

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe



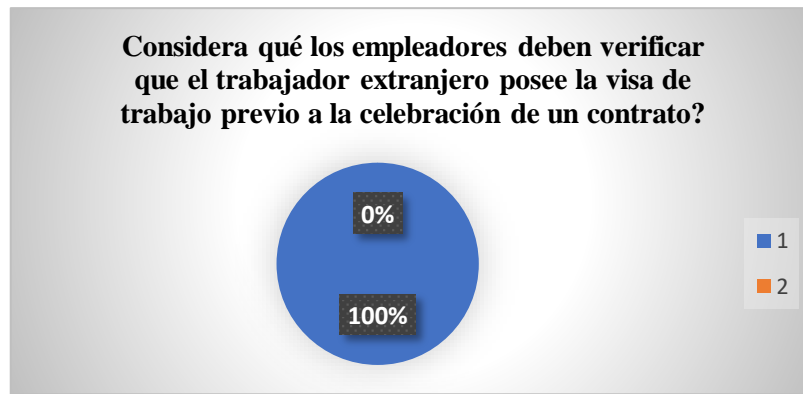


Ilustración 8 Pregunta N 2 encuesta a un juez de trabajo

3. ¿Dentro de su despacho ha logrado verificar que trabajadores extranjeros hagan reclamaciones por despido intempestivo?

Tabla 16 Pregunta N 3 encuesta a un juez de trabajo

<b>¿Dentro de su despacho ha logrado verificar que trabajadores extranjeros hagan reclamaciones por despido intempestivo?</b>		
<b>SI</b>	1	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	1	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas al juez de trabajo

AUTOR: Diana Carolina Sinalin Tixe

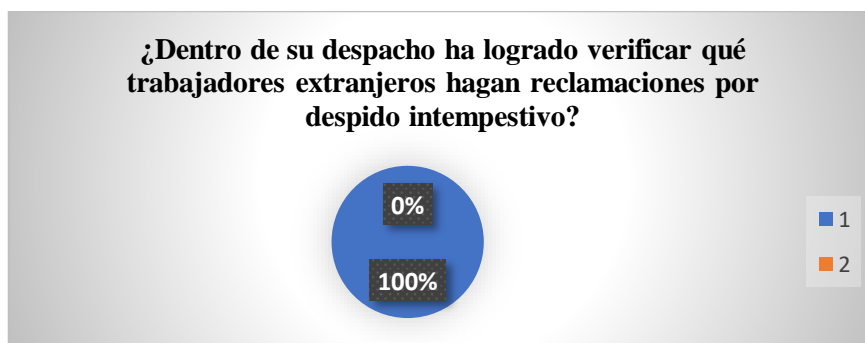


Ilustración 9 Pregunta N 3 encuesta a un juez de trabajo

4. ¿Señor Juez dentro de la tramitación de procesos de su unidad judicial ha existido indemnizaciones por despido intempestivo a trabajadores extranjeros?

Tabla 17 Pregunta N 4 encuesta a un juez de trabajo

<b>¿Señor Juez dentro de la tramitación de procesos de su unidad judicial ha existido indemnizaciones por despido intempestivo a trabajadores extranjeros?</b>		
<b>SI</b>	1	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	1	100%

**FUENTE:** Encuestas aplicadas al juez de trabajo

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

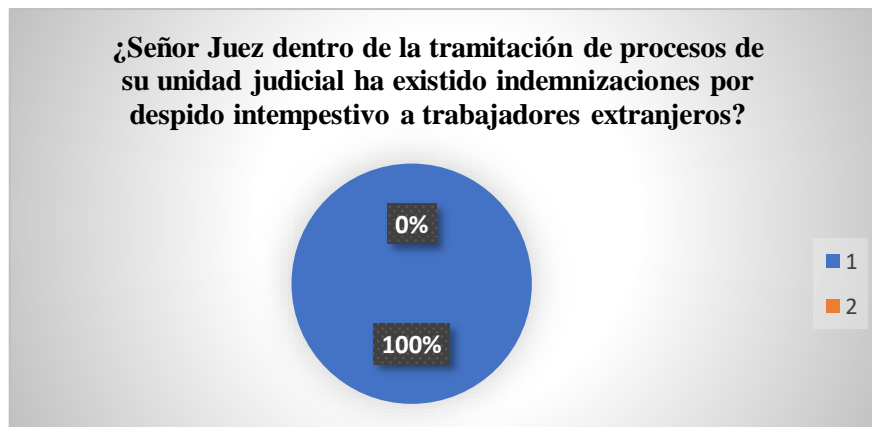


Ilustración 10 Pregunta N 4 encuesta a un juez de trabajo

## ENCUESTA INSPECTORES DEL TRABAJO

1. ¿Existen denuncias por despido intempestivo que hayan propuesto trabajadores extranjeros?

Tabla 18 Pregunta N 1 encuesta a los inspectores del trabajo

<b>¿Existen denuncias por despido intempestivo que hayan propuesto trabajadores extranjeros?</b>		
<b>SI</b>	5	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	5	100%

**FUENTE:** Encuestas aplicadas a los inspectores del trabajo

**AUTOR:** Luis Alfonso Parco Tenesaca

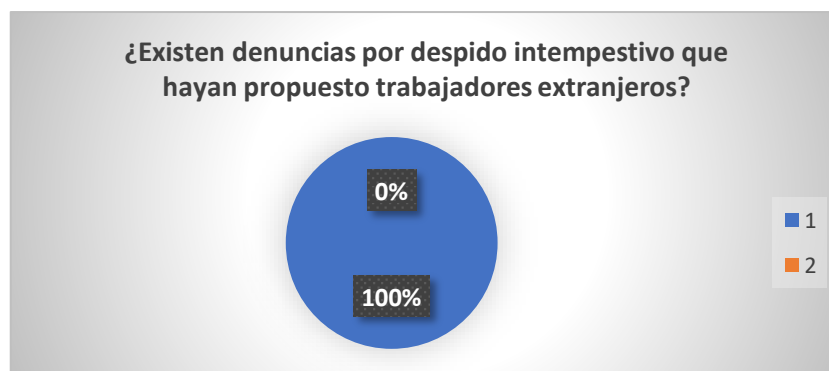


Ilustración 11 Pregunta N 1 encuesta a los inspectores del trabajo

2. ¿Las denuncias propuestas por trabajadores extranjeros tienen la misma importancia que las propuestas por ecuatorianos?

Tabla 19 Pregunta N 2 encuesta a los inspectores del trabajo

<b>¿Las denuncias propuestas por trabajadores extranjeros tienen la misma importancia que las propuestas por ecuatorianos?</b>		
<b>SI</b>	5	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	5	100%

**FUENTE:** Encuestas aplicadas a los inspectores del trabajo

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

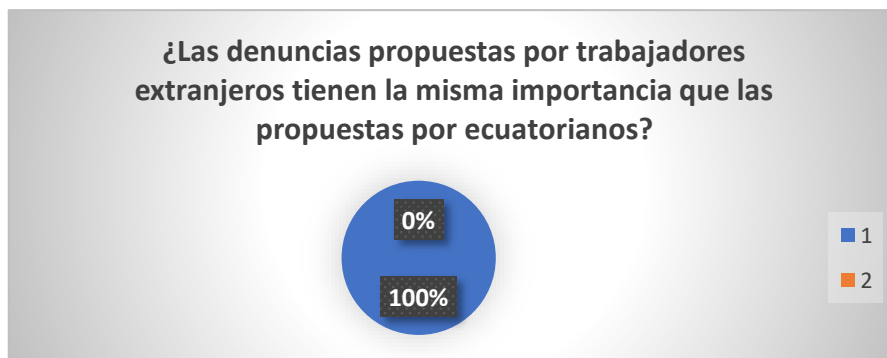


Ilustración 12 Pregunta N 2 encuesta a un inspector del trabajo

3. ¿Considera qué es procedente la denuncia propuesta por un trabajador extranjero que no posee visa de trabajo?

Tabla 20 Pregunta N 3 encuesta a los inspectores del trabajo

<b>¿Considera qué es procedente la denuncia propuesta por un trabajador extranjero que no posee visa de trabajo?</b>		
<b>SI</b>	5	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	5	100%

**FUENTE:** Encuestas aplicadas a los inspectores del trabajo

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

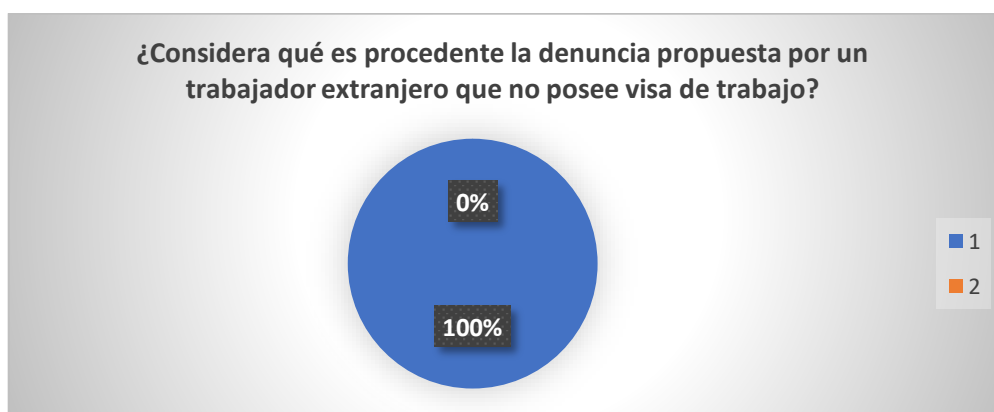


Ilustración 13 Pregunta N 3 encuesta a un inspector del trabajo

4. ¿Se da continuidad a las denuncias propuestas por trabajadores extranjeros?

Tabla 21 Pregunta N 4 encuesta a los inspectores del trabajo

**¿Se da continuidad a las denuncias propuestas por trabajadores extranjeros?**

<b>SI</b>	5	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	5	100%

**FUENTE:** Encuestas aplicadas a los inspectores del trabajo

**AUTOR:** Diana Carolina Sinalin Tixe

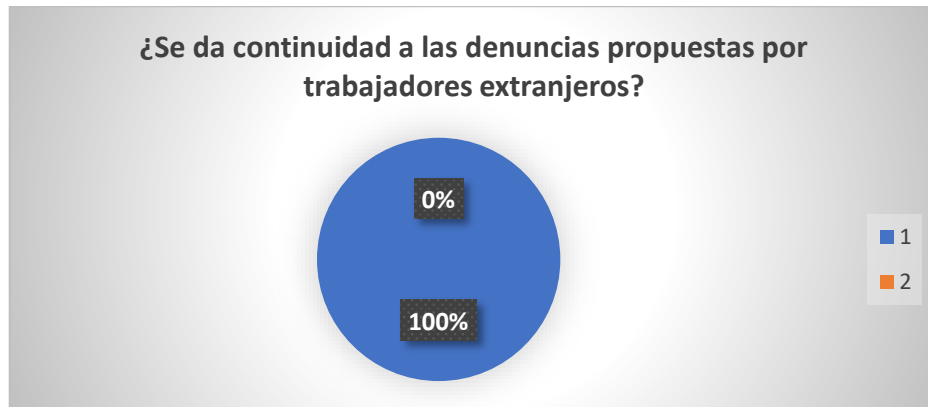


Ilustración 14 Pregunta N 4 encuesta a un inspector del trabajo



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**GUÍA DE ENCUESTA**

**Encuestador:** Diana Carolina Sinalin Tixe

**Encuestado:** Trabajador extranjero

**Introducción:** la presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “**EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS**”, la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

**Preguntas:**

1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos como trabajador

Si  No

**Por qué:**

---

---

2. ¿Considera que su empleador respeta sus derechos como trabajador?

Si  No

**Por qué:**

---

---

3. ¿Recibe remuneración justa por el trabajo que realiza?

Si  No

**Por qué:**

---

---

4. ¿Considera usted que su empleador le otorga estabilidad laboral?

Si  No

**Por qué:**

---

---

5. ¿Conoce usted la figura jurídica del despido intempestivo?

Si  No

**Por qué:**

---

---

6. ¿Sabe usted qué acción legal puede tomar en caso de ser víctima de despido intempestivo?

Si  No

**Por qué:**

---

---



1.5.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**GUÍA DE ENCUESTA**

**Encuestador:** Diana Carolina Sinalin Tixe

**Encuestado:** Juez de la Unidad Judicial de Trabajo y de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil y Laboral

**Introducción:** la presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “**EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS**”, la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

**Preguntas:**

1. ¿Considera qué es legal el despido intempestivo de un trabajador extranjero sin visa de trabajo?

Si  No

**Por qué:**

---

---

2. ¿Considera qué los empleadores deben verificar que el trabajador extranjero posee la visa de trabajo previo a la celebración de un contrato?

Si  No

**Por qué:**

---

---

3. ¿Dentro de su despacho ha logrado verificar qué trabajadores extranjeros hagan reclamaciones por despido intempestivo?

Si  No



4. ¿Señor Juez dentro de la tramitación de procesos de su unidad judicial ha existido indemnizaciones por despido intempestivo a trabajadores extranjeros?

Si  No

**Por qué:**

---

1.6.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**GUÍA DE ENCUESTA**

**Encuestador:** Diana Carolina Sinalin Tixe

**Encuestado:** Inspectores de Trabajo de la Provincia de Chimborazo

**Introducción:** la presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “**EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS**”, la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

**Preguntas:**

1. ¿Existen denuncias por despido intempestivo que hayan propuesto trabajadores extranjeros?

Si  No

2. ¿Las denuncias propuestas por trabajadores extranjeros tienen la misma importancia que las propuestas por ecuatorianos?

Si  No

**Por qué:**

---

---

3. ¿Considera qué es procedente la denuncia propuesta por un trabajador extranjero que no posee visa de trabajo?

Si  No

**Por qué**

---

---

4. ¿Se da continuidad a las denuncias propuestas por trabajadores extranjeros?

Si  No

**Por qué:**

---

---