UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA. EN LA ´PROVINCIA DE EL ORO

QUINDE ZAMBRANO ANA GABRIELA
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

SARES CARAPAZ CARLOS XAVIER
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA
2017

UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA. EN LA ´PROVINCIA DE EL ORO

QUINDE ZAMBRANO ANA GABRIELA
SARES CARAPAZ CARLOS XAVIER

MACHALA
2017

UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE TITULACIÓN
ANÁLISIS DE CASOS

EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA. EN LA ´PROVINCIA DE EL ORO

QUINDE ZAMBRANO ANA GABRIELA
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

SARES CARAPAZ CARLOS XAVIER
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

BRITO PAREDES JULIO ERNESTO

Machala, 23 de febrero de 2017

MACHALA
2017

Nota de aceptación:

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA EN LA PROVINCIA DE EL ORO, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.

BRITO PAREDES JULIO ERNESTO
0701155038
TUTOR - ESPECIALISTA 1

PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR
0701220205
ESPECIALISTA 2

VILELA PINCAY WILSON EXSON
0701979692
ESPECIALISTA 3

Machala, 23 de febrero de 2017

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: CUATRO CAPITULOS TRABAJO FINAL .pdf (D25689836)
Submitted: 2017-02-13 21:45:00
Submitted By: anagabrielativi@yahoo.es
Significance: 5 %

Sources included in the report:

TESI FINAL CRISTHIAN MOLINA POLANCO URKUND 2016.docx (D18396066)
Causas de terminación del contrato individual.docx (D24578989)
DLaboral_CVillacís.docx (D11254713)
http://www.derechodeltrabajo.ec/accion-de-despido-ineficaz/
http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/04/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf
http://www.eltelegrafo.com.ec/images/cms/EdicionImpresa/2016/Abril/15-04-16/Ley-Organica-para-la-Justicia-Laboral-y%20Reconocimiento-del-Trabajo-en-el-Hogar.pdf
http://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2.htm
http://funtrab.org.pa/glosario/files/assets/basic-html/page19.html
http://www.monografias.com/trabajos-pdf/proceso-administrativo-estabilidad-laboral-legislacion/proceso-administrativo-estabilidad-laboral-legislacion.pdf
https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10633/1/Olimpia%20Paca%20Cueva.pdf

Instances where selected sources appear:

28

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, QUINDE ZAMBRANO ANA GABRIELA y SARES CARAPAZ CARLOS XAVIER, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA EN LA PROVINCIA DE EL ORO, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 23 de febrero de 2017

QUINDE ZAMBRANO ANA GABRIELA
0707075388

SARES CARAPAZ CARLOS XAVIER
0703889063

UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y VIOLACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DE EL ORO.

QUINDE ZAMBRANO ANA GABRIELA
SARES CARAPAZ CARLOS XAVIER

MACHALA
2017

FRONTISPICIO

“EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y VIOLACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DE EL ORO.”

AUTORES:

CARLOS XAVIER SARES CARAPAZ
EMAIL. carlossares@gmail.com

C.I. 070388906-3

ANA GABRIELA QUINDE ZAMBRANO

EMAIL. anagabrielativi@yahoo.es

C.I. 0707075388

TUTOR: AB. JULIO ERNESTO BRITO PAREDES; Msc.
EMAIL. .mail.com

jbrito@utmachala.edu.ec

C.I. 0701155038

MACHALA – FEBRERO – 2016

Machala, Febrero 2017

DEDICATORIA

Primeramente agradeciendo a Dios sobre todo, al esfuerzo y a la perseverancia que nos ha brindado para continuar aprendiendo, dándonos la sabiduría y el entendimiento, guiando nuestros pasos para llegar a la meta deseada.

Este trabajo va dedicado a mi familia cercana y lejana, con mucho amor y consideración, ya que si no fuera por su apoyo incondicional no sería posible tan honorable trabajo con el esfuerzo merecido, es innumerable a quienes debería nombrar; sobre todo a mis padres, Carlos Sares y Nancy Carapaz, mis hermanas; Klenny Sares, Yomaira Sares y Emily Sares, a mi tío Emilio Sares aunque no estuvo presente, pero en la distancia me dio su apoyo incondicional, a mis hijas Dara y Daira Sares, gracias por tenerme paciencia y saber esperar cuando necesitaban que les diera de mi tiempo.

Gracias a quienes formaron parte de mi equipo de trabajo en horas de clase y de quienes estuvieron ahí en los momentos que más necesite en las aulas de la Institución Universitaria, gracias a los compañeros del Frente de Izquierda Universitaria "F.I.U." por darme de su apoyo; así como también a los compañeros Cristian Valarezo, Guillermo Bermúdez, Johanna Tigre, Rafael Flores, Félix López, Lenin Caguano, María Isabel Campoverde, entre otros.

A la Universidad Técnica de Machala y a sus docentes los cuales que, con sus conocimientos nos han impartido saberes, mejorando así, la calidad de nuestro aprendizaje dándonos la oportunidad de prepararnos y por permitirnos continuar con nuestras aspiraciones académicas.

CARLOS XAVIER SARES CARAPAZ
LOS AUTORES

Este trabajo investigativo, se lo dedico a Dios por darme la plenitud de la vida, a a mis abuelos en honor a su memoria por brindarme todo su amor, a mi amada madre Anabelle Quinde Zambrano, quien como padre y madre me a formado con valores y principios invaluables, a mi tía Marilyn Campo Lazo, quien es como mi segunda madre quien a velado por mi cuidado diario, a mis madrinas Gina y Marita, quienes han aportado con su apoyo incondicional y mis demás familiares, amigos y conocidos que todos en su conjunto han sido la motivación constante de poder llegar a cumplir uno escalón mas de mis metas personales. Y dedica especialmente a la prestigiosa institución como lo es la "UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA" la cual con su aporte me brindo arduo aprendizaje para mi estructuración como futura defensora de la patria para afianzar mi coeficiente intelectual, así mismo es dedicado para los docentes y estudiantes para un mayor conocimiento del derecho ,que brinda un buen desarrollo intelectual y necesario para la lograr con éxito la formación profesional.

ANA GABRIELA QUINDE ZAMBRANO
LOS AUTORES

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica de Machala, gracias por haber sido la Institución que nos abrió sus puertas y poder aprender de los conocimientos de sus docentes y así formarnos en futuros profesionales.

A cada una de las diferentes autoridades, que forman parte de tan prestigiosa Institución Académica que de alguna u otra manera nos brindaron su apoyo en el momento oportuno.

Agradezco a nuestro tutor el Ab. Julio Brito Paredes. Mgs. Quien ha sabido guiarnos en cada paso con sus conocimientos, dando fiel cumplimiento a su labor, y así culminar con éxito este Trabajo de Titulación, para poder obtener del título de: ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

De igual manera a todos y cada una de las personas que proporcionaron su aporte directo e indirecto para la elaboración de este proceso tan anhelado y así a la vez para poder culminarlo con éxito.

CARLOS XAVIER SARES CARAPAZ
LOS AUTORES

El presente trabajo de titulación, se le agradece especialmente a Dios por darme el don del entendimiento, a la Universidad técnica de Machala por la debida restructuración y formación académica y a nuestro tutor el Ab. Julio Brito Paredes. Mgs quien ha sido la guía y el sendero para encaminarnos al conocimientos fundamental de pliegue investigativo y así llevar acabo la obtención de titulo profesional como ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, así como también un agradecimiento especial a todos mis familiares que como pilares principales en el hogar me impulsaron a llevar a cabo mis metas y objetivos propuestos que gracias a ese emprendimiento ser una buena profesional del derecho con el fin de dar un buen desempeño servicial a nuestra a mi comunidad.

ANA GABRIELA QUINDE ZAMBRANO
LOS AUTORES

RESUMEN
"EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y VIOLACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DE EL ORO."

AUTORES: Carlos Xavier Sares Carapaz
Ana Gabriela Quinde Zambrano
TUTOR: Ab. Julio Brito Paredes.

El presente trabajo de titulación trae a colación una serie de aspectos relevantes en cuanto a los despidos intempestivos que se dan, no solo en este caso, sino en muchos más que se desarrollan en la sociedad, la vulneración de los derechos del trabajador agrícola son innumerables en el medio rural, en cuanto al desconocimiento de las leyes y los derechos tanto del trabajador como del empleador hay un vacío legal por parte de los actores, el sistema judicial debe intervenir para poder de alguna forma dar solución a los conflictos legales que acontecen, tanto así que todo queda en manos del juez aplicando la sana critica. La irrenunciabilidad al trabajo es una figura en la que limita al trabajador su voluntad de que por su propia cuenta desista de sus derechos adquiridos, siendo así una característica primordial del derecho laboral, para dar por terminada una relación laboral existen otros mecanismos los cuales se encuentran prescritos en el artículo 169 del Código Laboral, o a su vez por las causales que se encuentran determinadas en los artículos 172 y 173. El actor fue despedido intempestivamente y plantea una demanda ante el juez de la unidad judicial de trabajo exigiendo el pago por su tiempo de trabajo, más los beneficios sociales que por ley corresponden, amparándose en el artículo 188 del Código del Trabajo; El actor en su demanda expone que fue apartado del lugar de trabajo después de haber prestado sus servicios lícitos y personales por más de 17 años por intermedio de una llamada telefónica del capataz el cual esta encargado de la hacienda. Cabe señalar que al trabajador nunca se le hizo un contrato de trabajo y que verbalmente fue contratado para que realice sus labores, debo indicar que el contrato expreso verbal se configura por medio del acuerdo de la palabra tanto del que contrata como del que acepta las condiciones siendo este donde las partes mantienen un acuerdo el cual convienen tanto derechos, deberes y obligaciones bilaterales para la ejecución del mismo. Por otro lado la parte demandada luego de haber sido notificada tres veces presenta un escrito negando la relación laboral con el actor y que no tiene vínculo alguno, en respuesta en la contestación a la demanda impugnan los autos, los testigos, inclusive hasta el juramento deferido que debe realizar el actor. El juez de la unidad judicial de trabajo acoge la demanda y en el desarrollo de la misma pone en consideración los principios referentes al derecho al trabajo y motiva su sentencia por medio de la sana crítica el pago de los valores referentes a los artículos, 71, 111, 113 del Código de Trabajo, que corresponden solo a los beneficios sociales mas no al despido intempestivo, ni a las utilidades correspondientes. La normativa tipificada en el código de trabajo enfatiza el cumplimiento de las leyes laborales y ampara ante cualquier tipo de irregularidades las garantías de protección y goce de derechos proporcionando la estabilidad de los trabajadores agrícolas dentro del sector rural.

PALABRAS CLAVES: Despido Intempestivo, Vulneración de Derechos, Beneficios Sociales, Código, Leyes.

SUMMARY

"THE INTEMPESTIVE DISMISSAL AND VIOLATION OF THE RIGHTS OF THE AGRICULTURAL WORKERS IN THE PROVINCE OF GOLD".

AUTHORS: Carlos Xavier Sares Carapaz
Ana Gabriela Quinde Zambrano
TUTORS: Ab. Julio Brito Paredes

The present titling work brings up a series of relevant aspects regarding the untimely dismissals that are given, not only in this case, but in many more that are developed in the society, the violation of the rights of the agricultural worker are innumerable In rural areas, as far as the lack of knowledge of the laws and the rights of both the worker and the employer, there is a legal vacuum on the part of the actors, the judicial system must intervene to be able to somehow solve the legal conflicts that occur, So much so that everything remains in the hands of the judge applying the sound criticism.

Irrenunciability to work is a figure in which the worker limits his willingness to give up his acquired rights by his own, being thus a primordial characteristic of labor law, to terminate a labor relationship there are other mechanisms which are found Prescribed in article 169 of the Labor Code, or in turn by the grounds that are determined in articles 172 and 173. The plaintiff was dismissed untimely and filed a claim before the judge of the judicial labor unit demanding payment for his time Of labor, plus the social benefits that by law correspond, under article 188 of the Labor Code; The plaintiff in his lawsuit states that he was removed from the work place after having lent his lawful and personal services for more than 17 years through a telephone call from the foreman who is in charge of the hacienda. It should be noted that the worker was never given a work contract and that verbally was hired to do his work, I must indicate that the express contract verbal is configured by means of the agreement of the word both the contractor and the one who accepts the conditions Being this where the parties maintain an agreement which agree both rights, duties and bilateral obligations for the execution of the same. On the other hand, the defendant after having been notified three times presents a brief denying the employment relationship with the actor and has no link, in response to the complaint, the witnesses, including the deferred oath Which the actor must perform.

The judge of the labor judicial unit accepts the claim and in the development of the same it takes into consideration the principles concerning the right to work and motivates its sentence by means of the sound criticism the payment of the values referring to the articles, 111, 113 of the Labor Code, which correspond only to social benefits but not to untimely dismissal, nor to the corresponding profits. The legislation defined in the labor code emphasizes compliance with labor laws and protects against any type of irregularities the guarantees of protection and enjoyment of rights, providing the stability of agricultural workers within the rural sector.

KEY WORDS: Untimely Dismissal, Violation of Rights, Social Benefits.

ÍNDICE

PORTADA.....¡Error! Marcador no definido.
FRONTISPICIO.....II
DEDICATORIA.....III
AGRADECIMIENTO.....IV
RESUMEN.....V
SUMMARY.....VI
ÍNDICE.....VII
INTRODUCCIÓN.....1
CAPITULO I.....4
1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO.....4
1.1. DEFINICION Y CONCEPTUALIZACION DEL OBJETO DE ESTUDIO......6
1.2. HECHOS DE INTERES.....8
1.2.1. VULNERACION DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DEL TRABAJADOR. 8
1.2.2. LA ACEPTACION AL TRÁMITE DE LA CAUSA PETENDI.....9
1.2.3. DEMANDA POR DESPIDO INTEMPESTIVO.....10
1.2.4. ANUNCIOS DE PRUEBA.....10
1.2.5. LA SENTENCIA DICTADA POR EL JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL DE LO LABORAL.....11
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION......13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....13
1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....13
CAPITULO II.....13
2. FUNDAMENTACION TEORICO- EPISTEMOLOGICA DEL ESTUDIO.....13
2.1. DESCRIPCION DEL ENFOQUE EPISTEMOLOGICO DE REFERENCIA......14
2.1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL.....14
2.1.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO.....16
2.1.2.1. EL PRINCIPIO DE PROTECCION......18
2.1.2.2. EL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD......19
2.1.2.3. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.....20
2.2. BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACION......21
2.2.1. EL TRABAJADOR AGRICOLA EN EL ENTORNO LABORAL.....21
2.2.2. LA RELACION DE DEPENDENCIA CONTRACTUAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL.....23
2.2.3. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR Y EMPLEADOR.....28
2.2.4. REMUNERACION Y BENEFICIOS SOCIALES.....30
2.2.6. DESPIDO INEFICAZ EN EL AMBITO LABORAL.....34
2.2.7. PROCEDIMIENTOS LABORALES DENTRO DE LA LEGILACION ECUATORIANA.....37
2.2.8. MOTIVACION JURIDICA DE LAS SENTENCIAS LABORALES.....39
2.2.9. DERECHO COMPARADO EN EL SECTOR LABORAL AGRICOLA.....40
CAPITULO III.....43

3. PORCESO METODOLOGICO. 43
3.1. DISEÑO O TRADICION DE INVESTIGACION SELECCIONADA. 43
3.1.1. ASPECTOS GENERALES. 43
3.1.2. FORMAS DE INVESTIGACION 43
3.1.3. ESTRUCTURA METODOLOGICA.....44
3.1.3.1. METODOLOGIA GENERAL.....44
3.1.3.2. METODOS ESPECIFICOS.....45
3.2. PROCESO DE RECOLECCION DE DATOS EN LA INVESTIGACION.....45
3.3. SISTEMA DE CATEGORIZACION EN EL ANALISIS DE LOS DATOS.....46
3.4. TECNICAS UTILIZADAS EN LA INVESTIGACION. 46

CAPITULO IV.....47

4. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÒN.....47
4.1. DESCRIPCION Y ARGUMENTACION TEORICA DE RESULTADOS. 47
4.2. CONCLUSIONES 51
4.3. RECOMENDACIONES.....53

BIBLIOGRAFÍA.....54

ANEXOS 57

INTRODUCCIÓN

La sociedad se transforma y con ello las leyes van modificando sus normas para de una manera u otra hacer valer y proteger los derechos de las sociedades que laboran en ciertas formas de acuerdo a sus necesidades integrando a todas las clases sociales a generar un vínculo en el cual el Estado es el garante de sus intereses.

La legislación Ecuatoriana ayuda enfocarnos dentro del factor social resaltamos las leyes laborales que tiene el objetivo el regular la relación de dependencia entre empleadores y trabajadores las mismas que tutelan los derechos del trabajador que han dotado principios y garantías fácticas para el desarrollo armónico del trabajo.

Destacamos que dentro del transcurso evolutivo del proceso jurídico a plasmado paradigmas ilustrativos con respecto al derecho laboral que parte como el pilar fundamental de sustentabilidad cotidiana de la humanidad. Las fuentes de trabajo han proporcionado que el individuo desde la antigüedad contenga ideología de la recolección de frutos para el sustento diario de los mismos, de esta manera el trabajo a lo largo de la historia a influenciado y remontado hechos épicos que han resaltado el derecho al trabajo como garantía indispensable para cada individuo por esta razón la promulgación de leyes laborales han fusionado para consolidar la igualdad, equidad, integridad de condiciones al ejercer sus actividades laborales.

La relación de dependencia auspicia el incremento de la estabilidad laboral y la sustentabilidad digna e integra del trabajador donde deberá existir un vínculo contractual, que regula la asociación de la voluntad entre dos partes. La una que se obliga hacer y la otra de prestar sus servicios, las obligaciones adquiridas dentro del proceso contractual están vinculadas con las clausulas que serán establecido en el contorno de la ley proporcionando la estabilidad laboral al trabajador.

La justicia laboral enfatiza el cumplimiento de garantías y principios que son el soporte para los trabajadores que como difusión incrementa como suceso de interés el conocer de los derechos y beneficios de los trabajadores agrícolas, personas inciden dentro de la sociedad y mayoritariamente restituye las inherentes conjeturas y derechos que benefician la estabilidad laboral en sus actividades agrícolas, desestimando el pleno goce del pago por retribución en virtud de labor, en el sector agrícola predomina la inestabilidad laboral en donde existe el ineficaz cumplimientos de garantías y derechos en donde son objeto de violación los trabajadores agrícolas menos caben el respeto y la integridad de la convivencia social en igualdad de condiciones.

Las situaciones laborales dentro de la agricultura merman los hechos factibles para el trabajador como en el sector de agrícola y es aquí donde enfatizamos nuestro hecho al contorno investigativo, en donde los trabajadores de campo son susceptibles a los despidos intempestivos que como figura jurídica contrae los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores que desencadena una serie situaciones incomodas que vulneran el derecho al trabajo, de la misma manera dentro de la agricultura por lo general los trabajadores desvarían del conocimiento de sus derechos los cuales atenta con la violación de los beneficios sociales que les corresponde como lo son: decimo tercer sueldo, decimo cuarto sueldo, vacaciones , fondos de reserva y estar asegurados al Instituto Ecuatoriano Socia, beneficios que son remunerados dentro de la relación de dependencia laboral.

La ejecución de los derechos dentro del sector agrícola son eminentemente nulos ya que no se llevan a cabo el cumplimiento de las normas laborales y la interposición de las leyes constitucionales que garantice el pleno desarrollo para los trabajadores agrícolas que como fuente de trabajo llevan acabo vulneraciones.

Las vulneraciones de los derechos en el trabajador agrícola son equivalentes al desconocimiento de los mismos ya que por el funcionamiento de los roles de trabajo son inherentes por el que el obrero agrícola enfatiza el mantenimiento idóneo de la producción en los campos de cultivo ya que es la parte impulsadora de la producción, así mismo podemos recalcar que los trabajadores agrícolas.

Nuestra Constitución Política ecuatoriana en su artículo primero, da las garantías necesarias a toda persona, manifestándonos que somos un estado de derechos y justicia, además de los cuerpos normativos legales vigentes haciendo que se precautelen tales derechos fundamentales garantizando el ordenamiento jurídico, dando protección a quien se vulnere ciertas garantías.

El análisis de este caso expone una serie de situaciones de carácter jurídico, el despido intempestivo es uno de los casos más frecuentes en el medio laboral ecuatoriano afectando la estabilidad laboral de las personas o grupo de personas.

Las leyes creadas por los legisladores buscan proteger ciertos derechos fundamentales de las personas que han sido vulnerados en sus lugares de trabajo, el medio laboral es aquel que cuenta con muchas afectaciones realizadas por parte de los empleadores, en mucho de los casos quienes son los más afectados es la parte obrera de clase humilde y de pocos recursos económicos, el despido intempestivo genera desempleo afectando directamente la situación económica de quienes dependen de quien lleve el sustento diario a su familia.

El despido intempestivo afecta en las personas trabajadoras el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral a consecuencia del fin de una relación laboral.

Nuestro Código de Trabajo vigente nos manifiesta que si una persona ha prestado sus servicios lícitos y personales hasta tres años recibirá una indemnización correspondiente a tres meses de remuneración y en caso de haber laborado más de tres años se le reconocerá un valor equivalente a una mes de remuneración por cada año de servicios prestados, estableciendo un tope limite la que manifiesta que no se exceda los veinte y cinco meses de remuneración.

El despido es la figura jurídica la cual da por terminada la relación laboral por parte del empleador hacia su trabajador.

Los sistemas jurídicos y cada una de las relaciones laborales contemplan un sinnúmero de instrumentos que protegen al trabajador ante el despido intempestivo, la Organización Internacional del Trabajo dispone de normas jurídicas en materia laboral que amparan y tutelan los derechos vulnerados de los trabajadores.

Los contratos de trabajo son creados para brindar una seguridad tanto al empleador como al trabajador pues este es ley para las partes contrayentes, cada uno se obliga a realizar lo previsto en sus cláusulas creadas para cierta finalidad, la iniciativa para el término de un contrato de relación laboral es de parte del empleador, y este a su vez debe prestar todas las justificaciones del caso, de no ser justificado estaría vulnerando

los derechos del trabajador al apartarlo del lugar de trabajo causándole inestabilidad laboral, la indemnización por despido intempestivo constituye una sanción para el empleador por dar terminado un contrato de trabajo en la que aparta del lugar de labores al trabajador, el cual debía ser notificado previo aviso de termino del mismo.

En este trabajo, el despido intempestivo se ejecuta por medio de un encargado de una hacienda el cual le dice al trabajador agrícola que ya no necesitan de sus servicios dejándolo sin trabajo y sin sustento, optando por realizar la demanda pertinente en contra de los empleadores, en desarrollo del juicio laboral la parte empleadora niega la relación laboral con el actor, desencadenando una serie de autos judiciales para probar la inexistencia de vínculo laboral.

La sentencia judicial determina el pago de ciertos valores correspondientes a los beneficios sociales, pero no se cancela el pago por despido intempestivo ni utilidades por el tiempo de trabajo el cual debería haber sido expuesto en el momento de dictar el fallo respectivo.

CAPITULO I

1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

La naturaleza jurídica yace de la sociedad, para el mantenimiento del orden se estableció la promulgación de normas las mismas que son el buen accionar de las personas, por lo tanto constituyen deberes y derechos equitativos e igualitarios para una convivencia con justicia y libertad.

Dentro de los derechos que benefician el cumplimiento de las normas estructuradas, la igualdad estabiliza de manera acta y coherente la porción justa y equilibrada de un derecho por lo tanto en doctrina Marcos Criado establece:

> La igualdad es el mundo de los derechos y el mundo de los derechos se agota en la igualdad. Todos los derechos, por definición son derechos universales, (bien el hombre, bien el ciudadano), por lo que: a. Todos somos iguales en el reconocimiento y disfrute de derechos y b, no poder ver otros derechos que los que necesariamente pueden predicarse de modo universal. (Criado, 2011, págs. 18,19).

En donde manifiesta como punto crucial que la igualdad efectúa el pleno goce de derechos los mismos que proporcionan la estabilidad social con proceder directo y universal. Además por medio del ámbito social el trabajo a proporcionado la estabilidad laboral que parte como derecho universal y como rama del derecho a inmiscuido a las personas trabajadoras al pleno goce y satisfacción de derechos, los mismos que cumplen con una actividad de trabajo la misma que será retribuida al prestar sus servicios lícitos y personales como lo expone en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 numeral 1: ¨Toda personas tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección del desempleo.¨ (Humanos, 1948), donde patrocina la consistencia laboral aplicando adecuadamente la normas reguladas en las leyes de trabajo. Así mismo, este derecho garantiza principios elementales que parte como deber social, económico, digno y equitativo para el soporte progresivo personal de los trabajadores.

Nuestra legislación mediante la Constitución de la Republica de Ecuador emana normas, deberes, principios y derechos congruentes que irriga la estabilidad social la misma que su artículo 33, inciso primero determina que:

> El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía. El estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado. (2008, pág. 24).

Orden intrínseco que vela por la consistencia del desarrollo progresivo de la relación laboral entre empleadores y trabajadores, derechos que disponen los requisitos de un trabajo propicio dentro de la dependencia laboral. Por tal razón cabe mencionar que el derecho laboral confiere hechos sociales que señala la significación jurídica que por la justicia induce como instrumento jurídico que otorga derechos y garantías a los trabajadores en donde el Dr. Andrés Páez determina:

> El derecho Laboral tiene un carácter eminentemente social ya que al regular la relación obrero- patronal, se orienta a proteger los derechos laborales, los cuales interesan no solamente a sus titulares sino al conjunto de la sociedad, hecho que explica la dimensión social del derecho de trabajo. (Páez, 2010, pág. 43).

En la actualidad según la jerarquía constitucional el código de trabajo estructuro normas codificadas que efectúan el cumplimiento de los deberes, derechos y principios elementales que velan por la seguridad de las personas trabajadoras dando énfasis a los beneficios laborales a la remuneración justa y equitativa al trabajador agrícola. Así mismo el empleador deberá regirse a las leyes para el buen mantenimiento del status laboral, y al no someterse a la reglamentación establecida por la ley existirá la controversia en donde se vulnera la integridad y la remuneración justa del trabajador en el ambiente laboral.

Y es de transcendental relevancia dirigir el pliegue investigativo a la violación de los derechos y beneficios sustentables al trabajador agrícola, donde no se le han indemnizado de manera equitativa y legal el labor de trabajo en las actividades que desempeñaba como jornalero agrícola y todos los años de los servicios en el sector de trabajo las mismas que son evadidas por los empleadores donde no son tomadas en cuenta y que de manera desconsiderada y sin motivación dieron el despido intempestivo y sin la retribución que la ley otorga a las personas trabajadoras..

El trabajo en el sector rural agrícola se caracteriza principalmente por varias particularidades de otras actividades económicas porque relativamente son actividades de cultivo en el campo proveniente de la naturaleza, así mismo estas actividades denigran la retribución que le corresponde al trabajador y como lo induce Héctor Zapirain que:

> Todo trabajador rural tiene derecho a percibir un salario mínimo por su trabajo que le asegure la satisfacción normal de necesidades físicas, intelectuales y morales. Se trata de una definición de salario mínimo que se acerca más al concepto de justa remuneración que al de un mínimo legal. (Zapirain, 2014, pág. 328).

Dentro del sector rural los trabajadores agrícolas deberán ser participes de un ambiente laboral pleno y digno con una remuneración justa por su jornada de trabajo.
Los derechos entre las contiendas laborales por el reconocimiento de los beneficios que le corresponden al trabajador agrícola, contraen consigo conflictos comunes entre empleadores y trabajadores que dentro del sistema judicial laboral pone a la deriva los derechos exigidos por las personas trabajadoras, partiendo en concepto doctrinario por Rosina Rossi induce:

> El conflicto entre dos sujetos, supone que al menos uno de ellos ostenta una pretensión insatisfecha. El estado de conflicto, o la subyacencia del conflicto es un fenómeno natural y por ende no patológico a las relaciones laborales , al punto que las particulariza: al as relaciones laborales individuales y dependientes, porque supone la retribución a la libertad de quien desempeña la labor. (Rossi, 2014, pág. 325).

En donde el trabajador como ente vulnerable dirime por medio del conflicto el ímpetu de su jornada de trabajo atribuyendo el deceso común de sus actividades de trabajo. Tomando como punto de partida el interés del objeto de estudio del presente caso

acerca del trabajador agrícola se desenvuelve como el despido intempestivo por parte de de su empleador , el mismo que indica al trabajador por medio de un intermediario capataz que de por terminada sus actividades laborales dentro del predio agrícola en donde a estado trabajando durante 17 años, de los cuales no ha sido beneficiario de las leyes que ampara al trabajador, en la normativa se acoge a los siguientes artículos: 575, 55, 69, 97, 111,113,188,196, tipificados en el código de trabajo que concurre como ley vigente en nuestra legislación.

La normativa en cuanto al libelo en cuestión recalca que el despido intempestivo concurre con el cese de las actividades laborales de la manera abrupta en donde el empleador será será el encargado de indemnizarle al trabajador no solo la remuneración justa por labores si no los beneficios que hayan sido vulnerados y no otorgados al trabajador como Alfredo Villavicencio Ríos dispone: ¨El despido sin señalamiento de causa, siendo este último el despido adnutum propiamente dicho, que atenta flagrantemente contra el derecho del trabajo y la estabilidad laboral.¨ (Villavicencio, 2013, pág. 314).

En si cabe recalcar que en el sector agrícola los trabajadores son comúnmente devaluado su desempeño de trabajo y por lo general el pago de remuneraciones adicionales son evadidas por parte del empleador, quien por común acuerdo paga una remuneración inadecuado a los trabajadores que para subsidio diario se dedican a labores agrícolas y que por el desconocimiento de la ley no hacen valer sus derechos.

Por tal motivo lo trabajadores agrícolas delimitan la accesibilidad de los beneficios sociales que les corresponde periódicamente como la ley establece como lo son: Afiliación al Instituto de Seguridad Social (IEES), pago por décima tercera y cuarta remuneración, pago por vacaciones, pago por utilidades, pago por fondos de reserva los mismo que por pretensión de sus servicios prestados son reconocidos los mismo que prevalecen en la obligatoriedad del empleador agrícola que deberá asumir con sus trabajadores, afianzando las condiciones de un trabajo docente y de calidad de vida.

1.1. DEFINICION Y CONCEPTUALIZACION DEL OBJETO DE ESTUDIO. ¨EI DESPIDO INTEMPESTIVO Y VIOLACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DE EL ORO.¨

La relación laboral se origino a partir del mes de enero de 1998 hasta el cese de sus actividades el mes de noviembre del 2014, e empleado afectado es el señor de nombres Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía como jornalero en el predio agrícola denominado ¨San Isidro¨ ubicado en la parroquia la Peaña el mismo de propiedad de los demandados la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el actor dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador para la exportación de banano todos los días jueves del mes y con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo.

Acontece que mientras el señor Romel Octavio Arias Arias se dirigía a su jornada de trabajo el día jueves 13 de noviembre del 2014, en donde por comunicado del capataz de nombres Víctor Arias que trabaja en el mencionado predio agrícola y con autorización de sus empleadores los señores Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, manifestó el hecho de que ya no necesitaban de sus servicios en la distribución de su jornadas agrícolas, labor que realizo durante diecisiete años de

manera ininterrumpida y que cumplía a cabalidad lo dispuesto por sus empleadores al momento de llevar acabo el cargamento de la producción del banano, el mismo que por el peso del cargamento podía reparar contracturas en su cuerpo por la avanzada edad que el trabajador disponía y sin bonificarle los beneficios elementales que por incentivo de la ley debía ser distribuidos y otorgados al trabajador.

Cabe dirimir que para el trabajador el cumplimiento obligatorio de la ley establece beneficios que velan por integridad del mismo, el presente caso trae consigo que la pretensión del demandado no recibe el pago remunerado correspondiente al lapso de tiempo de trabajo y conjuntamente el despido intempestivo en donde Carmen Añez: ¨La realidad se presenta un hecho fraudulento, forzando negativamente la dignidad del trabajador y trastocando negativamente sus remuneraciones laborales.¨ (Añez, 2014, pág. 527).

Recalcamos que el despido intempestivo se denomina como la separación arbitraria e ilegal que de manera injustificada merma el desempeño prospero y continuo de las labores de trabajo, hacemos énfasis que dentro del hecho de estudio la empleadora no a reconocido el pago de beneficios como: el pago de fondos de reserva, decimo tercera y cuarta remuneración, utilidades, vacaciones, tiempo de servicios del pago de remuneraciones que establece la ley, y que de manera desmotivada conlleva a la negativa del derecho del trabajo.

Dichos beneficios laborales comúnmente no son condicionados para efectuarse dejando la violación de los derechos laborales y como lo determina la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC):

> El cumplimiento de los derechos laborales, describimos las violaciones que se dan de derechos laborales de los y las trabajadoras de banano al interior de las fincas productoras de la fruta de Ecuador. Esta denuncia versa sobre tipo de contrato, afiliación a la seguridad social, decimo tercero y decimo cuarto, fondo de reserva, jornada laboral. Salarios y horas extras, organización social, y fumigaciones aéreas. ((ASTAC), 2010).

Que enfatizan íntegramente los beneficios que las leyes garantizan la estabilidad laboral de los trabajadores agrícolas.

Mediante el despliegue de este hecho, se establece las subsiguientes interrogantes las mismas que durante el estudio respectivo de la pretensión del caso iremos despejando en el curso investigativo, las cuales son:

1. ¿El hecho en cuestión cumple el requerimiento a la vulneración del derecho al trabajo por el despido intempestivo en el trabajador agrícola?

2. ¿La pretensión del acontecimiento de presente caso trae consigo la violación de los derechos de trabajadores dentro del sector agrícola?

3. ¿El empleador cumple con la obligatoriedad que la ley establece por los beneficios en remuneración que el trabajador agrícola deberá percibir por sus actividades laborales?

1.2. HECHOS DE INTERES

1.2.1. VULNERACION DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DEL TRABAJADOR.

Dentro del análisis del objeto de estudio del presente caso, recalcamos como hecho de interés la desmotivación por parte de los empleadores dar por terminado la realización de la actividades laborales agrícolas del actor que venia haciendo durante años en el predio agrícola, y mas aun dejándolo en la indefensión y al no reconocimiento de sus beneficios sociales.

Cabe recalcar que la relación bajo dependencia de los trabajadores agrícolas son por lo general variables, que no conlleva a una estructura en donde valida no solo su seguridad e integridad hacia sí mismo sino también llegar a la factibilidad de los beneficios que como trabajador debe ser retribuido, optimizando el cumplimiento de las leyes.

Alegamos la promulgación de normas que adjudican la garantía de los trabajadores agrícolas con una estructura complementaria que establecen derechos y beneficios para los mismos y destacamos una nota complementaria relevante que se encuentra establecida en el código de trabajo vigente la misma que manifiesta: En el artículo 334 que:

> Jornalero es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal fijado en dinero y fijado por el convenio la ley y la costumbre. Nota: El articulo 1 del decreto ejecutivo 2239 (RO462:16-Nov-2004), dispone: Pago de remuneraciones adicionales el empleador agrícola, por si o por intermedio de contratista intermediarios, al efectuar el pago de las remuneraciones en forma semanal, quincenal o mensual a sus jornaleros agrícolas contratados al amparo de cualquiera de las modalidades permitidas por la ley, podrá pagar junto con la remuneración respectiva, los valores proporcionales a las decimo tercera y cuarta remuneraciones, así como todos los demás beneficios económicos que existan actualmente o que se crearen, debiendo especificarse obligatoriamente en el correspondiente rol de pagos, el valor de cada uno de los rubros pagados al jornalero agrícola. El aporte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se calculará sobre la base de remuneración semanal, quincenal o mensual pagado al jornalero agrícola, sin tomar en cuenta los valores adicionales, conforme lo prevé la ley de la seguridad social. (2016, pág. 175)

Esta nota tipificada en él un artículo del código de trabajo trae como hecho de interés las remuneraciones que deben adquirir los trabajadores que se dedican a la labor agrícola los mismos que son beneficiario del pago.

Es preciso señalar los puntos relevantes de interés dentro del hecho investigativo, los mismos que acarrean el despido intempestivo injustificado del trabajador agrícola y a la vez violaciones de los beneficios sociales de los trabajadores agrícolas denigrando la estabilidad y condiciones laborales. Dentro de las cuales tenemos:

- La parte actora solicita en su demanda que se le reconozcan los rubros por concepto de indemnización por despido intempestivo, utilidades, fondos de reserva, decimo terceto, decimo cuarto sueldo y vacaciones.

- La parte demanda en su contestación a la demanda niega que el actor haya trabajado para ello y peor aun que solo haya despido, anexando una copia notariada de protocolización de partición de bienes señalando que ene le 2002 la suscrita recién recibió como herencia el predio en relato.

- El juez en su dictamen nada a pagar a los demandados los valores correspondientes a decimo tercer sueldo, vacaciones, y fondos de reserva, dejando a un lado el por la indemnización por despido intempestivo lo cual es un beneficio social del trabajador y de las utilidades correspondientes en lo cual vulnera el interés del actor.

- Dentro el hecho en cuestión el juez sentencia al pago parcial de la pretensión del libelo por parte de los demandados a un pago correspondiente de CUATRO MIL CUENTO TREINTA OCHO DOLARES CON 30/100, después de haber prestado sus servicios lícitos y personales por más de diecisiete años.

1.2.2. LA ACEPTACION AL TRÁMITE DE LA CAUSA PETENDI.

Dentro de todas las consideraciones antes expuestas hacemos el despliegue del procedimiento la demanda se formula mediante la pretensión propuesta por el actor la misma que al ser sorteada el juez la califica de clara, precisa y completa de conformidad con el artículo 575 del Código de Trabajo, disponiendo a la oficina de citaciones de distrito y se cite a los demandados de la causa, y que una vez llevada la citación se realice la AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACION, COSTESTACION DE LA DEMANDA Y FORMALACION DE PRUEBAS.

El ordenamiento jurídico plasma fundamentalmente las pretensiones que son la causa de un determinado hecho el mismo que es la cobertura para la formulación de la demanda, conocida como causa petendi que dentro su significado establece:

> Literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula el demandante. Este debe describir al tribunal el conjunto de hechos, que enlazados entre si, forman la unidad fáctica sobre lo que se apoya la reclamación del actor, y donde al acudir al órgano jurisdiccional, el reclamante tiene que proporcionar hechos para que el tribunal le reconozcan los derechos. (Petendi, 2014).

En tal sentido la causa petendi o causa de pedir se a determinado como aquel contexto de hecho jurídicamente relevante y susceptible de recibir la tutela jurídica solicitada por aquella persona que se siente con derecho de recibir una determinada remuneración a cambio de su tiempo de labores y en la presente demanda el actor reclama que se le paguen los valores de concepto de los rubros que se le adeuda por el tiempo de trabajo.

En el enlace jurídico cabe determinar que esta causa se enfoca en los acontecimientos de relevancia que infunden una pretensión, las mismas que mediante alegaciones jurídicas y enfocados en hechos de interés para concernir pautas estratégicas fundamentales para atribuir un propósito y que se fundamenta en las leyes coercitivas que ejercen el derecho.

1.2.3. DEMANDA POR DESPIDO INTEMPESTIVO.

En la demanda propuesta fue presentada al juez de la unidad Judicial del Trabajo por haber sido despido intempestivo, el mismo que se llevo acabo de forma injustificada y sin motivación alguna dando el termino del acuerdo de las actividades agrícolas que realizaba el actor, en donde la tratadista Chilena Irene Rojas expone diciendo: ¨El ordenamiento jurídico laboral en Chile establece una indemnización general por termino de contrato, que comprende las que proceden por despido especifico, por despido injustificado y por lesión de derechos fundamentales.¨ (Rojas, 2014, pág. 91);si estableciendo que el despido intempestivo se efectúa por alguna falta del contrato entre empleador y trabajador, dando el ineficaz cumplimiento de los derechos complementarios.

En este acto como tal, el trabajo es la garantía con la cual gozan las personas para alcanzar el sustento y mantener una vida digna acorde a sus necesidades, desde la antigüedad hasta la actualidad se ha venido transformando paulatinamente para proteger los derechos del trabajador ya que este genera el soporte económico en la sociedad así como lo establece José Luis Cataldo nos exterioriza: ¨El trabajador ya no es el destinatario pasivo de las normas jurídicas producidas por las elites dominantes, asustadas por el riesgo de las protestas y huelgas insostenibles, sino un sujeto creador de normas jurídicas vinculantes con efecto expansivos.¨ (Ugarte, 2007, pág. 51); en si la estabilidad laboral debe ser protegido por el estado como garante de la seguridad social y los organismos internacionales como veedores del cumplimiento de la norma legal.

Para los efectos de esta figura jurídica dentro de la relación laboral que específicamente entra como la suspensión de las actividades de trabajo que a su vez es la paralización dentro del efecto a las prestaciones de los servicios que el trabajador realiza así mismo podemos constatar que en doctrina José Vida Soria en el libro de la tratadista María Belén Luna dice al respecto: ¨Se trata de una situación anormal por el mismo – trabajador- atraviesa, caracterizado por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vinculo jurídico.¨ (Luna, 2009, pág. 13).

Por lo cual conlleva al termino de la dependencia laboral entre empleador y trabajador que como hecho de interés a establecido dentro del enfoque investigativo tutelar la suspensión de los trabajadores en actividades de cultivo, estos son despedidos indirectos que irrumpen la estabilidad laboral en el sector agrícola.

1.2.4. ANUNCIOS DE PRUEBA.

Al respecto nos manifiesta que se debe palpitar la realidad de cómo se llevan a efecto la veracidad de las pruebas que serán introducidas en el proceso materia de análisis, que se esta ventilando dentro de la Litis en materia laboral, en cuanto al autor Jorge Zavala, menciona: ¨Que el objeto de al actividad probatoria son los actos que representan conductas exteriores o psíquicas, voluntarias o involuntarias, individuales o colectivas siempre que sean percibidas por los sentidos.¨ (Zabala, 2016, págs. 128-129)
A la vez hace énfasis en la normativa jurídica donde manifiesta textualmente la finalidad de toda actividad probatoria es la de:

> Llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertido tal lo manifiesta el artículo 158 del código orgánico general de procesos. Así mismo cita al articulo 162 del mismo cuerpo legal en la que manifiesta ¨debe probarse todos los hechos alegados por las partes procesales, salvo los que no lo requieran. (Zabala, 2016)

En la valoración de la prueba el juzgador opera bajo el principio de inmediación el cual observa, verifica los hechos controvertidos y cada una de las pruebas de las partes procesales para llegar a una conclusión y una argumentación jurídica.
En el código de procedimiento civil sección 7º se articulo 113 manifiesta que:

> Es obligación del autor probar los hechos que a propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo¨, el juez tendrá la obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas reproducidas de acuerdo con la regla de sana critica. (Codificación, 2005)

Nos fundamentamos también nuestra legislación en el código orgánico general de procesos que actualmente entre en vigencia dentro de todos los procesos legales determina que: ¨La prueba tiene por finalidad llevar a la o el juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos.¨ (Nacional A. , 2015); donde se determina que el el juzgador será la autoridad eminente que a través de las prueba podar constatar la certeza de la pretensión de la demanda.

Tenemos que en todo caso la prueba es parte esencial para que el juzgador actúe conforme a derecho, es preciso resaltar que la calidad de la carga probatoria goza de elementos precisos y suficientes que la acredite en cuanto Torre enfatiza que:

> La prueba es en estricto sentido jurídico la demostración en juicio de la verdad de un hecho, del cual depende el reconocimiento de un derecho. La importancia de la prueba en el proceso es fundamental, porque no basta con tener un derecho, sino que además es necesario probar el hecho o acto jurídico que le ha dado nacimiento. (Torre, 2011).

Las mismas pruebas que disponen la veracidad de los hechos dentro de la pretensión que actúan como la parte elocuente de la demanda propuesta en la que los trabajadores agrícolas comúnmente no son beneficiarios de derechos fundamentales para el subsidio diario, en donde mediante las pruebas podrán constatar tales abusos contra la integridad de su trabajo.

Así mismo como hecho de interés, las pruebas han establecido un rol muy importante dentro del caso que propuso el trabajador agrícola, en donde se podrá constatar los hechos de la demanda propuesta por el actor y los argumentos que el empleador argumenta dentro del libelo en cuestión.

1.2.5. LA SENTENCIA DICTADA POR EL JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL DE LO LABORAL.

La carga probatoria que las partes procesales expongan ante el juzgador tendrá como objeto llegar a dar un convencimiento mas claro sobre el derecho reclamado y así como lo expone Cataldo que:

> Sobre la base de la constatación de un mayo poder del empresario sobre la prueba, derivado de su acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias, que desnivela profundamente las facilidades de una y otra respecto de la prueba de los hechos que avalan la pretensión del trabajador, la norma procesal laboral corrige las reglas sobre la carga de la prueba en el juicio. (Ugarte, 2009, pág. 217).

En el presente caso fue declarada parcialmente parcialmente con lugar a la demanda planteada por Romel Octavio Arias Arias en contra de la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas Calderón, a quienes se le condenan al pago solidario de los valores expresos en el numeral decimo cuarto de esta sentencia, realizada la liquidación de salarios ascendido a la suma de CUATRO MIL CIENTO TREINTA Y OCHO DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, CON 30/100.(4.138,30). (Judicatura, 2015), en donde se dictamino por medio del juzgador que se ordena el pago de vacaciones no gozadas a favor del demandante de conformidad con el artículo 71 del código de trabajo.

Los beneficios sociales que la ley otorga son: El pago de la decima tercera remuneración conforme al articulo 111 del código de trabajo y decima cuarta conforme al articulo 113 del código de trabajo, fondos de reserva que le corresponden al trabajador. Cabe enfatizar que dentro de la sentencia como hecho de interés y refiriéndonos al hecho en cuestión la resolución se la niega el pago de los demás valores exigidos al demandante, por cuanto la parte actora no ha podido demostrar con los medios que franquea la ley para la exigibilidad de los mismos.

Se ordena el pago de los fondos de reserva que le corresponden a favor del demandante. El juzgador se basa primeramente en los derechos del trabajador en la que manifiesta que el estado garantiza a las personas trabajadoras pleno respeto y dignidad, de gozar de una vida decorosa siendo remunerado y percibir retribuciones justas, por cuanto el derecho laboral en el estado ecuatoriano mantiene una orientación social que emerge de la constitución organizada la intangibilidad, la irrenunciabilidad de derecho y principio pro laboro en el sentido mas favorable al trabajador, dando paso a la causa petendi que se ha compuesto de dos elementos como son: el elemento factico que son conjuntos de hechos, circunstancias, y el relato histórico del demandante. Y el elemento normativo como el titulo jurídico en virtud del que pide se le reconozca un derecho que esta siendo vulnerado.

En la etapa probatoria el juzgador hace referencia a los principios esenciales y fundamentales que deben precisamente cumplirse para su eficacia y servir de componente útil para su decisión en la evaluación de la prueba, ya que es facultad exclusiva y excluyente del juez.

> En todo juicio de trabajo lo primero que debe demostrarse de manera inequívoca y contundente es la existencia de la relación laboral, para que se establezca jurídica y legalmente un vínculo laboral debe contar con tres elementos, a) Prestación de servicios, b) Acatamiento de dependencia, c) Remuneración. La carencia de uno de estos tres elementos, dará lugar a cualquier tipo de relación, menos laboral. ¨Para determinar la existencia de la relación laboral, entonces es preciso demostrar: a) En que consisten las labores que se ejercen, b) Cual es la jornada de trabajo. C) Que tipo de servicios ha prestado. D) Con qué frecuencia se presta dicho servicio. (Publicaciones, 2009).

En donde depende del criterio del juez para determinar la existencia de la relación laboral basándose en las pruebas evacuadas en su debido momento, haciendo uso de la sana critica para evaluar dichas pruebas y las evidencias que determinen la relación laboral.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

Evidenciar la pretensión de la demanda por el despido intempestivo del trabajador agrícola por parte de su empleadora, excluyéndolo de su rol de trabajo y oprimiendo los beneficios elementales establecidos por la ley.

Así mismo con la normativa tipificada en el código de trabajo enfatiza el cumplimiento de las leyes laborales y ampara ante cualquier tipo de irregularidades las garantías de protección y goce de derechos proporcionando la estabilidad de los trabajadores agrícolas dentro del sector rural. No obstante también cabe manifestar que la relación de las actividades de cultivo en el sector rural deberá proporcionar las condiciones óptimas propicias de trabajo para salvaguardar la integridad y salud del trabajador agrícola.

Es de suma importancia que los trabajadores agrícolas tengan conocimiento de la normativas legales que amparan la aplicación eficaz y directa de las garantías jurisdiccionales establecidas en nuestra legislación para suministrar con ímpetu el goce de derechos tanto económicos, sociales y culturales para una la convivencia social digna y equitativa.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Determinar qué derechos, garantias y pirncipios normativos se vulneraron dentro del análisis de la presente Litis.

- Establecer si la motivación jurídica que empleo el juzgador fue la idónea en este caso laboral.

- Verificar si la pretensión de la parte demanda era evadir la responsabilidad laboral en su defensa.

- Determinar si hubo errores de procedimiento en el tratamiento del proceso laboral en el presente análisis de caso.

CAPITULO II

2. FUNDAMENTACION TEORICO- EPISTEMOLOGICA DEL ESTUDIO.

2.1. DESCRIPCION DEL ENFOQUE EPISTEMOLOGICO DE REFERENCIA.

2.1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL.

Remontándonos a los hechos evolutivos en la historia el trabajo es considerado como la fuente principal del sustento del ser humano y plasmado a lo largo de la historia múltiples acontecimientos sociales, los mismo que por medio la lucha de clases sociales acabaron con el paradigma del trabajo atestando la integridad de las personas trabajadoras y siendo victimas de tratos inhumanos segados por la explotación y la audacia de trastocar falacias de un régimen de injusticia desbastando y llevando a la humanidad a desigualdad de condiciones que conlleva el devaluó absoluto de derechos en trabajo los cuales que tipificados en la ley, han generado el nacimiento de nuevas utopías que restaurado una civilización libre, justa e integra.

Los ajustes dentro de los derechos de trabajo; fueron influenciados por la lucha y una nueva idealización que garanticen los valores humanos que daban como resultado eminente de la lucha por la liberación de la dignificación del trabajo en donde cabe resaltar que según la Declaración de Filadelfia de 1944, actual Carta de Constitución de la OIT:¨Todos los seres humanos, distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.¨ (Peréz & Lopez, 2016).

En si los derechos del trabajo tienen como objetivo establecer una estabilidad laboral y desarrollarse productivamente dentro de la sociedad. En cuanto la autora Tanie Bencomo citando en su obra nos dice: ¨Marx concebía el trabajo como una facultad exclusiva del hombre; señalaba que para apropiarse del mundo natural, la gente debe comprometerse siempre con un proceso de objetivación, que implicaba la producción de objetos (comida, ropas y alojamientos).¨ (Becomo, 2008, pág. 37); donde hace referencia a la filosofía entonando el inicio del panorama natural como inicio de las actividades de labor de trabajo, que se origino como necesidad como sustento humano.

Ideologías que se plasmaron dentro de los hechos históricos de la comunidad, anidando los paradigmas que con el paso del tiempo dirimían el derecho al trabajo.
En los años 50 y 80 surgen los Estados Industrializados en Europa, y junto con ello el socialismo científico y las ideologías de Marx y Engels con sus teorías fundamentalistas dirigidas a los distintos parlamentos de los países capitalizados, en cambio comienzan a surgir las organizaciones en la clase social-demócrata estableciéndose la primera Asociación Internacional de Trabajadores A.I.T. en 1864 con la clase obrera sindicalista, la clase obrera en el siglo XIX tubo la peor de las épocas puesto que las industrias capitalistas extendían las horas laborales hasta 16 horas comenzando desde las 4 de la madrugada hasta las 8 de la noche recibiendo a cambio un salario bajo.

El capitalismo ampliaba su territorio industrial multiplicando sus ganancias y junto a ello la pobreza y la explotación laboral surgiendo ante esta situación la clase proletaria la cual empezaba a organizarse en movimientos de lucha para obtener así sus derechos a una democracia justa y una regulación sindical que defienda sus intereses laborales.

En el año de 1886 más de 340.00 obreros salieron a las calles a manifestar sus exigencias por las jornadas laborales de 8 horas diarias en ciudades como Chicago, los sucesos fueron violentos que culminaron en la plaza de Haymarket, en el mes de Mayo de 1886 durante las protestas se perdieron muchas vidas humanes, luego de las protestas, un año después, fueron llevados a juicio los dirigentes socialistas y anarquistas y todos aquellos que defendían los derechos de la clase obrera. Fueron llevados a la horca el 11 de Noviembre de 1887, ejecutados en la cárcel de Chicago por las luchas de reivindicaciones laborales.

El acto injusto de condena conmovió a toda Norteamérica y al mundo entero, todo por el capitalismo y sentencias de jueces corruptos, y así donde se plasma con tendencia a la justicia un día memorable a nivel mundial en donde el 1 de Mayo se celebra el día internacional de los Trabajadores, enfatizando la dignidad de un derecho al trabajo con justicia y libertad.

El Sistema Interamericano de los Derechos Humanos brinda componentes e instrumentos y garantías para proteger los derechos laborales de los trabajadores. Esta comisión observa cada una de las situaciones jurídicas de las víctimas o sus representantes sindicales a fin de resguardar sus intereses tanto así que pueden presentar sus peticiones para conocer las variadas violaciones de los derechos humanos donde se divinizan como derechos laborales:

> La Corte IDH puede conocer de casos individuales que le presente la CIDH o cualquier Estado parte. De igual manera, la Corte tiene la facultad de emitir opiniones consultivas acerca de la interpretación de la CADH y de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos de los Estados americanos. También se pronuncia sobre la compatibilidad de leyes internas y los mencionados instrumentos internacionales. (Lopez, 2008, pág. 190)

El reconocimiento de los derechos laborales dado a las diferencias sociales y a las constantes que se han venido produciendo a través del tiempo por buscar un espacio mas amplio en la que resaltan las polifacéticas necesidades y de las constantes explotaciones por parte de los empleadores la clase trabajadora recurrió a las huelgas, y grandes manifestaciones para hacer valer sus derechos, en cuanto a trabajo dando énfasis de tales derechos nos exterioriza Juanita López: “Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad .” (Lopez, 2008, pág. 190), condiciones equitativas en el trabajo, han llevado acabo la satisfacción del subsidio cotidiano diario de las personas.

En su obra José Luis Ugarte sobre la Tutela de los derecho fundamentales y derecho del trabajo manifiesta:

> El derecho del trabajo ha cumplido una ambivalente función desde su creación: ha servido de soporte al modelo económico capitalista, mediante la regulación y pacificación del conflicto propio del reparto de la utilidad social agregada entre los titulares del capital y del trabajo, y al mismo tiempo, y de modo simultáneo, ha prestado importantes servicios al modelo político democrático, al aumentar de manera progresiva la participación y visibilidad política de sectores excluidos del proceso antes de su intervención normativa. (Ugarte, 2007, pág. 50).

En la edad moderna después de las constantes luchas por hacer valer los derechos del trabajador han llevado a transformaciones y de exigentes reformas a la normativa laboral la que por medio de los organismos estatales y de control constituyen un gran apoyo a las grandes masas laborales.

En la actualidad el derecho del trabajo asume con reconocimiento y protección a los derechos de la clase trabajadora de este modo no se protege solo los intereses de los empleadores y de las autonomías privadas, que eventualmente generan abusos en el sector laboral, a si mismo abriendo apertura al rol de trabajo en todas sus áreas que atribuyen un trabajo garantizado.

Dentro de la historia y bajo la doctrina del liberalismo económico, propago la liberación del mercado de tierras determino la imposición dentro de la propiedad privada que dentro del siglo XVII, afianzo la cobertura mundial dando como resultado la industrialización de alimentos los mismo que mediante el personal obrero extraían la producción dentro de los mercados para adecuarla dentro de la exportación y así mismo cabe recalcar que el trabajo la agricultura es una disciplina y concerniente como la actividad mas antigua dentro de la pre- historia, la misma que la realizaban de forma rudimentaria para la obtención de alimentos, que con el pasar de tiempo se ha desarrollado como una actividad prospera que genera trabajo y es así donde la sustentabilidad social a incrementado el desarrollo de la agricultura en donde Peter Hurs establece: ¨La agricultura y el desarrollo rural sostenibles son componentes integrantes y necesarios del desarrollo sostenible. La agricultura sostenible comprende tres pilares de desarrollo (económico, social y ambiental)¨ (SOSTENIBLES, 2009), así pues también la agricultura a evolucionado y a aportado no solo la sustentabilidad, si no también fuentes de trabajo abiertos y a demás promover la seguridad alimentaria.

Dentro de otorgar a la agricultura como otro sustento de trabajo, se a contribuido a la producción agrícolas los obreros que son llamados agricultores los mismos que tiene un sin numero de actividades, los cuales son asalariados regularmente y contribuyen esencialmente como el motor del sistema de la producción alimentaria, así mismo las personas que se dedican a tales actividades conllevan cierto tipo de inseguridad al realizar estos trabajos que como desventaja trae consigo riesgos al realizar estas tereas agrícolas y es donde el empleador debe invertir en condiciones sanitarias de seguridad y ambientales que tienen como objeto la probabilidad de acceso a formas eficaces de seguridad y protección social.

Cabe recalcar que dentro de nuestra legislación coexisten normas que regulen la realización de las actividades dentro del sector agrícola, estas son inamovibles por la falta de conocimiento de los trabajadores quienes que mediante la motivación de las demandas conllevaba a la reclamación de sus derechos y beneficios que les compete por sus labores agrícolas.

2.1.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO.

En cuanto al enfoque evolutivo podemos determinar La ideología dentro del derecho universal del trabajo no es nueva, en realidad es mas ambigua dentro de la legislación del trabajo, así mismo nos determina que los principios constituyen fundamentalmente na parte crucial dentro del proceso evolutivo laboral y como lo establece Héctor – Hugo Barbagelata determina que:

> Corresponde mencionar que la Declaración Socio Laboral del Mercosur se estableció los principios y derechos en el área de trabajo que pasan a construir (dicha declaración) son sin perjuicio de otros que la practica nacional o internacional de los estados partes hayan instaurado o vayan a instaurar. (Barbagelata, 2014, pág. 54).

Donde se estableció después del desenlace evolutivo y mediante las declaraciones universales y el Mercosur, han sido ejes que propagaron los derechos y principios que al instaurarse dentro del derecho laboral deberán constar su efecto para velar por los derechos básicos de la humanidad.

La fundamentación de los derechos la podemos encontrar en primer lugar dentro de los principios que son la organización que se manifiestan la transformación disciplinaria de la sociedad y a la vez atribuye a la administración de justicia en donde Pedro Irureta expone:

> El derecho del trabajo, es tanta disciplina jurídica, participa de un orden mayor en que la constitución se alza como un garante de todo el sistema. En esta perspectiva, el ordenamiento laboral participa y se nutre de todos aquellos principios generales que informan el Derecho, cuestión que le permite ratificar su carácter esencialmente jurídico. Al formar parte de un sistema normativo mayor, inevitable las instituciones laborales se enfrentan a las tensiones derivadas de la aplicación de los principios generales y su relación con las particularidades de la disciplina. (Irureta, 2011, pág. 134).

Los principios del derecho al trabajo se ha expedido desde siempre y hasta la época actual ha generado aportes valiosos, no obstante las transformaciones que ha sufrido han sido necesarias en cuanto a las insuficiencias jurídicas que se ejercían en tiempos anteriores con los gobiernos de turno y de la corrupto administración de justicia que se vendía al mejor postor vulnerando derechos a la sociedad civil y en la que el legislador paulatinamente debía tomar cartas en el asunto para así tutelar dichos principios que hoy se los representa en derechos y los cuales son la perspectiva de la doctrina del derecho laboral fundamentados en principios, donde determina Rodrigo Palomo con referencia a la obra Fundamentos de Derecho Laboral que:

> Además de ser estos principios un sustrato básico en la realización practica del sistema jurídico laboral, tienen enorme relevancia dogmática al conformar el armazón fundamental de la disciplina, mas allá de la variación, fugacidad y profusión que generalmente tienen sus normas, cuestión característica de esta rama del derecho. (Contreras & Palomo Velez , 2008, pág. 665)

Dentro de este enfoque resalta los principios generales que fundamentan el sistema elocuente y eficaz para afianzar los derechos que prevalecen con el trabajador. Podemos destacar con los principios las características dentro de los principios del derecho laboral las mismas que incrementan un pliegue transcendental para administración de los ordenamientos jurídicos para la protección de los intereses de las personas trabajadoras, necesarios para cumplir con la eficacia

Podemos decir que estos principios se fundan porque tienen autonomía, porque forma parte del derecho positivo , es decir, cuenta con propias leyes , normas que la constituyen como normas independientes, también cuenta con un eje dinámico porque regula las relaciones jurídicas laborales, también cuenta con gran fuerza expansiva

patrocinando garantías a todas las personas que realizan a sus actividades de trabajo y por ultimo se destaca que a pesar de que trabajo contiene normas abstractas, esas son aquellas que se estructuran para afrontar las necesidades del país, dando como resultados la tutela de las personas con diversas condiciones. Así también dentro del proceso evolutivo los principios se han plasmado con la finalidad de llevar a cabo la administración de justicia y en la actualidad dentro de la rama del derecho laboral se han estipulado varios principios fundamentales.

2.1.2.1. EL PRINCIPIO DE PROTECCION.

Dentro del marco jurídico se establecieron principios que como fuente del derecho que contiene la misión de llegar a cabo el equilibrio para dictaminar con justicia y donde la fusión de estos principios que entrelazados forman la convicción propicia para dirimir las controversias laborales que emergen dentro de la sociedad, y es por esta razón la estructuración de principios fundamentales, que dentro del derecho al trabajo estable el principio de protección que dentro de la rama laboral cumplen la garantía proteger los derechos del trabajador nos manifiesta Sergio Contreras que:

> El principio de protección también es conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor y se fundamenta en la falta de libertad –por la necesidad de trabajar- es la causa inmediata de la desigualdad de los empleados y explica la protección del derecho del trabajo. (Gamoal, 2013, pág. 427)

Este principio es elemental básicamente porque actúa como ente regulador dentro de las normas laborales que estable esencialmente el amparo a las personas trabajadoras dando un tratamiento jurídico con igualdad que beneficia a las personas trabajadoras, en donde el juez gracias a este principio lleva acabo a dar protección a la parte vulnerable de la controversia laboral que son los trabajadores.

Así mismo podemos hacer referencia al enfoque doctrinario determinamos que Sergio Gamoal:¨ El principio de protección ha sido la columna vertebral de este ordenamiento protector y le ha dado continuidad, incluso ante los profundos cambios operados en el derecho del trabajo.¨ (Gamoal, 2013, pág. 448), fundamental para la aplicación normativa.

Así también podemos destacar que dichos principios dan de forma clara en donde las controversias laborales se debe inmiscuir en los casos de duda en los procedimientos laborales, dando sentido a al normativa legal la favorabilidad al trabajador dando paso al principio de Equilibrio contractual que es la solidez de la relación de dependencia y como nos manifiesta Patricia López Díaz en su obra Principio del Equilibrio Contractual que:

> Lo cierto es que todas las normas que hemos venido revisando son, en realidad, manifestaciones del principio de equilibrio contractual en su dimensión funcional o sobrevenida, pues como ya lo apuntamos, dicho equilibrio constituye el fundamento y finalidad de la rebaja del precio. Ella no sería, por tanto, al menos, en nuestro derecho, un principio general básico, sino que una consecuencia de la simetría contractual. (López, 2015, pág. 157)

El principio de protección requieren garantías que se basa en las necesidades del trabajador fundamentando estabilidad laboral y tutelando la protección de la no

discriminación y la igualdad de condiciones para ejercer sus jornadas de trabajo, donde protege la integridad de los trabajadores y aquí es donde la ley establece beneficios corporativos para el desarrollo sustentable así como lo señala Robert Castel: ¨La importancia fundamental de la protección social como un factor determinante que garantiza la cohesión de una sociedad y la solidaridad entre sus miembros¨ (Castel, 2008, pág. 2); donde salvaguarda el amparo de la comunidad.

Considerando al Ecuador como un estado garantista de derechos donde prevalece los principios podemos constatar que la protección y el resguardo den el cumplimiento de las leyes que dentro de las normas aborales inmiscuyen al empleado la protección de validar los beneficios elementales; así como lo cabe indicar Sergio Gamoal Contreras que:

> Protección constitucional del trabajador abarca derechos tales como remuneración equitativa, condiciones satisfactorias del trabajo, igual salario por trabajo igual, seguridad e higiene en el trabajo, limitación de horas de trabajo, vacaciones pagadas, remuneración de los días festivo e, incluso, como sostiene Nogueira, protección contra el despido arbitrario. (Gamoal, 2013, pág. 436)

Y enmarcándonos en cuanto al derecho laboral que como principio general al derecho del trabajador es aplicables para todos los trabajador y encaminándonos al sector agrícola visiblemente no solo son acreedores de beneficios sociales que ampara la ley laboral, si no que el principio de protección tiene la finalidad de proporcionar un trabajo integro dentro del desarrollo productivo de la agricultura incrementando el cuidado al realizar sus labores de cultivo dentro del entorno laboral afianzando la salud y su seguridad al realizar las actividades agrícolas.

2.1.2.2. EL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.

Este principio contiene un estrecho vinculo con el ordenamiento jurídico, que conduce a la condición mas benéfica para el trabajador, que se origina por las controversias laborales en donde la resolución mediante criterios y interpretaciones jurídicas deberá inducir el buen proceder judicial que prioritariamente guarden las garantías elementales dentro del derecho del trabajo, patrocinando la disposiciones del juez de manera procedente y objetiva en donde el principio pro homine también conocido como principio de favorabilidad se lo puede definir según Hernán Vergara como:

> La favorabilidad y el pro homine se constituyen en pautas de preferencia para la interpretación y aplicación de las normas regulatorias de la relación de trabajo, que no reducen su vigencia al ámbito privado, sino que la trasladan a las relaciones laborales estatales, que por sus especiales características de excesiva subordinación laboral y administrativa, justifican un mayor nivel de protección del empleado público. (Vergara, 2015, pág. 475).

Así podemos destacar dentro de la favorabilidad que el El indubio pro operario es un principio es un principio jurídico que en caso de duda en la hermenéutica “análisis jurídico del juez” que ejerce el operador de justicia, se favorecerá al empleado, trabajador u operario reuniendo condiciones de una duda verdadera en alcance de la normativa legal y la interpretación no debe ser opuesta a la pretensión del trabajador como nos manifiesta Sergio Contreras que:

> La doctrina señala como manifestación fundamental del principio de protección la regla in dubio pro operario, cuando frente a varias interpretaciones posibles de una norma del juez debe seguir la más favorable al trabajador. Esta manifestación no se aplica al establecimiento de los hechos. (Gamoal, 2013, pág. 431)

Las interpretaciones jurídicas se enfrascan inicialmente por la determinación del juez dentro de su dictamen que debe contener el extracto integro y solido que tutele a través de la legalidad las condiciones benéficas para el trabajador lo mas favorable para hacer cumplir sus derechos , así como los señala Claudia Rodrigo Silva:

> Como lo señala Gamonal, el principio de protección, en su vertiente de principio pro-operatorio, tiene dos exposiciones fundamentales, la legal y la judicial, siendo esta última aquella que "dice relación con la facultad de los jueces de interpretar la norma según el criterio pro-operario, esto es al existir varias interpretaciones posibles el juez debe seguir la más favorable al trabajador, más conocido como el in dubio pro-operario. (Rodrigo, 2015, pág. 61).

También recalcamos que el principio pro laboro ha sido de gran importancia en el derecho laboral en los fallos de los operadores de justicia, en cuanto la sana crítica podemos decir que en la mayoría de las decisiones han actuado con dinamismo en sus juicios protegiendo los derechos consagrados, no obstante se debe hacer un seguimiento en cuanto a los principios procesales los cuales el juez debe realizar sus oficios para que sus apreciaciones sean firmes y motivada y no haya vulneración en los derechos de los trabajadores.

Para nuestra aplicación normativa ecuatoriana en cuanto a la sana crítica del juez o también llamada iura novit curia su obligación es de dar sus fundamentos motivados y sus decisiones a partir de las reglas y principios con argumentos y razones relevantes.

Y de tal manera así como lo establece dentro de nuestra legislación el código de trabajo de trabajo Ecuatoriano en su articulo numero 7 sobre la aplicación favorable al trabajador dispone que: ¨En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido mas favorable a los trabajadores¨ (Codificada, Codigo de trabajo , 2016); donde se establece de forma cronológica lo que mas sea conveniente para la parte vulnerable que es el trabajador.

Donde podemos acotar que el principio de favorabilidad dentro de los controversias laborales agrícolas, el juez otorgara los beneficios que el trabajador por ley le correspondan para su utilidad personal.

2.1.2.3. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

El derecho laboral ha preferido delimitar sus contornos recurriendo a elementos jurídicos para obtener noción más abstracta en cuanto a sus necesidades atendiendo posiciones jurídicas con mayor alcance hacia el colectivo tutelado y de esta manera crear el amparo y protección del trabajador.

Dentro del eje normativo laboral el principio de irrenunciabilidad es consagrado como un derecho innato para el trabajador los mismo en el estado ecuatoriano estipula dentro de las normas estipuladas manifiesta que son derechos irrenunciables e

intangibles según lo encontramos en el Código Laboral en su artículo 4. Así mismo lo enuncia el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

La irrenunciabilidad es una figura en la que limita al trabajador y en caso que mediante su voluntad de que por su propia cuenta desista de sus derechos adquiridos, siendo así una característica primordial del derecho laboral, para dar por terminada una relación laboral existen otros mecanismos los cuales se encuentran prescritos en el artículo 169 del Código Laboral, o a su vez por las causales que se encuentran determinadas en los artículos 172 y 173.

Aludimos que el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales lo cual impide que el trabajador abandone su lugar de trabajo a cambio de propuestas creadas por el empleador o por sus abusos del que se pudiera aprovechar para dar paso a la salida voluntaria del lugar de labores, que protege exclusivamente al trabajador dentro de todos los momentos dentro de la relación laboral que conlleva al pleno cumplimiento del ejercicio de los derechos que tutelan a los trabajadores.

Así mismo podemos analizar que los principios dentro de los derechos son una secuencia disciplinaria para ejercer la justicia, como lo determina Sergio Gamoal:

> El principal aporte de esta obra en lo referente a los principios del Derecho del Trabajo radica en su sistematización y en la enunciación de aquellos que son "más propios" de la disciplina, efectuando un logrado ejercicio de trasposición de la teoría tradicional sobre la materia al modelo jurídico chileno. (Gamoal & Palomo , 2008, pág. 665)

El Ecuador en cuanto derecho laboral la figura de la irrenunciabilidad es propia de los derechos del trabajador, por cuanto impide a que el trabajador tome decisiones voluntarias que puedan afectar tus derechos consagrados en la Constitución política del Estado y así como en sus leyes vinculadas en la norma, donde puede prevalecer sus derechos sin dar el desistimiento del derecho al trabajo y en caso de lo contrario se llevaran acabo los conflictos laborales para emerger sus derechos.

2.2. BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACION.

2.2.1. EL TRABAJADOR AGRICOLA EN EL ENTORNO LABORAL.

Enfocándonos dentro de la fundamentación epistemológica de la agricultura data desde miles de años, proviene del latín agri que significa (campo) y cultura (cultivo), esta contiene un conjunto de técnicas y conocimientos para cultivar la tierra, todas las actividades económicas del sector agrícola proviene de la mano del agricultor al trabajador agrícola es la persona que trabaja largas horas con bajos salarios; con respectos a sus labores en el campo ellos dedican 13 semanas durante el año calendario precedente, limpiando y dando mantenimiento a las parcelas y a las plantaciones encomendadas aplicando el químico adecuado en cada fumigación determinada al cuidado del cultivo, además cumplen con horas extras en sus laborales de trabajo las misma que por falta de desconocimiento no llevan a cabo el equilibrio de sustentabilidad de los derechos predominantes del trabajador que ley beneficia.

En si, los trabajadores agrícolas pertenecen a un grupo minoritario y viven en comunidades rurales de escasos ingresos económicos, muchos de estos acuerdan con contratistas que le ofrecen buenos trabajos y una mejor paga, lo cual no es así, ahondando más la situación económica del trabajador agricultor e infringiendo el desarrollo óptimo.

Es evidente que los trabajadores agrícolas realizan actividades para el cultico aso como lo determina Artega Sandoval que: "El trabajo agrícola es la actividad que se desarrolla de manera subordinada a cambio de una remuneración por labores de encomendadas, y de aplicaciones técnicas relacionadas con la explotación del campo mediante el cultivo."(Arteaga Sandoval, 2016), acontece que los trabajadores dentro de las aéreas de cultivos, huertos, predios con determinación agrícola atestado un procedimiento básico para producir alimentos, así como también afianzan las plantaciones y exportaciones que por lo general comercializan mediante exportación, así mismo estos trabajadores cumplen su rol de trabajo.

Las relaciones entre el empleador y del obrero agrícola en donde el código de trabajo determina que su articulo 331 determinar que: ¨Obrero agrícola es el que ejecuta para otro labores agrícolas mediante remuneración en dinero y efectivo.¨ (Codificada, 2016); es aquí donde el empleador se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra y también lo puede hacer mediante representantes y el obrero agrícola, jornalero o destajero realiza o ejecuta las labores agrícolas a cambio de una remuneración, donde su remuneración será fijada por las comisiones sectoriales y de trabajo. En todo sector laboral deben haber obligaciones y prohibiciones en este el obrero agrícola debe tener la obligación de realizar sus labores en beneficio del empleador procurando tener los debidos cuidados de las herramientas y de prestar su contingente en cualquier momento necesario.

En cuanto a las consecuencias que acontecen dentro del rol del trabajo en el sector agrícola no benefician ciertas particularidades esenciales para el trabajador como dispone Peter Hurs:

> La demanda de trabajo agrícola fluctúa según las estaciones y esto se refleja en la fuerza de trabajo. Los horarios de trabajo pueden ser extremadamente largos durante la siembra y la cosecha, con horarios más cortos fuera de las temporadas pico de trabajo. Durante los períodos de mayor labor la jornada puede ser de so a sol, a lo que hay que sumar el transporte de ida y de vuelta a los campos. La intensidad del trabajo deja poco lugar para el descanso; la duración de la jornada ofrece poco tiempo para la recuperación. Los sistemas de pago pueden exacerbar esta situación. Como los salarios mínimos tienden hacer bajísimos o simplemente inexistentes. (SOSTENIBLES, 2009, pág. 23).

Enmarcando las desventajas dentro del entorno de las jornadas agrícolas, menos cavando que las condiciones denigran derechos y principios viales y fundamentales que le corresponden al trabajador. Las medidas necesarias de seguridad para los trabajadores agrícolas son esenciales dentro de su labor por lo que Peter Hurs enfatiza que:

> Gran parte del trabajo agrícola requiere por naturaleza un esfuerzo físico, con largos ratos de pie, agachados, inclinados o llevando a cabo movimientos repetitivos en posturas incomodas. El riesgo de accidentes se ve aumentado

> por la fatiga, herramientas pobremente diseñadas, terrenos difíciles, exposición a los elementos y una salud, en general, frágil. (SOSTENIBLES, 2009, pág. 23).

El riesgo de enfermedades o accidentes laborales dentro del sector agrícolas son muy altas, así mismo los trabajadores agrícolas están comúnmente menos protegidos dentro de la asistencia médica básica dentro de la seguridad social de bienestar y salud. Dando el incremento en las fuentes de trabajo en sector agrícola debido a su desarrollo evolutivo en producción del suelo y sus frutos que a incrementado el rol de trabajo a los obreros con la variación de la desestimación de los beneficios congruos para los mismos.

Encaminado a nuestro hecho investigativo podemos decir que la producción bananera sufrió una intensa expansión fomentando el crecimiento del sector campesino y la llegada de emigrantes que debían adaptarse a las diversas tareas que los colonos tenían por costumbre realizar en su entorno laboral, los campesinos en el sector agrícola conformaban la mayor fuerza laboral generando así el aumento de los mercados locales y poco tiempo después los mercados internacionales, abriendo la cobertura del sector agrícola como fuente sustentable de trabajo, que lleva a cabo múltiples actividades en el campo que tiene la finalidad de la productividad y explotación del cultivo.

Por esta misma razón, dentro de nuestra legislación ecuatoriana en el sector agrícola, los conflictos que emergen respecto al trabajo agrícola son expansivos, que lleva acabo la demanda hacia sus empleadores de manera justa restituya los beneficios que armoniza a las personas trabajadoras, donde la ley a patrocinado de tal manera que dentro de las zonas de producción bananera se han concentrado en los pagos de sus salarios, los seguros, los beneficios sociales y por el tiempo relacionado a los años de trabajos realizados bajo relación de dependencia, tratando así de, mejorar la calidad de vida para obtener un trabajo digno y bienestar común para los empleados agrícolas.

2.2.2. LA RELACION DE DEPENDENCIA CONTRACTUAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL.

Se constituye relación de dependencia cuando una persona esta bajo la subordinación de otra con la finalidad de cumplir actividades de trabajo las mismas que deberán ser remuneradas por la otra parte que es el empleado. De tal manera podemos decir que:

> En el mundo laboral, la relación de dependencia se establece cuando un trabajador realiza una actividad cuyos beneficios quedan en poder de un empleador o contratante. Este, cambio del producto de su trabajo, le entrega un salario u otro tipo de pago al trabajador.¨ (Porto & Merino , 2014)

El vinculo de este proceso esta relacionado con el desarrollo contractual que nace de la voluntad de las dos partes, que el empleador tiene para sus trabajadores, así como lo establece nuestra constitución en su articulo 327 en su inciso primero: ¨La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa¨ (Nacional A. , 2008), en este caso el proceso contractual trae como resultado las estipulaciones que el empleador tenga con sus empleados de la misma forma las clausulas estarán estrictamente proporcionadas y tuteladas por las leyes garantistas

para el trabajador. trabajo naca la relación de dependencia que incrementa la estabilidad laboral del trabajador

La estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador para conservar su lugar de trabajo, esta figura protege de los despidos que de manera arbitraria suceden en las empresas e industrias. Este régimen limita al empleador a que proceda a despedir al trabajado. Como lo manifiesta el autor Pedro Sisalema en su obra la estabilidad laboral consiste en:

> El derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas. El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo. (Calucho, 2014, pág. 17)

Después de constantes e imparables luchas el movimiento obrero ha logrado importantes conquistas, entre ellos el derecho a trabajar cuarenta y ocho horas a la semana y tener descansos los fines de semana, sábados y domingos, aumento de sus salarios, remuneraciones y beneficios sociales, una estabilidad laboral en la que el trabajador se ha ganado el respeto, la libertad de consolidar beneficios sociales elementales para. Joaquín Viteri Llanga en su obra nos manifiesta que:

> La estabilidad en el empleo que más bien es la seguridad del ingreso vital, se convierte en la contrapartida de la subordinación con respecto al empleador, puesto que, en la relación obrero patronal no solo se encuentra sometido el trabajador sino también el poder del empleador, en tanto que a ese último, le corresponde garantizar un empleo seguro sobre todo duradero a sus trabajadores. (LLanga, 2014, pág. 67).

Para la corte, la estabilidad laboral tiene un doble fin, por un lado:

> Garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en sociedad. De lo anterior se deduce que la compensación por un despido injustificado no satisface las aspiraciones personales del trabajador, ni con respecto a la trascendencia social. (Goyes & Hidalgo, 2008, pág. 177)

Los legisladores han creado leyes acorde a las necesidades de los trabajadores y las necesidades de la sociedad pues la costumbre con el tiempo se convierte en ley y en sus constantes luchas y manifestaciones por tener una estabilidad laboral. La constante dialéctica de las normas se rige por medio de las necesidades sociales y del sector obrero como eje principal para promover el crecimiento económico de un Estado social de derechos y justicia.

En nuestra legislación ecuatoriana dentro de la relación de dependencia se determina la estabilidad laboral, será necesariamente dar a conocer un estudio generalizado de las diferencias de contratos que vinculen una relación de dependencia y garanticen la estabilidad laboral y con la determinación de varios criterios a cerca de los contratos y su forma y clasificación al ser celebrados, por su manera de ejecución, por la forma de remuneración y el tiempo de duración. Además Por la forma de celebración encontramos el contrato expreso o tácito, cabe indicar que el contrato expreso se sub

divide en contrato verbal y escrito. Así mismo el código de trabajo determina los requisitos del contrato laboral escrito estipulados en el artículo 21 que expone que:

En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, clausulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. (Codificada, Codigo de trabajo , 2016).

Se debe tener en cuenta las estipulaciones que constan los contratos escritos laborales que dan el beneficio de la relación de dependencia del empleador para con su trabajador.
Las modalidades contractuales son el panorama crucial que fundamenta la estabilidad laboral de las personas trabajadores, donde las partes se comprometen mediante voluntad a ejercer recíprocamente funciones que contienen el rol de beneficiarse recíprocamente.

La autora de la tesis La Estabilidad Laboral en el Ecuador Yolanda Quiloango cita a Chávez de Barrera en la que manifiesta que “El contrato expreso es aquel que antes de que se produzca la prestación del servicio, las partes acuerdan las condiciones con las que van sujetarse para la realización del mismo.” (Quiloango, 2014, pág. 26); asì también dentro de nuestra codificación laboral en su artículo 12 manifiesta que en el contrato expreso las partes acuerdan las condiciones sean estas de palabra o escrito.

El contrato expreso verbal se configura por medio del acuerdo de la palabra tanto del que contrata como del que acepta las condiciones siendo este donde las partes mantienen un acuerdo el cual convienen tanto derechos, deberes y obligaciones bilaterales para la ejecución del mismo. Para Bustamante Fuentes “El contrato expreso verbal es aquel en que el empleador y el trabajador, antes de que la relación laboral se realice acuerdan primeramente de palabra las condiciones a las cuales se van a sujetar.” (Quiloango, 2014, pág. 27)

Este tipo de contrato se perfecciona por celebración de un instrumento público o se privado constando en un libro especial, del cual se confieren copias para fines de ley que se requieran. ¨El contrato escrito es el que consta un documento firmado por las partes que acuerdan las condiciones establecidas en el.” (Quiloango, 2014)

Para tener una relación laboral justa y adecuada a las necesidades contractuales es necesario tener en cuenta que el contrato escrito es una vía segura para garantizar el acuerdo entre las partes, ya que al firmar las partes se configuran derechos y obligaciones de hacer o no hacer así como deberes que deben cumplirse tal como lo estipularon en cada una de las clausulas.
Nuestra legislación laboral nos establece que se deben celebrar por escrito ciertos contratos como son:

- Los que se requiera de conocimientos técnicos o de profesión determinada.

- Los de obra cierta cuyo valor no exceda los 5 salarios básicos (SBU).
- Los a destajo o tarea que tengan un año de duración.
- Los que contengan periodo de prueba.
- Por grupo o equipo.
- Eventuales, ocasionales y de temporada.
- Los de aprendizaje.
- Los que se celebren con adolescentes que tengan 15 años de edad.
- Los demás que determine la ley.

El contrato tácito es aquel que se da por aceptado cuando el empleador ha sugerido la prestación de servicio a una persona la cual está aceptando dicha pretensión laboral.
Para Chávez Barrera el contrato tácito nos manifiesta al respecto que:

> Es aquel en que las partes no han acordado ninguna condición a las que se deban sujetarse, ya que surge del hecho laboral del trabajador y por parte del empleador, con el cual se configura la relación de dependencia debiendo cancelar el empleador los valores por la prestación del servicio. (Quiloango, 2014).

Las manifestación de la celebración contractual se adviene de diversas formas al constatar su celebración, y como referencia a los contratos dentro del ámbito de la contratación agrícola podemos determinar el contrato de trabajo según Guillermo Cabanellas nos manifiesta que: "Es aquel que tiene por objeto la prestación de los servicios con carácter oneroso ya sea por ejecutar labores industriales o agrícolas." (Coronel, 2012); pero también cabe hacer referencia de la clasificación de los mismo, entre los mas importante haremos referencia a los siguientes:

- **CONTRATO TIEMPO INDEFINIDO**

En el contrato indefinido, no se establece la duración del mismo generando con ello una actividad laboral incierta de hasta cuándo laborará el trabajador dentro de la empresa o negocio; en cuanto al empleador tácitamente da por aceptado la permanencia del trabajador en el lugar de labores sin fijar el tiempo de permanencia.
En este tipo de contrato no tiene cabida el desahucio por parte del empleador y si para dar por terminado una relación laboral deberá realizarlo a través de la figura del visto bueno, además de reconocerle al trabajador todos los beneficios sociales determinados en la normativa laboral vigente.

El contrato indefinido nace por varias circunstancias como son:
- Cuando en el contrato no se fijó un plazo determinado.
- Cuando el trabajador ha laborado por más de un año, sin que exista renovación del contrato.
- Cuando se haya fijado un plazo mayor a dos años en el contrato siendo caso contrario a la ley.
- Cuando las partes expresan mutuamente que el contrato sea de tiempo indefinido.

En el sector agrícola cabe enfatizar que se ve la existencia de trabajadores permanentes, a tiempo completo lo que Peter Hurs establece:

> Los trabajadores agrícolas a tiempo completos o permanentes gozan en general de mayor seguridad en el empleo, salarios relativamente mucho más altos y mejores beneficios sanitarios y laborales que otros trabajadores agrícolas

> asalariados. Sin embargo esto no requiere decir que estén bien pagados en comparación con otras categorías salariales de un país dado. Los salarios en áreas rurales, tanto en término de liquidez como en términos reales, son normalmente menores que en las ciudades, y las jornadas laborales son mas largas. Muchos trabajadores agrícolas a jornada completa viven en la línea de pobreza o por debajo de ella. (SOSTENIBLES, 2009).

En donde proporcionan una estabilidad laboral más aceptable para el trabajador agrícola.

- **CONTRATO DE TEMPORADA**

Este contrato tiene como modalidad la ejecución de tareas de trabajo indeterminadas la mismas que se efectúa en razón de la costumbre o de la contratación colectiva de un trabajador o grupo de trabajadores para realizar trabajos cíclicos o periódicos en razón de la naturaleza discontinua de sus labores. Como lo estable ce nuestro código de trabajo en su articulo 17 en su inciso cuarto:

> Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando de estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se estipula el despido intempestivo si lo fuere. (Codificada, 2016, pág. 13)

De tal forma, este tipo de contrato opera la figura del despido intempestivo cuando los trabajadores no son contratados la próxima temporada, por esta razón el trabajo agrícola es vinculada a la estipulación de este contrato que los empleadores tienen con sus empleados agrícolas dando una variación relativa de las funciones que realizaran en los cultivos, en donde constituye la violación de los derechos del trabajo.

- **EVENTUAL**

Este tipo de contratos se utilizan para labores circunstanciales en la que el empleador solicita los servicios de una persona para que cubra el puesto de otra que se encuentra ausente. En este tipo de contrato la remuneración que perciba la persona trabajadora será del 35 % valor de hora del salario básico del sector que corresponda. En cuanto podemos mencionar que el código de trabajo ecuatoriano en su articulo 17 inciso primero dispone que:

> Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentre ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad o situaciones similares; y cuto caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. (Codificada, 2016, pág. 12)

Las actividades agrícolas como son variables dentro de la producción del cultivo se establecen estos contratos eventuales donde recae el remplazo de otros trabajadores y son contratados por determinado tiempo.

- **OCASIONAL**

Se aplica este tipo de contrato de acuerdo a las necesidades extraordinarias en la que no se vincula en una actividad habitual del empleador cuya duración no excederá a 30 días, y su paga tendrá un incremento del 35% del salario básico. Dentro del código de trabajo también determina en su articulo 17 inciso tercero que:

¨Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no exceda de treinta días de un año.¨ (Codificada, 2016, pág. 13), la doble funcionalidad de este contrato se da cuando el trabajador es contratado más de dos periodos anuales convirtiéndose en contrato de temporada.

En cuanto al sector agrícola los contratos eventuales traen consigo un considerable ajuste al patrocinar los derechos y beneficios de remuneración que les corresponde donde son sujetos a condiciones inestables para su realización de trabajo.

Destacamos estos contratos de manera generalizada ya que dentro del ámbito agrícolas son determinantes para llevar a cabo un relación de dependencia contractual y así promover garantías dentro de las fuentes de trabajo agrícola.

2.2.3. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR Y EMPLEADOR.

El empleador como la parte principal de la celebración contractual debe proporcionar los materiales necesarios para la ejecución del trabajo, respetar las asociaciones de trabajadores, sujetarse al reglamento interno aprobado. La ley de justicia laboral permite que los empleadores y a los trabajadores se sujeten a las reglas creadas, a fin de que en el contrato laboral en cualquiera de sus formas sea se cumpla y de paso a las obligaciones y prohibiciones que se sujetan las partes.

En nuestro código laboral en sus artículos 42, 44, 45, y 46 establece una serie de obligaciones y prohibiciones tanto para el empleador y el trabajador entre estas tenemos para el empleador de obligarse a los pagos que hayan acordado con el trabajador bajo el contrato celebrado entre ambos, el empleador debe indemnizar a sus trabajadores por los accidentes o enfermedades ocasionados en el lugar de trabajo.
El empleador debe prestar las instalaciones de trabajo debidamente adecuadas para su total utilidad y esparcimiento como comedores, escuelas elementales, almacenes de productos de primera necesidad, sino dieren cumplimiento a las disposiciones legales serán multados con una sanción de 4 a 20 dólares.

Las prohibiciones del empleador se establece que no deben imponer multas que no se hallaren previstas en el reglamento interno, a cobrar intereses por pagos anticipados al trabajador, a no retener el 10 % de la remuneración por concepto de las multas generadas.

Las obligaciones del trabajador en la normativa establecen que debe realizar sus labores con responsabilidad y compromiso, a sujetarse al cumplimiento de los

reglamentos internos respetando sus limitaciones de igual forma de cuidar e informar al empleador si uno de sus compañeros de trabajo se encuentra en peligro o riesgo laboral.
Está prohibido al trabajador poner en riesgo la seguridad de sus compañeros y la suya así como la de otras personas en los lugares de trabajo, de no llegar en estado de embriaguez a laborar o de tomar sin permiso del empleador material o herramientas de uso del trabajo.

El trabajador debe respetar el ambiente laboral en el cual es parte debe mantener el orden y no faltar al trabajo o abandonarlo sin causa legal. En cuanto a la seguridad laboral Nuestra Constitución Política nos declara en su artículo 327 que la relación laboral entre empleador y trabajador será bilateral y directo. Quedando prohibido todo tipo de precarización e intermediación laboral y la tercerización en las actividades, cualquier otra forma que afecte a la seguridad de los trabajadores.

El incumplimiento de la normativa laboral dará paso a sanciones establecidas en la ley.
El derecho del trabajo tiene una compleja tarea para dinamizar los componentes como es el caso del trabajador como la de prestar su fuerza física de trabajo y su sometimiento a la dependencia y sujeción a su empleador dado así la aplicación del trabajo humano y la sujeción y en el empleador la obligación de responder por sus deberes.

> En cuanto a la libertad y el sometimiento en los contratos, el autor explica que el derecho del trabajo tiene la difícil tarea de armonizar estos elementos. Se expone que la libertad se configura cuando el empleado se compromete a prestar su fuerza de trabajo; el sometimiento en una dependencia o sujeción respecto del empleador, que para limitarla, primero se debe reconocer la desigualdad que existe entre empleador y empleado, para ahí construir y aplicar una protección al trabajo humano más su subordinación jurídico-personal. (Goldin, 2015, pág. 271).

Así mismo en cuanto al ámbito agrícola se desenlacen obligaciones y prohibiciones entre el trabajador y el empleador agrícola así como lo determina nuestro código de trabajo en su artículo 339 que dispone:

> ¨Obligaciones del obrero agrícola: Son obligaciones del obrero agrícola, jornalero destajero:
>
> 1. Porcurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador;
> 2. Devolver los útiles que le hubieran entregado:
> 3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma mas apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción;
> 4. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor; y.
> 5. Prestar sus servicios aun en los días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con los recargos de la ley , en las cosechas, cuando amanecen peligros o daños de consideración.¨ (Código de Trabajo , 2016)

Cabe enfatizar que dichas obligaciones atestan con las exigencias para el trabajador agrícola atribuir a su rol de trabajo para que los beneficios sean inminentes dentro de la producción agrícola.
Por otra parte también dentro del código de trabajo tipifica la normativa que implica las prohibiciones del empleador agrícola las mismas que dispone en su artículo 341 estable:

¨Prohibiciones a los empleadores agrícolas: Es prohibido a los empleadores;

1. Obligar a los obreros agrícolas a venderles los animales que posean o los productos de estos;
2. Obligar a los obreros agrícolas que abonen con sus animales los terrenos de la heredad;
3. Constreñirles a efectuar cualquier trabajo suplementario no remunerado ;y.
4. Servirse gratuitamente de los animales de los obreros agrícolas.¨ (Codificada, 2016)

Así también dentro de nuestra legislación estipulan ciertas prohibiciones que empleador debe concernir dentro de la relación de dependencia con los trabajadores agrícolas.

2.2.4. REMUNERACION Y BENEFICIOS SOCIALES.

En la forma de percibir la remuneración se toma en cuenta como base cierta unidad de tiempo. El sueldo percibe un trabajador en base a sus labores intelectuales y el jornal la persona trabajadora que se beneficia por la realización de sus obras determinadas, en todo caso este tipo de contrato se pacta el precio de acuerdo convengan las partes sobre la remuneración por la retribución de sus actividades de trabajo.

Con respecto a este contexto la Constitución Política del Ecuador manifiesta que el salario digno es una remuneración justa generalizando al todo el sector laboral, y enfocándonos en el ámbito agrícola que la retribución del pago es mediante salario, el Código de trabajo nos manifiesta que el salario es el pago que recibe el obrero por determinada labor, mientras que el sueldo es el pago realizado al empleado individualizando dichos rubros percibido en virtud de una labor realizada.

La palabra salario proviene del latín salarium, para Guillermo Cabanellas el cual es citado en esta tesis nos dice que: “El salario es la compensación que recibe el obrero o trabajador a cambio de prestar sus servicios lícitos y personales a su empleador.” (Coronel, 2012).

En cuanto a nuestro sistema económico y las constantes trasformaciones sociales ha dado paso a grandes cambios en cuanto a las remuneraciones salariales del trabajador en todas sus áreas de labores, desde el surgimiento de nuestro Código Orgánico de la Producción, comercio e Inversiones ha entrado en vigencia y más aún el nuevo modelo político de la Constitución de Montecristi del 2008, el Gobierno Nacional introduce el concepto de salario digno. Los ciudadanos y ciudadanas que pertenecen a la clase obrera se están beneficiando de un nuevo sistema económico basado en la distribución equitativa, solidaria y sostenible que genera grandes beneficios, garantizando el desarrollo del buen vivir.

Desde la historia hasta la actualidad han habido grandes transformaciones y constantes luchas para poder alcanzar una estabilidad laboral, pues a causa del injusto capitalismo de los años 50 en el que murieron miles de personas en las manifestaciones por tratar de alcanzar mejores tratos por parte de sus empleadores así como una mejor compensación en sus pagos laborales, la doctrina socialista surge a raíz de los sucesos enfocando un nuevo modelo de sistema económico basado en libertad, igualdad y fraternidad como una nueva era del capitalismo y comunismo. Para el socialismo su definición del salario es como "La forma de pago generado por el trabajador al realizarlo y de esta manera la economía socialista solventaría sus gastos de acuerdo a sus necesidades." (Coronel, 2012).

El salario en la relación laboral nos manifiesta Gómez Gottschalk y Bermúdez como:

> La vinculación entre el empleador y el trabajador en el cual con la prestación de sus servicios recibe el pago por ellos, y su vínculo laboral continuara aunque no hayan acordado la vigencia por la prestación de sus servicios y que si se da por terminado la relación laboral el empleador deberá cancelar a este todos sus beneficio sociales correspondientes. (Coronel, 2012, pág. 50).

Los beneficios son elementales para todo trabajador quien proporciona un status estable entre estos están los beneficios sociales que estipula el código de trabajo, asociados y fundamentados que deben tomar en cuenta; como los son el decimo tercer y cuarto sueldo, vacaciones, utilidades, horas extras, fondos de reserva y de mas beneficios y sobre todo la contemplación de la afiliación de seguro, donde tiene la misión de patrocinar la protección del trabajador en caso de enfermedad o accidentes dentro del trabajo.

En cuanto la labor dentro el rol del trabajo agrícola determinan los ingresos de los trabajadores asalariados esta mal remunerada y a menudo y, como consecuencia viven por debajo de la línea de la pobreza, lo mismo que el rol de sus actividades físicas conllevan a un pago bajo delimitando los derechos fundamentales.

El seguro Social Campesino inicio con cuatro comunidades campesinas del Chimborazo, El Oro, Guayas y Manabí, el 28 de agosto de 1968, incorporándose 614 familias del área rural del país, en el año 2006 ya contaban con 175.000 afiliados y en el 2016 registra 659 dependencias que están distribuidas en 24 provincias beneficiando a un millón doscientos mil campesinos y pescadores artesanales.

La afiliación al Seguro Campesino da cobertura a las personas que residen en sectores rurales, a los pescadores, a las personas que no gozan de los beneficios del Seguro Universal, y a las que no reciben remuneración patronal y aquellas que no se hayan convertido en empleador permanente; el seguro campesino brinda prestaciones en las áreas de la salud y económicas como pago de jubilación por vejes e invalidez, pago de auxilio de funerales.

Entre su misión y visión, protege a la población del sector rural y pescadores artesanales del Ecuador, cuenta con programas de salud integral y pago de jubilación e invalidez para el afiliado, protegiendo a la población campesina y pescadora artesanal, promoviendo el desarrollo de las comunidades y mejorando la calidad de vida de sus afiliados y familia.

2.2.5. EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA RELACION LABORAL.

La figura jurídica del despido intempestivo que no se rige a derecho causa serias vulneraciones a los derechos del trabajador al ser apartados de su lugar de labores, ha estado presente siempre en todas las etapas sociales desde las más antiguas manifestaciones hasta la actualidad constando una serie de abusos y explotaciones contra el obrero, así también destacamos que Edison Rivas expone que: ¨El despido intempestivo , atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar el trabajador; y mas que nada contra la estabilidad¨ (Rivas, 2009), se menciona que como consecuencia conlleva la desestabilidad de las personas trabajadoras que atribuyen el progreso de la armonía laboral.

En cuanto a la terminación de las relaciones laborales entre empleador y trabajador que acontece de manera súbita o violenta, sin previo aviso, atenúan principalmente las leyes estipula el código de trabajo, normas sancionadoras de carácter económico principalmente para el empleador; en si valores que sirven para retribuir una compensación a la parte afectada que será el trabajador.

Así mismo el despido intempestivo dentro de la normativa legal laboral estructurada, forma parte de uno de los conflictos más comunes dentro del vinculo laboral, consecuencia forjada al privar al trabajador de las ocupaciones laborales que venia haciendo con regularidad, extralimitando y forzando a la irrenunciabilidad del derecho al trabajador y desarmando la estabilidad laboral en donde recalcamos que el autor de la tesis del repositorio de las Unidades nos manifiesta:

> El despido intempestivo como conflicto laboral, es una parte integral en todas las relaciones de las actividades humanas. La historia del derecho, a la estabilidad laboral ha constituido en la lucha para el progreso, la libertad y la seguridad laboral tendientes a normar y reglamentar las relaciones obreros patronales. (Calucho, 2014, pág. 2).

Donde se establece que el despido intempestivo atenta contra la estabilidad laboral que fundamenta consistencia del trabajo.
En consecuencia podemos decir que el despido intempestivo cuenta con ciertas características, en que primer lugar podemos indicar que es un acto unilateral ya que cabe recalcar que la terminación del acuerdo o vinculo contractuales aquella que consta de la sola voluntad del empleador, sin la intervención del trabajador. También podemos señalar que es un acto constitutivo, el mismo que se rige por la decisión eminente del empleador, quien no quiere efectuar el cumplimento de las leyes laborales que amparan al trabajador, donde se extingue la relación laboral. Y por ultimo es también constituido como un acto recepticio, en donde el trabajador es el que recepta la decisión del trabajador.

Dentro de la terminación de la relación laboral de manera desmotivada viene a constituir una violación dentro de la ley laboral , así mismo cabe que es considerado como el despido intempestivo es la disolución del contrato de trabajo que realiza el empleador hacia su trabajador con el que han acordado un avistamiento contractual, para realizar una labor de trabajo, y como consecuencia que sin motivación alguna termina la relación laboral, teniendo el trabajador el derecho de una indemnización por esta razón de acuerdo a lo que establece la normativa legal en su artículo 188 del Código de Trabajo que establece la indemnización por el despido intempestivo determina en su primer inciso que: ¨El empleador que despidiere intempestivamente al

trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según a la siguiente escala.¨ (Codificada, 2016),este articulo indica que el trabajador será participe de un pago el mismo que se encuentra regulada por una escala que la disponemos en el mismo articulado del código de trabajo el mismo que dice:

a) Cuando el trabajador tiene algunos años de servicio el despido intempestivo será indemnizado ¨Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; (Codificada, 2016),la misma que será por escala intermedia.
b) En caso de que el trabajador tenga laborando ¨De mas de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración¨ (Codificada, 2016); sin que la indemnización sea mayor a la de un año.
c) También se puede decir que:

> El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del articulo 185 de este código.¨ (Codificada, 2016); este caso tiene concordancia con la figura jurídica del desahucio.

d) En cuanto a los trabajos por obra ¨Si el trabajo fuere a destajo, se fijará de remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.¨ (Codificada, 2016); se deberá tener en cuenta lo que que el trabajador a obtenido y se promediara por el tiempo que haya realizado su labor de trabajo.
e) Si el trabajador consta con lo siguiente ¨En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este código.¨ (Codificada, 2016); se deberá tomar en cuenta que con menos de 25 años de servicio en su labor deberá ser beneficiario de la jubilación patronal.
f) Cebe recalcar que ¨Las indemnizaciones por despido, previstas en este articulo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.¨ (Codificada, 2016); se establece que en caso de indemnizaciones por despido, la resolución del mismo será por la intervención de la normativa legal del código de trabajo.
g) Del mismo modo el código indica que:

> Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el trabajador comparezca, y de ratificarse este en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. (Codificada, 2016).

recalcamos que al contraer esta figura jurídica como conflicto laboral el despido intempestivo cuenta con un termino de tiempo en donde de manera inmediata el empleador deberá indemnizar al el trabajador quien será acreedor del valor correspondiente por concepto de indemnización que será ejecutada de manera rápida y factible para el trabajador.

h) Y por último dentro cabe mencionar que en el caso de:

> Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pendiente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores. (Codificada, 2016).

En donde retribuye que caso de que el libelo jurídico conste que empleador no sea el autor del despido intempestivo de su trabajador, el mismo que será reintegrado a su labor de trabajo.

En el ámbito agrícola la figura jurídica del despido intempestivo es un avistamiento común basados por muchas factores en donde la parte obrera es el motor productivo y si embargo es la decadencia integra del trabajador, aunque la relación de dependencia sea la clave de una estabilidad laboral en el trabajo de campo es una estabilidad paco formidable con variaciones relativas en las jornadas de trabajo y poco provechosas y beneficiarias en donde los conflictos laborales están en primera orden quebrantando la relación laboral y es el trabajador quien se lleva la peor parte y es por esta razón que para compensar el daño por dejar que el trabajador no continué con su labor de trabajo, el empleador será quien se encargue de indemnizarlo de manera justa y equitativa por el tiempo de servicio de sus funciones al mismo tiempo esto deja como desventaja el desempleo y la desmotivación de las personas trabajadoras.

En la provincia del oro, así mismo destacamos dentro de este libelo jurídico en donde el trabajador agrícola mediante relación de dependencia por 17 años de labores en un predio agrícola es despido intempestivamente, el mismo que deberá será indemnizado por su empleador y dando paulatinamente el rol del cumplimiento de la ley por concepto de indemnización y de beneficios sociales.

2.2.6. DESPIDO INEFICAZ EN EL AMBITO LABORAL.

Como referencia cabe mencionar esta figura jurídica a la vez alegando que dentro del despido intempestivo toma como acción la ineficacia de tal formar la estabilidad de estas personas que ejerciendo su trabajo se encuentre en estado de embarazo o su ve sean dirigentes síndicos que como garantía aguarda la ley como lo establece el código de trabajo en su artículo 195.1:

> ¨Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considera ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadores en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.¨ (Codificada, 2016).

El trabajador o trabajadora que se considere dentro de la acción de despido ineficaz según lo concerniente a este articulo, deberá poner la re4spectiva denuncia implicando la veracidad en donde se considera ineficaz el despido intempestivo de personas en

estado de embarazo, así como de los dirigentes sindicales en cumplimientos de sus funciones.

Las garantías principales ampara a estos trabajadores en el caso de mujeres embarazadas no serán objeto de despido como lo establece la constitución en su articulo 43 numeral 1 que determina: ¨No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativos, social y laboral.¨ (Nacional A. , 2008), en donde la mujer embarazada no podrá ser victima de ningún tipo de discriminación ni vulneraciones por su estado de gestación. Así mismo en esta misma normativa legal dentro de su articulo 332 inciso segundo dispone: Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad , así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos; donde se hace referencia que en el caso que la mujer se encuentra en estado de gestación, goza de inamovilidad y prohibición de su despido en sus actividades laborales durante todo el embarazo salvaguardar o tutelar este principio se producirá el despido ineficaz.

Aludiendo dentro del despido ineficaz se declarada la ineficacia del despido, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho de le ha motivado y se ordenara un pago en remuneraciones, correspondientes a la indemnización. En este parámetro importante cabe resaltar también a los dirigentes sindicales los mismo que dentro de la realización de sus actividades son despedidos injustificadamente se llevara a cabo una demanda por despido ineficaz que predomina dentro de la materia laboral.
Los dirigentes síndicos se fundamenta inicialmente dentro de la estabilidad absoluta en que medida que pasa el tiempo en si es una persona consecuente, audaz, e ingenio dentro de la relación laboral, el mismo que debe patrocinar respeto y buen recaudo dentro de sus actividades de trabajo en donde acarrean el cese de las actividades lo mismo en el código de trabajo atribuye como agravio dentro del despido ineficaz.

Las organizaciones sindical en las compañías transnacionales en la agricultura y en la cadena alimentaria a propagado que:

> Los síndicos nacionales y regionales pueden desempeñar, a través de sus federaciones internacionales, un papel muy importante a la hora de trabajar con las multinacionales y monitorear su actuación y progreso, sobre todo en lo relativo a normas laborales, para dirigirse hacia una agricultura sostenible. (SOSTENIBLES, 2009).

Así mismo estas organizaciones fundamentan a la evolución y restauración de la agricultura. En el Articulo 187 del Código del Trabajo nos determina las garantías a las cuales se amparan los dirigentes sindicales en donde, el despido intempestivo será considerado ineficaz y continuara perteneciendo a la directiva, y solo podrán dar por terminado la relación laboral mediante el artículo 172 del mismo cuerpo normativo.

Para la autora María del Junco Cachero en su obra el Despido Objetivo nos manifiesta que “Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.” (CACHERO, pág. 302)

Las prohibiciones del despido intempestivo están consideradas en el artículo 195.1 y tienen la declaratoria de ineficaz el despido de la mujer embrazada o sea cual sea su

condición de gestación; Mas sanciones adicionales para quienes sean despedidos por situación de discriminación y de despidos a personas con discapacidad.

El trabajador que se sienta objeto de un despido ineficaz podrá deducir su acción legal ante el juez de trabajo, una vez admitida la demanda se citara al empleador en un plazo de veinticuatro horas y se podrá ordenar medidas cautelares a favor del trabajador y se le permitirá el reintegro al lugar de trabajo de forma inmediata. En cuarenta y ocho horas se convocara a audiencia de conciliación para que las partes lleguen a un acuerdo, caso contrario se continuara con el trámite y se ordenaran las pruebas necesarias.

En caso de suspensión del trámite nos manifiesta que "La suspensión tiene como presupuesto la interrupción, por una causa temporal y no imputable de la ejecución de la prestación de servicios del trabajador." (Palavecino, pág. 13)
El juzgador dictará sentencia en la misma audiencia de conciliación, y en esta instancia cabrá la apelación con efecto devolutivo.

- En caso de despido por discriminación el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización adicional sin derecho a reintegro laboral.

- En el despido injustificado a una persona con discapacidad o a quien tuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, esta será indemnizada con dieciocho meses de la mejor remuneración, más las costas por indemnización del despido.
- Si al trabajador se le negare el reintegro al lugar de trabajo se lo sancionara con 1 a 3 años de pena privativa de la libertad por incumplimiento de decisión de autoridad competente.

- Este tipo de procedimiento de acción por despido ineficaz se lo sustanciará por la vía sumarísima y tendrá un término de tres días contados desde la calificación de La demanda.

Como en su obra nos manifiesta Irene Rojas "La indemnización por termino de contrato. Respecto de la indemnizaciones deben distinguirse entre el despido injustificado y las indemnizaciones generales por termino de contrato." (Rojas, 2014, pág. 99). Que justifiquen inicialmente el pago por indemnización que la ley establece dentro del código de trabajo.

Así mismo traemos a colación que en el C.O.G.E.P. en su sexta disposición modifica el texto del Código del Trabajo poniendo fin a las definiciones frente al despido intempestivo asociado con la condición de la mujer embrazada. La ley de justicia laboral incorpora nuevos conceptos al despido ineficaz, con el alcance de protección a las personas que laboran en condiciones de maternidad o en periodo de lactancia proporcionando una estabilidad especial.

La reforma del Código General de Procesos es incorporado en el artículo 153 del Código del Trabajo ampliando la protección del despido ineficaz ordenando el juez el reintegro al lugar de trabajo sea de la mujer embarazada, en periodo de gestación o de lactancia, así como de los dirigentes sindicales en representación de su cargo amparándolos bajo el principio de inamovilidad. Así mismo en la codificación laboral se encuentra garantías para las mujeres en estado de gestación en el código de trabajo,

tipificados desde el articulo 152 al 155, concatenando la protección de los derechos de trabajo tienen las mujeres embarazadas.

Hacemos referencia a esta figura legal porque dentro del área del cultivo, en donde aporta al devalúo del trabajo arduo, las mujeres son paulatinamente discriminadas y mas aun si están en estado de gestación en donde hacen dirimir sus principios, derechos de protección, que trae como consecuencia una falta al dejar a una mujer embarazada sin sustento cotidiano que lo obtenía con su trabajo, llevando un conflicto legal en donde el empleador deberá ser quien bonifique gratificantemente a la mujer que ejercía actividades agrícolas y que se encuentra en estado de embarazo y es ahí donde se produce por parte del empleador un despido ineficaz, así mismo los dirigentes sindicales que dirigen sus actividades de la directiva al manejo del sector agrícola y son despedido estando ejerciendo su labor de trabajo, trae consigo la disputa de la acción por despido ineficaz .

2.2.7. PROCEDIMIENTOS LABORALES DENTRO DE LA LEGILACION ECUATORIANA.

El proceso laboral ecuatoriano es aquel que se desarrolla mediante la sustanciación judicial frente a un tribunal mediante la oralidad la misma que mediante el tratadista Andrés Paéz expone que: ¨La oralidad en la administración de justicia no solo se le debe mirar como una herramienta para agilizar los procedimientos judiciales sino también como un necesidad para ir creando una cultura de negociación judicial, simplificación, inmediatez y celeridad.¨ (Páez, 2010, pág. 26): cabe indicar que este procedimiento se evacuan todas las pruebas y los alegatos de cada uno de las partes implicadas en una Litis de materia laboral, cabe indicar que este proceso se lo realiza mediante el sistema oral, permitiéndonos aplicar los principios procesales como es el de inmediación, celeridad, economía procesal y publicidad interactuando de manera directa el juez en todo el proceso, actuando con responsabilidad e imparcialidad al administrar justicia.

Durante la creación de la Constitución de 1967 se implementó por primera vez la oralidad en todo conflicto laboral según lo manifiesta en su artículo 64 numeral 14, procurando simplificar la uniformidad y la eficacia en todo tramite.

En la Constitución Política del Ecuador del 2008 prevalecen estos principios sobre cualquier ordenamiento jurídico favoreciendo al establecimiento de un proceso oral que permite su desarrollo con eficacia., en el artículo 424 nos manifiesta que: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otro del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con la disposición constitucional; en caso contrario carecerá de eficacia jurídica.” (Ecuador, 2008, pág. art 424); Así pues también damos a conocer que la constitución como norma suprema establece el cumplimiento de los procesos legales se den con efectividad jurídica.

Para la administración de justicia se introduce el sistema oral siendo así la mayor trascendencia en la celeridad procesal obteniendo un mayor control sobre las decisiones judiciales, en este ámbito se destacan los sistemas como es el inquisitivo, donde el juez podrá actuar de manera individual desarrollando de oficio todas las diligencias y actos procesales; y el sistema dispositivo en donde posee dos aspectos necesarios para la iniciación de un proceso, el primero prevé la necesidad de la

demanda, limitando las actuaciones judiciales si las creyere pertinentes en el proceso, y el segundo aspecto la exclusividad que poseen las partes para deducir sus elementos de prueba, dejando al juez actuar de manera imparcial en sus decisiones, basándose en los principios procesales determinados en la Constitución Política del Estado.
La justicia ha estimado el sistema oral ya que es un mecanismo que contiene múltiples características dentro de los procedimientos laborales así como lo estable el autor Andrés Páez que:

Entre las principales características de la oralidad tenemos:

a) Predominio de la palabra hablada;
b) Transparencia;
c) Ser inmediatos, rápidos y contrastables fácilmente;
d) Ser penetrantes
e) Asegurar la inmediación del juez, el contrato directo con los sujetos procesales y los medios de prueba;
f) Privilegiar la capacidad expresiva de las personas puesto que la oralidad es la manifestación natural y originaria del pensamiento humano;
g) Posibilitar una suerte de liberalidad en el uso de signos fonéticos y signos accesorios;
h) Incidir en la reducción de costos y del tiempo de tramitación;
i) Expresar de manera más extensa y flexible el pensamiento;
j) Provocar una mayor eficacia en el dialogo ;y
k) Impedir la corrupción de los jueces y funcionarios judiciales. (Páez, 2010, pág. 29).

Concatenando una serie de características que aplican al sistema judicial laboral dando un rol complementario a las leyes laborales. La aceptación del procedimiento oral en los juicios con laborales que contrae conflictos individuales en donde predomina la celeridad y eficacia de la administración de justicia.

Destacamos que todo juicio laboral se desarrolla de dos formas: La primera instancia ante un Juez del Trabajo y la segunda instancia ante un Tribunal de Sala de una Corte Provincial. En el desarrollo de un juicio se debe apreciar la Jurisdicción y la Competencia si es pertinente se dará paso al trámite correspondiente, de esta forma se resuelven diferentes aspectos jurídicos, habiendo subsanado estos requisitos se podrá dar paso a la demanda presentada por la parte actora en la que formula sus pretensiones, y el reclamo de sus derechos que se vieren afectados.

Luego de haber sido sorteada el juez la calificará dentro del término de cinco días, observando si cumple con los requisitos legales, calificada la demanda el juez ordenará mediante citación a la persona demandada conforme al artículo 53 del Código General de Procesos para que comparezca ante su autoridad, en caso de no encontrarlo o de no dar con su ubicación se lo notificará mediante tres boletas con fechas y días distintos sentando razón de la misma.

Presentada la demanda dentro del término correspondiente se convocara a las partes para el desarrollo de la Audiencia Preliminar en un término no menor de diez, ni mayor a veinte días, para dar a conocer al juez de manera rápida y oportuna el planteamiento de la demanda y cuáles son las pretensiones de la parte demandante, de la misma

manera la parte demanda podrá dar contestación de la demanda, las partes por mutuo acuerdo podrán diferir por una sola vez la audiencia en la que se fijará nueva fecha y hora para su celebración.

Instalada la Audiencia las partes se pronunciaran sobre la excepciones previas propuestas, cabe la conciliación y esta la debe proponer de manera obligatoria conforme a la ley, dará paso la contestación y la reconvención en dicho proceso, se valoraran las pruebas el juez de oficio podrá ordenar prácticas de pruebas y el objeto o determinación del juicio.

Se dará paso a la audiencia de juicio luego de haber concluido con la audiencia preliminar en término máximo de treinta días. Dentro de la misma audiencia el juez podrá determinar mediante su san critica la resolución del libelo en cuestión con justicia y equidad.

2.2.8. MOTIVACION JURIDICA DE LAS SENTENCIAS LABORALES.

En el Ecuador una vez terminada la audiencia definitiva ,en donde se hace referencia la resolución del juez contara con un termino de 10 diez días para poder pronunciar sobre su dictamen el mismo que deberá hacer motivada, es decir principalmente fundamentada de las hechos que señala la sentencia como lo determina el autor Andrés Páez que:

> Se entiende por sentencia la fallo o pronunciamiento que emite el juzgador dentro de un proceso judicial, una vez que se ha evacuado todas las etapas procesales previstas en la ley, y que siendo un acto de jurisdicción, define la controversia mediante la aplicación de una o mas normas jurídicas. (Páez, 2010, pág. 150).

En donde recalca que la sentencia en si es la acción que tiene el rol de resolver las controversias jurídicas de cada caso mediante el mandato concreto de la ley.
De tal forma la sentencia es una determinación por ser ejecutada a la parte en donde fue emitido el fallo así como lo determina la autora María Garrido que expone:¨La justificación judicial en el plano interno consiste que la resolución del juez se infiera de sus premisas conforme a las líneas de inferencia que han sido aceptadas, dándose un razonamiento lógico que dirige la conclusión prevista del fallo.¨ (Garrido, 2009, pág. 58); donde el juez deberá tomar en cuenta que para poder dar a conocer su sentencia, tendrá exclusivamente que tomar en cuenta las tres partes integrales dentro de la sentencia las cuales son; primero la parte expositiva en donde se dan a conocer la explicación de los hechos y peticiones que ambas partes hayan sido presentadas de los hechos propuestos. La segunda parte es la considerativa y sobre todo la parte fundamental de la sentencia es donde debe existir la debida motivación en donde el juez resuelve el objeto del proceso basándose en argumentos jurídicos aplicables para cada caso. Y por ultimo la parte resolutiva en donde se determina la decisión del juez mediante la motivación, la sana critica y acordar la ejecución de su decisión.

Enfocándonos inicialmente a la motivación como causa principal de la decisión del juez en donde la autora María Garrido que determina que: ¨Los estados de derechos contemporáneos, la motivación de las sentencias en una exigencia de los derechos fundamentales para que no se produzca la arbitrariedad del poder, para controlarlo y

para garantizar jurídicamente los derechos y libertades delos ciudadanos.¨ (Garrido, 2009, págs. 57-58); podemos decir que la motivación dentro de las sentencias son la explicación que el juzgador debe ofrecer dentro de la solución de una controversia en donde avalar los derechos de las personas dentro de las consecuencias de los procesos judiciales.

Los derechos consagrados en la constitución determina la reparación lo cual implica clarificar los derechos dentro de una determinada situación jurídica y mediante el juzgador establecer una decisión mediante la sentencia así como lo podemos constatar en el tercer numeral del articulo 86 de la constitución de la republica que dispone:

> La jueza o juez resolverá la causa mediante sentencia , y en caso de constatarse la vulneración de derechos, deberá declararla, ordenar la reparación integral, material e inmaterial, y especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, a cargo del destinatario de la decisión judicial y las circunstancias que deban cumplirse.¨ (Ecuador, 2008).

Donde las resoluciones judiciales que mediante el juez ordenara la ejecución de la disputa controversial así mismo los determina la constitución dentro del debido proceso en su articulo 66 literal L en donde expone que:

> Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas .No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideran nulos. Los servidores o servidoras responsables serán sancionados. (Ecuador, 2008).

Cabe mencionar que toda resolución emitida por la autoridad competente que es el juez será motivada jurídicamente que constituye primordialmente como la parte modular en donde el juzgador fundamenta el fallo sobre los hechos concretos integrando normativas jurídicas para llevar acabo la congruencia de la decisión del procedimiento jurídico.

2.2.9. DERECHO COMPARADO EN EL SECTOR LABORAL AGRICOLA.

- **EL TRABAJO AGRICOLA ARGENTINA**

La agricultura en Argentina constituye las bases de la economía siendo parte de estadísticas influyentes entre el 10.2% del P.B.I. el cual es representado por el 2% de la fuerza laboral, el trabajo rural se deriva en varios sectores de producción entre los más importantes el agrícola y la ganadería.

En la época colonial tuvo poco desarrollo, y a partir del siglo XIX la agricultura se intensifico en los años de 1776 entrando en auge la producción agrícola de tal manera que se crea en el año de 1968 el primer Instituto de Agronomía en la ciudad de Argentina, todos estos avances estuvieron acompañados por el despliegue migratorio europeo el cual conduce a una expansión industrial.

> El trabajo agrario en el marco de los procesos de reconstrucción que afectan a sectores importantes de la agricultura en el mundo ha adquirido una significación mayor desde el punto de vista de las estrategias y necesidades de las empresas como por las acciones desplegadas por los propios trabajadores. (Neiman, 2010, pág. 1).

En Argentina los oficios rurales no son comunes los contratos formales entre el empleador y el trabajador, y más aún entre los trabajadores temporarios, el cual conforma la fuerza laboral del sector agrícola, no hay un control estatal comprometido a la protección de los derechos laborales, los trabajadores temporarios en su mayoría se encuentran rezagados. En los años de 1980 época que presidía el gobierno militar este benefició los intereses patronales e instaurando una serie de prohibiciones entre ellas las huelgas por protestas y reclamos de los derechos de los trabajadores violentando sus derecho de una manera inconstitucional.

En cuanto a los contratos temporarios manifiesta que:

> Los cambios en los mercados de trabajo temporario se hacen evidentes a partir de la creciente heterogeneidad y segmentación que van a experimentar al mismo tiempo que se diluye su carácter estacional al ser contratados repetidas veces a lo largo del año, por lo tanto, incrementa la precariedad. (Neiman, 2010, pág. 6).

En 1994 la Unión de Trabajadores (UATRE) se crea con el afán de proteger a los trabajadores afiliados aportando un gran avance entre los vínculos laborales, Los ejes vinculatorios para el progreso de la producción agraria fue el capitalismo global generando el desarrollo al sector rural. “Las transformaciones en los procesos productivos y en los requerimientos de trabajo no solo acentuaron la participación de los trabajadores temporarios sino, que además, modificaron su perfil.” (Neiman, 2010, pág. 6).

La Constitución Argentina en su artículo 14 nos manifiesta:

> El trabajo en sus diversas formas gozara de la protección de las leyes, la que aseguran al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (constitucion-la-nacion-argentina, 1994, pág. art14bis).

- **EL TRABAJO AGRICOLA CHILE**

La historia económica tradicionalmente ha utilizado las diferencias salariales para analizar el reconocimiento de integración de los mercados de trabajo.
A partir de la década del año 1930 las posibilidades de la industria y de su desarrollo de multiplicaron dentro de un paradigma industrializado, donde la importancia del sector obrero y su incidencia participativa ha logrado a través del tiempo generar el desarrollo de las políticas industriales.

En el año de 1939 se marca un asentamiento importante en el desarrollo de la industria, como el devenir del sector agrícola, produciendo una serie de conflictos laborales y de la sindicalización entre la oposición y el parlamento.

Los trabajadores agrícolas manifiestan su relación con los empleadores en los que entrelazan intereses comunes, ya que si la productividad agrícola aumenta por medio del trabajador la empresa crece manteniendo una economía acorde a sus necesidades específicas, caso contrario a la estabilidad del trabajador temporero. Según la autora "La remuneración del trabajo agrícola en Chile ha sido históricamente el pago en especies." (Campos, 2015, pág. 127).

La modernización agrícola ha sido de mucha relevancia a partir de los años 80, constituyendo de tal forma los trabajadores agrícolas un contingente estable y autónomo que concurre a cada ciclo agrícola para ejecutar sus actividades laborales generando progreso agroindustrial creciendo nacional e internacionalmente.
El trabajador agrícola chileno manifiesta Pamela Caro Molina "La estabilidad del salario extendida en la sociedad salarial, ha dado curso a la inestabilidad en los ingresos con la generalización del empleo precario." (MOLINA, 2012).

También nos manifiesta que "La estabilidad de los hombres es mayor que la de las mujeres asalariadas en el agro. El privilegio del contrato indefinido e indemnizaciones por años de servicios esta compelido fundamentalmente a los varones." (MOLINA, 2012).

Las trabajadoras agrícolas en chile gozan de beneficios sociales, la normativa jurídica ampara cierta estabilidad a cada uno de los trabajadores siendo las principales beneficiarias.
La Constitución chilena en su artículo 16 manifiesta sobre la libertad de trabajo y de su protección de los trabajadores que:

> Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base a la capacidad idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. (chile, 1980, pág. art.16).

- **EL TRABAJO AGRICOLA COLOMBIA**

Históricamente el campesino agrícola colombiano ha sido marginado tanto cultural como social y económicamente en la sociedad en general agudizando las condiciones de sociedad y pobreza.

Las relaciones dentro del trabajo son creadas prácticamente por la relación de parentesco en la que se transmite de generaciones en generaciones las formas de trabajo y de relación, en su afán por subsistir en el medio global, haciendo hincapié en la explotación de los recursos naturales para sustentar sus necesidades.

Las comunidades agrícolas requieren de estudios y mecanismos que intensifiquen el desarrollo agrario a fin de que se exploten los recursos. La economía campesina no posee los medios necesarios ni los conocimientos técnicos y metodológicos para confrontar las problemáticas de un mundo comercialmente capitalizado. Lo necesario seria fortalecer el conocimiento y el aporte del recurso económico, técnico ya que se

cuenta con gran aporte científico y de modificaciones genéticas, para generar nuevas formas de relación de producción en el sector campesino.

En cuanto a las jornadas ordinarias de trabajo en Colombia se encuentran correspondidas entre las 8 horas al día, 48 horas a la semana, en caso de que la empresa considere incrementar la jornada de trabajo mínimo deberá acudir ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y hacer las solicitudes correspondientes.
En la Constitución Política de Colombia su artículo 53 manifiesta los siguientes derechos y principios de los trabajadores:

> El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre la formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantizara el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales debidamente ratificados, hacer parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos, los convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (colombia, 1991, pág. 53);donde son imprescindibles los derechos del trabajo.

CAPITULO III

3. PORCESO METODOLOGICO.

3.1. DISEÑO O TRADICION DE INVESTIGACION SELECCIONADA.

3.1.1. ASPECTOS GENERALES.

Para el presente trabajo de titulación enfatizando en el capitulo III, el mismo que se enfoca y se toma en consideración el diseño de la investigación, que son los procesos estratégicos que de manera elocuente que ayuda al investigador llevar a cabo la recolección de datos y resultados del análisis del caso jurídico.

La investigación es de esencial importancia, ya que a través de la misma nos permite establecer la relevancia del estudio y la construcción integra y adecuada de los resultados del trabajo investigativo, en donde para ello utilizamos varios métodos importantes para este estudio.

3.1.2. FORMAS DE INVESTIGACION

- **INVESTIGACION BASICA.**

Es aquella investigación que también es conocida como un patrón fundamental en los trabajos de estudio, por lo que se basa en la aplicación de conocimientos teóricos existente que yacen una realidad objetiva, para un sustento de veracidad al manipular información científica que es tomada como aporte al desarrollo de las teorías que se basan en principios y leyes y normas jurídicas, las mismas que nos ayudan a propagar información en cuanto a las bases teóricas dentro del estudio investigativo.

- **INVESTIGACION DESCRIPTIVA.**

Este diseño de investigación se enfoca principalmente en la reiteración de la observación, y el enmarcado detallado de las múltiples situaciones y acontecimientos a través de la descripción, que nos brinda el resultado pormenorizado de los resultados específicos para determinar una investigación con la variación de argumentos promedios para compactar de manera generalizada resultados óptimos que resultan como aporte a la convicción de los resultados en el proyecto de investigación.

- **INVESTIGACION DE CAMPO**

La aplicabilidad en cuanto a esta investigación nos orienta a profundizar por medio de un contacto pleno y directo la comprensión de un contexto determinado, los mismo que se apoyan inicialmente por la recolección de datos y se proporciona información mediante fuentes consultadas para la obtención de datos que en cuanto a nuestra investigación las encuestas proporcionadas a los profesionales del derecho nos fundamentan un resultado apreciable y óptico para la estructuración de nuestro estudio de investigación jurídico.

3.1.3. ESTRUCTURA METODOLOGICA

3.1.3.1. METODOLOGIA GENERAL

- **MÉTODO DEDUCTIVO.**

Al aplicar el método deductivo se pudo determinar desde varias teorías hipotéticas los hechos relevantes los cuales fueron el principal objeto de este análisis, como fue el despido intempestivo del trabajador agrícola por parte de sus empleadores, y de las argumentaciones de cada uno de ellos, para esclarecer dicha pretensión de la demanda y de las responsabilidades patronales, nos planteamos interrogantes y suposiciones desde el inicio de la demanda y de las pruebas como de datos previamente recompilados para deducir una teoría que nos lleve a una validez legal.

- **MÉTODO INDUCTIVO**

En cuanto a este método se pudo determinar ciertas situaciones y enfocarnos en fundamentos más amplios para establecer una comparación fáctica de situaciones similares ampliando nuestra perspectiva la cual demuestra variaciones de enfoques analítico dentro de la investigación, así mismo nos ayuda a enfocar las variaciones del desarrollo del estudio y la relación del planteamiento de las normas que velan por los derechos del trabajo y todas las leyes asociadas que regulan el cumplimiento en el derecho laboral..

- **MÉTODO CUALITATIVO.**

La investigación cualitativa es la técnica sistemática en la que se determina los diversos enfoques y cualidades de este estudio para el presente caso y de su importancia en la que se denota su relevancia temática aportando con descripciones referentes a las manifestaciones de ideas.

3.1.3.2. METODOS ESPECIFICOS

- **MÉTODO ANALÍTICO.**

En este método nos enfocamos en los puntos importantes de las partes procesales y cada punto secundario del proceso inmerso en el tramite motivo de estudio, así como los elementos probatorios de cada parte, y de sus argumentaciones jurídicas de las normas aplicadas para su defensa en un estado bilateral en esta Litis por la vulneraciones de los derechos garantistas en el plano constitucional.

- **MÉTODO HISTÓRICO**

Esta metodología se profundiza específicamente por el retorno de los hechos que se orientan dentro de la materia laboral, dando pautas a los procesos evolutivos por la valoración en cuanto a los beneficios sociales fundamentales de las normas laborales establecen y se encuentran tipificadas para emerger el derecho de las personas trabajadoras.

- **MÉTODO SISTEMÁTICO**

Este método nos ayuda a organizar la información y la consistencia de asimilar los contenidos propuestos dentro del proceso evolutivo de la investigación, donde conjetura los elementos óptimos para la congruencia del resultado.

- **MÉTODO HERMENÉUTICO.**

Este método nos permite hacer un análisis interpretativo y sistemático de la normativa jurídica, tanto como su aplicación. Las normas vigentes las cuales garantizan un ordenamiento jurídico como, ley y la Constitución Política del Estado ecuatoriano, y de los Códigos legales que amparan a las personas que se encuentran en estado de vulneración de sus derechos laborales.

3.2. PROCESO DE RECOLECCION DE DATOS EN LA INVESTIGACION.

En el proceso de recolección de datos hemos realizado una serie de entrevistas a varios profesionales que tienen conocimiento en materia de derecho laboral y de los cuales obtener diferentes criterios, las mismas que contienen cinco preguntas y puntos de vista que nos ayuden a tener una perspectiva común.

De la misma manera la interacción directa de criterios diferentes dentro del ámbito de funciones como profesionales del derecho dentro del derecho laboral las mismas que van concatenadas a los despidos intempestivos y la violación de los derechos de los trabajadores agrícolas.

- Profesionales del Derecho en materia Laboral.

3.3. SISTEMA DE CATEGORIZACION EN EL ANALISIS DE LOS DATOS.

En cuanto a obtención de información del presente trabajo de investigación de estudio de caso, se baso mediante técnicas ilustrativas y el requerimiento del objeto de estudio, en donde se plasme la obtención de los resultados, efectuándolos de la siguiente manera:

- La investigación del estudio de caso jurídico, inicia con el enfoque de la problemática dentro de la sentencia de un procedimiento judicial para llevar acabo la investigación propuesta.
- Dentro del desarrollo logramos basarnos del fundamento legal que trae la problemática del despido intempestivo y la violación de los derechos del trabajador agrícola para llevar a cabo los los objetivos de la investigación.
- La recopilación de la información dentro del marco en el desarrollo del trabajo, fue en base normativa legal, doctrina, fuentes investigativas con relación al tema de estudio investigativo.
- Una vez estructurado el estudio de caso de forma cronológica el tema de investigación se llevo a cabo las entrevistas fueron el fundamento de los resultados de la investigación planteada.

3.4. TECNICAS UTILIZADAS EN LA INVESTIGACION.

Las técnicas se podría determinar como la sistematización de un proceso ordenado, que toma las de referencia tácticas investigativas como instrumento que ayuda al investigador a la obtención de lo resultados, dentro del trabajo investigativo hemos utilizado las siguientes técnicas para la construcción de este trabajo análisis del caso jurídico.

- **ENTREVISTA**

Esta técnica nos proporciona información valorativa de diversos puntos de vista con relación a al problemática propuesta dentro del plegue investigativo, las mismas que es están compuestas de cinco preguntas y realizadas a ocho profesionales de derecho con arduo conocimiento en materia laboral.

- **BIBLIOGRÁFICA.**

En cuanto a esta técnica nos a dado las pautas complementarias para la búsqueda de información propicia que nos permitió argumentar esta investigación con bases doctrinarias, la ley y la jurisprudencia como fuentes del derecho.

1. MODALIDAD DE INVESTIGACION

La realización del presente estudio de caso jurídico, adquiere una modalidad exclusiva, que dentro de su desarrollado tiene como finalidad el otorgar información con certeza y efectividad en sus resultados. Las mismas que se encuentran fundamentadas en las conclusión y recomendaciones del proceso de investigación.

CAPITULO IV

4. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÒN

4.1. DESCRIPCION Y ARGUMENTACION TEORICA DE RESULTADOS.

El enfoque del cuarto capitulo constituye la obtención de los resultados por medio de la información proporcionada por las encuestas realizadas a los profesionales del derecho laboristas con referencia a nuestro tema de investigación del estudio del caso.

La realización de las encuestas se elaboraron cinco preguntas que vincula el tema propuesto para la investigación adquirida y a fundamentado el tema investigativo respecto al despido intempestivo y la violación de los derechos de los trabajadores agrícolas, alineando el pliegue de preguntas a encaminadas al tema de investigación. Así mismo ponemos en consideración el preámbulo y las respectivas preguntas de las entrevistas.

En cuanto al grado de conocimiento profesional respecto a los trabajadores agrícolas, planteamos la siguiente entrevista , la misma que esta compuesta por cinco preguntas con referencia al tema de investigativo, el mismo que es: **EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DEL ORO,** el pliego de preguntas de la entrevista propuesta tiene fines académicos para el análisis corporativo de los resultados del trabajo de estudio de caso.
Preámbulo.- El presente caso es acerca del trabajador agrícola que propone una demanda el cual determina que es despedido intempestivamente por parte de su empleador, el mismo que indica al trabajador por medio de un intermediario “capataz” que de por terminada sus actividades laborales dentro del predio agrícola en donde ha estado trabajando durante 17 años, de los cuales no ha sido beneficiario de las leyes que ampara al trabajador.

La relación laboral se originó a partir del mes de Enero de 1998 hasta el cese de sus actividades en el mes de Noviembre del 2014, el empleado afectado es el señor de nombres Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía como jornalero en el predio agrícola denominado ¨San Isidro¨ ubicado en la parroquia la Peaña el mismo de propiedad de los demandados la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el actor dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador para la exportación de banano todos los días jueves del mes y con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo y media hora para almorzar. El día jueves 13 de noviembre del 2014, en donde por comunicado del capataz de nombres Víctor Arias que trabaja en el mencionado predio agrícola y con autorización de sus empleadores los señores Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, manifestó el hecho de que ya no necesitaban de sus servicios en la distribución de su jornadas agrícolas, labor que realizo durante diecisiete años de manera ininterrumpida.

Al verse despedido intempestivamente y quedándose sin trabajo el actor plantea la demanda por despido intempestivo amparándose en la normativa legal laboral y constitucional acogiéndose a los siguientes artículos: 575, 55, 69, 97, 111, 113,188,196, tipificados en el código de trabajo que concurre como ley vigente en nuestra legislación, y 33, 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

En cuanto al estudio y analisis del trabajo de titulacion “EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y VIOLACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DE EL ORO.” Hemos desarrolladallo conforme a un analisis y una serie de criterios basados en la demanda y en la resolucion judicial, enfocandonos en cada uno de los actores en esta litis, determinando una serie de irregularidades en el proceso judicial en cuanto a materia laboral, en el que se vulneraron derechos irrenunciables, inalienables e intangibles en favor del trabajador agricola.

- La parte actora solicita en su demanda que se le reconozcan los rubros por concepto de indemnización por despido intempestivo, utilidades, fondos de reserva, decimo tercero, décimo cuarto sueldo y vacaciones.

El rubro que se le obiaron en el momento de la resolucion judicial como fue el despido intempestivo, aduciendo en resolucion que no se podia demostrar en su totalidad su relacion laboral.

Cuando por mas de 17 años labora como trabajador el señor Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía sus labores como jornalero en una hacienda ubicada en la parroquia la Peaña de propiedad de la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el cual dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador de banano los días jueves del mes con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo.

- La parte demanda en su contestación a la demanda niega que el actor haya trabajado para ello y peor aún que solo haya despido, anexando una copia notariada de protocolización de partición de bienes señalando que en el 2002 la suscrita recién recibió como herencia el predio en relato.

La parte demandada presenta a su favor una copia de protocolización de la sentencia de juicio de partición de bienes del 11 de Marzo del 2002 en la que trata de desvirtuar la relación laboral con el demandante argumentando que él no puede haber laborado en el predio San Isidro desde el 1998.

Con dicha partición se nota la relación de consanguinidad, en la que argumentan de que el bien no le pertenecía en ese entonces, se puede notar la existencia de la clara evasión de la responsabilidad laboral intentado confundir al juzgador que con la diferencia de 4 años la demanda no tenga ninguna relación patronal con la parte demandante.

- El juez en su dictamen ordena a pagar a los demandados los valores correspondientes a décimo tercer sueldo, vacaciones, y fondos de reserva, dejando a un lado el por la indemnización por despido intempestivo lo cual es un beneficio social del trabajador y de las utilidades correspondientes en lo cual vulnera el interés del actor.

Sobre la existencia de la relación laboral el juzgador manifiesta que se debe demostrar de manera contundente e inequívoca la existencia de la relación laboral y se pueda configurar jurídica y legalmente un vínculo laboral indicando que deben haber tres elementos indispensables como: 1) la prestación de servicios, 2) subordinación o dependencia y 3) remuneración.

El juzgador determina la inexistencia del despido intempestivo por medio de los artículos 58, 185, y 188 dando como resultado el no pago de las bonificaciones por desahucio y la indemnización por despido intempestivo.

- Dentro del hecho en cuestión el juez sentencia al pago parcial de la pretensión del libelo por parte de los demandados a un pago correspondiente de CUATRO MIL CIENTO TREINTA OCHO DOLARES CON 30/100, después de haber prestado sus servicios lícitos y personales por más de diecisiete años.

Su fundamentó judicial se basa en que el demandante pretendió hacer valer el despido intempestivo y con ello sus beneficios por medio de la confesión judicial ficta, ya que al demandado se lo notifico de forma legal y esta no acudió a la audiencia definitiva publica a responder el pliego de preguntas que se le tenía preparadas.

- **PREGUNTAS.-**

1. ¿Qué derechos cree usted que se estarían vulnerando el derecho al trabajo al despedir de manera intempestiva al trabajador agrícola?

2. ¿Cree usted que debería haber una estabilidad laboral en sector agrícola?

3. ¿En el presente caso que se le ha expuesto cree usted que cumple con los requisitos necesarios para que se configure el despido intempestivo?

4. ¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador es válido si es ejecutado por uno de sus representantes?

5. ¿Cree usted que los representantes encargados de una empresa o compañía tienen responsabilidad solidaria para con el trabajador despedido intempestivamente?

A continuación haremos un análisis de las respuestas contenidas en las encuestas realizadas a los profesionales del derecho laboral, cabe recalcar que dichas encuestas serán señaladas en los anexos del trabajo de investigación.

- **ANALISIS DE RESULTADOS PREGUNTA #1**

Los resultados retrospectivos de esta pregunta los profesionales del derecho afianzaron la vulneración de los derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, donde enfatizan que los derechos del trabajo son un fundamento no solo en la jerarquía constitucional si no también el goce a la retribución del desempeño de su trabajo, en donde las condiciones en el sector agrícola comúnmente son inhábiles al ejercer los beneficios complementarios que la ley les concede para una adquisición de un trabajo digno e integro.

- **ANALISIS DE RESULTADOS PREGUNTA #2**

El análisis de los resultados traen consigo que los profesionales del derecho han indicado la estabilidad laboral como principio prioritario dentro del sector agrícola, ya que los trabajadores del campo conllevan la fuerza de producción, que como fuente de trabajo debe existir las regularidades que los empleadores deberán proporcionar a todo trabajador y la seguridad en el ámbito del campo, ya que la manipulación de materiales del trabajo traen riesgos considerables en la salud del trabajador, de tal manera resaltan la consistencia del trabajo obrero sustentable como fuente complementaria de trabajo.

- **ANALISIS DE RESULTADOS PREGUNTA #3**

Los juristas entrevistados en esta pregunta en su totalidad llevaron acabo la afirmación motivada en el que el presente caso da por terminada la relación laboral que conlleva al despido intempestivo por parte del empleador dejando al trabajador agrícola sin la protección eminente que garantiza los derechos del trabajo y vulnerando la retribución que por concepto de su desempeño ´por la variación de varios años a propagado y del que no a sido beneficiado.

- **ANALISIS DE RESULTADOS PREGUNTA #4**

La cuarta pregunta del pliego de preguntas los profesionales del derecho también afirmaron en su mayoría que la validez del despido intempestivo por un tercero es factible ya que proviene por la autoridad y autonomía unilateral del empleador, encomendando a dar las disposiciones que determina su empleador , así lo establece el código de trabajo que la contratación agrícola podrá ser mediante terceros de mismo modo el caso contrario al inducir el cese de actividades laborales.

- **ANALISIS DE RESULTADOS PREGUNTA #5**

La quinta y ultima pregunta los juristas recaen fundamentalmente a al relación de dependencia la misma que podrá ser sobre estima dentro del proceso contractual, el mismo que establece seguridad y soporte sustentable laboral, donde los empleadores son los responsables solidarios que en su mayoría dieron a concluir que dentro de la relación de dependencia son los empleadores los responsables óptimos en caso de llevarse a cabo los conflictos o demandas laborales por no emerger los derechos fundamentales del trabajador.

4.2. CONCLUSIONES

El colofón del presente trabajo de investigación a llevado acabo en efecto su fundamental propósito, que de manera fáctica y minuciosa a encaminado al estudio de la problemática, basándose mediante tutorías a la estructuración cronológica de la investigación y de igual manera la convicción del análisis y el desarrollo técnico de los elementos esenciales para sintetizar el contenido insertado dentro del trabajo investigativo.

En cuanto al tema de estudio hemos desglosado y analizado las referencias teóricas doctrinarias y legales con respecto al tema de estudio, información que se fundamento como pieza clave para proyectar las bases estructuradas en donde resaltamos los hechos de interés los mismo que fusionaron el extracto del planteamiento de los objetivos inmersos en el presente trabajo.

La argumentación teórica científica y las diversas informaciones jurídicas como doctrina, normas y jurisprudencia fueron tomados como un requisito base para la investigación propuesta, concatenando el pliegue epistemológico que aguarda la evolución retrospectiva sobre las condiciones respecto al tema el despido intempestivo y la violación de los derechos de los trabajadores agrícolas, en donde enfatizamos con fuentes consultadas la recopilación de información y argumentación teórica necesaria para la organización de la temática, así mismo encaminando el trabajo a técnicas y metodologías que gracias a su desarrollo llevamos a cabo encuestas a los profesionales del derechos que nos dieron un enfoque jurídico de la temática de investigación, todos estos elementos fueron un aporte vital dando la obtención de resultados que optimizaron la propuesta de la lucha de los derechos y beneficios propicios para la aplicación par a el eficaz cumplimiento de la leyes y descartando la vulneración de los beneficios sociales y derecho al trabajo para el sector agrícola.

El aporte de conocimiento del trabajo investigativo determina una perspectiva de esta problemática social que proporciona derechos garantitas a los trabajadores agrícolas.
La interacción de los resultados propuestos en un nuestro temática investigativa podemos probar la propuesta planteada.

- En cuanto el amparo de los derechos pudimos evidenciar que los trabajadores agrícolas aquejan muchas vulneraciones, los mismos que están inmersos a variaciones dentro de sus funciones laborales de campo, lo mismo que contrae vulneración delas condiciones dentro de su relación laboral, tales como lo son las remuneraciones que la ley otorga a todo trabajador por el despido injustificado y evidenciando la responsabilidad del empleador de no cumplir las leyes tipificada al no favorecer a sus trabajadores a los beneficios sociales que como incremento sustentable son el producto de labores de trabajo.

- Podemos destacar que dentro del análisis de la temática propuesta se determinaron la vulneración de derechos ,garantías y principios fundamentados que el marco constitucional que ampara los trabajadores como son los derechos al trabajo, derecho de remuneraciones en caso de despido intempestivo, derecho de los beneficios sociales , garantías constitucionales que tiene el trabajador, los principios esenciales como el de irrenuncibilidad, favorabilidad, protección para el trabajador.

- Pudimos constatar que la motivación jurídica proporcionada dentro del caso de estudio no concluye con la pretensión de la demanda debido a que en este caso si se configura los tres elementos citados por el juzgador, y del derecho que le acoge al demandante, pero aquí el juez determina por medio de la sana crítica evaluar las pruebas y las evidencias estableciendo un criterio lesivo basándose en doctrina sobre las pruebas judiciales no dando credibilidad a los testimonios de quienes conocieron en persona y que laboraba en el mismo lugar de trabajo perjudicando al demandante en el pago de sus rubros. De la misma forma el juzgador determina la inexistencia del despido intempestivo por medio de los artículos 58, 185, y 188 dando como resultado el no pago de las bonificaciones por indemnización por despido intempestivo. Consideramos que el juzgador no patrocino de manera idónea respecto a la motivación jurídica ya que enfatizamos que el sector agrícolas se contemplada como una de las fuentes de trabajo mas vulnerables.

- Aludimos pudimos constatar dentro análisis del caso la parte demandada presenta a su favor una copia de protocolización de la sentencia de juicio de partición de bienes del 11 de Marzo del 2002 en la que trata de desvirtuar la relación laboral con el demandante argumentando que él no puede haber laborado en el predio San Isidro desde el 1998. Dando a conocer que la pretensiones de la parte demanda era evadir sus responsabilidad de la relación de dependencia con el trabajador agrícola.

- Se pudo determinar que dentro del procedimiento judicial laboral se constaron ciertos errores que llevaron al juzgador a determinar la pretensión parcial de la finalidad de la demanda como lo son:

1. Tanto la parte demandante como la parte demandada no solicitaron al juez día y hora para la inspección judicial.
2. El juzgador de oficio tenía el haber impulsado los procesos hasta llegar a la conclusión del mismo
3. Ante las pruebas evacuadas en esta Litis sobre todo en la causa petendi que determina el demandante, el juzgador toma decisiones actuando por medio de la sana critica.

4.3. RECOMENDACIONES

Dentro de la resolución, el análisis y la argumentación del estudio investigativo ponemos a consideración lo siguiente:

- Como sugerencia proponemos establecer que el Ministerio de trabajo como ente regulador patrocine el fiel cumplimiento de las leyes laborales dentro del sector agrícola y se lleve acabo la fiscalización de su efectividad para plasmar garantías indispensables a los trabajadores agrícolas.

- Patrocinar la estructura de nuevas leyes que amparen que manera efectiva y directa la estabilidad laboral de los trabajadores agrícolas, dando la equidad justa dentro de sus jornadas de trabajo en el campo y proporcionando la seguridad personal, social y ambiental para ejercer con integridad su trabajo.

- Los empleadores deberán acoger su responsabilidad dentro de la relación de dependencia en el sector agrícola que proporcionando la estabilidad laboral, de la misma forma ser el encargado de realizar el pago de las remuneraciones en concepto por el labor de trabajo y ser fiel cumplidor de la ley.

BIBLIOGRAFÍA

Páez, A. (2010). *El procedimiento oral en los Juicios de Trabajo .* Quito , Ecuador : Talleres de la CEP.

Petendi, C. (2014). *Enciclopedia Juridica .* Recuperado el 18 de diciembre de 2016, de web: http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/causa-petendi/causa-petendi.htm

Arteaga Sandoval, R. M. (2016). (U. T. Machala, Ed.) Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/8108

Miño, I. R. (2014). Idemnizacion por termino de contrato de trabajo . *Patrix, Revista Ius et* , 91.

Egas, J. Z. (2016). *Notas de Estudio 2016 C.O.G.E.P.* Ecuador: Murillo Editores.

Torre, A. (2011). *Introducción al Derecho* (Vol. duodecima edición). Buenos Aires, Argentina : Emilio Perrot .

Judicatura, C. d. (2015). *Consulta de Causa* . Obtenido de http://consultas.funcionjudicial.gob.ec/informacionjudicial/public/informacion.jsf

LLanga, J. V. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente.* Recuperado el 2016, de Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador: http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3074

Contreras, S. G. (2013). EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA. *derecho al trabajo* .

CARPIO MARCOS, E. (2004). La Interpretación de los Derechos Fundamentales. *Ius et Praxis* .

Laboral, S. w. (s.f.). *Venelogia* . Recuperado el 2016, de http://www.venelogia.com/archivos/10438/

Rivas, E. (2009). *pdf* . Recuperado el 2017, de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/1413/3/UTPL_Rivas_Rodriguez_Edison_Patricio_344X193.pdf

Gamonal, S. C. (2013). *EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA*, ISSN 0718-5200. Obtenido de http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000100011

Ecuador, C. d. (2008). SUPREMACIA DE LA CONSTITUCION. QUITO, ECUADOR.

constitucion-la-nacion-argentina. (1994). Obtenido de https://www.justiniano.com/constituciones/constitucion_nacion_argentina.htm

chile, c. p. (1980). Obtenido de https://www.camara.cl/camara/media/docs/constitucion_politica.pdf

colombia, c. d. (1991). Obtenido de http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53

Ramírez Torrado, M. L. (2015). *revista Ius Praxis*, ISSN 0718-0012. (I. e. Talca, Editor, & U. d.-F. Sociales, Productor) Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122015000100010&script=sci_arttext

codificacion, C. d. (2011). CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. ECUADOR.

Constitucional, L. O. (2014). principios procesales. En sofigraf (Ed.). quito ecuador.

Miño, I. R. (2014). Revista Ius et Praxis. *La Indemnizacion por termino de contrato de trabajo* .

Porto, J. P., & Merino , M. (2014). *Definicion de Relacion de Dependencia*. Recuperado el 08 de enero de 2016, de Definicion: http://definicion.de/relacion-de-dependencia/

SOSTENIBLES, T. A. (2009). *agricultura.* Recuperado el 05 de enero de 2016, de pdf: http://www.fao.org/3/a-bp976s.pdf

Humanos, D. U. (1948). *Pdf.* Recuperado el 20 de Diciembre de 2016, de Declaracion Universal de los derecho Humanos:

http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
Nacional, A. (2008). *Constitución del la República del Ecuador.* Quito, Ecuador: Registro Oficial.
Criado, M. (2011). La Igualdad en el Constitucionalismo de la diferencia. *Derecho de Estado Nueva Serie* (26), 18, 19.
Zapirain, H. (2014). Régimen Jurídico del Trabajo Rural. *Revista de la Facultad de Derecho* (31), 328.
Rossi, R. (2014). Ámbito de aplicación del nuevo sistema laboral procesal. *Revista de la Facultad de Derecho* (31), 325.
Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: transición del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho de la PUCP* (26), 314.
Añez, C. (2014). Subordinación, flexibilización y relaciones laborales encubiertas. *Revista Venezolana de Gerencia , 19* (67), 527.
(ASTAC), A. S. (2010). *ASTAC.* Recuperado el 15 de diciembre de 2016, de PDF: http://astacecuador.wixsite.com/astac-ecuador/astac-el-oro
Codificada, L. (2016). *Código de Trabajo .* Quito, Ecuador: Talleres de Corporación de Estudios y Publicaciones.
Rojas, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Scielo : Ius et Praxis , 20*, 91.
Ugarte, J. (2007). LA TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL DERECHO DEL TRABAJO: DE ERIZO A ZO. *Scielo: Revista de Derecho* (105), 51.
Zabala, J. (2016). *Notas de estudio 2016 C.O.G.E.P* (Vol. 2). Quito, Ecuador: Murillo Editores.
Luna, M. (2009). *Jurisprudencia Especializada Laboral* (Vol. volumen 3). Quito, Ecuador: Corporaciones de Estudios y Publicaciones.
Codificación, C. d. (2005). *Codigo de Procedimiento Civil.* Quito , Ecuador: R.O suplemnto numero 58, 12 de julio 2005 actualizado junio del 2011.
Nacional, A. (2015). *Codigo Organico Genral de Procesos.* Quito, Ecuador: Registro Oficial.
Ugarte, J. (2009). tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba. *Revista de derecho (Valparaíso)* (33), 217.
Publicaciones, C. d. (2009). *Hispanalibros*. Recuperado el 2016 de diciembre de 05, de JURISPRUDENCIA ESPECIALIZADA LABORAL TOMO 1: http://www.hispanalibros.com/libro/jurisprudencia-especializada-laboral-tomo-1_16453
Peréz, S., & Lopez, J. (2016). Estudios Latinoamericano de relaciones laborales y porteccion social. (G.-L. Sastrón, Ed.) *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social , 1* (1), 15 -21.
Becomo, T. (2008). El trabajo visto desde una perspectiva social y juridica. *Revista Latinoamericana de derecho social* (7), 37.
Lopez, J. (2008). LOS DERECHOS LABORALES EN EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS DE AMÉRICA: LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. *Facultad de Derecho (Ley internacional)* (12), 190.
Barbagelata, H. (2014). El Derecho del Trabajo universales. *Revista de la Facultad de Derecho* (31).
Irureta, P. (2011). VIGENCIA DEL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO. *Revista Ius et Praxis, Año 17* .
Contreras, S. G., & Palomo Velez , R. I. (2008). Fundamentos de derecho laboral. *Ius paxis et: Fundamentos del derecho laboral* (2), 665.
Gamoal, S. (2013). EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA. *Revista de Derecho , 11* (1), 427.

López, P. (2015). EL PRINCIPIO DE EQUILIBRIO CONTRACTUAL EN EL CÓDIGO CIVIL CHILENO Y SU PARTICULAR IMPORTANCIA COMO FUNDAMENTO DE ALGUNAS INSTITUCIONES DEL MODERNO DERECHO DE LAS OBLIGACIONES EN LA DOGMÁTICA NACIONAL. *Revista chilena de derecho privado* (25), 157.
Castel, R. (2008). La proteccion social en una sociedad de semejantes. *Revista CS* (01).
Vergara, H. (2015). La regla de favorabilidad laboral y el principio pro homine en la función pública colombiana. A propósito del problema del nombramiento provisional. *REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS , 45* (123), 475.
Rodrigo, C. (2015). Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto. *Faculta de Derecho , 28* (2).
Calucho, P. (2014). *El despido intempestivo en la legislación ecuatoriana y la estabilidad laboral*. Recuperado el 2016, de Repositorio Institucional Uniandes: http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2778
Goldin, A. (2015). El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* .
Codificada, L. (2016). *Codigo de trabajo .* Quito , Ecuador : Talleres de Corporación de Estudios y Publicaciones .
Gamoal, S., & Palomo , R. (2008). Fundamentos de Derecho Laboral. *Revista Ius et Praxis* (2).
Goyes, I., & Hidalgo, M. (2008). Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado , 8* (2).
Quiloango, Y. (2014). *Repositorio Digital.* Obtenido de Repositorio : http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3074
Coronel, S. (2012). *Repositorio Digital Universidad De Las Américas Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Escuela de Derecho D.* Recuperado el 2016, de Repositorio: http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/163
CACHERO, M. (s.f.). *REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN COLECTIVA.* (U. d. Cádiz, Ed.) Recuperado el 01 de 2017, de file:///C:/Users/Carlos/Downloads/Dialnet-DespidoObjetivo-2991406.pdf
Palavecino, C. EL DESPIDO NULO POR DEUDA PREVISIONAL: UN ESPERPENTO JURÍDICO. *Ius et Praxis , 8* (2), 13.
Garrido, M. (2009). La predecibilidad de las decisiones judiciales. *Revista Ius et Praxis* (1).
Neiman, G. (2010). Centro de Estudios Histórico Rurales. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de La Plata. *Centro de estudios y publicaciones laborales , 10* (20), 6.
Campos, N. R. (2015). Estudios de Economía vol.42 no.2 Santiago. *Salarios agrícolas dura , 42* (2).
MOLINA, P. (2012). MAGNITUD Y CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL EN EL EMPLEO TEMPORAL AGRÍCOLA EN CHILE. (U. S. TOMAS, Ed.) *Si Somos Americanos (Scielo)* .
(s.f.).
(s.f.).
(s.f.).

ANEXOS

- **ENCUESTAS REALIZADAS A PROFESIONALES DEL DERECHO.**

DR. MANUEL TENEZACA.

En cuanto al grado de conocimiento profesional respecto a los trabajadores agrícolas, planteamos la siguiente entrevista , la misma que esta compuesta por cinco preguntas con referencia al tema de investigativo, el mismo que es: **EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DEL ORO,** el pliego de preguntas de la entrevista propuesta tiene fines académicos para el análisis corporativo de los resultados del trabajo de estudio de caso.

El presente caso es acerca del trabajador agrícola el cual es despedido intempestivamente por parte de su empleador, el mismo que indica al trabajador por medio de un intermediario "capataz" que de por terminada sus actividades laborales dentro del predio agrícola en donde ha estado trabajando durante 17 años, de los cuales no ha sido beneficiario de las leyes que ampara al trabajador.

La relación laboral se originó a partir del mes de Enero de 1998 hasta el cese de sus actividades en el mes de Noviembre del 2014, el empleado afectado es el señor de nombres Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía como jornalero en el predio agrícola denominado ¨San Isidro¨ ubicado en la parroquia la Peaña el mismo de propiedad de los demandados la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el actor dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador para la exportación de banano todos los días jueves del mes y con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo y media hora para almorzar. El día jueves 13 de noviembre del 2014, en donde por comunicado del capataz de nombres Víctor Arias que trabaja en el mencionado predio agrícola y con autorización de sus empleadores los señores Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, manifestó el hecho de que ya no necesitaban de sus servicios en la distribución de su jornadas agrícolas, labor que realizo durante diecisiete años de manera ininterrumpida.

Al verse despedido intempestivamente y quedándose sin trabajo el actor plantea la demanda por despido intempestivo amparándose en la normativa legal laboral y constitucional acogiéndose a los siguientes artículos: 575, 55, 69, 97, 111, 113,188,196, tipificados en el código de trabajo que concurre como ley vigente en nuestra legislación, y 33, 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

1.-¿Qué derechos cree usted que se estarían vulnerando al despedir de manera intempestiva al trabajador agrícola?

En nuestra Constitución Política, en su sección octava nos manifiesta el derecho al trabajo y a la seguridad social, el derecho al trabajo es un deber social que tenemos como ciudadanos al abrir plazas de trabajo a las personas que lo necesitan que puedan sostener sus necesidades, percibiendo retribuciones justas, entre otros beneficios sociales.

2.- ¿Cree usted que debería haber una estabilidad laboral en sector agrícola?

Debe haber una estabilidad laboral en todos los campos laborales ya que la mayoría de veces los trabajadores son despedidos de manera arbitrarias por parte de sus empleadores para no reconocerles el tiempo de trabajo y demás beneficios sociales.

3.- ¿En el presente caso que se le ha expuesto cree usted que cumple con los requisitos necesarios para que se configure el despido intempestivo?

En el caso planteado se configura el despido intempestivo desde que el trabajador es separado de su lugar de trabajo de manera arbitraria, cabe señalar que los derechos de los trabajadores según reza la normativa legal del Código de Trabajo en su artículo Nº 4 donde nos dice que los derechos del trabajador son irrenunciables y para dar por terminada una relación laboral deben acogerse a las causales prescritas en el artículo Nº 169 del Código de Trabajo.

4.- ¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador es válido si es ejecutado por uno de sus representantes?

El representante de un lugar de trabajo es la vos del empleador, y este será solidariamente responsable de toda obligación con el trabajador.

5.- ¿Cree usted que los representantes encargados de una empresa o compañía tienen responsabilidad solidaria para con el trabajador despedido intempestivamente?

De acuerdo al Código de Trabajo los representantes son solidariamente responsables de las relaciones laborales con el trabajador.

AB. ULISES FAJARDO MALDONADO.

En cuanto al grado de conocimiento profesional respecto a los trabajadores agrícolas, planteamos la siguiente entrevista , la misma que esta compuesta por cinco preguntas con referencia al tema de investigativo, el mismo que es: **EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DEL ORO,** el pliego de preguntas de la entrevista propuesta tiene fines académicos para el análisis corporativo de los resultados del trabajo de estudio de caso.

El presente caso es acerca del trabajador agrícola el cual es despedido intempestivamente por parte de su empleador, el mismo que indica al trabajador por medio de un intermediario "capataz" que de por terminada sus actividades laborales dentro del predio agrícola en donde ha estado trabajando durante 17 años, de los cuales no ha sido beneficiario de las leyes que ampara al trabajador.

La relación laboral se originó a partir del mes de Enero de 1998 hasta el cese de sus actividades en el mes de Noviembre del 2014, el empleado afectado es el señor de nombres Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía como jornalero en el predio agrícola denominado ¨San Isidro¨ ubicado en la parroquia la Peaña el mismo de propiedad de los demandados la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el actor dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador para la exportación de banano todos los días jueves del mes y con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo y media hora para almorzar. El día jueves 13 de noviembre del 2014, en donde por comunicado del capataz de nombres Víctor Arias que trabaja en el mencionado predio agrícola y con autorización de sus empleadores los señores Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, manifestó el hecho de que ya no necesitaban de sus servicios en la distribución de su jornadas agrícolas, labor que realizo durante diecisiete años de manera ininterrumpida.

Al verse despedido intempestivamente y quedándose sin trabajo el actor plantea la demanda por despido intempestivo amparándose en la normativa legal laboral y constitucional acogiéndose a los siguientes artículos: 575, 55, 69, 97, 111, 113,188,196, tipificados en el código de trabajo que concurre como ley vigente en nuestra legislación, y 33, 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

1.-¿Qué derechos cree usted que se estarían vulnerando al despedir de manera intempestiva al trabajador agrícola?

Se estarían vulnerando el derecho al trabajo, y por ende agravaría su situación económica, el derecho al trabajo está consagrado como una base importante en la sociedad la cual se inclina a un mejor vivir gozando de los beneficios sociales los cual están amparados en nuestra normativa legal.

2.- ¿Cree usted que debería haber una estabilidad laboral en sector agrícola?

Debería haber estabilidad laboral, que es un principio fundamental; y en el sector agrícola ya que los trabajadores del campo, son la fuerza laboral la cual constituye el progreso generando por aquel sector.

3.- ¿En el presente caso que se le ha expuesto cree usted que cumple con los requisitos necesarios para que se configure el despido intempestivo?

En el momento que un empleado o trabajador es apartado de manera intempestiva esto es decir “hasta aquí trabajas” se deslinda la relación laboral dando paso a este a ser indemnizado y a percibir todos los beneficios sociales previstos en la ley laboral.

4.- ¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador es válido si es ejecutado por uno de sus representantes?

El articulo Nº 36 del Código de Trabajo nos manifiesta sobre los representantes de los empleadores, los cuales son solidariamente responsables para con los trabajadores, con los cuales mantienen una relación de dependencia.

5.- ¿Cree usted que los representantes encargados de una empresa o compañía tienen responsabilidad solidaria para con el trabajador despedido intempestivamente?

Lo manifiesta el Código Laboral en sus artículos Nº 36 y 41 los representantes que a nombre de su empleador ejerzan funciones de administración son solidariamente responsables con los trabajadores.

AB. KARL PÉREZ ROMERO.

En cuanto al grado de conocimiento profesional respecto a los trabajadores agrícolas, planteamos la siguiente entrevista , la misma que esta compuesta por cinco preguntas con referencia al tema de investigativo, el mismo que es: **EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DEL ORO,** el pliego de preguntas de la entrevista propuesta tiene fines académicos para el análisis corporativo de los resultados del trabajo de estudio de caso.

El presente caso es acerca del trabajador agrícola el cual es despedido intempestivamente por parte de su empleador, el mismo que indica al trabajador por medio de un intermediario "capataz" que de por terminada sus actividades laborales dentro del predio agrícola en donde ha estado trabajando durante 17 años, de los cuales no ha sido beneficiario de las leyes que ampara al trabajador.

La relación laboral se originó a partir del mes de Enero de 1998 hasta el cese de sus actividades en el mes de Noviembre del 2014, el empleado afectado es el señor de nombres Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía como jornalero en el predio agrícola denominado ¨San Isidro¨ ubicado en la parroquia la Peaña el mismo de propiedad de los demandados la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el actor dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador para la exportación de banano todos los días jueves del mes y con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo y media hora para almorzar. El día jueves 13 de noviembre del 2014, en donde por comunicado del capataz de nombres Víctor Arias que trabaja en el mencionado predio agrícola y con autorización de sus empleadores los señores Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, manifestó el hecho de que ya no necesitaban de sus servicios en la distribución de su jornadas agrícolas, labor que realizo durante diecisiete años de manera ininterrumpida.

Al verse despedido intempestivamente y quedándose sin trabajo el actor plantea la demanda por despido intempestivo amparándose en la normativa legal laboral y constitucional acogiéndose a los siguientes artículos: 575, 55, 69, 97, 111, 113,188,196, tipificados en el código de trabajo que concurre como ley vigente en nuestra legislación, y 33, 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

1.-¿Qué derechos cree usted que se estarían vulnerando el derecho al despedir de manera intempestiva al trabajador agrícola?

El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral razón del tiempo que ha durado la prestación.

2.- ¿Cree usted que debería haber una estabilidad laboral en sector agrícola?

No solamente en el sector agrícola sino que al ser el trabajador es la parte más vulnerable de la relación debe de cuidarse del cumplimento de la estabilidad laboral.

3.- ¿En el presente caso que se le ha expuesto cree usted que cumple con los requisitos necesarios para que se configure el despido intempestivo?

Si se ha cumplido con el despido intempestivo por que no ha precedido causal de visto bueno ni ha existido desahucio laboral.

4.- ¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador es válido si es ejecutado por uno de sus representantes?

Si es válido por que los representantes o administradores ejecutan ordenes de sus representados, y tienen responsabilidad solidaria, es decir trabajador puede demandar a los dueños del predio agrícola o al capataz que ejecuto la orden.

5.- ¿Cree usted que los representantes encargados de una empresa o compañía tienen responsabilidad solidaria para con el trabajador despedido intempestivamente?

Si por que existe responsabilidad solidaria.

BANCO DE PREGUNTAS – ENTREVISTA

AB. ROCIÓ CALLE BALCAZAR.

En cuanto al grado de conocimiento profesional respecto a los trabajadores agrícolas, planteamos la siguiente entrevista , la misma que esta compuesta por cinco preguntas con referencia al tema de investigativo, el mismo que es: **EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DEL ORO,** el pliego de preguntas de la entrevista propuesta tiene fines académicos para el análisis corporativo de los resultados del trabajo de estudio de caso.

El presente caso es acerca del trabajador agrícola el cual es despedido intempestivamente por parte de su empleador, el mismo que indica al trabajador por medio de un intermediario "capataz" que de por terminada sus actividades laborales dentro del predio agrícola en donde ha estado trabajando durante 17 años, de los cuales no ha sido beneficiario de las leyes que ampara al trabajador.

La relación laboral se originó a partir del mes de Enero de 1998 hasta el cese de sus actividades en el mes de Noviembre del 2014, el empleado afectado es el señor de nombres Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía como jornalero en el predio agrícola denominado ¨San Isidro¨ ubicado en la parroquia la Peaña el mismo de propiedad de los demandados la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el actor dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador para la exportación de banano todos los días jueves del mes y con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo y media hora para almorzar. El día jueves 13 de noviembre del 2014, en donde por comunicado del capataz de nombres Víctor Arias que trabaja en el mencionado predio agrícola y con autorización de sus empleadores los señores Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, manifestó el hecho de que ya no necesitaban de sus servicios en la distribución de su jornadas agrícolas, labor que realizo durante diecisiete años de manera ininterrumpida.

Al verse despedido intempestivamente y quedándose sin trabajo el actor plantea la demanda por despido intempestivo amparándose en la normativa legal laboral y constitucional acogiéndose a los siguientes artículos: 575, 55, 69, 97, 111, 113,188,196, tipificados en el código de trabajo que concurre como ley vigente en nuestra legislación, y 33, 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

1.-¿Qué derechos cree usted que se estarían vulnerando el derecho al trabajo al despedir de manera intempestiva al trabajador agrícola?

El derecho al trabajo y a tener una estabilidad laboral en el trabajo que desempeña.

2.- ¿Cree usted que debería haber una estabilidad laboral en sector agrícola?

Si porque ninguna persona debe ser despedida por su empleador en el momento que le ocurra.

3.- ¿En el presente caso que se le ha expuesto cree usted que cumple con los requisitos necesarios para que se configure el despido intempestivo?

Si ya que lo dijeron de un momento a otro que no necesitaban de sus servicios.

4.- ¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador es válido si es ejecutado por uno de sus representantes?

Si por que está debidamente autorizado por su empleador para realizarlo.

5.- ¿Cree usted que los representantes encargados de una empresa o compañía tienen responsabilidad solidaria para con el trabajador despedido intempestivamente?

Si porque lo hace con autorización del empleador y están bajo relación de dependencia.

BANCO DE PREGUNTAS – ENTREVISTA

AB. JONATHAN MENDOZA SANCHEZ.

En cuanto al grado de conocimiento profesional respecto a los trabajadores agrícolas, planteamos la siguiente entrevista , la misma que esta compuesta por cinco preguntas con referencia al tema de investigativo, el mismo que es: **EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DEL ORO,** el pliego de preguntas de la entrevista propuesta tiene fines académicos para el análisis corporativo de los resultados del trabajo de estudio de caso.

El presente caso es acerca del trabajador agrícola el cual es despedido intempestivamente por parte de su empleador, el mismo que indica al trabajador por medio de un intermediario "capataz" que de por terminada sus actividades laborales dentro del predio agrícola en donde ha estado trabajando durante 17 años, de los cuales no ha sido beneficiario de las leyes que ampara al trabajador.

La relación laboral se originó a partir del mes de Enero de 1998 hasta el cese de sus actividades en el mes de Noviembre del 2014, el empleado afectado es el señor de nombres Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía como jornalero en el predio agrícola denominado ¨San Isidro¨ ubicado en la parroquia la Peaña el mismo de propiedad de los demandados la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el actor dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador para la exportación de banano todos los días jueves del mes y con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo y media hora para almorzar. El día jueves 13 de noviembre del 2014, en donde por comunicado del capataz de nombres Víctor Arias que trabaja en el mencionado predio agrícola y con autorización de sus empleadores los señores Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, manifestó el hecho de que ya no necesitaban de sus servicios en la distribución de su jornadas agrícolas, labor que realizo durante diecisiete años de manera ininterrumpida.

Al verse despedido intempestivamente y quedándose sin trabajo el actor plantea la demanda por despido intempestivo amparándose en la normativa legal laboral y constitucional acogiéndose a los siguientes artículos: 575, 55, 69, 97, 111, 113,188,196, tipificados en el código de trabajo que concurre como ley vigente en nuestra legislación, y 33, 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

1.- ¿Qué derechos cree usted que se estarían vulnerando al despedir de manera intempestiva al trabajador agrícola?

El derecho al trabajo, y a la estabilidad laboral.

2.- ¿Cree usted que debería haber una estabilidad laboral en sector agrícola?

La estabilidad es un derecho que tiene el trabajador en cualquiera lugar de trabajo y en cualquier área de labores

3.- ¿En el presente caso que se le ha expuesto cree usted que cumple con los requisitos necesarios para que se configure el despido intempestivo?

Si se configura el despido intempestivo porque incurre en la falta de no iniciar por las causales de los artículos 172 y 173.

4.- ¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador es válido si es ejecutado por uno de sus representantes?

Si es válido ya que está representando a los patrones o empleadores.

5.- ¿Cree usted que los representantes encargados de una empresa o compañía tienen responsabilidad solidaria para con el trabajador despedido intempestivamente?

Son responsables solidarios ya que están bajo relación laboral.

BANCO DE PREGUNTAS – ENTREVISTA

AB. ANA VANESSA RIVAS.

En cuanto al grado de conocimiento profesional respecto a los trabajadores agrícolas, planteamos la siguiente entrevista , la misma que esta compuesta por cinco preguntas con referencia al tema de investigativo, el mismo que es: **EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DEL ORO,** el pliego de preguntas de la entrevista propuesta tiene fines académicos para el análisis corporativo de los resultados del trabajo de estudio de caso.

El presente caso es acerca del trabajador agrícola el cual es despedido intempestivamente por parte de su empleador, el mismo que indica al trabajador por medio de un intermediario "capataz" que de por terminada sus actividades laborales dentro del predio agrícola en donde ha estado trabajando durante 17 años, de los cuales no ha sido beneficiario de las leyes que ampara al trabajador.

La relación laboral se originó a partir del mes de Enero de 1998 hasta el cese de sus actividades en el mes de Noviembre del 2014, el empleado afectado es el señor de nombres Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía como jornalero en el predio agrícola denominado ¨San Isidro¨ ubicado en la parroquia la Peaña el mismo de propiedad de los demandados la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el actor dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador para la exportación de banano todos los días jueves del mes y con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo y media hora para almorzar. El día jueves 13 de noviembre del 2014, en donde por comunicado del capataz de nombres Víctor Arias que trabaja en el mencionado predio agrícola y con autorización de sus empleadores los señores Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, manifestó el hecho de que ya no necesitaban de sus servicios en la distribución de su jornadas agrícolas, labor que realizo durante diecisiete años de manera ininterrumpida.

Al verse despedido intempestivamente y quedándose sin trabajo el actor plantea la demanda por despido intempestivo amparándose en la normativa legal laboral y constitucional acogiéndose a los siguientes artículos: 575, 55, 69, 97, 111, 113,188,196, tipificados en el código de trabajo que concurre como ley vigente en nuestra legislación, y 33, 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

1.- ¿Qué derechos cree usted que se estarían vulnerando al despedir de manera intempestiva al trabajador agrícola?

El derecho al trabajo y a tener una estabilidad laboral.

2.- ¿Cree usted que debería haber una estabilidad laboral en sector agrícola?

Si debe tener estabilidad laboral.

3.- ¿En el presente caso que se le ha expuesto cree usted que cumple con los requisitos necesarios para que se configure el despido intempestivo?

Si ya que fue apartado de su lugar de trabajo de manera injustificada.

4.- ¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador es válido si es ejecutado por uno de sus representantes?

Si por qué está autorizado por su empleador.

5.- ¿Cree usted que los representantes encargados de una empresa o compañía tienen responsabilidad solidaria para con el trabajador despedido intempestivamente?

Si porque están bajo relación de dependencia.

BANCO DE PREGUNTAS – ENTREVISTA

AB. SIXTO MINGA SARANGO.

En cuanto al grado de conocimiento profesional respecto a los trabajadores agrícolas, planteamos la siguiente entrevista , la misma que esta compuesta por cinco preguntas con referencia al tema de investigativo, el mismo que es: **EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DEL ORO,** el pliego de preguntas de la entrevista propuesta tiene fines académicos para el análisis corporativo de los resultados del trabajo de estudio de caso.

El presente caso es acerca del trabajador agrícola el cual es despedido intempestivamente por parte de su empleador, el mismo que indica al trabajador por medio de un intermediario "capataz" que de por terminada sus actividades laborales dentro del predio agrícola en donde ha estado trabajando durante 17 años, de los cuales no ha sido beneficiario de las leyes que ampara al trabajador.

La relación laboral se originó a partir del mes de Enero de 1998 hasta el cese de sus actividades en el mes de Noviembre del 2014, el empleado afectado es el señor de nombres Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía como jornalero en el predio agrícola denominado ¨San Isidro¨ ubicado en la parroquia la Peaña el mismo de propiedad de los demandados la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el actor dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador para la exportación de banano todos los días jueves del mes y con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo y media hora para almorzar. El día jueves 13 de noviembre del 2014, en donde por comunicado del capataz de nombres Víctor Arias que trabaja en el mencionado predio agrícola y con autorización de sus empleadores los señores Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, manifestó el hecho de que ya no necesitaban de sus servicios en la distribución de su jornadas agrícolas, labor que realizo durante diecisiete años de manera ininterrumpida.

Al verse despedido intempestivamente y quedándose sin trabajo el actor plantea la demanda por despido intempestivo amparándose en la normativa legal laboral y constitucional acogiéndose a los siguientes artículos: 575, 55, 69, 97, 111, 113,188,196, tipificados en el código de trabajo que concurre como ley vigente en nuestra legislación, y 33, 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

1.- ¿Qué derechos cree usted que se estarían vulnerando al despedir de manera intempestiva al trabajador agrícola?

El derecho al trabajo y a tener una estabilidad laboral razón del tiempo.

2.- ¿Cree usted que debería haber una estabilidad laboral en sector agrícola?

Debe haber estabilidad laboral.

3.- ¿En el presente caso que se le ha expuesto cree usted que cumple con los requisitos necesarios para que se configure el despido intempestivo?

Si cumple con los requisitos, es despedido sin haberle presentado el visto bueno.

4.- ¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador es válido si es ejecutado por uno de sus representantes?

Si por que está autorizado por su empleador.

5.- ¿Cree usted que los representantes encargados de una empresa o compañía tienen responsabilidad solidaria para con el trabajador despedido intempestivamente?

Si porque está bajo relación de dependencia.

BANCO DE PREGUNTAS – ENTREVISTA

AB. EDGAR MOROCHO ROSALES.

En cuanto al grado de conocimiento profesional respecto a los trabajadores agrícolas, planteamos la siguiente entrevista , la misma que esta compuesta por cinco preguntas con referencia al tema de investigativo, el mismo que es: **EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR AGRICOLA EN LA PROVINCIA DEL ORO,** el pliego de preguntas de la entrevista propuesta tiene fines académicos para el análisis corporativo de los resultados del trabajo de estudio de caso.

El presente caso es acerca del trabajador agrícola el cual es despedido intempestivamente por parte de su empleador, el mismo que indica al trabajador por medio de un intermediario "capataz" que de por terminada sus actividades laborales dentro del predio agrícola en donde ha estado trabajando durante 17 años, de los cuales no ha sido beneficiario de las leyes que ampara al trabajador.

La relación laboral se originó a partir del mes de Enero de 1998 hasta el cese de sus actividades en el mes de Noviembre del 2014, el empleado afectado es el señor de nombres Romel Octavio Arias Arias, de 59 años de edad, quien cumplía como jornalero en el predio agrícola denominado ¨San Isidro¨ ubicado en la parroquia la Peaña el mismo de propiedad de los demandados la señora Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, el actor dentro del predio agrícola desempeñaba la labor como arrumador o cargador para la exportación de banano todos los días jueves del mes y con un pago mensual de 80 dólares de los Estados Unidos de América, con una jornada de 12 horas diarias en su labor de trabajo y media hora para almorzar. El día jueves 13 de noviembre del 2014, en donde por comunicado del capataz de nombres Víctor Arias que trabaja en el mencionado predio agrícola y con autorización de sus empleadores los señores Blanca España Moreno Espinoza y su esposo Cesar Batallas, manifestó el hecho de que ya no necesitaban de sus servicios en la distribución de su jornadas agrícolas, labor que realizo durante diecisiete años de manera ininterrumpida.

Al verse despedido intempestivamente y quedándose sin trabajo el actor plantea la demanda por despido intempestivo amparándose en la normativa legal laboraly constitucional acogiéndose a los siguientes artículos: 575, 55, 69, 97, 111, 113,188,196, tipificados en el código de trabajo que concurre como ley vigente en nuestra legislación, y 33, 34 de la Constitución de la República del Ecuador.

1.- ¿Qué derechos cree usted que se estarían vulnerando al despedir de manera intempestiva al trabajador agrícola?

Se vulnera el derecho de trabajar de manera estable al trabajador

2.- ¿Cree usted que debería haber una estabilidad laboral en sector agrícola?

Todo trabajador debe de gozar de los derechos constitucionales y gozar de estabilidad laboral.

3.- ¿En el presente caso que se le ha expuesto cree usted que cumple con los requisitos necesarios para que se configure el despido intempestivo?

Si por que lo despiden sin ningún motivo legal.

4.- ¿Considera usted que el despido intempestivo de un trabajador es válido si es ejecutado por uno de sus representantes?

Si es válido lo manifiesta el artículo 36 y 41 del Código de Trabajo

5.- ¿Cree usted que los representantes encargados de una empresa o compañía tienen responsabilidad solidaria para con el trabajador despedido intempestivamente?

Lo hace con autorización del empleador y están bajo relación de dependencia laboral.