

INTRODUCCIÓN.

La presente investigación bajo el tema **“Terminación Unilateral del Contrato Individual de Trabajo (Despido Intempestivo), Genera Desempleo en la Provincia de Tungurahua en el Periodo de los años 2007-2009.”**

Contiene los siguientes aspectos:

EL CAPÍTULO I: EL PROBLEMA, consta del Planteamiento del Problema; Contextualización Macro, Meso y Micro; Análisis Crítico; Prognosis; Formulación del Problema, Interrogantes, Delimitación del objetivo de Investigación., Justificación; Objetivos, General y Específicos.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, se fundamenta en Antecedentes Investigativos, Fundamentación Filosófica, Fundamentación Legal, Categorías Fundamentales; y, Señalamiento de Variables.

EL CAPÍTULO III: METODOLOGÍA, trata sobre la Modalidad Básica de la Investigación; Nivel o Tipo de Investigación; Población y Muestra; Operacionalización de variables; Plan de Recolección de Información y Plan de procesamiento de la información.

EL CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, se desglosa con el Análisis de los Resultados de la Encuesta y Interpretación de Datos.

EL CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, a las que se llegó con el desarrollo del presente trabajo.

EL CAPÍTULO VI: PROPUESTA, contiene: Datos Informativos, Antecedentes de la Propuesta, Justificación, Objetivos, Análisis de Factibilidad, Fundamentación, Metodología. Modelo Operativo, Administración y Previsión de la Evaluación.

Se concluye con Materiales de Referencias, Bibliografía, Glosario y los respectivos anexos en los que se han incorporado los instrumentos que se aplicaron en la investigación de campo.

CAPITULO I
EL PROBLEMA
Planteamiento del Problema
Contextualización

La terminación unilateral del contrato individual de trabajo (despido intempestivo) generó en la provincia de Tungurahua desempleo en el periodo de los años 2007-2009

Macro

En base a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia tenemos que enfocarnos primero analizando las Constituciones del Ecuador de los años 1998 y 2008 ya que es la ley suprema sobre todas las demás.

Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, Título III, De los Derechos, Garantías y Deberes, el Capítulo 4, de los Derechos económicos, sociales y culturales, Sección segunda- Del trabajo, “Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

- 1.- La legislación del trabajo y su legislación se sujetarán a los principios del Derecho Social;
- 2.- El estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación;
- 3.- El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento;

4.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contando desde la terminación de la relación laboral;

5.- Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;

6.- En caso de duda, sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores;

La Constitución del Ecuador del 2008, Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo VI – Trabajo y Producción, Sección III – Formas de Trabajo y su Retribución, “Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores”.

Ibídem “Art. 326.- el Derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1.- El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario;

3.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Meso

En esta investigación se analizará la norma jurídica, en este caso los artículos pertinentes del Código del Trabajo vigente en la República del Ecuador y por lo tanto en la provincia de Tungurahua.

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

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

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

La fracción de un año se considera como año completo.

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

Son también despido intempestivo las siguientes acciones dispuestas por el empleador:

“Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.”

Micro

La terminación unilateral del contrato individual de trabajo (despido intempestivo) generó desempleo en la provincia de Tungurahua en el periodo de los años 2007-2009 como consta en los procesos laborales de los Juzgados Primero y Segundo de Trabajo de Tungurahua y la Sala de lo Civil y Laboral de la Corte provincial de Tungurahua.

ARBOL DEL PROBLEMA.



Gráfico N° 1

Elaborado por: Cumandá Edith Velastegui Aldaz.

Fuente:investigador

Análisis crítico

La terminación unilateral del contrato individual de trabajo genera desempleo en la provincia de Tungurahua en el periodo de los años 2007-2009.

El contrato individual de trabajo fundamentado en la doctrina, en la ley, en la jurisprudencia, ampara la estabilidad laboral y por lo tanto pretende darle al trabajador garantías de permanencia en su puesto de trabajo. Sin embargo por diversas circunstancias el empleador en uso de su mejor condición económica y social y sin cumplir ninguna formalidad legal, en ocasiones por su sola voluntad despide al trabajador incurriendo en lo que jurídicamente se denomina Despido Intempestivo, enviando al trabajador a la desocupación y generando el correspondiente desempleo. Atentando de esta manera contra los derechos fundamentales del trabajador y violentando principios del Derecho Laboral como la irrenunciabilidad.

La circunstancia que anteceden generaron inestabilidad laboral e incremento del desempleo en la provincia de Tungurahua y por lo tanto pobreza, problemas económicos y sociales.

Prognosis

Si la terminación unilateral del contrato individual de trabajo (despido intempestivo) propició desempleo en la provincia de Tungurahua en el periodo de los años 2007-2009 a futuro, de seguirse dando ocasionará problemas como el incremento de la delincuencia y por ende la inestabilidad social.

Formulación del problema.

“Terminación unilateral del contrato individual de trabajo (despido intempestivo) genera desempleo en la provincia de Tungurahua en el período de los años 2007 -2009”.

Variable Independiente

La terminación unilateral del contrato individual de trabajo.

Variable Dependiente

Genera desempleo en la provincia de Tungurahua en el período de los años 2007 -2009.

Interrogantes de investigación

¿Qué garantías constitucionales se vulneran en la terminación unilateral individual de contrato de trabajo?

¿La terminación unilateral individual del contrato de trabajo, genera desempleo?

¿Cuáles podrían ser las posibles soluciones al problema planteado?

Delimitación del Objeto de la Investigación

Delimitación de contenido

CAMPO: Jurídico

AREA: Derecho

ASPECTO: Derechos del trabajador

Delimitación espacial

La investigación se realizará en los Juzgados de Trabajo de Tungurahua y Sala de lo Civil, Laboral y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua.

Delimitación temporal

El trabajo de investigación se desarrollará, en el periodo de los años 2007-2009.

Unidades de observación

- Jueces de los Juzgados del Trabajo Tungurahua.
- Jueces de la Sala de lo Civil, Mercantil y Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua.
- Abogados en libre ejercicio.

Justificación

La presente investigación bajo el título: “Terminación unilateral del contrato individual de trabajo genera desempleo en la provincia de Tungurahua en el período de los años 2007 -2009”, es un tema de actualidad y tiene especial interés para las ciencias jurídicas, la sociedad, profesionales del derecho, operadores de justicia, estudiantes de la carrera de derecho, ya que tanto en la Constitución de la República del Ecuador así como en los Tratados Internacionales, garantizan la tutela efectiva de los derechos del trabajador, los mismos deben ser respetados y no vulnerados como es la terminación unilateral del contrato individual de trabajo.

En tal virtud, el trabajo tiene importancia social, científica y académica, cuyo desarrollo permitirá proponer las posibles soluciones a la vulneración de los derechos de los trabajadores, por parte de los empleadores.

El presente trabajo de investigación es factible realizarla por cuanto se dispone con el elemento principal que en este caso es el humano como la investigadora y tutor, acceso a la información bibliográfica, hemerográfica, etc.,

Así como también, se cuenta con recursos materiales, tecnológicos y económicos para la culminación del mismo.

Objetivos

General

- Determinar cuál es la incidencia de desempleo en la provincia de Tungurahua por terminación unilateral del contrato individual de trabajo.

Específico

- Reformar las normas vigentes incrementando las indemnizaciones que controlen este tipo de terminación unilateral de contrato individual de trabajo (despido intempestivo).
- Evitar que los derechos de los trabajadores sean vulnerados.
- Proponer la reforma al Art.188 del Código de Trabajo.

CAPITULO II
MARCO TEORICO
Antecedentes investigativos

El Derecho Laboral es una rama del derecho eminentemente social ya que es de protección y tutela para los trabajadores, ya que la actividad laboral es la fuente de bienestar de la mayor parte de la sociedad, por esa razón la entidad política denominada Estado desde inicios del siglo XX comienza a darle importancia al trabajo dando lugar al apareamiento de esta rama del Derecho denominándola “Derecho Laboral” ya que antes la actividad laboral estuvo regulada por el Derecho Civil, en tales circunstancias las injusticias y abusos rebasaron todo límite y esto dio lugar al apareamiento de lo que hoy conocemos con el nombre de Derecho Laboral.

El Derecho Laboral fue fruto de una serie de luchas, de conquistas y de generación de nuevas doctrinas del Derecho tendientes a salvaguardar el bien común y también, el bien particular de los trabajadores.

Es así que los principios laborales fueron elevados a la categoría de Principios Constitucionales ejemplo de ello son la Constitución Mexicana de 1916 y la Constitución Alemana de Weimar de 1919.

En el Ecuador luego de una serie de normas jurídicas incompletas, por fin se dictó por primera vez el Código del Trabajo en el año de 1938 durante el gobierno de facto del Jefe Supremo Alberto Enríquez Gallo y a partir de esa promulgación se han ido dictando una serie de normas nuevas, siempre tendientes a mejorar las condiciones del trabajador.

Fundamentación.

Filosófica

El paradigma de la investigación es crítico- propositivo, como una alternativa para la investigación social en el ámbito judicial, que se fundamenta en las garantías constitucionales y normativa internacional de protección de los derechos del trabajador.

Es crítico porque cuestiona los esquemas jurídico-sociales; es decir, la realidad actual de la problemática de la terminación unilateral del contrato individual de trabajo. Es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos sino plantea alternativas de solución con formulación de propuestas, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos jurídico-sociales en su totalidad.

Uno de los compromisos es buscar propuestas de interrelación entre los empleadores y los trabajadores, los cuales provocarán cambios profundos en la política laboral.

Ontológico

La realidad es dinámica y está en continuo cambio por lo que las normas legales son aplicables en forma directa, acorde con la realidad ante lo que las personas tienen que adaptarse a esa realidad, precautelando su actividad laboral y sus derechos como trabajadores.

De lo indicado se puede decir que la formación del ser humano debe enfocarse en valores y derechos humanos, a fin de que contribuya positivamente a cambios.

Por tanto, las personas estamos en capacidad y obligación, de aportar con posibles soluciones para lograr los cambios y correctivos del entorno donde

vivimos, garantizando los derechos del trabajador como un bien jurídicamente protegido.

Sociológica.

Se fundamenta en la teoría dialéctica del materialismo histórico donde se encuentra el constante cambio y transformación de la sociedad y las leyes, hacia el desarrollo y progreso, mirando siempre el interés colectivo-sociedad y enfrentando al constante cambio en la forma de interactuar e interrelacionar de todos los miembros de esa sociedad.

Más tratándose del presente tema, pasa por grandes transformaciones, sociales, políticas, jurídicas, y en el contexto de una acelerada y progresiva globalización, nuevos conocimientos y avance en la tecnología, obliga a la creación y diseño de nuevos sistemas y mecanismos jurídicos en atención a las necesidades reales de la sociedad.

Legal

El siguiente es el marco legal en el que se sustentará el desarrollo del presente trabajo: Constitución Política de la República del Ecuador 1998, Constitución de la República del Ecuador 2008; normativa internacional: Convenio 169-OIT, Organización Internacional del Trabajo, Código de Trabajo, Jurisprudencia.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR DE 1998.

Dice en él: **Título III**, De los Derechos, Garantías y Deberes, el Capítulo 4, de los Derechos económicos, sociales y culturales, Sección segunda- Del trabajo, “Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una

existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1.- La legislación del trabajo y su legislación se sujetarán a los principios del Derecho Social;

2.- El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación;

3.- El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento;

4.- Los Derechos del Trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contando desde la terminación de la relación laboral;

5.- Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;

6.- En caso de duda, sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores;

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008.

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

“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el tiempo, toda forma autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”

“Art. 66.- Se reconoce y se garantiza a las personas:

17.- El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.”

CODIGO DEL TRABAJO.

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

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

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

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

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

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegado 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.

No es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización por despido, en el caso comprendido en el artículo 192, inciso primero del Código del Trabajo”

TERMINACIÓN ILEGAL DE LA RELACIÓN LABORAL

Cambio de ocupación Art. 192 del Código del Trabajo Ecuatoriano.
“doctrinariamente se considera al despido intempestivo como la forma unilateral, arbitraria e ilegal de dar por terminadas las relaciones laborales, por tanto si cambian al trabajador de su puesto original sin su consentimiento y nunca lo reintegraron a pesar de las órdenes superiores y más bien en su puesto había ya otra persona, se configura jurídicamente el despido intempestivo.”

Segunda Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 12-sep-2000, RO211:24-nov-2000

Rep. Jur. T. XLIX, 2000, p. 110

Consta voto salvado

COMUNICACIÓN UNILATERAL DE DESPIDO

Art.169 num.7del Código del Trabajo Ecuatoriano.

La comunicación unilateral de la empresa de terminar la relación laboral con él trabajador, es una prueba suficiente de que se ha configurado un despido intempestivo.

Segunda Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 12-sep-2000, RO 211: 24-nov-200

Rep. Jur. T. XLIX, 2000, p. 110

Consta voto salvado

DESPIDO INDIRECTO

Art. 192 del Código del Trabajo Ecuatoriano

La doctrina llama despido indirecto al cambio de sitio de trabajo por parte del empleador al trabajador cuando éste significa una desmejora en su condición de vida.

Esta desmejora equivale a un despido intempestivo cuando el trabajador no ha dado su consentimiento y ha reclamado dentro de los 60 días de producido el cambio.

Tercera Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 25-abr-1997

Rep. Jur. T. XLIII, 1997, p. 115

Fallos similares: Sentencia: 28-jul-1999, RO 325: 24-NOV-1999

NATURALEZA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO

Art. 188 del Código del Trabajo Ecuatoriano

“El despido intempestivo es un hecho proveniente de un acto unilateral y voluntario del empleador, que surte el efecto jurídico de dar por terminado las relaciones laborales con un trabajador. El despido intempestivo necesariamente debe ser probado y no es válido si es realizado por parientes. En algunas sentencias se establece que la carga de la prueba corre por cuenta del empleador.”

Primera Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 25-nov-1997, RO 274:12-mar-1998

Rep. Jur. T. XLIV, 1998, p. 59

TIEMPO PARA QUE OPERE EL DESPIDO INTEMPESTIVO

Art. 188 del Código del Trabajo Ecuatoriano

Si el pronunciamiento del Visto Bueno ha sido hecho 30 días después de iniciada su tramitación, da derecho al trabajador a ser indemnizado por despido intempestivo, pues, al elevarse la solicitud de Visto Bueno se solicitó la suspensión de la relación de trabajo.

Primera Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 17-jul-2000, RO 147: 23-ago-2000

Rep. Jur. T. XLIX, 2000, p. 108

VICIOS DEL VISTO BUENO

Art. 183 del Código del Trabajo Ecuatoriano

Cuando no pueda surtir efectos el visto bueno por vicios intrínsecos, se ha de entender que el trabajador objeto del trámite, debe considerarse como víctima de despido intempestivo, con derecho a las correspondientes indemnizaciones.

Segunda Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 13-abr-2000, RO 86:29-may-2000

Rep. Jur. T. XLVIII, 2000, p. 108

VISTO BUENO POSTERIOR AL DESPIDO INTEMPESTIVO

Art.172 Num.2 del Código del Trabajo Ecuatoriano

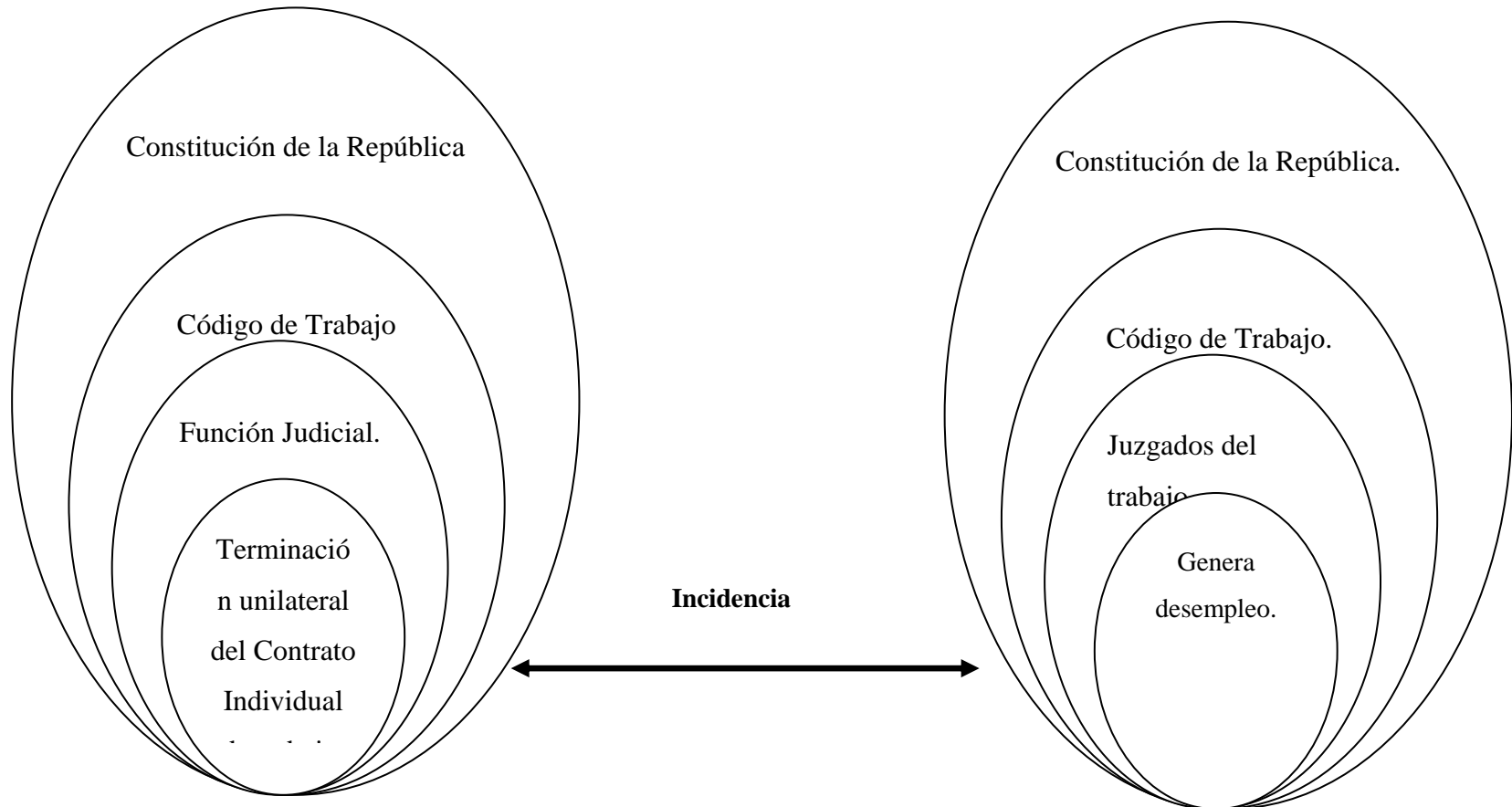
Una vez presentado el reclamo por parte del trabajador alegando ser sujeto de despido intempestivo y aceptado éste; el empleador no puede solicitar Visto Bueno.

Primera Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 30-oct-1996

Rep. Jur. T. XLIII, 1997, p. 120

Categorías Fundamentales.



Variable independiente

Gráfico N° 2

Rueda de atributos de la variable dependiente.

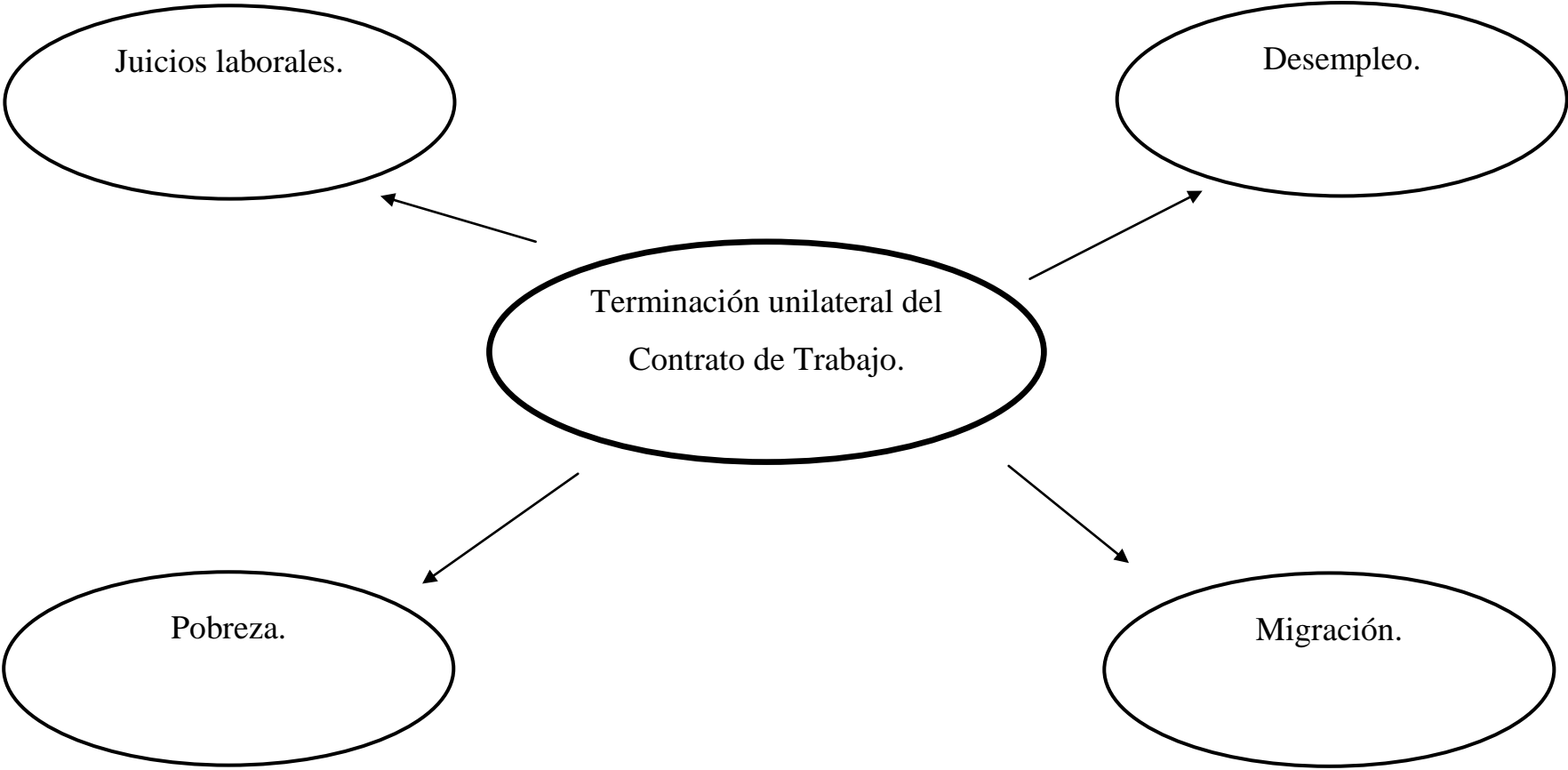


Gráfico N° 3

Elaborado por: Cumandá Edith Velastegui Aldaz

RUEDA DE ATRIBUTOS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.

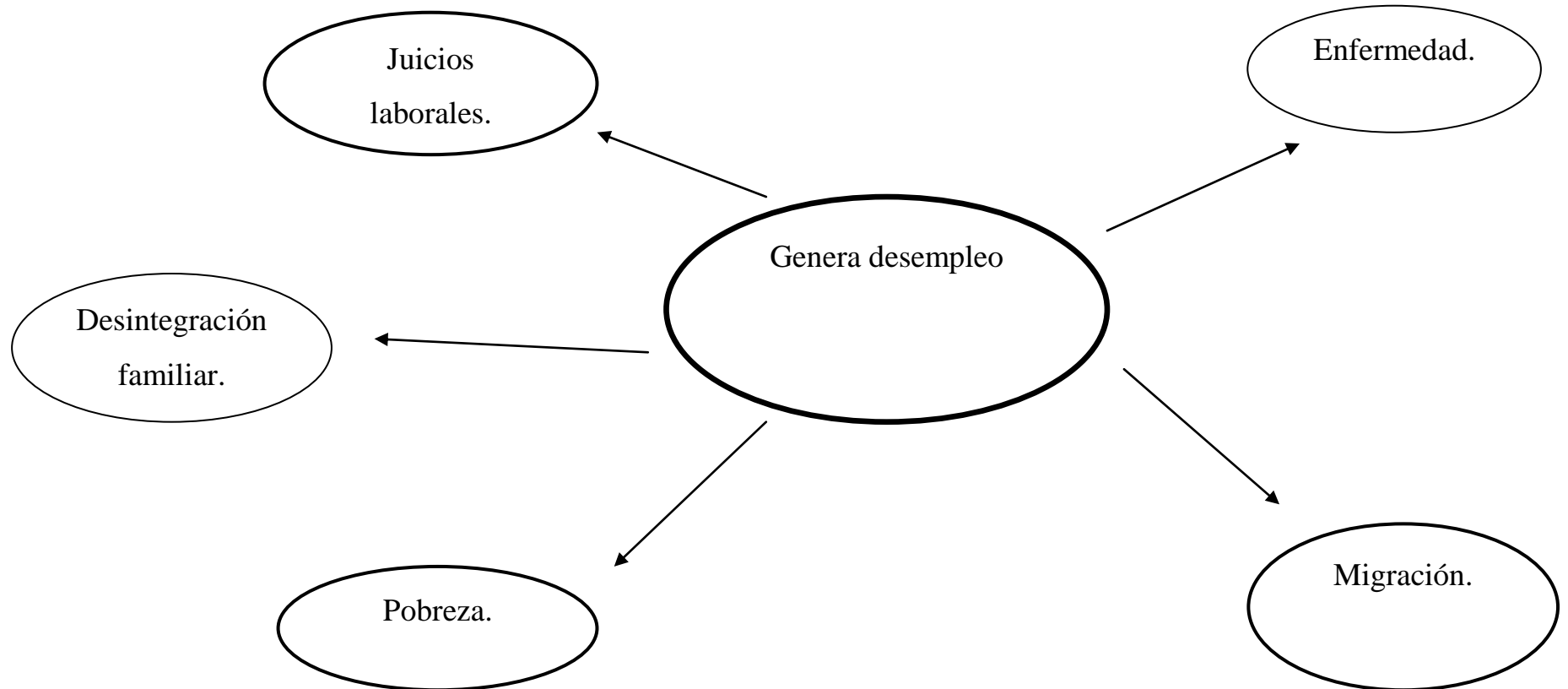


Gráfico N° 4

Elaborado por: Cumanda Edith Velastegui Aldaz.

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

La Constitución tiene supremacía en relación a las demás leyes y normas que se expiden en un Estado es la norma fundamental de un Estado soberano, establecida o aceptada para regirlo que fija los límites y define las relaciones entre los poderes legislativo, ejecutivo y judicial del Estado, estableciendo así las bases para su gobierno y organización de las instituciones también garantiza al pueblo derechos y libertades.

En sus artículos del número 424 al 428, habla sobre el principio de la supremacía constitucional, persigue una eficaz protección de la libertad y dignidad del individuo obligando a los poderes constituidos y por ende a la Función Judicial, a que se sujeten sus actos y decisiones a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador.

EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Concepto.- El Despido Intempestivo es sinónimo de Terminación del Contrato. Por despido intempestivo, entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto deje el puesto.

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

Al respecto el jurista Galo Espinoza M. Manifiesta: *“Existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador la que rompe el vínculo laboral, caracterizándose generalmente, por una acción inesperada y violenta. Entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, que puede expresarse ora obligando al trabajador a que presente la renuncia, ora cerrando el local de trabajo, realizando cambio de ocupación maliciosa para*

degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar; o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo”.

“En efecto, el empleador que despidiere intempestivamente a un trabajador de sus servicios laborales, sin causa legal y violando los procedimientos que señala la ley, deberá indemnizarlo de acuerdo con el tiempo de servicios prestados y con base en la escala que establece el Art. 188 del Código del Trabajo.”

En consecuencia, el despido intempestivo es un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminado la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios.

El mismo autor dice: *“Por ejemplo, el empleador le manifiesta al trabajador que no hay más trabajo para él y no le deja ingresar a la empresa.”*

Krotoshin Ernesto, en su obra: Instituciones de Derecho del Trabajo en su 2da edición manifiesta: “DIVERSAS CLASES DE DESPIDO.- *En lo que sigue, se distinguirán dos formas principales de despido: el despido sin justa causa y el despido con justa causa. El despido sin justa causa, en cuanto es admitido – la mayoría de las regulaciones lo excluyen o por lo menos lo dificultan (cuando proceda del empleador) como contrario a la idea de la estabilidad de la relación de trabajo – prescinde de un motivo determinado, considerado como justificativo por la ley, el contrato o el juez. Se ha querido ver, por eso, en la admisibilidad de este despido una carta de franquicia para el empleador. Aun que ello sea así, hasta cierto punto, todas las legislaciones se han encargado de disminuir considerablemente las consecuencias nocivas que de ahí puedan resultar para el trabajador, al reglamentar el ejercicio de aquel derecho, estableciendo plazos medios largos (que retardan los efectos del despido) y, sobre todo, al vincularlo con la creación de nuevas obligaciones – de indemnización y otras– para el empleador, o bien con un sistema de seguro social (seguro de desocupación)”.*

Montero Maldonado Jorge en su tratado *“El Derecho Laboral Ecuatoriano”* nos dice: *“El despido implica la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrono quien asume la obligación de pagar en ciertos casos –despido intempestivo– las indemnizaciones que la ley impone.*

...El contrato de trabajo puede ser con plazo o sin plazo de duración o a tiempo indefinido.

Valencia Haro Hugo, en su obra: *“Legislación Ecuatoriana del Trabajo”*, nos dice: *“...Del Despido Intempestivo”*.- *“Tanto la doctrina como la jurisprudencia universales entienden como despido intempestivo, todo licenciamiento abusivo e injusto de un trabajador por parte del patrono”*.

En la legislación ecuatoriana este despido se refiere a todos los casos en el que el empleador retira del cargo a un trabajador, sin desahucio y sin causa justa a través del Visto Bueno concedido por la autoridad respectiva.

Consecuencia lógica de este despido es el pago de la indemnización, cuya naturaleza jurídica consiste en una compensación porcentual por el perjuicio sufrido, siendo también en ciertos casos una compensación total.

Es obligación del Estado asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna y al mismo tiempo utilizar los recursos que estén a sus alcance para proporcionar ocupaciones a quienes carezcan de ella (Art. 148, párrafos uno y dos de la Constitución de la Republica del Ecuador.

En virtud de este mandato supremo, de las leyes secundarias pertinentes que son objeto de nuestro estudio y de los servicios administrativos del empleo, el Poder Público ha trazado una política sistemática de estabilidad, a través de la cual se alienta a la empresa privada a prevenir el riesgo del desempleo, concediéndole exoneraciones, subsidios y otras ventajas para asegurar su progreso.

Pero si el riesgo se reduce de todas las maneras, por efectos de coyuntura o por cualquier otra razón (que no sea por falta del trabajador o por desahucio) y debe ser despedido intempestivamente, entonces el legislador prescribe el pago de una indemnización a cargo de la empresa o patrono responsable.

En el Ecuador, aun no existe el seguro de desocupación que podría ayudar a conjugar el grave problema del desempleo y de la inestabilidad en el trabajo.

Ahora bien, en el pago de la indemnización por despido intempestivo, está sujeto a varios factores que los mencionaremos brevemente. El artículo 94 del Código del Trabajo, expresa que para el pago de las indemnizaciones a que tuviere derecho el trabajador se considerará como salario la remuneración total. En cuanto a su monto depende del tipo de contrato: plazo fijo o plazo indefinido.

Existen otras indemnizaciones que son porcentuales en relación en relación con el salario o totales, comprendiendo la totalidad del mismo.

En los Contratos a Tiempo Indefinido

Cuando el patrono despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de acuerdo a su antigüedad en el servicio, en la forma siguiente. Hasta dos años de servicio, con el valor de dos meses de remuneración.

De dos a cinco años con el valor de cuatro meses.

De cinco a veinte años con el valor de seis meses; y,

De más de veinte años con la suma equivalente a doce meses de remuneración.

El cálculo de la indemnización se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio del pago de las bonificaciones a que se alude en caso de desahucio (Art. 169 reformado del C. del T.).

La misma disposición prescribe que si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base de la percibida por el trabajador en el año anterior al despido o durante el tiempo que haya servido, sino llegare a un año. Además, la disposición establece una alternativa a favor del trabajador sometido a contrato a plazo fijo, al darle a escoger entre las indemnizaciones arriba indicadas y las del artículo 161 del Código del Trabajo.

Esto significa que el trabajador escogerá la indemnización en al que resulte mayor cantidad.

Esta disposición, producto de una reforma reciente, transforma sustancialmente la modalidad y la cuantía de la indemnización por despido injustificado.

En efecto se introduce el principio de la compensación en función de la antigüedad y se agrega la bonificación de antigüedad creada últimamente con una de las consecuencias del desahucio.

En los Contratos a Tiempo Fijo

En esta clase de contratos, tanto el patrono como el trabajador podrán terminar unilateralmente el plazo. Si lo hiciere el patrono sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total por el tiempo que falte para la terminación del plazo.

Además de la indemnización indicada, el patrono pagará al trabajador el veinte y ciento por ciento de la bonificación de antigüedad.

Indemnización para Casos Especiales

Como hemos visto en el párrafo anterior relativo al desahucio, existen algunos casos a los cuales el legislador les da particular importancia y protección.

Uno de ellos se refiere a la protección de las asociaciones de trabajadores al iniciarse su formación.

Al respecto la ley sanciona con el pago de un año de salarios en concepto de indemnización al patrono que desahucia o despide a un trabajador después que el sindicato en formación notifica al respectivo Inspector del Trabajo con su constitución.

En este caso, la norma legal es terminante y clara, al señalar el monto global de la indemnización (Arts. 421 y 424 del C. del T.).

Otro de los casos se relacionan con la estabilidad de un año que les es garantizada a los trabajadores huelguistas, cuando regresan a sus puestos de labor una vez terminada la huelga declarada lícita. (Art. 465 C. del T.). O cuando hubiere apoyado en solidaridad y simpatía otra huelga declarada lícita.

Esta garantía de estabilidad se genera en un acto de estabilidad, en un acto de autoridad que reviste la modalidad de sentencia o fallo; no nace de libre voluntad de las partes, por lo mismo la garantía mencionada no es el fruto de un contrato de trabajo”.

CAMBIO DE OCUPACIÓN Art. 192 del Código del Trabajo.

“Doctrinariamente se considera al despido intempestivo como la forma unilateral, arbitraria e ilegal de dar por terminadas las relaciones laborales, por tanto si cambian al trabajador de su puesto original sin su consentimiento y nunca lo reintegraron a pesar de las órdenes superiores y más bien en su puesto había ya otra persona, se configura jurídicamente el despido intempestivo.”

COMUNICACIÓN UNILATERAL DE DESPIDO.

Art.169 Num.7delCódigo del Trabajo Ecuatoriano.

La comunicación unilateral de la empresa de terminar la relación laboral con él trabajador, es una prueba suficiente de que se ha configurado un despido intempestivo.

Despido indirecto, Art. 192 del Código del Trabajo Ecuatoriano

La doctrina llama despido indirecto al cambio de sitio de trabajo por parte del empleador al trabajador; al cambio de naturaleza de trabajo; a la disminución del salario; a los malos tratos verbales o físicos; a la inculpación de un delito por medio de demanda; al acoso sexual por parte del empleador, cuando éste significa una desmejora en su condición de vida.

Esta desmejora equivale a un despido intempestivo cuando el trabajador no ha dado su consentimiento y ha reclamado dentro de los 60 días de producido el cambio.

Naturaleza del despido intempestivo

Art. 188 del Código del Trabajo Ecuatoriano

“El despido intempestivo es un hecho proveniente de un acto unilateral y voluntario del empleador, que surte el efecto jurídico de dar por terminado las relaciones laborales con un trabajador. El despido intempestivo necesariamente debe ser probado y no es válido si es realizado por parientes. En algunas sentencias se establece que la carga de la prueba corre por cuenta del empleador.”

Primera Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 25-nov-1997, RO 274: 12-mar-1998

Rep. Jur. T. XLIV, 1998, p. 59

Tiempo para que opere el despido intempestivo

Art. 188 del Código del Trabajo Ecuatoriano

“Si el pronunciamiento del Visto Bueno ha sido hecho 30 días después de iniciada su tramitación, da derecho al trabajador a ser indemnizado por despido

intempestivo, pues, al elevarse la solicitud de Visto Bueno se solicitó la suspensión de la relación de trabajo”.

Primera Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 17-jul-2000, RO 147: 23-ago-2000

Rep. Jur. T. XLIX, 2000, p. 108

Vicios del Visto Bueno

Art. 183 del Código del Trabajo Ecuatoriano

“Cuando no pueda surtir efectos el Visto Bueno por vicios intrínsecos, se ha de entender que el trabajador objeto del trámite, debe considerarse como víctima de despido intempestivo, con derecho a las correspondientes indemnizaciones”.

Segunda Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 13-abr-2000, RO 86: 29-may-2000

Rep. Jur. T. XLVIII, 2000, p. 108

Visto Bueno posterior al despido intempestivo

Art.172 Num.2 del Código del Trabajo Ecuatoriano

“Una vez presentado el reclamo por parte del trabajador alegando ser sujeto de despido intempestivo y aceptado éste; el empleador no puede solicitar Visto Bueno”.

Primera Sala de lo Laboral y Social

Sentencia: 30-oct-1996

Rep. Jur. T. XLIII, p. 120

JURISPRUDENCIA

DESPIDO INTEMPESTIVO

Doble contabilidad para evitar el pago justo del Impuesto a la Renta. “La prestación de servicios de la demandante se ha comprobado de forma indudable a través del juicio, a pesar de que Isabel V. sostiene reiteradamente que las tareas de M. F. C. fueron ocasionales y estuvieron encaminadas a un propósito, es decir a

revisar el informe contable presentado por J. V. ,el mismo que adolecía de serias fallas; sin embargo de ello, no queda la menor duda de que la labor fue permanente y que se contrataron sus servicios por quien tenía facultad para ello, tal como se deduce de la confesión de J. V. Z. que se halla a fs.145 (respuesta cuarta) ; por consiguiente, por no existir demostración de mejor derecho es preciso acoger el juramento deferido de la actora en los términos de la diligencia de fs. 56, aceptando el tiempo de servicio que allí se expresa y la remuneración de un mil sucres mensuales; **SEGUNDA.-** El despido intempestivo de la empleada ha sido demostrado plenamente con la prueba testimonial de autos y, en particular, por la circunstancia de que el codemandado J. V. Z. que negó implícitamente todos los fundamentos de la acción y que, luego de modo expreso reprodujo tal negativa en el escrito de fs.11, nada hizo en el decurso de la controversia para impugnar la afirmación de la accionante por lo que la indemnización por tal causa debe ser confirmada en esta providencia; **TERCERO.-** La diferencia de remuneración y la diferencia sobre los valores percibidos a título de las gratificaciones anuales décima tercera y décima cuarta son fundadas, desde que el Art.80 del Código de Trabajo prescribe que los sueldos y salarios se estipularan libremente, pero que en ningún caso pueden ser inferior a los mismos legales; a lo anterior se añade la importancia de las reglas vigentes de la C.P.D.L.R. y en concreto las que se contienen en las letras a) y e) del Art. 31 de la Carta Fundamental ,pues según la primera , la legislación del trabajo y su aplicación se sujetan a los principios del derecho social y en fuerza de la segunda, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores, y siendo estas normas de la más alta jerarquía jurídica y de inexorable procedencia por su naturaleza, están llamadas a regir las decisiones jurisdiccionales de modo imperativo, por lo anterior, si bien la trabajadora no ha demostrado que el pacto de remuneración se ajustó en tres mil sucres mensuales, su sueldo de ninguna manera puede ser inferior al mínimo legal y las indemnizaciones que se le reconozcan por este pronunciamiento se calcularán sobre la base del sueldo mínimo que debía percibir mientras actuó para la empresa, disposición esta que se acomoda a lo que prescribe la letra 1) del Art.31 de la C. P. E. y EL Art.94 del C. T. **CUARTA.-** Por no encontrarse afiliada la

actora al Seguro Social, debe entregársele directamente los valores que le corresponden a título de fondo de reserva con recargos e intereses según los Arts.198 y 204 del C. T. ;No se ha demostrado que M.F.C. hubiere tenido el descanso anual que le garantiza la ley en el contrato de servicios personales y por ello es del caso confirmar el fallo que se revisa en lo a que vacaciones atañe , así como la condena relativa a la parte proporcional por los últimos once días de labor que no le fueron reconocidos y que correspondían al mes de Diciembre de 1976, pago que se hará con el recargo del triple según el Art. 93del C. T. **SEXTA.-** En ambos fallos se han denegado las utilidades que exige la empleada y que según su afirmación las percibieron sus empleadores en forma fraudulenta, como pasa a demostrarse con los siguientes datos: a) no queda duda que la sociedad denominada “Chagra Norte Cía. Ltda.”, inicialmente fue una sociedad de hecho compuesta por J. V. Z. ,I. V. M. y J. P. O. ,ello se concluye de la exposición que hace la parte actora en la diligencia de fs. 55 al exhibir la contabilidad del negocio; b) De la mayor importancia resulta tener en cuenta la exposición de la demandante en la diligencia del 17 de noviembre de 1977-acta de fs. 10 y 102-dentro de la inspección judicial de contabilidad solicitada por aquella y por el demandado J. V. Z. ; manifiesta, en ese acto b, M. F. C. lo que sigue:”Quiero indicar que los señores V. P. e I. V. dispusieron que se llevara dos contabilidades, la verdadera que es la que presentó y la falsa; que otros documentos me mandó a pedir la señora V. con el señor.....,Gerente y contador actuales de la empresa; para llevar la contabilidad falsa, el Gerente de ese entonces, señor V. disponía mensualmente que se pague al fisco una cantidad ”x”, por concepto de ventas y esta modalidad se acostumbro desde la fundación del “Chagra Norte” o sea desde cuando fue sociedad de hecho y en los años posteriores, el Gerente que remplazó a V. señor....., dispuso en la misma forma” , c) Añade a la exponente que ese procedimiento tenía como objetivo básico el de repartirse reservadamente entre los tres socios las reales utilidades del negocio, pagando al Fisco impuestos por una mínima cantidad de ventas y entregas, en respaldo de su aserto, entre otros documentos presenta, el balance de 1974 en que las utilidades de la compañía llegan \$1”169.017,40,sobre un total de ventas de \$.6”892.634,90: añade que V. percibió por utilidades en proporción a su aporte \$. 584.408,70 y que J. P. e I. V. M. recibió cada uno 292.254,35 por el mismo concepto; d); Lo

anterior se respalda en cheques cobrados por los beneficiarios que de este modo, en forma ilícita obtenían pingues ganancias sin satisfacer los impuestos que estos causaban, con evidente perjuicio para el Estado ; e) Del informe de los peritosy.....de fs. 126, 127 y 128 se colige que las utilidades liquidadas de la empresa en los años 1975 y 1976 llegaron a\$.4'687.533,80, siendo de mayor importancia consignar que en la letra c) del peritaje se dice lo siguiente : “Las utilidades recibidas por los socios en forma mensual cuyas cantidades constan en los libros , aparece también con exactitud en los cheques de los bancos “La Previsora” y otros que han recibido los socios de parte del administrador de turno, cheques que luego de ser efectivizados en los bancos han sido devueltos”; f) E n la confesión que rinde la demandada I. V. M. , a fs. 134 y 134 vta., que valga decirlo es absolutamente evasiva en cuanto le compromete, no puede por menos que reconocer que percibía las utilidades del 25% , aunque dice que lo hacía por intermedio de uno de sus hijos ; la respuesta en este punto es realmente patética y de este tenor a) No es verdad, por cuanto, a la época he estado enferma y en cama y he mandado a uno de mis hijos para que reciba mi parte, habiéndome enviado siempre el cheque firmado por el Sr. J. V. “. **SEPTIMA.-** De especial importancia en la resolución del caso resulta destacar que al ponerse en conocimiento de los demandados el informe pericial de fs. 126 y siguientes, lo9 impugnaron alegando su ineficacia por la parcialidad de los peritos, sin determinar de modo concreto las causas de tal parcialidad, y a continuación formularon las nueve preguntas del pliego de fs.131 para que, a base de ellas, se amplíe el informe pericial, lo cual fue admitido pory.....constando de las actuaciones de fs.158 y 159, anotándose de tal informe, con más detalles aún , las utilidades percibidas que revelan, sin menor duda, la fraudulenta forma de conducir el negocio y las escandalosas evasión de pago de impuestos al Fisco. **OCTAVA.-** El art. 104 del Código de Trabajo determina que la base para el cálculo de utilidades anuales de las empresas serán la declaración o liquidación que se haga para el pago de impuesto a la renta y que el Ministerio de Finanzas, el Director o Subdirectores del Trabajo y aun las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas podrán disponer las investigaciones y fiscalizaciones que estimen convenientes para apreciar las utilidades efectivas. En el Art. 107 del

propio código se impone al Ministro de Trabajo sancionar : de un mil a diez mil sucres, según la capacidad económica, a la empresa en la que se comprobare, previa fiscalización del Ministerio de Finanzas, falsedad imputable a tolo en los datos respecto a utilidades, o al empleo de procedimientos irregulares para eludir la entrega del porcentaje, o para disminuir la cuantía del mismo, normas que es preciso transcribir, una vez con la controversia queda demostrado hasta la saciedad el cumulo de irregularidades y la dolosa contabilidad al llevarse por partida doble el movimiento económico del negocio; **NOVENA.-** La C.R. en las letras c) y e) del Art. 31, como antes ya se dijo, estatuye que el Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias, o contractuales en materia laboral se aplicará en el sentido más favorable a los trabajadores. Establecida a plenitud, por prueba irrefutable en el presente juicio, las considerables utilidades que los socios de la entidad empleadora se repartían, burlando la imposición tributaria y perjudicando a la vez a sus trabajadores, nada más injusto sería de negar, como se hacen en los fallos de las instancias anteriores el pago de utilidades a la trabajadora, solamente porque estas no aparecen de la declaración del impuesto a la renta que como queda definitivamente establecido eran falsas, respaldar el criterio que se sustenta en los fallos que se analizan, sería contrariar el espíritu de Constitución de la República y particularmente el del Código del Trabajo que, en el artículo 5, manda que los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos y de ninguna manera se habría prestado amparo a la reclamante al conocer como conoce la administración de justicia, fraude contable, admitido por los propios demandados, denegara el pago de las utilidades que a su vez se han establecido en los autos, a través de pericia no impugnada por los propios empleadores; un imperativo de justicia exige que demostrada la percepción de utilidades en el proceso, participe de ellas el trabajador para evitar así el enriquecimiento ilícito del patrono que apeló a procedimientos dolosos a efecto de ocultarlas al declarar la renta percibida. **POR LO EXPUESTO ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,** se condena solidariamente a los demandados Jaime Vega Zambrano e Isabel Veitimilla, por sus propios

derechos, y a la Compañía de responsabilidad limitada “Chagra Norte” al pago de la indemnización de despido, según se le reconoce en la sentencia venida en grado, a la diferencia de sueldo entre la remuneración de mil sucres percibidos por la accionante y el sueldo mínimo legal durante el tiempo de su labor; la diferencia que le corresponde respecto de las remuneraciones décima tercera y decima cuarta pagadas; el pago de los fondos de reserva y vacaciones y al valor de los últimos once días que no fueron cancelados oportunamente a la reclamante. Queda así reformada la sentencia venida en grado, confirmándose en lo demás. Copia de este fallo remita el señor Secretario Relator de la Sala a la Dirección General de Rentas, para efecto del análisis del ilícito tributario que aparece de este juicio, por la evasión de impuestos y al señor Ministro de Trabajo por lo que estatuya en el Art. 107 del Código de la materia. Con costas de las tres instancias” G. J. No. 7 Enero Abril 1980 Serie XII Pág. 1448

DESPIDO INTEMPESTIVO

Determinación de las remuneraciones pertinentes.

“...Para resolver, se considera: **PRIMERO.-** No se ha omitido la solemnidades sustanciales determinadas en el Art. 374 del Código de Procedimiento Civil y el trámite es el señalado por 563 del Código del Trabajo; por consiguiente el proceso es válido y así lo declara al Sala; **SEGUNDO.-** La existencia de la relación laboral entre el actor y la parte demandada, queda establecida de conformidad con lo determinado por el Art. 8 del Código del Trabajo; **TERCERO.-** Se acepta el juramento deferido que obra a fs. 364 del cuarto cuerpo, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 569 del Código del Trabajo, determinándose el tiempo de servicio del actor, del 27 de Marzo de 1973 al 26 de Noviembre de 1975 y, la remuneración promedio recibida de S/. 9.500,00 mensuales (387-398-405) **CUARTO.-** La empresa demandada presentas el acta suscrita el 12 de Febrero de 1974, ante el Inspector Provincial de Trabajo –

fs. 21 y siguientes- y de la cual consta que “garantiza a todos los trabajadores la estabilidad en sus puestos, mientras dure la ejecución de las referidas obras que se relacionan con el Plan Maestro de Alcantarillado de Guayaquil contratado con su Municipalidad ; y de acuerdo con las necesidades de la ejecución y en tanto sean necesarios sus servicios dado el avance de los trabajadores conforme el criterio técnico de la empresa”. Se aprecia fundamentalmente en el texto del acta antes citada, dos aspectos: La empleadora garantiza la estabilidad de todos los trabajadores que al momento de su suscripción se encuentren prestando sus servicios a la Empresa y que ésta estabilidad se sujeta a la duración de las obras de alcantarillado contratadas con la Municipalidad de Guayaquil. Por consiguiente, siendo estas dos premisas base del acuerdo obrero-patronal, mal pueden ser estas desvirtuadas por lo que a continuación se dice: “conforme al criterio técnico de la Empresa” pues, obviamente es criterio patronal no pudo ni puede alterar en ningún la relación laboral convenida mediante acta bilateral, aun mas si la obras continúan realizándose, por lo que el trabajador debió continuar laborando, so pena de incurrir en el despido de manera intempestiva. La parte demandada no ha justificado en el proceso, que las obras se suspendieron o terminaron de conformidad con los términos contractuales; por el contrario existen pruebas en el proceso, como queda establecido más adelante, que la empleadora prosiguió laborando de manera continuada y permanente luego del aviso dado al actor de cesación de sus actividades laborales; **QUINTO.-** Ajuicio de la Sala, el despido tuvo lugar de manera incuestionable por las siguientes consideraciones: a) El Estatuto del Comité de Empresa de los Trabajadores de Zurn-Inaec-Kordik, fue aprobado por acuerdo 1940 del 15 de Noviembre de 1973, por consiguiente tiene suficiente personería jurídica, a través de sus personeros, para suscribir el acta transaccional del 12 de Febrero de 1974 (fs. 21); b) surge el conflicto individual de trabajo por la notificación al actor que realiza el jefe de personal de la indicada Empresa, el 26 d Noviembre de 1975, mediante la cual da por concluido el contrato de trabajo que nos liga con Ud. Dado el estado de los trabajos de la obra de alcantarillado (fs. 18) notificación que ha sido ratificada por el apoderado y representante legal de la parte demandada en sus intervenciones dentro del proceso; c) la diligencia de inspección llevada a cabo el 9 de Abril de 1976 (fs.374 vta.) a varios lugares de Guayaquil, en los que el Juzgado constató que la empresa

demandada se encontraba realizando trabajos con personal de su dependencia y la maquinaria de su propiedad, habiendo observado además que en Vacas Galindo y la vigésima quinta transversal se trabajaban excavaciones –labor desarrollada por el actor- para colocar tubos de aguas servidas en la obra de alcantarillado y que en las faenas se encontró entre otra maquinaria y equipo, una retroexcavadora marca *Bucyreis*, operada por Jaime Yáñez y su ayudante Mauro Alvear Viteri, quien manifestó al Juzgado que no se han suspendido los trabajos y que la retroexcavadora aludida que anteriormente operaba el actor, se halla en la actualidad a cargo de Jaime Yáñez, afirmación ésta ratificada por Julio Retto, Arturo Abad Olvera, el propio Jaime Yáñez e Ismael Banguera, todos trabajadores de la empresa demandada. Corrobora estos hechos el instrumento de fs. 14-15 y vta. de que consta el informe presentado por el Inspector Provincial del Trabajo de Guayas por el que en el sector de la Vigésima Sexta y Maracaibo, hay bastante” trabajo para la pala mecánica que operaba el demandante y que, en la Vigésima y Vacas Galindo también se realizaban otros trabajos ,lugar este en que el Ing. Izurieta _Supervisor de Obras-informó al Inspector de Trabajo que las retroexcavadoras que existen en el lugar y la Vigésima sexta transversal “tenían programado seguir trabajando hasta diciembre y que si el invierno lo permitía trabajarían también, pero que si no, fijo iniciarían apenas terminen las lluvias” .Este informe del Inspector del Trabajo, tiene fecha 15 de diciembre de 1915, o sea, pocos días después de las notificaciones al actor con el cese d de actividades;

d) asimismo, confirman los hechos antes anunciados, las declaraciones testimoniales de Mauro Alvear Viteri, Luis Jesús Berrones Sarabia, Alfonso Cuero Palacios y otros (36 a 38 y vta.) de Luis Cordero Zúñiga (fs. 362 vta. y 363); e) la declaración del propio Jefe de Personal de la empresa del demandada – Juan Guillermo Narváez Garcés- al dar contestación a las repreguntas 12 y 13 de fs. 50 vta.: f) la confesión del representante Legal de la Empresa-Jerry Hennessy- por medio del intérprete Ing. Mario González a fs. 693 y vta. ; v, g) la declaración del supervisor de Obras Ing. Luis Izurieta Cordero al dar respuesta a las preguntas 3, 4, 5, de la fs. 22y vta.; **SEXTO.**-El Art. 185 del Código del Trabajo-antes 165 de la edición actualizada a julio de 1976 sanciona con la bonificación al trabajador del 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados a la misma empresa; esta sanción la

establece nuestra legislación para evitar que el empleador por su sola voluntad de por terminado un contrato de trabajo mediante el despido intempestivo, sin desahucio o sin el visto bueno obtenido ante el Inspector del Trabajo. Proviene por consiguiente de una disposición legal y los Tribunales y Juzgados no pueden dejar de aplicarla, toda vez que a más de desatender el texto claro de Ley, se estaría lesionando los derechos del trabajador, que son de orden público;

SEPTIMO.- Ahora bien, en habiéndose producido el despido el 26 de noviembre de 1975, el demandante se hallaría garantizado con la estabilidad de un año a partir de la vigencia del Decreto 226 de 21 de marzo de 1975, publicado en el Registro Oficial 772 del 1 de abril del mismo año y en vigencia a partir del 25 de marzo de igual año, o sea que el precitado actor tendría a demás derecho a que se le pague las mensualidades correspondientes al lapso comprendido entre el 26 de noviembre de 1975 y el 26 de marzo de 1976, pero no hay razón legal para reconocer esta indemnización contenida en el referido decreto 226 pues, se trata de una acumulación por el mismo concepto contenido en el artículo 188 del Código del Trabajo – antes artículo 168 – que en considerando anterior se le reconoce al demandante para ampararlo del despido intempestivo, admitiéndose que es miembro de la directivo de la organización de trabajadores cesante en sus funciones dentro del año siguiente a su ejercicio. Al aplicar la Sala la disposición contenida en el artículo 188 del Código del Trabajo está reconociendo una garantía para el desenvolvimiento de las asociaciones de trabajadores, que protege en su estabilidad a los miembros de la directiva y sanciona al patrono con la indemnización de un año de remuneraciones, en caso como el presente que infrinja esta garantía, procede a demás de la indemnización el recargo del 50 % del valor de ella, como el artículo 188 de la referencia que la intención del legislador en beneficio exclusivo del trabajador. Se deduce del texto mismo, fue consagrada dicha sanción garantizando la existencia de las organizaciones laborales, ya que al establecer que el monto de la indemnización se divide y se entregue el 50% a la asociación a la que pertenece el trabajador despedido, está amparando la asociación y no creando un beneficio de manera exclusiva para el trabajador. Por estas consideraciones, **ADMINSTRADO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, con las reformas introducidas en este fallo, se confirma la sentencia recurrida.- sin costas

de esta instancia. Notifíquese”. G. J. N° 7 de Enero – Abril 1980 serie XII Pág. 1502.

Despido Intempestivo

Contrato Individual.- Elementos que lo conforman:

“PRIMERO.- El ámbito de la controversia quedo fijado con las excepciones opuestas por los demandados en la audiencia de conciliación al tiempo de contestar la demandad por medio de su abogado quien legitimó su intervención, destacándose, en esencia la que niega que hubiera habido nexos laborales con el actor, sino solo de orden civil y/o mercantil como “comisionista del transporte” y en subsidio negativo de los fundamentos de la demanda y prescripción, no sin antes haber alegado incompetencia del juzgado en razón de la materia y concluir solicitando la nulidad; **SEGUNDO.-** El trámite optado es el inherente a la naturaleza de la causa, conforme se analizará, luego, partiendo de la existencia de la relación laboral, sin que a demás, haya en el omisión de solemnidad sustancial alguna de las consignadas en el artículo 374 del Código de Procedimiento Civil que pudiera influir en la decisión del litigio, por lo que no ha lugar a la nulidad procesal pretendida; **TERCERO.-** Es cardinal a este debate procesal si en verdad existió o no relación laboral entre las partes contendientes, cuestión que constituye presupuesto primario del juicio en su especie. Ahora bien al tenor del artículo 8°. del Código Laboral, para que exista contrato individual de trabajo son requisitos indispensables: 1.- convenio, es decir acuerdo, concurrencia de voluntades; 2.- prestación de servicios lícitos y personales, o sea la actividad la energía que el subordinado denominado “trabajador” entrega en beneficio del “empleador”, dentro del marco jurídico y moral; 3.- dependencia de aquel respecto de este dentro de la labor que desarrolla, lo que correlativamente implica mando, orden, regulación e instrucciones del empleador y sometimiento del trabajador, cuya voluntad – para mayor abundamiento – se halla supeditada a la de su patrono; y, 4.- retribución o remuneración convencional, legal, etc., que no es sino la compensación de quien se beneficie del trabajo de otra persona; **CUARTO.-** Supuestos estos antecedentes, del examen de los documento que

obran de fojas 10 a 21, se concluyen que en el asunto concurren todos los elementos constitutivos del contrato individual de trabajo. En efecto no hay duda de que Víctor González A. ingresó o prestar sus servicios bajo las órdenes y dependencia de la Cooperativa de “Transportes Pesados C.I.T.A.L.”, calidad de consignatario en la oficina de Guayaquil, obviamente, por una remuneración acordada con la empleadora, a tanto que todas las notas comunicaciones, etc., de los personeros de la Cooperativa donde hay una variedad de órdenes y disposiciones inherentes al rol de actividades de la Empresa han sido dirigidas al actor, quien estaba obligado a cumplirlas, sin que por su propia cuenta y riesgo las hubiera podido alterar. Aceptar la tesis sostenida por la parte demandada en su principal excepción de que se trata de un “comisionista”, sería subvertir el status jurídico del empleado privado donde la condicionante *sine qua non* de la subordinación, mientras que el comisionista es quien ejerce actos de comercio, en su propio nombre, por cuenta de un comitente, como lo define el Art.374 del Código de Comercio. A lo dicho vale destacar como consolidación del nexo laboral, la excepción de prescripción invocada en cuanto ésta tiende a enervar derechos existentes y que no se les ha ejercido dentro del lapso laboral respectivo. Nadie, pues, alega lo que Jurídicamente no tiene existencia; prescripción que no se ha operado como prevé el Art.611 del Código de Trabajo: **QUINTO.-** Respecto a tiempo de prestación de servicios y remuneraciones recibidas por el accionante, se aprecia su juramento deferido de fs. 8 del primer cuaderno, presupuestos que han de ser tenidos en cuenta a efecto de liquidar las indemnizaciones que fueren aceptadas; **SEXTO.-** Como la sentencia de segunda instancia se halla ejecutoriada para el actor en cuanto le hubiera sido desfavorable, la revisión que compete a este nivel jurisdiccional se contrae, únicamente, a las pretensiones que han sido aceptadas en el supra dicho fallo. A este propósito, se observa: 1.- Según prevé el Art 193 del Código de la materia, cuando por orden del empleador un trabajador fuese cambiado de su ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá por despido intempestivo, aunque el cambio no implique mengue de remuneración o categoría, siempre que el trabajador reclamara dentro de los 60 días posteriores a la fecha de la orden impartida, en el caso consta a fs. 21 la comunicación firmada por el presidente y el gerente de la Cooperativa empleadora, de fecha 23 de Julio de 1975, dirigida al trabajador,

demandante en este juicio, donde se la hace conocer la decisión de que pase a la oficina de Quito, señalándose, inclusive, el día que debe entregar la de Guayaquil a Edelberto Calva, su reemplazante. Este cambio efectuado sin el consentimiento del actor, pues, no consta de autos, y en ausencia de contrato donde las partes debieron haber acordado aquello, no hay duda de que constituye despido intempestivo. En consecuencia procede la indemnización admitida en el considerando en el fallo recurrido, por ser legal y la prevista en el Art. 185 del Código Laboral, consignada en el considerando noveno de la citada resolución; y 2.- Ha lugar, también, al pago de los valores correspondientes al décimo tercero y décimo cuarto sueldos y vacaciones, cuya solución o pago no ha justificado la parte demandada como la incumbía, indemnizaciones que se liquidaran parcialmente, no pudiendo, en caso alguno, exceder de las sumas que para cada rubro ha fijado el propio actor. Por las razones precedentes, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, se confirma la sentencia venida en grado. Sin costas. Notifíquese devuélvase.”G. J. No. 8- Mayo-Agosto 1980- Serie XIII – Pág. 1640

DESPIDO INTEMPESTIVO

Cambio de las condiciones de remuneración efectuado por decisión unilateral del patrono.

“...Habiéndole correspondido a esta Sala el conocimiento del proceso, para resolver se considera: **PRIMERO.-** Del examen de autos aparece no existe omisión de solemnidades sustancial alguna, ni violación de procedimiento, que ocasione la nulidad procesal, pues aparece que se ha citado en forma legal con la demanda a los demandados, razón por la que estos comparecen señalando domicilio, el Dr. Esteban Cordero Borrero a fs. 6 y el Ing. Roque Espinoza Maldonado, por los derechos que representa de FADEL S. A. a fs. 7 del primer cuaderno, demostrando así su conocimiento de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda. **SEGUNDO.-** La excepción dilatoria de ilegitimidad de personería dice relación con la falta de poder o incapacidad legal de la persona citada para comparecer en juicio. En el caso, aducida por los demandados la

ilegitimidad de personería del Dr. Esteban Cordero Borrero como Presidente de FANDEL S. A. a fs. 203 de primera instancia, consta el certificado de la Registradora Mercantil de Quito señalando que con posterioridad a la inscripción del Presidente de FANDEL S. A. otorgado a Fabián Guerrero Mena para el periodo de un año, inscripción del 28 de Febrero de 1975, no consta registrado otro nombramiento a favor de Esteban Cordero Borrero. Más en la absolución rendida a fs. 115 por el Ing. Roque Espinoza Maldonado, Gerente de FANDEL S. A. afirma que en la última junta general de accionistas de la empresa acordaron nombrar presidente al Dr. Cordero para la mejor administración de la misma, y sin que conste en autos a que dicho Dr. Haya dado su aceptación para el ejercicio de la Presidencia de la empresa, sin embargo de que en la absolución por el rendida a fs. 116, al tenor del pliego abierto de fs. 105, demuestra la realización de un acto administrativo como era de manifestar a Aguirre por intermedio de su defensor Dr. Francisco Acosta Yépez, el de que podía "presentar una liquidación de los haberes que eventualmente podía adelantarle FANDEL S. A. " y por lo que tiene que considerarse que dada la personalidad del confesante Dr. Cordero, él podía hacerlo por tener efectivamente la calidad de Presidente de FANDEL S. A. ,y por lo que tiene que considerarse que dada la personalidad del señor Cordero, él podía hacerlo por lo que tiene la calidad de Presidente de FANDEL S. A., y por lo que no procede la alegación de los demandados de ilegitimidad de personería de dicho doctor, excepción deducida por su defensor doctor Víctor Borja Terán ;

TERCERO.- Los demandados aducen nulidad o improcedencia de la acción por indebida litis consorcio pasivo según el artículo. 77 del Código de Procedimiento Civil, excepción que es totalmente improcedente, puesto que no comparecen en la causa como demandantes dos o más personas con derechos o acciones de diversos orígenes, sino únicamente lo hace el demandante Rafael Aguirre González por sus propios derechos y porque tampoco comparecen como demandados personas encausadas por actos, contratos u obligaciones diversas o que tengan diversa causa u origen, sino que comparecen como demandados dos personas, los señores Roque Espinoza Maldonado y Dr. Esteban Cordero Borrero, por causa que tiene el mismo origen. Consiguientemente las regulaciones de las relaciones procesales quedan claramente determinadas por ley;

CUARTO.- La existencia de la relación laboral entre las partes queda establecida con el reconocimiento, que de la misma

hacen los demandados en la audiencia de conciliación, aun que aducen que ésta no se inicio desde 1972 como afirma Aguirre González y menos como jefe de ventas; que la relación que tuvo Aguirre desde esa fecha a 1974 fue de orden mercantil y, en consecuencia , ajena a la órbita laboral; que en 1975 se suscribió el último contrato de trabajo habido entre las partes, que sustituye cualquier otra relación de cualquier otra ordeno de cualquiera que pudo haber anteriormente, en su contenido, términos, estipulación, etc. Al respecto se considera que en el contrato de trabajo suscrito el primero de enero de 1975, por FADEL S. A. y Rafael Aguirre González, las que se establecen las condiciones de trabajo y remuneración del mismo como Jefe de Ventas, en forma expresa se dice que “la empresa FADEL S. A. y el señor Rafael Aguirre González convienen en celebrar el siguiente contrato de trabajo que modifica y sustituye el suscrito en 1971 el mismo que queda completamente liquidado y sobre el cual ninguna de las partes contratantes tendrá derecho a reclamaciones de ningún género”, reconociendo así la existencia de contrato de trabajo por el tiempo anterior, en las condiciones de remuneración especificadas en la carta . Convención del 28 de julio de 1972, constantes de fs. 107, y por lo cual esta sala acepta la demanda de que las relaciones laborales se iniciaron en julio de 1972. El hecho de que el contrato de trabajo celebrado entre las partes el primero de enero de 1975 no haya sido otorgado ante autoridad competente, como lo requiere el artículo 19 del Código de Trabajo no puede constituir motivo para que se lo considere de que “no tiene ningún valor legal” , como lo aprecia en su fallo en la Tercera Sala de la Corte Superior de la Justicia de Quito, pues el mismo es reconocido y aceptado por las partes y la omisión del requisito legal no puede en forma alguna perjudicar los derechos del trabajador establecidos por Ley, y tanto más que el mismo constituye una convención en la cual las partes hacen su declaración de voluntad sobre la forma de prestación de la relación laboral y remuneración pactada; **QUINTO.-** Establecida como fecha de iniciación de las relaciones laborales el mes de julio de 1972, las mismas tienen que considerarse que finalizaron el 30 d3 octubre de 1978, en la que el Inspector de Trabajo de Pichincha da su pronunciamiento **SOBRE EL Visto Bueno** solicitado por el trabajador Rafael Aguirre González para dar por terminado su Relación laboral con FADEL S. A., pues no existe en autos otro dato preciso al respecto; **SEXTO.-** Negados por los demandados,

especialmente por el doctor Esteban Cordero Borrero el hecho del despido al trabajador, cada una de las partes estaba obligada a probar los hechos por ellos alegados, excepto los que se presume conforme ley. Al respecto se considera:

6.1.- Mediante comunicación de fs. 109 de fecha 27 de septiembre de 1978 el Ing. Roque Espinoza Maldonado en su calidad de gerente de FADEL S. A., dirige una comunicación al señor Rafael Aguirre González manifestando, entre otras cosas que, “De acuerdo a la resolución del directorio en su cesión del 10 de julio de 1978, se acordó que su remuneración sea de la siguiente forma: \$2.000,00 por concepto de transporte y un porcentaje fijo del 1% sobre el monto de las ventas “, comunicación en la que se ampara el trabajador para concurrir el tres de octubre de 1978, ante el Inspector Del Trabajo de Pichincha para solicitar que se dé por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno de conformidad con el numeral seguido del Art.152 del Código de Trabajo, pedido que se tramita según consta de fs. 196 y siguientes y que es negado por dicho funcionario;

6.2.- La decisión administrativa del Inspector del Trabajo, que constituye el Visto Bueno, en tratándose de acciones judiciales conforme lo señala el Art. 183 del Código de Trabajo, inciso segundo, tiene solo el valor de informe , que se lo apreciara con el criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en juicios. Y, en el presente caso, no asoma de autos que haya sido procedente la negativa de Visto Bueno del Inspector del Trabajo, pues éste dice que no se le ha presentado ninguna prueba que establezca la disminución de remuneración, cuando dicha prueba consta de la misma comunicación dirigida por el demandado al actor, fs. 109, y que no fueron debidamente analizadas. Consiguientemente tiene que considerarse de despido intempestivo por cambio de las condiciones de remuneración, cambio efectuado por decisión unilateral del patrono, quien incumple así con su obligación de pagar las cantidades que corresponden al trabajador, en los términos del contrato;

6.3.- Al ser considerada la comunicación del 27 de septiembre de 1978, fs. 109, como despido intempestivo, la misma da de hecho término del contrato de trabajo existente entre las partes y consiguientemente el actor, al formular su demanda, no requería solicitar al Juez la declaración formal de que se da por terminado dicho contrato. Despido éste que no ha podido ser desvirtuado por los demandados con la prueba por ellos actuada y sus absoluciones negativas a las preguntas y requerimientos del actor; **SEPTIMO.-** Determinado el tiempo de servicio, la

remuneración del trabajador queda establecida por el contrato de trabajo del primero de enero de 1975, consistente en la suma de ocho mil sucres (\$8.000.00) más los porcentajes de bonificaciones por venta señaladas en el mismo contrato, ventas de muebles FADEL S. A.; así como, en caso de ventas directas de almacén , de productor “ornato”, el 25% de la comisión que corresponde a FADEL S. A. Al considerar, por mutuo acuerdo, el contrato de trabajo anterior a 1975 sin valor para las partes, resulta ilógico que una de ellas, el actor, quiera darle validez en cuanto al pago del porcentaje del 3% sobre ventas realizadas en almacén, acuerdo contante de comunicación de 28 de julio de 1972, fs.7, dirigida por el Gerente Fabián del Hierro M., y cuya personería parase justificada con la certificación de fs. 203 de la Registradora Mercantil de Quito. Consecuentemente, el monto de la remuneración percibida por el trabajador, tiene que calcularse en la forma determinada por el Art. 94 del Código de Trabajo; La excepción expuesta por los demandados, relativa a prescripción de las relaciones laborales existentes entre las partes, entre los años 1972 y 1974 es improcedente, por haberse deducido la demanda dentro del término de ley: **NOVENO.-** De la diligencia de inspección judicial de la contabilidad de la empresa demandada, constante de fs. 185 y vta. del primer cuaderno aparece que la misma que la misma ha tenido utilidades y que fiscalizadas las cuentas de la empresa por el Ministerio de finanzas ha sido materia de glosas cuya resolución final tiene que está sujeta al trámite de Ley. En consecuencia, de conformidad con lo determinado en el Código de Trabajo, el actor tiene derecho a la parte proporcionales de dichas utilidades, que tienen que ser liquidadas una vez finiquitado lo relativo a las glosas establecidas y resolución que se dé sobre las mismas; **DECIMO.-** Del informe de la Perito Mariana Burgos U., Contadora Comercial, constante de fs. 178 y 182, aparece el pago de comisiones al actor correspondiéndole la diferencia de conformidad con lo establecido en el contrato constante de fs. 100 y 101, diferencia que tiene que liquidarse a partir de la fecha del mismo, el primero de enero de 1975, hasta la terminación de la relación laboral y tomando en consideración los datos pertinentes contables que existen ala respecto; **DECIMO PRIMERO.-** Los demandados no han justificado el pago de vacaciones al actor a partir de la iniciación de las relaciones laborales, excepto por 1977, año por el cual han sido pagadas, según costa de fs. 71; **DECIMO SEGUNDO.-** El pago del décimo

tercero y décimo cuarto sueldos justifican los demandados que han realizado por los periodos constantes de roles de folios 37, 38, 39 y 43, teniendo consecuentemente derecho el actor al tiempo cuyo pago no se ha justificado desde la iniciación de labores en 1972; **DECIMO TERCERO.-** La bonificación complementaria, según comprobantes de fs. 10-36, ha sido pagada al actor por lo que los demandados están obligados a pagarle al actor los valores correspondientes por 1975, desde su establecimiento mediante Decreto 350 y tiempo pertinente por 1978; **DECIMO CUARTO.-** Establecida la existencia del despido, los demandados están obligados a pagar al actor lo correspondiente a seis meses de remuneración más la bonificación del 25% de la última remuneración por cada año de servicios, conforme Ley; **DECIMO QUINTO.-** La reconvencción propuesta por los demandados, de pago de la indemnización de Ley por abandono de trabajo de parte del actor es improcedente y, se la rechaza en esta virtud, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, se confirma la sentencia venida en grado en cuanto condena a los demandados Ingeniero Roque Espinoza Maldonado, en su calidad de Gerente de FADEL S. A. y Doctor Esteban Cordero Borrero, Presidente de FADEL S. A. y ambos por responsabilidad personal pague al actor los valores correspondientes al despido intempestivo, bonificación, utilidades, diferencia de comisiones si estas hubieran lugar, décima tercera y décima cuarta remuneración y bonificaciones complementarias en la forma que se establece en los numerales precedentes, valores que se liquidaran mediante perito contador designado por el Juez del Trabajo, y se la reforma en el sentido que los cálculos correspondientes se harán a base de la remuneración y porcentajes de comisión establecidos en contrato de primero de enero de 1975, constantes de fs. 100 y 101 del proceso y salarios mínimos por el tiempo anterior, por no existir datos precisos sobre remuneraciones, en el correspondiente informe pericial se confirma la condena en costas, de primera y segunda instancia, y regulación de honorarios al doctor Francisco Acosta Yépez, defensor del actor fijados en la suma de doce mil sucres. Sin costas de esta instancia.” G. J. No. 8 –Mayo-Agosto 1980- Serie XIII –Pág. 1728.

DESPIDO INTEMPESTIVO

Determinación de las indemnizaciones.

“... Se considera: **PRIMERO.-** Del examen de autos aparece no existe omisión de solemnidades sustancial alguna, ni violación de procedimiento, que ocasione la nulidad procesal. **SEGUNDO.-** La existencia de la relación laboral entre Cristóbal Villamarín Gallardo y la Compañía Anónima “El Telégrafo” queda establecida con el reconocimiento que de la misma hace Eduardo Arosemena Gómez en la audiencia de conciliación, aun cuando este niega su calidad de periodista, por lo cual toca entrar a examinar las circunstancias y condiciones que se requieren para el desempeño de este cargo o función, particulares estos que conforme disposición del Art. 115 del Código de Procedimiento Civil, estaban obligadas a probarles las partes, el primero, su calidad de periodista y el segundo, el hecho de que no fue tal periodista sino empleado de administración, hechos alegados por cada uno de ellos . **TERCERO.-**Del examen de la prueba actuada por las partes, y de modo particular de las declaraciones de Abogado Jorge Flor Cano, de Jorge Zerna Andrade y de Marcelo Avila Arboleda testigos del actor y de la absolución rendida por el demandado Eduardo Arosemena Gómez y reconocimiento de firmas y rúbricas suyas en carnet presentados por el demandante, aparecen los siguientes hechos: 3.1.- El testigo Abogado Jorge Flor Cano, compañero de trabajo de Villamarín, dice que este llevaba un control y anotación de las fotografías que se enviaban al taller de foto grabado, que realizaba el control y anotación de las informaciones que se publican en primera página y segunda página, tercera página social, página de política, etc., que redactaba y coordinaba la información sobre cultos religiosos y otras tareas que le encomendaban el subdirector del Diario o EL Jefe de redacción, Jorge Zerna Andrade, periodista que sigue trabajando en el mismo diario hasta la fecha de la declaración afirma que Villamarín redactaba la fecha de la declaración de los pies de grabados correspondientes a las fotos de las página social del Diario; que en los últimos años estaba encargado de la redacción de las informaciones de culto o religiosas, que hacía el cambio de (titulares) y de las informaciones que diariamente debían salir impresas o publicarse en las páginas del Diario.

Y Marcelo Avila Arboleda, testigo que también trabajaba en el Diario “El Telégrafo”, en su redacción, que Villamarín hacía el paso o transcripción del texto de los pies de clisé de las fotografías de las crónicas escritas por dicho testigo.

3.2.- Eduardo Arosemena Gómez, en su absolución a pedido del actor, al responder un largo cuestionario presentado por éste, entre otras cosas dice: “Que efectivamente el señor Villamarín trabajaba un par de horas en la noche, no porque se lo impusieran sus labores periodísticas que no las cumplía, sino porque su concurrencia al periódico, tenía lugar dentro del horario que cumple el señor Juan Emilio Murillo, Subdirector del Diario, quien era su jefe. Durante esas dos horas el señor Villamarín hacía unas listas en que se limitaba a colocar las noticias, el título que se le habían dado de ellas, indicando en la página en que debía publicarse, de acuerdo al señalamiento previo hecho por el señor Murillo, en cada una de las noticias ya tituladas, que proporciona al Subdirector el Jefe de Información”. 3.3.- Eduardo Arosemena Gómez, en diligencia de reconocimiento de firmas y rúbricas realizadas a fs. 57 reconoce como suyas propias las firmas constantes en los carnets otorgados por “El Telégrafo” al demandante Villamarín, en calidad de “Redactor”, aun cuando en su absolución constante de fs. 78-79, luego de reconocer que se entregaban credenciales periodísticas a los miembros de redacción y periodistas en general del Diario “El Telégrafo”, dice: “Que es cierto, pero aclara que en numerosas oportunidades no solo con el señor Villamarín, sino con otros empleados del Diario, se les ha concedido esta clase de documentos, a ruego de ellos cuando han querido viajar, dentro y fuera del país, para facilitarles la solución de cualquier problema que pudiera presentarse”. 3.4.-Antonio Molina Castro, testigo presentado por el demandado Eduardo Arosemena Gómez, en su declaración, luego de afirmar que el actor Villamarín era empleado de administración, como ayudante del Subdirector del Diario, en las repreguntas reconoce el hecho de que es Jefe de Información, que no guarda enemistad personal con el actor pese a la actitud que éste tuvo con él cuando desempeñaba el cargo de Jefe Regional de SENDIP (Comunicación de fs. 50 de Primera Instancia), y dice: ”Que el actor por las noches llevaba un registro de fotografías para su publicación diaria y anotaba los titulares de las noticias que debían aparecer al día siguiente, labor que específicamente la entendían como de un

Secretario personal del señor Juan Emilio Murillo, en ese entonces Jefe de Redacción de “El Telégrafo”, que este trabajo no es considerado como específico de periodista de acuerdo a la Ley de Defensa del Ejercicio Profesional del Periodista “en vigencia”, y que “jamás el señor Villamarín suplía mis labores de

Jefe de Información de “El Telégrafo”. Añade que Villamarín realizaba sus funciones administrativas en la redacción de “El Telégrafo”, obviamente porque estaba bajo el control directo del señor Juan Emilio Murillo, y que por eso es que aparece en las fotografías sentado en la redacción de “EL telégrafo”. Finalmente reconoce “que el Director del Periódico entrega credenciales a los periodistas para que cumplan su trabajo específico y tengan acceso a las oficinas públicas, a más de que sirve para su identificación; pero que eventualmente también se otorgan credenciales para trabajos específicos i eventuales”. 3.5.- El Lcdo. Guido Eduardo Velásquez Marcillo, periodista, testigo del demandado, manifiesta al igual que el anterior, que Villamarín era empleado administrativo y que “anotaba en talonarios de controles de fotografías que ordenaba el Subdirector, como ayudante que era de él” y que no sabe por qué se le haya entregado la credencial como periodista. 3.6.- La testigo Consuelo de Tufiño, presentada por el demandado, contadora del Diario, dice que Villamarín era empleado administrativo, aun cuando en las repreguntas no precisa la labor de éste por la diferencia de horario de labores y tipo de trabajo. **CUARTO.-** A fin de determinar si el demandante Cristóbal Villamarín Gallardo tiene o no la calidad de periodista o es empleado de administración, tenemos que examinar cómo trabaja la redacción de un gran Diario o publicación periodística y características de la Empresa. En el Ecuador, prácticamente, no existe variedad entre los periódicos en los aspectos relativos a su organización y número de personas integrantes de “la redacción”. En el caso de Diario ”El Telégrafo”, de las declaraciones testimoniales, constantes de autos, apreciamos que la redacción se halla como en los demás periódicos del país, separada de la administración, y que su personal, de cada una de estas secciones, no llega a conocer en detalle la labor que desarrolla una persona en la otra sección, como es el del caso del testigo Consuelo de Tufiño, contadora presentada por el demandado y cuyas aseveraciones son ajenas a la realidad procesal, mientras que los testimonios del Lcdo. Guido Eduardo

Velásquez y Antonio Molina Castro, periodista, presentados como testigos por el demandado, tratan de minimizar la labor de Villamarín, incumpliendo con normas del Código de Ética del Periodista Profesional, declaración fundamental expedida en Cuenca el 17 de noviembre de 1978 y aprobada por acuerdo ministerial de 25 de enero de 1980, publicada en el R. O. 120 del 4 de febrero de 1980. **QUINTO.-** De las declaraciones del Abogado Jorge Flor Cano, Jorge Zerna Andrade y Marcelo Avila Arboleda, testigos del actor, así como de la absolución rendida por Eduardo Arosemena Gómez, aparece que Cristóbal Villamarín Gallardo realizaba labores propias de un periodista, como es la de Secretario de Redacción a ordenes del Subdirector del Diario y que tenía a su cargo llevar en los formularios correspondientes el listado del material a publicarse en cada una de las páginas o secciones del periódico, de acuerdo con su importancia y su extensión; que re titulaba; que llevaba el control de las fotos que se remitían a fotograbado y hacía los correspondientes pies de clisé, que ilustraban las informaciones, y que tenía a su cargo la crónica religiosa o sea escribir noticias de las distintas Iglesias, informando e investigando sobre diversos actos de culto; y que , además, como se demuestra en varios ejemplares del periódico, hacía informaciones, reportajes y entrevistas de diversa clase, labores propias de un periodista. **SEXTO.-** La calidad de periodista profesional de Cristóbal Villamarín Gallardo se justifica con la presentación de su correspondiente Certificado de Profesionalización a él otorgado por el Ministerio de Educación Pública de conformidad con lo dispuesto en la primera disposición transitoria del Decreto Supremo No.799.B del 18 de septiembre de 1975, promulgado en el R. O. 900 de 30 de septiembre de 1975, previo dictamen de la comisión Organizadora en la Federación Nacional de Periodistas, certificado de fecha 21 de septiembre de 1977 y constante en el Registro único de Periodistas con el número G-284. Y para obtener tal certificación, dicho peticionario, tuvo que justificar haber laborado en el periodismo durante más de 5 años, como se demuestra con las declaraciones testimoniales constantes de autos y carnets periodísticos presentados y a él otorgados por el Diario “El Telégrafo”. Consiguientemente, el pedido del demandado de que certifique si es egresado de una Escuela de Ciencias de la Información no es procedente y constando tal particular de los respectivos oficios de las Escuelas de Ciencias de la Información de Quito y Guayaquil a fs. 58 y

85; sin que tampoco sea pertinente el pedido demandado por él mismo demandado a la Unión Nacional de Periodistas relativo a que se informe si todos los socios afiliados son egresados de la Escuela de Ciencias de la Información y consecuentemente periodistas, puesto que si bien él demandante Villamarín es socio de la Unión Nacional de Periodistas, es porque sus estatutos lo permiten de modo expreso, tanto por ser periodista profesional como por haber desempeñado por más de 5 años en forma ininterrumpida y bajo remuneración funciones de las descritas en los Art. 15 y 16 de la Ley de Ejercicio Profesional de Periodistas, como se puede apreciar del Art. 43 de los Estatutos Codificados y aprobados en la cuarta Conferencia Nacional de U.N.P. reunida en Portoviejo y Manta y sancionados por el Ministerio de Trabajo. **SEPTIMO.-** Determinada la calidad de Periodista Profesional de Cristóbal Villamarín Gallardo, el tiempo de servicio de éste a la compañía anónima "El Telégrafo" desde el 2 de mayo de 1965 hasta el 21 de febrero de 1976, se determina por el juramento deferido del trabajador constante de fs. 56 vta., así como las remuneraciones percibidas de \$. 800,00 mensuales desde la iniciación de los servicios hasta diciembre de 1970, de \$. 1200,00 mensuales desde enero de 1971 a diciembre de 1975 y desde enero de 1976 hasta la terminación de relaciones laborales de \$. 1.500,00 mensuales. Se anota que la fecha de entrada del trabajador según la Empresa es mayo primero de 1965, consta de fs. 81, practicada por la propia Empresa y sin que toque a ésta Sala, por corresponder al Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social, el considerar aspectos relativos al monto de aportaciones sobre el sueldo del demandante, según consta de planillas de aportes de fs. 60 a 74. **OCTAVO.-** La decisión del demandado Eduardo Arosemena Gómez, Director General del Diario "El Telégrafo" de despedir a Cristóbal Villamarín Gallardo se justifica con la comunicación dirigida por el demandado al actor con la fecha 24 de febrero de 1976 y cuya firma y rúbrica las reconoce Eduardo Arosemena Gómez a fs. 57, y ratificando este hecho del despido en su absolución de fs. 78-79, respuesta 38 y justificado así el despido intempestivo, Eduardo Arosemena Gómez está obligado a pagar al trabajador Cristóbal Villamarín Gallardo una indemnización equivalente a seis meses de remuneración, conforme lo señala el Art. 189 del código del Trabajo, calculada a base del salario mínimo y sin que el monto pueda ser más de la cantidad de \$. 10.780,00 señalados por el actor en su demanda.

NOVENO.-Igualmente por el hecho del despido intempestivo, en cumplimiento del Art, 185 del Código del Trabajo, el empleador Eduardo Arosemena Gómez está obligado a bonificar al trabajador con el equivalente del 25% de la última remuneración calculada a base del salario mínimo, y fracción correspondiente , ya que Villamarín ha prestado servicios a la Compañía “El Telégrafo” por diez años, nueve meses y veinte y dos días y sin que el monto de esta indemnización pueda ser mayor de la cantidad de \$. 14.822,00 señalados por el actor en su demanda.

DECIMO.- Habiendo desempeñado Cristóbal Villamarín Gallardo funciones periodísticas en la redacción del Diario “El Telégrafo”, le corresponden los salarios mínimos regulados por Ley para esta labor, que son los de \$. 2.200,00 fijados en decreto 541 del 25 de noviembre de 1970, publicado en el R. O. 114 de 4 de diciembre de 1970 para “periodistas con más de tres años y hasta 5 años de servicio en la empresa” y de \$. 5.390,00 señalados en Acuerdo Ejecutivo No. 4436 de 10 de marzo de 1975, publicado en el R. O. 761 de 13 de marzo de 1975, para “periodistas de más de 8 años de servicio”. Consiguientemente al haber percibido Cristóbal Villamarín Gallardo remuneraciones inferiores a las mínimas legales señalados, el demandado Eduardo Arosemena Gómez está obligado a pagarle las diferencias de remuneración en el periodo reclamado, en la demanda, comprendido entre el primero de enero de 1971 al quince de febrero de 1976 y sin que el monto de esas diferencias puedan sobrepasar las cantidades fijadas por el actor en la demanda por este concepto.

DECIMO PRIMERO.- El demandado no ha justificado el pago al actor de la remuneración correspondientes a los días comprendidos entre el 16 de febrero de 1976, por lo cual está obligado a este pago que debe calcularse a base del salario de \$. 5.390,00 más el triple de recargo como lo dispone el Art. 93 del Código del Trabajo y sin que el monto de esta indemnización pueda superar la cantidad fijada por este concepto.

DECIMO SEGUNDO.- Por no haber percibido el actor los salarios mínimos señalados por Ley, es procedente su reclamo de pago que debe hacerlo el demandado, de los valores correspondientes a diferencia de vacaciones, de décimo tercera y décimo cuarta remuneración correspondientes de los años 1971 a 1975, así como el pago de las partes proporcionales de décima tercera remuneración a partir de 1975; de décima cuarta remuneración a partir de de 1975 y vacaciones desde el año de 1975, hasta la fecha terminación de las reclamaciones laborales, valores todos

estos que tienen que calcularse a base de los salarios mínimos respectivos y sin que sus montos puedan sobrepasar los fijados como cuantía de cada uno de estos rubros en la demanda. Igualmente el demandado por no haberlo justificado, está obligado al pago al actor a la bonificación complementaria en sus diferencias en el período comprendido desde enero de 1976 como se reclama en la demanda. En esta virtud por no existir prescripción y establecida por Ley la responsabilidad solidaria del demandado, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, se confirma la sentencia venida en grafo. La liquidación se hará mediante perito designado por el Juez de Trabajo, tomándose en consideración la forma de liquidación ordenada en este fallo, y sin que haya lugar a considerar las demás indemnizaciones reclamadas por el actor por hallarse ejecutoriado para él el fallo de segunda instancia por no haber interpuesto recurso alguno.” G. J. No. 10 – Enero – Abril 1981. Pág. 2210.

NORMATIVA INTERNACIONAL.

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

(Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana
Bogotá, Colombia, 1948)

Artículo XIV. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES O DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DEL TRABAJADOR.

(Proclamada por: IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro
Fecha de adopción: 1947)

“Artículo 2.- Considérense como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:

- a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- c) Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
- d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
- e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

Artículo 3.- Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y dedicarse a la actividad que le acomode. Tiene igualmente la libertad de cambiar de empleo.

Artículo 4.- Todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos, obtener de su trabajo mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al desarrollo de la producción. A tal efecto, el Estado organizará la enseñanza de los adultos y el aprendizaje de los jóvenes, de tal modo que permita asegurar la enseñanza efectiva de un oficio o trabajo determinado, al par que provea su formación cultural, moral y cívica.

Artículo 5.- Los trabajadores tienen derecho a participar en la equitativa distribución del bienestar nacional, obteniendo a precios razonables los objetos alimenticios, vestidos y habitaciones indispensables. Para alcanzar estas finalidades, el Estado debe aceptar la creación y funcionamiento de granjas y restaurantes populares y de cooperativas de consumo y crédito y organizar

instituciones destinadas al fomento y financiamiento de aquellas granjas y establecimientos, así como a la distribución de casas baratas, cómodas e higiénicas para obreros, empleados y campesinos.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 6.- La Ley regulará el contrato individual de trabajo, a efecto de garantizar los derechos de los trabajadores.

SALARIO

Artículo 8.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.

Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convención colectivo.

Artículo 9.- Los trabajadores tienen derecho a una prima anual, graduada según el número de días trabajados en el año.

Artículo 10.- El salario y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la Ley, son inembargables, excepto cuando se trate de las prestaciones alimenticias a que fuere condenado el trabajador.

El salario debe pagarse en efectivo, en moneda legal. El valor del salario y de las prestaciones sociales, constituyen un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso civil del empleador.

Artículo 11.- Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas en que prestan sus servicios, sobre bases de equidad, en la forma y cuantía y según las circunstancias que determine la Ley.

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 12.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no debe exceder de 8 horas diarias o de 48 semanales. La duración máxima de la jornada en labores agrícolas, ganaderas o forestales, no excederá de 9 horas diarias o de 54 semanales. Los límites diarios podrán ampliarse hasta una hora cada uno, siempre que la jornada de uno o varios días de la semana tenga una extensión inferior a las indicadas, sin perjuicio de lo dispuesto sobre descanso semanal. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna.

La limitación de la jornada no se aplicará en los casos de fuerza mayor.

Las horas suplementarias no excederán de un máximo diario y semanal. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se podrá exceder el límite de la jornada con horas suplementarias.

La legislación de cada país determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando atendiendo a razones biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y las que deberán mediar entre dos jornadas.

Los trabajadores no podrán exceder el límite de la jornada prestando servicios al mismo u otro empleador.

El trabajo nocturno y el que se efectúe en horas suplementarias dará derecho a una remuneración extraordinaria.

Artículo 13. Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal remunerado en la forma que fije la Ley de cada país. Los trabajadores que no gocen del descanso

en los días indicados en el párrafo anterior, tendrán derecho a una remuneración especial por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio.

Artículo 14. Los trabajadores tendrán igualmente derecho a descanso remunerado en los días feriados civiles y religiosos que señale la Ley, con las excepciones que la propia Ley determine en consideración a las mismas razones que justifican el trabajo en los días de descanso hebdomadario. Los que no gocen del descanso en estos días, tienen derecho a una remuneración especial.

Artículo 15. Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en días hábiles, cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicios.

Las vacaciones no podrán compensarse en dinero y a la obligación del empleador de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas.

ESTABILIDAD

Artículo 19.- La Ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.

DERECHOS DE ASOCIACIÓN

Artículo 26.- Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación.

La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetos a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos.

Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.

LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE.

Hace casi cincuenta y cuatro años, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de Derechos del Hombre como un instrumento contra la opresión y la discriminación, como un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben de esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las naciones promuevan el respeto a estos derechos universales.

En 1948, los Estados miembros de las Naciones Unidas, que en ese entonces eran 58, representaban toda una gama de ideologías, sistemas políticos y antecedentes religiosos y culturales, así como diferentes etapas de desarrollo económico. Los autores de la Declaración, que procedían de diferentes regiones del mundo, se esforzaron por que el proyecto del texto reflejara diferentes tradiciones culturales e incorporara valores comunes inherentes a los principales sistemas jurídicos y tradiciones religiosas y filosóficas del mundo. Así, concibieron la Declaración Universal como una afirmación común de las aspiraciones mutuas, como una visión de un mundo más equitativo y justo.

El segundo grupo de artículos (del 22 al 27), establece los derechos económicos, sociales y culturales a los que tienen derecho todos los seres

humanos. La base de esos derechos es el Artículo 22, donde se reconoce que, como miembro de la sociedad, toda persona tiene derecho a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales "indispensables" a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Los artículos detallan los derechos necesarios para el disfrute del derecho fundamental a la seguridad social, incluidos los derechos económicos relacionados con el trabajo, la remuneración equitativa y el disfrute del tiempo libre, los derechos sociales relacionados con un nivel de vida adecuado que asegure la salud, el bienestar y la educación, y el derecho a participar en la vida cultural de la comunidad.

DERECHOS Y PRINCIPIOS LABORALES.

Es un derecho nuevo: En relación al Derecho Civil o al Derecho Penal, según la historia antes revisada, el Moderno Derecho del Trabajo es nuevo, o relativamente nuevo, pues incluso su denominación no fue conocida hasta antes del último cuarto siglo XIX. Rompe la tradicional clasificación del Derecho Público y Privado. Algunos autores sostienen que el Derecho Laboral es parte del Derecho Público, por cuanto contiene normas de inexorable cumplimiento; otros dicen que es parte del Derecho Privado, pues las relaciones que se regulan son de naturaleza privada, lo cual no se altera porque existan normas en forma imperativa. Un tercer grupo sostiene una contextura público-privada, que ha nacido una nueva rama. La del Derecho Social, que no es público ni privado, y que el Derecho Laboral es parte de esta nueva rama. Es un derecho en formación, de ahí sus frecuentes y considerables reformas.

Es un derecho de protección y tutela: En las relaciones laborales, el empleador podría imponer sus condiciones y es necesario corregir esa posibilidad, con un notorio intervencionismo del Estado y en base a normas que consagren derechos mínimos a favor del trabajador.

Es un derecho autónomo: Tiene sustantividad propia que le permite distinguirse nítidamente de otras ramas del derecho. El Derecho Laboral goza de autonomía científica, pues tiene principios propios y existen criterios doctrinarios sobre la materia, autonomía legislativa, porque se han dictado cuerpos normativos expresamente para esta rama, autonomía jurisdiccional porque existen jueces propios que conocen estos asuntos.

Derecho al trabajo: El trabajo es un derecho dice el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el Estado propenderá a eliminar la desocupación por ende debe optar y dictar políticas tendientes hacer efectivo este derecho.

PRINCIPIOS PECULIARES.

La irrenunciabilidad de derechos: Renunciar es disponer de un derecho en favor de otro. Esto cabe en materia laboral y esta irrenunciabilidad ha sido elevada a la categoría de principio constitucional.

Según lo manifestado la renuncia de derechos del trabajador puede tomar la forma de renuncia propiamente dicha o todo, disminución o alteración, puntualización que no consta en el Código y en cualquiera de estos tres casos es nula. La renuncia no vale.

Pro-operario, pro trabajador o pro- labore: Debemos recordar que las normas laborales se han dictado para proteger al trabajador como parte más débil de la relación contractual. Por consiguiente, en el caso de surgir alguna duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral se aplicará en el sentido más favorable al trabajador, lo cual constituye el principio pro-operario.

Intangibilidad de los derechos del trabajador: El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su aplicación y mejoramiento. Intangible es aquello que no se puede

tocar. Según este principio, los derechos establecidos a favor de los trabajadores no pueden ser tocados, no puede una ley suprimir o mermar derechos; debe más bien, propenderse a crear nuevos beneficios o a mejorar en la cuantía.

EL DESEMPLEO.

Concepto:

La Real Academia Española según su Diccionario de la Lengua Española explica que desempleo es paro forzoso.

El Lic. Gabriel Leandro, M. B. A.

Economista expone en su obra "El Problema del Desempleo: Causas y Efectos", lo siguiente.

Tipos de desempleo.

"Dentro de la economía de una sociedad se señalan tres tipos de desempleo: desempleo friccional, desempleo estructural y el desempleo cíclico. Estos tipos de desempleo se asocian con las causas del desempleo".

Desempleo friccional

"Se puede definir el desempleo friccional como el movimiento de los individuos, ya sea, por búsqueda de trabajo o por hallar mejores oportunidades laborales. Dentro de este desempleo friccional es importante destacar la libre elección que tiene el empleado, ya sea, para renunciar de su puesto. También los empresarios pueden despedir al trabajador cuando lo consideren necesario".

"Aunque es imposible eliminar esta situación del desempleo friccional, una política adecuada en este sentido debe ir encaminada a mejorar los sistemas de información, para que sea más fácil para las personas hallar un nuevo empleo".

Desempleo estructural.

“En este grupo se encuentran las personas desempleadas por falta de preparación académica y de destrezas. Esto se da por falta de capacitación en el manejo de herramientas de trabajo, debido a los cambios producidos por las estructuras industriales, tecnológicas, ocupacionales y demográficas de la economía, haciendo que se vea reducida la demanda de trabajo, por lo que les es difícil a las personas cesantes encontrar trabajo. Este tipo de desempleo se caracteriza porque las personas no logran satisfacer los requisitos de los empleadores. Probablemente usted vea todos los días en los periódicos muchas ofertas de trabajo, pero muchas veces es difícil llenar todos los requisitos (preparación académica, experiencia, manejo de idiomas extranjeros y herramientas tecnológicas, edad, etc.)”.

“Las políticas para hacer frente a este tipo de desempleo deben orientarse al fomento de programas de formación y reconversión profesional, y el establecimiento de nuevas actividades productivas con futuro”.

Desempleo por insuficiencia de la demanda agregada o desempleo cíclico.

“El desempleo cíclico se refiere a la fluctuación en el desempleo causada por los ciclos económicos. Cuando el ritmo de crecimiento de la demanda agregada es mayor que lo normal, la demanda por trabajo es superior a lo corriente y el desempleo disminuye, pero ocurre lo contrario en las fases recesivas del ciclo económico, en las cuales se reduce la demanda y entonces el desempleo se incrementa”.

“La política económica para enfrentar el desempleo cíclico puede considerar programas de reactivación económica, basados en políticas coyunturales o de estabilización, dentro de este tipo de políticas, las principales son las políticas monetarias y fiscales”.

Consecuencias del desempleo sobre la economía

“El trabajo le brinda a las personas la posibilidad de lograr ingresos, por tanto acceder a bienes y servicios, y así satisfacer sus necesidades. En las medidas que logren satisfacer mejor sus necesidades, mejor será su nivel de vida. Es por eso que existe un fuerte vínculo entre el desempleo y la pobreza. Ahora bien, no sólo es importante el tener empleo, sino la calidad del empleo, es decir, el salario, la jornada laboral, las condiciones de empleo, la estabilidad, la seguridad social, entre muchos otros elementos”.

“Cabe destacar que el desempleo ocasiona a la sociedad tanto un costo económico como social. El costo económico corresponde a todo lo que se deja de producir y que será imposible de recuperar, esto no solo incluye los bienes que se pierden por no producirlos sino también una cierta degradación del capital humano, que resulta de la pérdida de destrezas y habilidades. Por otro lado, el costo social abarca, como se ha dicho, la pobreza e "inquietud social y política" que implica el desempleo en grandes escalas. Las personas sometidas a una ociosidad forzosa padecen frustración, desmoralización y pérdida del amor propio”.

“Aunque este costo social es muy difícil de medir, es objeto de una profunda y general preocupación por el impacto que tiene en la sociedad”.

Medidas del empleo y desempleo.

“Dentro de este tema es importante mencionar los principales indicadores de la actividad económica de la población, que se calculan con base en la información obtenida en las encuestas son tasa bruta y neta de participación, la tasa de ocupación, la tasa de desempleo abierto, la tasa de subempleo visible e invisible y la tasa de subutilización total de la fuerza de trabajo”.

MIGRACION.

La Dirección Nacional de Migración, 2001, Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador, a partir del INEC expone lo siguiente:

“El fenómeno de la migración internacional en el Ecuador se presenta como un proceso que ha experimentado ciclos ascendentes y decrecientes, desde hace más de un siglo. En distintos momentos históricos, y desde diversas regiones, se han producido éxodos importantes de población, ya sea hacia otras regiones del país o hacia el exterior”.

“La crisis económica se desata con mayor fuerza en el país a partir de 1999. Esta situación aceleró el proceso migratorio de la región Sur, diversificó el perfil de las personas que migran y se extendió al resto del país, sobre todo a las zonas urbanas, en una magnitud sin precedentes”.

“Las nuevas tendencias en los flujos migratorios, como consecuencia de la globalización y de las reformas económicas, han permitido que las mujeres jueguen un papel activo en la toma de decisiones para emigrar en procura de un mercado que les posibilite mejores oportunidades laborales y económicas, para de esa forma apoyar a su familia. El creciente aumento de la demanda de mano de obra barata y no calificada, concentrada en áreas geográficas periféricas, así como la búsqueda de profesionales calificados para suplir las necesidades de la industria tecnológica en áreas geográficas de alto costo, son otros efectos de la globalización que inciden directamente en los flujos migratorios. Las nuevas migraciones son diferentes a las de los siglos anteriores, porque presentan la característica de la feminización. Las mujeres son una creciente mayoría dentro de la población migrante”.

“Por ello, es vital incluir la perspectiva de género en el Plan Operativo de los Derechos Humanos de los Migrantes, Extranjeros, Refugiados, Desplazados y Apátridas, para visibilizar las dimensiones implicadas en el estudio de la migración femenina. Así, una de las primeras miradas de género sobre el flujo

migratorio femenino, lleva al reconocimiento de las emigrantes como trabajadoras y no como simples acompañantes o migrantes “asociadas”. Y reconoce, además, que el acto de la migración ya no es una excepción sino, cada vez más, una forma de existencia de amplia significación económica (los flujos de capital destinados a los países de origen), cultural, social y política”.

“Diversas políticas fiscales podrían aumentar la eficiencia en el uso de los recursos, entre otras: la armonización y simplificación del sistema tributario mediante la derogación de algunos impuestos menores; la simplificación y el fortalecimiento de los impuestos sobre las actividades económicas, sobre la renta y sobre las ventas, y la eliminación de numerosos subsidios a las empresas públicas que brindan protección artificial contra las fuerzas competitivas y desincentivan la responsabilidad y la eficiencia”.

Migrantes.

“Se entiende por migrante a la persona que se desplaza geográficamente de un lugar a otro, generalmente por causas económicas o sociales. Dentro de este término, se entiende como inmigrante a la persona que ingresa a un lugar y como emigrante a la persona que sale de un lugar”.

Señalamiento de Variables

Variable Independiente

La Variable Independiente, trata las categorías: Disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo.

Variable Dependiente

El incumplimiento de las normas genera desempleo

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

La presente investigación se basará en el método científico, de carácter general y en el método del materialismo dialéctico e histórico de carácter particular. Se utilizarán las técnicas de observación, entrevistas y encuestas; a fin de recolectar información y realizar el análisis de investigación.

En la presente investigación se utilizará el paradigma critico-propositivo porque permitirá analizar, criticar, opinar y comentar todo lo que sucede en la realidad y en el entorno del problema.

Modalidad básica de la investigación Bibliográfica – Documental

El material de consulta como fuente secundaria, para obtener información, se realizara a través de libros, módulos, doctrina, jurisprudencia, manuales, folletos, trípticos, enciclopedias, recortes de diarios de prensa escrita, Internet, entre otros, así como de otros documentos válidos y confiables.

De Campo

Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar donde se produce los acontecimientos; es decir, la presente investigación se desarrollará en la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, específicamente en los Juzgados de Trabajo de Tungurahua, y en oficinas de abogados en el libre ejercicio.

En esta modalidad la investigación se tomará contacto en forma directa con la realidad, para obtener la información de acuerdo con los objetivos del proyecto.

De intervención Social o Proyecto Factible

Porque la investigadora no se conforma con la observación pasiva de los fenómenos; sino que además, realizará una propuesta de solución al problema investigado.

Nivel o Tipo de Investigación

Asociación de variables

Este trabajo investigativo se realizará a nivel de Asociación de Variables porque permite estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables. Además se puede medir el grado de relación entre variables y a partir de ellos, determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

Analítico-Sintético

Para la presente investigación, en todo el proceso es necesario el análisis y la síntesis para establecer conclusiones o criterios acerca de la terminación unilateral del contrato individual de trabajo

Población y Muestra

Población

El universo de estudio es la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, Jueces y profesionales del derecho.

Muestra

Considerando que el universo de estudio en la presente investigación tiene una población finita, dirigida a jueces y profesionales del derecho no se aplica fórmula alguna.

Técnica

Se utilizará: Encuesta, semi estructurada, con preguntas o cuestionarios estructurados para aplicar a funcionarios públicos y Abogados en el libre ejercicio:

Cuadro N° 1

Jueces Sala Civil	3
Jueces de Trabajo	2
Abogados en libre ejercicio	15
TOTAL	20

Fuente : Investigadora.

Elaboración : Cumandá Edith Velastegui Aldaz.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro No. 2

Variable Dependiente: El incumplimiento de las normas genera desempleo

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<p>LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.</p> <p>Dar por terminado el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.</p>	Tipos de contrato.	Definición. Elementos. Empleador.	Encuesta.	Cuestionario (Ver Anexo7)
	Principios laborales	Irrenunciabilidad de derechos Pro operario o pro labore. Intangibilidad de derechos	Encuesta.	Cuestionario (Ver Anexo 7)

Elaboración : Cumandá Edith Velastegui Aldaz.

Fuente: Investigador

Operacionalización de la Variable Independiente

Cuadro No.3

Variable Independiente: Terminación unilateral del contrato individual de trabajo.

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<p>PROVOCA DESEMPLEO.</p> <p>En concepto legal español, la situación en la que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su ocupación, sin causa imputable a ellos, o ven reducidas, en una tercera parte o mas sus jornadas ordinarias de trabajo. Por lo común, se equipara a paro forzoso.</p>	<p>Normativa internacional</p>	<p>OIT. Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Cuestionario (Ver Anexo 7)</p>
	<p>Impacto Social</p>	<p>Pobreza. Migración. Desintegración familiar.</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Cuestionario (Ver Anexo 7)</p>

Elaboración : Cumandá Edith Velastegui Aldaz.

Fuente: Investigador

Técnicas e Instrumentos.

Técnica

Se entrevistará a los Jueces de lo Laboral

Instrumentos

Entrevista.- Dirigido a los señor Juez Primero y Segundo del trabajo de Tungurahua, cuyo instrumento es el cuestionario, elaborado con preguntas cerradas que permitirán recabar información sobre las variables de estudio.

Validez y Confiabilidad.-La validez de los instrumentos vendrá dado por la técnica llamada " Juicio de Expertos".

PLAN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACION.

Cuadro No.4

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
2. ¿De qué personas u objetos?	Jueces
3. ¿Sobre qué aspectos?	Derecho Laboral
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigador
5. ¿Cuándo?	Periodo 2007-2009
6. ¿Dónde?	Juzgados Primero y Segundo de Trabajo de Tungurahua, Sala de Lo Civil y Laboral de Tungurahua.
7. ¿Cuántas veces?	La prueba piloto y la prueba definitiva
8. ¿Qué técnica de recolección?	Entrevista
9. ¿Con qué?	Guía de entrevista
10. ¿En qué situación?	En la Corte Provincial y Juzgados de Ambato.

Fuente Investigador.

Elaboración: Cumandá Velasteguí

Plan de Procesamientos de Información

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria incompleta, no pertinente, etc.
- Recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de respuestas.
- Tabulación o cuadros según variables de la hipótesis.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis)
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.
- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico en el aspecto pertinente.
- Comprobación de la hipótesis para la verificación estadística conviene seguirla asesoría de un especialista.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

Representación Gráfica

Una vez que los datos obtenidos por medio de las entrevistas hayan sido tabulados, se los representará gráficamente.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Como resultado de aplicar los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, se ha recopilado los datos necesarios, y se procedió a la tabulación de los mismos, a analizarlos y sintetizarlos, para su posterior representación gráfica en cuadros estadísticos, definiendo tendencias o relaciones importantes acorde con los objetivos.

Interpretación de los resultados, apoyados en el Marco teórico de acuerdo a lo concerniente.

Los resultados obtenidos, será la base para establecer las conclusiones y recomendaciones; y posterior propuesta con posibles soluciones al problema encontrado.

ENCUESTA.

1.- ¿Cree usted que con la terminación unilateral del contrato individual de trabajo se vulneran los derechos del trabajador?

Cuadro N° 5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Jueces y Abogados en libre ejercicio.

Elaboración: Investigador

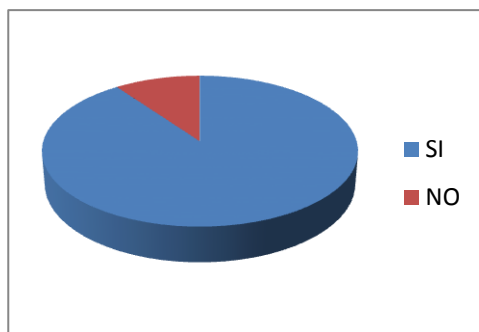


Gráfico No. 5

Elaborado por: Cumandá Velasteguí

Fuente: Investigador

Análisis de datos:

De los 20 encuestados, 18 afirman que la terminación unilateral individual de trabajo vulneran los derechos de los trabajadores.

Interpretación de datos:

Del análisis a los resultados, se puede decir, que del 100% de encuestados, el 90% si conoce sobre los derechos del trabajador.

2.- ¿En su judicatura son frecuentes las demandas por despido intempestivo?

Cuadro No. 6

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Jueces y Abogados en libre ejercicio.

Elaborado: Investigador

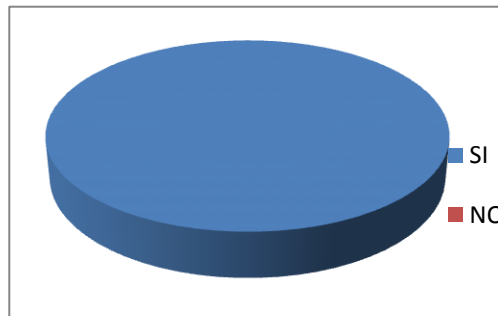


Gráfico No. 6

Elaborado por: Cumandá Velasteguí

Fuente: Investigador

Análisis de datos:

De los 20 encuestados, 20 afirman que las demandas por despido intempestivo son frecuentes.

Interpretación de datos:

Del análisis a los resultados, se puede decir, que del 100% de encuestados, el 100% si conoce que las demandas por despido intempestivo son frecuentes.

3.- ¿Cree usted que la terminación unilateral del contrato individual de trabajo es un causal del desempleo?

Cuadro N. 7

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Jueces y Abogados en libre ejercicio.

Elaboración: Investigador

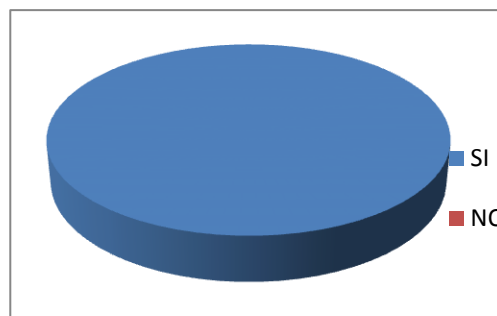


Gráfico No. 7

Elaborado por: investigadora

Fuente: Investigador

Análisis de datos:

De los 20 encuestados, 20 afirman que la terminación unilateral individual de trabajo genera desempleo.

Interpretación de datos:

Del análisis a los resultados, se puede decir, que del 100% de encuestados, el 100% conoce que la terminación unilateral individual de trabajo genera desempleo.

4.- ¿Considera usted necesario reformar el Código del trabajo en lo que a las indemnizaciones por despido intempestivo se refiere?

Cuadro N. 8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	60%
NO	8	40%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Jueces y Abogados en libre ejercicio.

Elaboración: Investigador

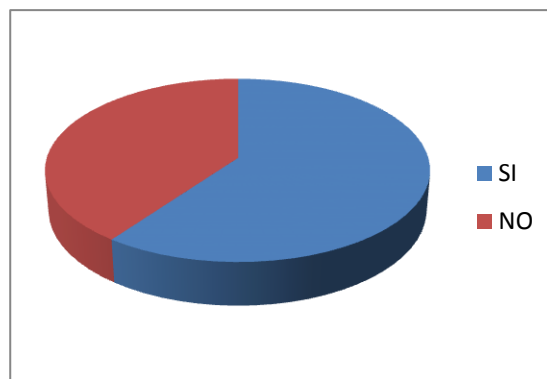


Grafico No. 8

Elaborado por: Investigadora

Fuente: Investigador

Análisis de datos:

De los 20 encuestados, 12 afirman que es necesario reformar el Código de Trabajo.

Interpretación de datos:

Del análisis a los resultados, se puede decir, que del 100% de encuestados, el 60% dice que se debe reformar el Código de Trabajo en cuanto a las indemnizaciones por despido intempestivo.

5.- ¿De las demandas de despido intempestivo todas llegan a sentencia o se solucionan antes de ella?

Cuadro N. 9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	50%
NO	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Jueces y Abogados en libre ejercicio.

Elaborado: Investigador

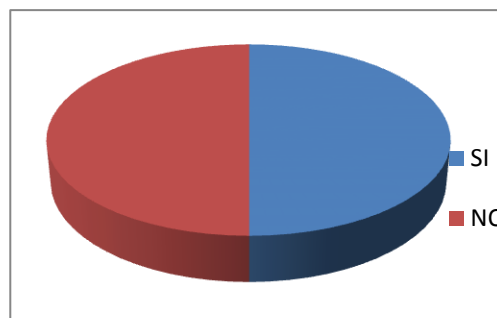


Gráfico No. 9

Elaborado por: investigadora.

Fuente: Investigador

Análisis de datos:

De los 20 encuestados, 10 afirman que las demandas por despido intempestivo llegan a una sentencia

Interpretación de datos:

Del análisis a los resultados, se puede decir, que del 100% de encuestados, el 50% de las demandas por despido intempestivo llegan a una sentencia.

ANÁLISIS GENERAL Y COMPROBACIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación es de carácter cualitativa, en donde los actores son seres humanos. El análisis y comprobación de resultados se realiza cuantitativa y cualitativa.

Utilizando la información obtenida de las encuestas, las frecuencias y porcentajes, y de las entrevistas con la debida interpretación, privilegiando el análisis cualitativo de fenómenos sociales se puede contrarrestar las preguntas directrices de la investigación.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la Constitución de la República del Ecuador se les reconoce a los trabajadores, los derechos, mientras que en el Código del Trabajo Ecuatoriano sanciona la terminación unilateral del contrato individual de trabajo (despido intempestivo).

Conclusiones

1. La terminación unilateral del contrato individual de trabajo generó desempleo en la Provincia de Tungurahua en el periodo de los años 2007-2009.
2. El despido intempestivo es una de las causas de desempleo en la provincia de Tungurahua.
3. Por lo general las los empleadores abusan de su poder económico, social y en algunos casos de su preparación profesional para explotar al trabajador, sin importarles que la ley protege al trabajador.

Recomendaciones.

1. Es de vital importancia que el Gobierno del Estado Ecuatoriano haga cumplir lo que manda la Constitución de la República garantizando así la estabilidad laboral de los trabajadores.
2. Siendo un derecho fundamental el trabajo las normas ya existentes no son lo suficientemente coercitivas para que el empleador las respete y cumpla.
3. A los empleadores que ya están acostumbrados a dar por terminado unilateralmente el contrato individual de trabajo por reiteradas ocasiones y hace un modus vivendi de esto para evadir las responsabilidades patronales deberían sancionarlos con todo el rigor de la ley ya que violentan de manera fraudulenta derechos Constitucionales.
4. Si reformamos el párrafo séptimo del artículo 188 del Código del Trabajo Ecuatoriano reconociéndole la jubilación patronal en su totalidad a los Trabajadores se evitara que aumente el desempleo.

CAPITULO VI

PROPUESTA

TEMA

“TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, GENERO DESEMPLEO EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA, EN EL PERIODO DE LOS AÑOS 2007-2009”

Datos Informativos-

Nombre de la investigadora:

Cumandá Edith Velasteguí Aldaz

Teléfono:

087469082

Dirección domiciliaria:

San Bartolomé de Pinllo

Tiempo de Ejecución:

El tiempo de ejecución de de seis meses.

Cantón.

Ambato

Provincia

Tungurahua

Beneficiarios:

Trabajadores

Financiamiento:

El financiamiento de la totalidad de esta investigación es responsabilidad de la investigadora.

Antecedentes de la propuesta

En el Ecuador existe un alto índice de desempleo, de desocupación a pesar de que la anterior Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, como la actual Constitución de la República del Ecuador 2008, amparan, protegen, y la consagran como un Derecho, éste es violado.

Los empleadores no acatan la norma expresa de la Ley Suprema así como también transgreden las normas que constan en el Código Del Trabajo, dejando desempleadas a infinidad de personas y en la mayoría de los casos son Adultos Mayores.

Es esta la razón por él cual amerita un estudio analítico en el ámbito estrictamente jurídico, para llegar a encontrar la forma para evitar el despido intempestivo y por ende el desempleo.

Es menester reformar el párrafo séptimo del artículo 188 del Código del Trabajo Ecuatoriano, reconociéndoles la jubilación patronal en su totalidad a los trabajadores precautelando su bienestar ya que un pueblo libre de desempleo es un pueblo libre de pobreza y delincuencia.

Justificación

Los trabajadores son la fuerza que sacan adelante a un Estado, con su trabajo ya sea esté físico, intelectual o cualquier modalidad de trabajo, toda persona trabajadora es digna de respeto, consideración y merecen recibir una

remuneración justa, ya que sin la fuerza trabajadora un país no progresa y se hundiría en la miseria

Ningún Estado puede decir que no necesita de los trabajadores, porque cada individuo es necesario, porque para llevar el sustento diario a los hogares es preciso un trabajador que labre la tierra y la fertilice, un trabajador que siembre el trigo, un trabajador que coseche el trigo, un trabajador que trille el trigo, un trabajador que muele el trigo, unas personas que amasen el pan, unas personas que horneen el pan, unas personas que comercialicen el pan en panaderías, tiendas, micro mercados, para que nuestras futuras generaciones no sean explotadas es necesario crear leyes según los cambios y necesidades de la sociedad.

De igual forma para vestiros antes de que una prenda de vestir llegue a nuestras manos, pasaron por muchas manos, desde el que cosecho el algodón hasta los trabajadores que lo transformaron en un vestido.

Se imaginan un Estado si trabajadores se convertiría en un país de mendigos, es por esta razón que hay que hacer respetar las normas Constitucionales tanto como las normas del Código del Trabajo Ecuatoriano.

Objetivos

Objetivo General

- Proponer la reforma al párrafo séptimo del Art.188 del Código del Trabajo Ecuatoriano, reconociéndoles la jubilación patronal en su totalidad a los trabajadores.

Objetivos Específicos

- Hacer cumplir las normas Constitucionales, y legales. Para garantizar el derecho al trabajo.

- Evitar el desempleo por causa del despido intempestivo.

Análisis de Factibilidad.

Política: En la Constitución Política de la República del Ecuador 1998, garantiza la democracia y los derechos fundamentales del hombre y los derechos humanos así como también garantiza los derechos de los trabajadores.

En la actual Constitución de la República del Ecuador se desarrolla en marco social y político; y, como Estado de Derecho y Justicia, garantiza la protección de los derechos humanos y dentro de ellos el derecho al trabajo de todos los ciudadanos para contribuir con la economía del país y erradicar el desempleo y la pobreza.

Social: Desde el punto de vista social, se contaría con la participación ciudadana, a fin de difundir los mecanismos de administración del derecho laboral protegiendo las garantías constitucionales tanto del trabajador como la del empleador; sin que éste vulnere los derechos sociales adquiridos por los trabajadores.

Legal: Existe la factibilidad legal de ejecución pues están debidamente fundamentados los derechos y la tabla de indemnizaciones por despido intempestivo pero la misma se debería incrementar cuando sede por terminada unilateralmente el contrato individual de trabajo ya que muchos de los empleadores al momento de ingresar a trabajar a mas de hacer firmar un contrato laboral, también les hacen firmar una renuncia.

Se debe tener en cuenta que las reformas, codificaciones y creación de cuerpos legales, son facultad de la Función Legislativa.

Fundamentación Teórica

En la actualidad, cuando el patrono da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo, y por lo mismo el trabajador no puede quedar desamparado más aun conociendo que el Estado a través de la Constitución de la República del Ecuador y las leyes, protege su calidad de empleado.

Por otro lado existe el procedimiento que taxativamente indica el Código de Trabajo Ecuatoriano y si tenemos un procedimiento se debe respetar el debido proceso, garantía también contemplada en la carta magna. Si no se observa dichas disposiciones se haría caso omiso a tantas disposiciones legales y por lo tanto una violación flagrante a la constitución.

Tanto más que no hay despido Intempestivo si es que la terminación del contrato ha precedido el desahucio en los contratos que, de acuerdo con la ley, requiere del desahucio para su terminación; mas si se omite el desahucio la terminación es intempestiva, a menos que se haya omitido el desahucio por haber lugar al Visto Bueno o se esté ante una de las otras causas de terminación de contrato.

La ley ha especificado además que se tendrá por despido intempestivo el cambio de ocupación; la jurisprudencia a sostenido reiteradamente que implica despido intempestivo la “suspensión del trabajo” que se encuentra prohibido por la letra i) del Art. 43 y el reglamento de trabajo a domicilio declara como despido intempestivo el hecho de que el empleador dejare de proporcionar al trabajador materiales para la ejecución de la obra encomendada o disminuyere el numero de ello siempre que estos estuvieren fijados en el contrato.

La decisión del patrono en esas condiciones surte el efecto por el deseado, es decir pone término al contrato de trabajo, toda vez que nuestro Código

garantiza al trabajador solamente la estabilidad relativa en el empleo; sin embargo, el patrono debe pagar ciertas indemnizaciones que tienden a reparar el daño causado al trabajador despedido. La cuantía de las indemnizaciones por despido intempestivo depende de la clase de contratos de trabajo de que se trate, si una es para el contrato de por tiempo definido y la otra diferente para el contrato por tiempo indefinido.

Debemos aclarar que el trabajador separado de la empresa tiene derecho a reclamar a más de las indemnizaciones que luego determinaremos, el equivalente en dinero de todos los derechos que durante la vigencia del contrato haya adquirido y no los haya satisfecho oportunamente el empleador con los recargos en cada caso señala la ley.

El contrato por tiempo indefinido: el patrono que pusiere fin, intempestivamente, a un contrato por tiempo indefinido debe a la otra parte las siguientes indemnizaciones.

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

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

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

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

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

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegado 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.

Metodología Operativa
Plan de Acción.

Cuadro N. 10

INDICADOR	SITUACIÓN ACTUAL	RESULTADOS ESPERADOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
Reformas	Terminación unilateral del contrato individual de trabajo, generó desempleo en la provincia de Tungurahua.	Disminuir el despido intempestivo y por lo tanto el desempleo.	Proponer la reforma al Art. 188 del Código del Trabajo	Universidad Técnica de Ambato, Juzgados de Trabajo de Tungurahua, Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, Asamblea Nacional
Evaluación continua	Observancia de normativa sobre derechos del trabajador	Protección efectiva de las garantías constitucionales del trabajador.	Poner en práctica recomendaciones Seguimiento del cumplimiento de propuesta	Operadores de Justicia, abogados, empleadores y ciudadanía en general.

Fuente Investigador.
Elaboración: Cumandá Velasteguí

Administración

La administración de la propuesta será por medio de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Carreara de Derecho de la Universidad Técnica de Ambato debiendo enviar la propuesta a la función legislativa, esto es tramitar el ingreso del proyecto por secretaría a la Asamblea Nacional.

PROPUESTA DE REFORMA AL ART. 188 DEL CODIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO

Propuesta de reforma al Art. 188 del Código del Trabajo al mismo que se incluirá el siguiente párrafo:

Los trabajadores que hubieren cumplido diez años y menos de veinte y cinco años de trabajo en forma continua o interrumpidamente en la misma Empresa o lugar de trabajo no podrán ser sujetos a la Terminación Unilateral del Contrato, sino por las causales establecidas en este Código. En caso de hacerlo el trabajador tendrá Derecho de ser indemnizado por Despido Intempestivo y a recibir el pago del valor total de la Jubilación Patronal.

Previsión de la Evaluación

La evaluación y puesta en marcha de la presente propuesta debe ser en forma continua, a fin de determinar si se está cumpliendo con lo planteado, aunque toda propuesta requiere correcciones y rectificaciones, pero siempre apegados a la satisfacción de las necesidades de las partes involucradas y beneficiarios de los cambios.

BIBLIOGRAFIA.

- BUSTAMANTE C. Contrato Individual de Trabajo. Tomo III (pág. 20-36), año 2010.
- CABANELLA Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, editorial Heliasta, Décimo Novena Edición (pág. Todas). AÑO 2008, Argentina
- CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. 1998.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008
- CODIGO DE TRABAJO. Año 2008
- CUEVA Luis, El Juicio Oral Laboral, ediciones Cueva Carrión, Quito, 2006.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Real Academia Española, Tomo VII, impreso en Chile, 2001
- CHAVEZ Nelly, Derecho Laboral Aplicado, Quito, 2002
- CHAVEZ Nelly, Manual de Derecho Laboral, editorial universitaria, Quito, 1985.
- GACETA JUDICIAL Serie XVIII
- GACETA JUDICIAL Serie 14 XVII, Año CV, Quito
- GACETA JUDICIAL Serie 3 XVIII, Año CVIII, Quito

- GACETA JUDICIAL, Serie 4 XVIII, Año CVIII, Quito
- GACETA JUDICIAL, Serie 6 XVIII, Año CIX-CX, Quito
- GACETA JUDICIAL, Serie 8 XVII, Año CIII, Quito
- GACETA JUDICIAL, Serie 13 XVII, Año CIV, Quito
- KROTOSCHIN Ernesto, INSTITUCIONES DEL DERECHO DE TRABAJO. (pág. 15-77), año 1979
- LOVATO Juan I, Nociones acerca de las normas Fundamentales del Derecho Laboral Ecuatoriano. Tomo VII, (Pág. 70-200) año 1973
- MONTERO M. Jorge, El Derecho Laboral Ecuatoriano. (pág. 102-110), año 1984.
- MONTOYA M. Alfredo Derecho del Trabajador y Crisis Económica. Tomo I, (pág. 1-16), España, año 1990.
- ORTIZ F, Legislación Laboral, Tomo I, (pág. 100-115), año 1996.
- SÁNCHEZ Rodríguez Reinaldo , Jurisprudencia Laboral, Tomo V, año 1981
- TRUJILLO V. Julio, Derecho del Trabajo, Tomo I, (pág. 10-120) año 1973.
- TRUJILLO Julio C, Derecho del Trabajador, tomo II, edición de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, 1987.

- TRUJILLO Julio C, Derecho del Trabajo, tomo I, edición de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, 1986.
- VASQUEZ Jorge, Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral, editora Jurídica Cevallos, Quito, 2007.
- VALENCIA Haro H. LEGISLACION ECUATORIANA DEL TRABAJO, (pág. 170-200), año 1974.
- VASILACHIS I Las condiciones del trabajo. Tomo I, (pág. 77-90), Argentina, año 1986.

ANEXOS

ANEXO N. 1

ANÁLISIS DE UN JUICIO LABORAL.

Un proceso siempre comienza con la presentación de la demanda ante el Juez competente, el profesional del derecho presentara la demanda, la misma que deberá contener los requisitos dispuestos en el Art.67 del Código de Procedimiento Civil.

En los aspectos litigiosos propiamente dichos el profesional del derecho deberá hacer un relato de los hechos , esto se conoce con el nombre de fundamentos de hecho , así como las menciones de las normas legales pertinentes en relación con lo anterior, esto se conoce como fundamentos de derecho. En los cuales deberá dejar en claro que la violación a la norma jurídica se a producido y que por lo tanto ese es el argumento central para reclamar ante el Juez para que se haga Justicia en ese caso.

El Juez hará conocer de la demanda a la parte demandada para que esta conteste y se trabe la litis. Luego dispondrá la realización de la “Audiencia de Conciliación” que es una diligencia judicial en la cual existe la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo que el Juez aprobara en sentencia por lo cual el juicio llegara a su fin. En caso de que no se llegare a un acuerdo el juez abrirá la causa a prueba y el juicio continuara su curso.

En la etapa probatoria las partes deberán presentar las pruebas que considere pertinentes para justificar sus argumentos.

Una vez terminadas las etapas procesales el Juez con ponderación analizará el valor de las pruebas y argumentos de las partes y dictara sentencia. La sentencia podrá ejecutoriarse con lo cual causa estado o podrán las partes interponer los recursos procesales ante la corte provincial y posteriormente ante la Corte Nacional.

ANEXO N. 2

**GACETA JUDICIAL, SERIE 13- XVII, AÑO CIV, SEPTIEMBRE-
DICIEMBRE 2003**

PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

JUICIO No.340-2003

Juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo siguió Carmen Villavicencio Paladines contra la compañía Mirasol S.A.

SÍNTESIS:

La Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia casa parcialmente el fallo recurrido por la Empresa demandada, y respecto de los puntos alegados en su interposición del recurso, la Sala considera, que 2si bien es verdad que conforme al Derecho Común, una entidad pública o privada, debe estar representada en juicio por su representante legal; más, para efectos laborales debemos estar a lo dispuesto en el Art. 36 del Código del Trabajo, según el cual, son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el Derecho Común...”.Respecto de la comprobación del hecho temporo espacial del despido intempestivo, la Sala advierte que como el demandado ha evadido la confesión judicial solicitada , de acuerdo a lo previsto en el Art. 135 de C. P. C. se concede a esta prueba pleno valor probatorio, toda vez que encontrándose las partes en litigio por la relación laboral es lógico que las interrogaciones de la actora al demandado no pueden recaer sino sobre los hechos conexos de la misma y al haber eludido la prueba, se concluye que el despido intempestivo existió.

ANEXO N. 3

PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL

JUICIO No. 261-2001

Juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo siguió Elizabeth Echeverría Estupiñán contra Autoridad Portuaria de Esmeraldas.

La actora demanda el pago de la indemnización que le corresponde por haber sido despedida intempestivamente y por escrito. En primera y segunda instancia, se discute los montos que corresponden ser pagados por la demandada, aceptando la demanda en su gran parte. Interpuesto recurso de casación, la Sala estimó que, el presente proceso se ha tramitado, poniendo en grave estado de indefensión a la parte accionada, por no habersele exigido a la actora, precisar el monto de la cuantía que le fijó en “no menos de quinientos millones”, contraviniendo el Art. 71 del C. P. C. además, la actora, jamás aclaró en su demanda, haber recibido 367’048.978 sucres por parte de la accionada, lo que deja ver, su desleal forma de litigar. Al concluir, la Sala advierte, que la Contraloría General del Estado declaró a la actora responsable de haber recibido un desembolso excesivo en su liquidación, por lo dicho, se desechó, la demanda.

ANEXO N. 4

**GACETA JUDICIAL, SERIE 6 XVIII, AÑO CIX- CX, DICIEMBRE 2008-
MARZO 2009**

PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL

JUCIO No. 977-2007

Juicio laboral propuesto por Nelson Guarnizo Cruz en contra del Director del Hospital Regional Isidro Ayora.

SÍNTESIS.

Mientras se tramitaba una acción penal en contra del trabajador, su patrono, solicitó la autorización administrativa para dar por terminadas las relaciones laborales, mismo que fuere concedido pese a haberlo solicitado extemporáneamente. Al término del juicio penal, que absolvió de responsabilidad al trabajador, éste solicita a su patrono el reintegro a sus funciones, lo cual fue negado. En el proceso laboral se establece claramente el Derecho que le asistía al trabajador a reclamar en la forma que lo ha hecho. Se aceptó la demanda reconociéndose el despido intempestivo.

ANEXO N. 5

PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL

JUICIO No. 215-05

Juicio Laboral propuesto por Adrian Capelo Cabascango contra Industria Papelera Litho Arias.

SÍNTESIS:

El demandado de esta causa, no compareció a los señalamientos para que rinda su confesión judicial en el juicio laboral por despido intempestivo planteado en su contra. Por su reticencia, el Juez aquo, condena el pago de las indemnizaciones por el despido intempestivo, al declarar confeso ala demandado. La Sala de Apelación no comparte el criterio y reforma el fallo no aceptando que se halle demostrado en autos el despido intempestivo. La Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, en pormenorizado análisis, concluye que el juzgado de apelación erró en su criterio, por cuanto existe norma expresa que obligatoriamente sujeta a los Jueces a imponer el criterio que se hubiere repetido en los fallos de casación, motivo por el cual, se halla suficientemente probado el despido intempestivo del que fuere objeto el actor de la presente causa.

ANEXO N. 6

SEGUNDA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL

JUICIO No. 139-2003

Juicio verbal sumario que siguió Yolanda Cornelia Marchán Vivar contra Patricia Medina Vallaza.

SÍNTESIS:

La Sala de Casación rechaza el recurso incoado por la empleadora vencida, toda vez que aparece de autos, que han transcurrido 85 días desde cuando tuvo conocimiento de la causa para solicitar el visto bueno, motivo por el cual, en estricta aplicación de la Resolución de la Corte Suprema de Justicia, (R.O. 365 de 21.07,78) que dice: “Que el cómputo del plazo para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador, debe hacerse, por regla general, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno”. Por otro lado, es incontrastable, la prueba actuada en el proceso respecto del cambio de ocupación, con mengua de salario y disminución de categoría a la actora.

ANEXO N. 7

**GACETA JUDICIAL, SERIE 13-XVII, AÑO CIV, SEPTIEMBRE-
DICIEMBRE 2003**

SEGUNDA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL

JUICIO No. 131-2003

Juicio verbal sumario seguido por Luis Hernán Cárdenas contra la Empresa Estatal de Industrialización de Petróleos del Ecuador (Petroindustrial.)

SÍNTESIS:

La Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, para resolver el recurso incoado por la Empresa Estatal de Industrialización de Petróleos del Ecuador (Petroindustrial), contra la sentencia de apelación que aceptó la demanda por despido intempestivo, estimó: Que resulta incontrastable el hecho de que al actor de la presente acción se encontraba “encargado” de las funciones de jefe de la unidad a que se hace referencia en la demanda, y que el hecho por él calificado, de cambio de funciones sin su consentimiento, no es otro que el simple retorno a sus funciones normales y anteriores al encargo. Además de lo dicho, llama la atención a la Sala la comunicación del actor, con que comunica a la empresa su intención de laborar 15 días más y luego esperar la resolución de los Jueces, después de haber presentado la demanda por el supuesto despido intempestivo por cambio de ocupación. La sala acepta el recurso y desecha la demanda.

ANEXO N. 8

CASUISTICA LABORAL.

DESPIDO INTEMPESTIVO. Duda acerca de su existencia. "Habiendo duda acerca del despido intempestivo, es necesario tener en cuenta La obligación establecida en el Art. 5 del Código del Trabajo, de protección al trabajador; y por consiguiente, se acepta la prueba del despido intempestivo, para la determinación de las indemnizaciones respectivas". (Segunda Sala: Alfredo Mora Re-yes.— Luis Antonio Arzube.— Byron Maldonado Torres.— 19 de Octubre de 1973.— Juicio: Oswaldo Gonzalo Salas Jiménez — Wilson Coronel Loaiza).

DESPIDO INTEMPESTIVO. Un solo testigo que acredita el hecho del despido. "**DESPIDO INTEMPESTIVO.**— La situación del despido intempestivo, recaída como orden patronal sobre un contrato de trabajo, suele carecer de suficientes testigos, cuando sólo ha sido proferida verbalmente y de ahí que el juzgador deba recoger los indicios procesales al respecto para presumirlo, conforme a la regla del inciso final del Art. 1756 del Código Civil.— Referido este su-puesto al caso en estudio, aparece que sólo el testigo C.M. a fs. 27, quien "se ¡ encontraba trabajando cuando liego don B.V. al trabajo y don M.H. le dijo que no había más trabajo para él y le desocupara la hacienda y se retirara de la casa que ocupaba en la misma hacienda". Unido este dato a la renuencia del demandado a reconocer y a cumplir sus obligaciones patronales, demostrada a través de 'las tablas del proceso —principalmente la confesión—, infiérese de todos estos indicios, graves, precisos y concordantes entre sí, la existencia del despido intempestivo". (Segunda Sala: Alfredo Mora Reyes.— Luis Antonio Arzube.— Byron Maldonado Torres.— 26 de Octubre de 1973.— Juicio: Pedro Bernardino Vera — Marcelo Haón Polo).

DESPIDO INTEMPESTIVO. Certificado de una autoridad sobre la existencia del despido. § "Si bien el certificado conferido por el Teniente Político de Conocoto, el 18 de Julio de 1972, no es medio de prueba aceptado por la ley civil, por mucho que quien lo expidió lo reconoció juratoriamente (fs. 33 y 49) del primero cuerpo), es la verdad que, en el ámbito de la ley laboral, sirve de elemento de convicción, de acuerdo con el Art. 537 del Código del Trabajo y con

él y con las declaraciones rendidas, se demuestra la existencia del despido intempestivo invocado por el actor". (Primera Sala: M.A. Aguirre Sánchez.— C. Augusto Durango.— M.E. Cadena Arteaga (Conjuez Permanente).— 28 de Febrero de 1974.— Juicio: Fausto Rodríguez Yépez — Guillermo Carrera Landázuri).

DESPIDO INTEMPESTIVO.— Despido por quien no es representante del patrono, pero que actúa por orden del verdadero representante del empleador. (Ver REPRESENTANTE PATRONAL— Despido dado por quien no es representante patronal, pero que actúa por orden del verdadero representante del empleador).

DESPIDO INTEMPESTIVO. La confesión del: demandante no puede aceptarse como prueba del despido. "El despido in-tempestivo del trabajo, base principal de la demanda, fue negado por el ex-patrono, por manera que quedó de cargo del actor, la prueba de tal hecho, según el Art. 114 del Código de Procedimiento Civil. El juramento deferido del trabajador puede considerársele, únicamente para establecer el tiempo de servicios y la remuneración percibida, pero no para probar el despido intempestivo, según el Art. 537 del Código Laboral. Tampoco puede aceptarse la confesión del mismo demandante con tal propósito". (Primera Sala: M.A. Aguirre Sánchez.— C. Augusto Durango.— Napoleón Arregui Ch.— 11 de Mayo de 1973.— Juicio: César Augusto Silva Merino — Ángel Saltos Martínez).

DESPIDO INTEMPESTIVO. La confesión del demandado es prueba del despido. "**DESPIDO INTEMPESTIVO.—** La cesación de La relación laboral entre el actor y la parte demandada aparece re-, velada primeramente por el testigo presencial A. G. E. a fs. 93, quien, al responder a la pregunta 4' del interrogatorio de fs. 41, manifiesta haber estado presente cuando fuera comunicada la orden del despido, dispuesta por L. A. B., en carta, para que la transmitan E. i. B. y F. V., este último al responder a la pregunta décima séptima, relativa al hecho en cuestión, responde "-no recuerda que si el preguntante le pidió como que le informara haber recibido orden para su despido, sin recordar a la vez

que Je haya dicho nada, pero aclara que si el absolvente hubiese tenido orden para despedirle, lo hubiere hecho por el cauce legal, recurriendo a la Insectoría del Trabajo". A simple vista, esta respuesta, ©lude a la pregunta tras su negativa al pertinente recuerdo y apreciada a la luz de la sana crítica, aparece admitido el hecho del despido'. (Segunda Sala: Luis Antonio Arzube.— Alfredo Mora Reyes. Byron Maldonado Torres.— 12 de Marzo de 1973.— Juicio: Raúl Alberto Velásquez Solórzano — Sociedad Automotriz Baca Hermanos y Cía.).

DESPIDO INTEMPESTIVO. La confesión ficta del demandado no puede aceptarse como prueba del despido. "El actor no ha justificado el hecho de haber sido intempestivamente despedido del trabajo... sin que pueda darse a la confesión ficta el valor suficiente para comprobar el despido, ya que >la referida I confesión solamente puede apreciarse de manera prudencial como semiplena prueba". (Segunda Sala: Byron 'Maído-nado Torres.— Luis Antonio Arzube.— Alfredo Mora Reyes.— 4 de Abril de 1974.— Juicio: César 'Gustavo Chichaiza — José Toaquiza Iza).

DESPIDO INTEMPESTIVO. La confesión ficta del demandado puede aceptarse como prueba del despido. "Teniendo como antecedente la validez de la confesión tácita se admite el despido del trabajador". (Segunda Sala: Luis Jaramillo Pérez.— Byron Maldonado Torres. Gonzalo Zambrano Palacios.— 18 de Diciembre de 1974.— Juicio: Miguel Ángel Torres Colón — Francisco Cortez Vargas).

DESPIDO INTEMPESTIVO. (Ver RENUNCIA).

DESPIDO INTEMPESTIVO. De no haber prueba de que la relación laboral haya terminado legalmente, se presume existir despido Intempestivo. "No hay prueba en los autos de que 'las relaciones de trabajo habidas entre las partes contendientes, hayan terminado por 'las causas previstas por la Ley, procediendo en consecuencia el reclamo sobre el pago de la predicha indemnización que debe hacerse en la forma como -lo dispone en el Art 169 del Código del Trabajo". (Cuarta Sala: David Altamirano S.— Alberto Chérrez O.—

Rigoberto Ortiz B.— 19 de Marzo de 1974.— Juicio: Ángela Rosa Mac fas — Carlos López Cedeño y otra).

DESPIDO INTEMPESTIVO. De no haber desahucio, se presume existir despido intempestivo. § "DESPIDO INTEMPESTIVO.— La falta de previo desahucio para terminar el contrato de trabajo caracteriza al despido intempestivo, cuyo agente es el patrono, según así determina el Art. 169 del Código del Trabajo". [Segunda Sala: Alfredo Mora Re-yes.— Luis Antonio Arzube.— Byron Maldonado Torres.— 26 de Setiembre de 1973.— Juicio: Santiago Astudillo — Pilladora La Libertad, de Milagro).

DESPIDO INTEMPESTIVO. De no haber desahucio se presume existir despido intempestivo. § "Aparece admitido el hecho del despido, pero aun todavía si no hay desahucio alguno, oportunamente deducido". (Segunda Sala: Luis Antonio Arzube.— Alfredo Mora Reyes.— Byron Maldonado Torres.— 12 de Marzo de 1973.— Juicio: Raúl Alberto Velásquez Solórzano — Sociedad Automotriz Baca Páez Hermanos y Cía.).

DESPIDO INTEMPESTIVO. No por la injustificación o inexistencia del desahucio, se presume existir despido in-tempestivo. "No se ha probado el des-pido intempestivo cuya indemnización se reclama en el libelo; por el contrario, los términos empleados en el juramento deferido dan a conocer que el trabajador "salió" de su trabajo. La manifestación que contiene el fallo de primera instancia de que al no haber justificación o existencia del desahucio, se presume la del despido intempestivo, es a todas luces inaceptable; como ¿o sería la contraria que dijese como no existe prueba del despido intempestivo se declara que el trabajador abandonó inmotivadamente el trabajo ...y que por lo mismo es responsable de las indemnizaciones correspondientes. No es así, tanto el despido como el abandono del trabajo, para las responsabilidades consiguientes, tienen que ser probados en juicio". (Primera Sala: Napoleón Arregui Ch.— C. Augusto Du-rango.— M.A. Aguirre Sánchez.— 31 de Julio de 1974.— Juicio: Jorge Padilla , — Manuel Oseas Valencia).

DESPIDO INTEMPESTIVO. El desahucio no surte efecto y equivale a despido in-tempestivo, si el patrono no está al día en el pago de sus obligaciones con el Seguro Social. "DESPIDO INTEMPESTIVO.— El Art. 165 del Código del Trabajo prevé la obligación del Inspector del Trabajo a efectuar la liquidación del valor que representan las bonificaciones y en este caso, el Inspector se ha abstenido de calcularla, por cuanto ha aparecido de autos que el patrono no estaba al día en sus obligaciones con el ÍESS, según razón expuesta en la copia de la respectiva diligencia, a fs. 28 y como, en efecto, dicha obligación la prevé el Decreto 1212, publicado en el Registro Oficial 137 del 10 de Octubre de 1966, según el cual el patrono no podrá hacer valer sus derechos contra el trabajador, si no estuviere al día en sus obligaciones mediante certificación de la Caja (Art. 39 del mencionado Decreto). Por 4o mismo, dicho desahucio no ha surtido efecto como tal y equivale a despido intempestivo". (Segunda Sala: Alfredo Mora Reyes.— Luis Antonio Arzube. —Byron Maldonado Torres.— 27 de Noviembre de 1973.

Juicio: Pedro Antonio Bazán Moran — Plásticos Guayaquil Sociedad Anónima).

DESPIDO INTEMPESTIVO. El Visto Bueno tiene mero valor informativo.

"El Visto Bueno otorgado por el Inspector del Trabajo tiene como fundamento la afirmación hecha por el peticionario M. S. de que la parte patronal, por intermedio de G.V. le pidió que firmara en un contrato de trabajo, con la duración de un año de plazo, que el peticionario se negó a firmarlo por haber servido por el espacio de casi diez años en el mismo establecimiento. Esta causa, como bien dice 1.a sentencia de segunda instancia, no puede fundamentar el Visto Bueno otorgado por el Inspector del Trabajo, ya que no está dentro de los casos previstos en el Art. 152 del Código del Trabajo; y como la expresada resolución está sujeta a la apreciación judicial, por lo dispuesto en ©I Art. 163, La Sala no da valor alguno al Visto Bueno en mención". (Primera Sala: M.A. Aguirre Sánchez.— C. Augusto Durango.— Napoleón Arregui Ch.— 20 de Junio de 1973.— Juicio: .Manuel de Jesús Salgado — Ora. María Angélica Carrillo).

DESPIDO INTEMPESTIVO Ilegalidad del Visto Bueno. (Ver VISTO BUENO). DESPIDO INTEMPESTIVO. No habiéndose probado el Visto

Bueno alegado por el patrono, se presume existir despido intempestivo. "Habiendo R.M. negado que no hubo despido intempestivamente a su trabajadora M.T.M., sino que más bien alcanzó del Inspector del Trabajo el Visto Bueno para dar término a las 'relaciones 'laborales existentes, estuvo en La obligación de probar tal afirmación, en acatamiento a lo dispuesto en el apartado DE 3 del Art. 114 del Código de Procedimiento Civil; y como no lo ha hecho, se acepta que existió el despido intempestivo alegado en el libelo; ya que las declaraciones de los testigos G.S. y Z.Y., sobre el punto, son inaceptables, por contrariar a la clara contestación del demandado en la audiencia de conciliación". (Primera Sala: M.A. Aguirre Sánchez.— C. \ Augusto Durango.— Napoleón Arregui Ch.— 14 de Marzo de 1974.— Juicio: ¡I Luz María Teresa Mejía — 'Manual René Mantilla).

DESPIDO INTEMPESTIVO. No habiéndose probado el abandono alegado por el patrono, se presume existir despido in-tempestivo. "El demandado, por haber negado que hubo despido y haber afirmado implícitamente que hubo abandono de parte del actor, pues éste no: se reincorporó a su trabajo inmediatamente después de vencido el tiempo del permiso, sino seis días después, tenía a su cargo la prueba de este hecho que no ha sido eficientemente comprobado, pues apenas hay al respecto la declaración de H. C. F. a fojas 16, que no se considera convincente. Por tanto, como tampoco ha cumplido el patrono con lo previsto en el inciso 19 del Art. 151 del Código del Trabajo, se da por existente el despido intempestivo". (Primera Sala: C. Augusto Durango.— T. Valdivieso Alba. Napoleón Arregui Ch.— 14 de Febrero de 1973.— Juicio: Gregorio Adán Chóez Chilán — Alejandro Calle Villafuerte).

DESPIDO INTEMPESTIVO. — No habiéndose I probado el abandono alegado por el patrono, se presume existir despido in-tempestivo. "La parte demandada se excepción sosteniendo haber habido abandono intempestivo en que la actora incurriera en el desempeño de sus labores encomendadas y para probarlo, debió presentar la diligencia respectiva de Visto Bueno que el Inspector Provincial de Pichincha hubiere concedido, bajo La causal del numeral 1º del Art.151 del Código del Trabajo. Sin esta prueba ninguna otra es admisible y como

no se puede rechazar el abandono intempestivo al 'mismo tiempo que el despido intempestivo, de suyo, queda, comprobado este último hecho". (Segunda Sala: Luis Antonio Arzube.— Alfredo Mora Reyes.— Byron Mal donado Torres.— 16 de Febrero de 1973.— Juicio: Blanca Farinango Espinosa — Laura Cabrera Carpió).

DESPIDO INTEMPESTIVO. No habiendo probado el patrono su alegación de inexistencia del despido por tratarse de un contrato de obra cierta, se presume existir despido intempestivo. "Habiendo el demandante redamado el valor del despido intempestivo, el Ing. G.Z. alegó al respecto que no existía tal despido, en razón de que el contrato de trabajo de P.S. fue por obra cierta y determinada; de ahí que, atento lo dispuesto en el Art. 114 del Código de Procedimiento Civil, tocaba al demandado probar este hecho positivo que alegaba frente a la manifestación hecha en la demanda sobre el despido intempestivo alegado; circunstancia que no asoma justificada en autos. Por el contrario el hecho cierto de haber P.S percibido el salario de cuarenta sucres diarios, de-muestra inequívocamente que no hubo contrato por obra cierta, que implica la remuneración de la totalidad de la obra —Art. 16 del Código del Trabajo—; y además la declaración de M.C. demuestra que en realidad de verdad hubo despido intempestivo". (Primera Sala: Napoleón Arregui Ch.— C. Augusto Durango.— M.A. Aguirre Sánchez.— 15 de Mayo de 1974.— Juicio: José Paucar Siñailín — Ing. Galo Zurita).

DESPIDO INTEMPESTIVO. Contrato a prueba. "DESPIDO INTEMPESTIVO. — Respecto a la cesación de las relaciones laborales, convienen las partes en la existencia de este hecho como ocurrido el 5 de Noviembre de 1971 y al efecto se aportan las siguientes pruebas: a) el carnet de afiliación al régimen del Seguro Social Obligatorio, que obra a fs. 10, en el que consta dicha fecha de salida suscrita por el patrono; b) la admisión del actor en su respuesta quinta de -la mencionada confesión.— Ahora bien, para que la parte demandada pueda ejercer el derecho concedido en el inciso fina! del Art. 14 del Código del Trabajo, la duración máxima del contrato a prueba es de noventa días, siendo conceptuado este lapso como plazo por el Art. 15 del citado Código.— Así

es que si la terminación hubiere ocurrido dentro de los noventa días de plazo de prueba, el derecho del patrono se amparaba en la disposición del Art. 15 en referencia, pero transcurrido uno o dos días de dicho I plazo la terminación que ha ordenado el patrono, deviene en despido intempestivo y como tal se lo valora, habida consideración de que desde el 6 de Agosto de 1971 hasta el 5 de Noviembre de 1971 decurrieron noventa y dos días. (Segunda Sala: Alfredo Mora Reyes.— Luis Antonio Arzube.— Byron Maldonado Torres.— 13 de Junio de 1973.— Juicio: Jimy Rendán Campos — Fabio Mejía y otro),

DESPIDO INTEMPESTIVO. No habiendo probado el patrono su alegación de inexistencia del despido por tratarse de un contrato a prueba, se presume existir despido intempestivo. "DESPIDO INTEMPESTIVO.— En la contestación de la demanda el patrono niega que hubiera habido despido intempestivo, manifestando que se ha tratado de un contrato a prueba, que ha resuelto dar por terminado de acuerdo con el Art. 15 del Código del Trabajo.— Sin embargo, no ha comprobado que se hubiera realizado un contrato de prueba, ya que según lo dispuesto en el Art. 18 del mismo Cuerpo de Leyes, el referido contrato debió realizarse por escrito, lo que no se ha justificado, pues ni siquiera se ha rendido otras pruebas al respecto; y por consiguiente se deduce que hubo tal despido intempestivo, pues tampoco se ha probado que haya habido desahucio". (Segunda Sala: Alfredo Mora Reyes.— Luis Antonio Arzube. Byron Maldonado Torres.— 12 de Junio de 1973.— Juicio: Nerys Rodríguez — Ing. Oscar Izurieta).

DESPIDO INTEMPESTIVO. Si no hay constancia de que se reintegró al trabajador, luego de la suspensión, existe despido intempestivo. "El Gerente de la Empresa en su confesión, admite "que se dio instrucciones para que se suspenda temporalmente al trabajador" y que no recuerda haber instruido para que se solicite al Inspector del Trabajo, el desahucio para despedir a G.A.S. (contestaciones 2da. y 3ra. de fojas 14). De lo que se concluye que, efectivamente la trabajadora fue despedida intempestivamente, ya que tampoco hay constancia procesal de que se le haya reintegrado a sus labores, luego de "la suspensión temporal". (Primera Sala: M.A. Aguirre Sánchez.— C. Augusto Durango.— Napoleón Arregui Ch.— 27 de Agosto de 1973— Juicio:

Gloria Ayala Soria — "Frigoríficos Ecuatorianos S.A.", de Santo Domingo de los Colorados).

DESPIDO INTEMPESTIVO. De no haber prueba del cumplimiento de lo preceptuado en el Art. 173 del Código del Trabajo, existe despido Intempestivo. § "No habiendo en autos constancia de haber dado el patrono cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 154 (hoy 173) del Código del Trabajo, la separación de la actora, para efecto de indemnizaciones, equivale a despido intempestivo". (Primera Sala: M.A. Aguirre Sánchez.— C. Augusto Durango.— Napoleón Arregui Ch.— 12 de Abril 1973.— Juicio: Rosa Troya — Héctor Noboa).

DESPIDO INTEMPESTIVO. La falta de aviso al trabajador, con un mes de anticipación a la venta de un carro destinado a transporte, lleva a concluir la existencia del despido intempestivo. "DESPIDO INTEMPESTIVO.— La prueba sobre el hecho del despido Intempestivo con el que el patrono termina la relación laboral, cuando la orden con que se exterioriza es verbal, sólo puede inferirla el juzgador mediante presunción, construida a base de indicios graves, precisos y concordantes y de las tablas del proceso, aparece la confesión del demandado, a fs. 24 y 25 —apreciada conforme a las reglas de la sana crítica (Art. 126 del Código de Procedimiento Civil)—en cuya respuesta quinta, admite éste haber vendido el carro y como la venta en mención traía consigo la liquidación del negocio del transporte a que se dedicaba el patrono, era obligación suya el aviso al trabajador, con un mes de anticipación (Art. 173 ibídem), y al no haberlo evacuado ante el Inspector del Trabajo, se infiere el despido intempestivo". (Segunda Sala: Alfredo Mora Reyes.— Luis Antonio Arzube.— Byron Maldonado Torres.— 30 de Octubre de 1973.— Juicio: Víctor Gustavo Bótanos Lara — Guillermo Utreras Medina).

DESPIDO INTEMPESTIVO. Privación de la libertad al trabajador. "De las contestaciones dadas por el demandado a las posiciones 11, 14 y 15, se deduce que hubo despido intempestivo, pues acepta tácitamente que terminaron por su voluntad las relaciones de trabajo con O. M., y esto se halla corroborado además por datos procesales que revelan que el actor se vio envuelto en una denuncia de

carácter penal hecha por una empleada del doctor T.V., denuncia que determinó su detención preventiva, pero sin ninguna consecuencia de criminosa culpabilidad para él, y un abandono del empleo. Por tanto, debe el patrono las indemnizaciones por despido y las bonificaciones que trata el Art. 169 del Código Laboral". (Primera Sala: C. Augusto Durango.— T. Valdivieso Alba.— Napoleón Arregui Ch.— 22 de Enero de 1973.— Juicio: Carlos Olmedo Monteros — P. Luis Tapia Viten).

DESPIDO INTEMPESTIVO. Privación de la libertad al trabajador. "El 19 de Enero de 1973, su patrono P.F.R., Gerente de Petrolera Esmeraldas S.A. — PESA—, mediante denuncia a la Oficina de Investigación Criminal le privó la libertad, y habiendo presentado F. la correspondiente denuncia legal con fecha 22 de Enero de 1973 y en la que solicita "se investigue a los empleados V.G., S.M. y B.6. En relación con la falta, desde hace mucho tiempo, de combustible (diesel olí) de mi cisterna San Mateo anclada en el río de este Puerto para los clientes que con-sumen este combustible", instrumento constante de fs. 29. El hecho de la prisión de M.T., se ratifica con la absolución rendida por el demandado F. dentro del juicio de trabajo que le sigue V. M.'G.V. y que como consecuencia no pudo continuar laborando, y que no se le ha reintegrado a sus labores de ayudante de despacho de combustible porque a-duce ha terminado el 'negocio de 'la cisterna "San Mateo" ... Aparece así que el patrono, cambió la situación laboral del trabajador al solicitar su prisión e investigación, sin consentimiento de éste, ni solicitar el Visto Bueno del Inspector del Trabajo para la terminación re la relación 'laboral, por lo cual hay que considerar que existe despido intempestivo". (Segunda Sala: Luis Jaramillo Pérez.— Byron Maldonado Torres.— Gonzalo Zambrano Palacios.— 11 de Diciembre de 1974.— Juicio: Segundo Micolta Tenorio — Petrolera Esmeraldas S.A.).

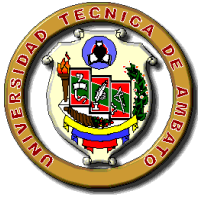
DESPIDO INTEMPESTIVO. Denuncia contra el trabajador por haber incurrido en apropiación indebida de bienes de la empresa. "EL **DESPIDO INTEMPESTIVO.**— El hecho del despido intempestivo con el que la parte patronal termina la relación 'laboral con su trabajador no suele exhibir, a menudo, evidencias incontestables o evidencias instrumentales sobre su

comisión. Empero, los diferentes indicios recogidos en el presente caso, permiten hilvanarlos y deducir las consecuencias pertinentes. En el presente caso, se observa primeramente la negativa del demandado, contenida en su escrito de fs. 11, extemporánea eso sí, mediante la cual afirma: "que el actor fue sorprendido cometiendo infracciones graves en dicho trabajo (en el Comisariato) habiendo sufrido dicho negocio, como consecuencia del comportamiento del señor G. pérdidas que sobrepasaron los S,< 200.000". "Una vez descubierto el de-Jito, prosigue la exposición del mencionado escrito, el señor G. ofrecí arreglar de inmediato, es decir, cubrir el faltante, pero como no lo hiciera, lo procedió a denunciar el delito como oído y determinado por nuestras leyes penales como "apropiación indebida", ante el Juzgado Quinto del Crimen. Una vez denunciado éste, el señor G. procedió a abandonar su trabajo voluntariamente, por el temor de ser 'Sancionado, dándose a la fuga y cual la sorpresa qua hoy se presenta ante su despacho y propone tamaña demanda de trabajo, aduciendo falsamente haber sido despedido intempestivamente". En efecto, consta a fs. 26 al 29, copia certificada de la denuncia del demandado D.H., puesta ante el Juez Quinto del crimen del Guayas en contra de G.G.C. copia del auto cabeza de proceso, así como del auto de sobreseimiento provisional en favor de dicho encausado y de la apelación del -acusador particular, Bajo la acción de estos antecedentes, vale conceder mérito probatorio a la confesión ficta de D.H. así declarada por providencia que consta a fs. 40 vuelta, en lo tocante al despido intempestivo, en especial, a la pregunta novena del cuestionario de fs. 37 y 38 de los autos. Añadidas a estos datos, la declaración de I.R., a fs. 8, Quien asevera haber presenciado el despido intempestivo, se infiere concomitantemente la existencia de este hecho y así se lo declara". (Segunda Sala: Alfredo Mora Reyes. — Luis Antonio Arzube.— Byron Maldonado Torres.— 17 de Julio de 1973.— DE Juicio: Guido Guerra Castillo — Compañía Unión de Bananeros Ecuatorianos S.A.).

DESPIDO ÍNTEMPESTIVO. Si el trabajador es privado de la entrada al local donde presta sus servicios, existe despido intempestivo. "Con las testimoniales rendidas por el Ledo. L.S. y C.A.V. se llegó a establecer la existencia del despido puesto que se le privó al trabajador de la entrada al lugar donde prestaba sus servicios, por orden del Jefe del Personal del Casino. Además

de estas deposiciones, en la contestación a la demanda el Coronel. J.G. reconoce, por un lado, que el actor estuvo gozando del permiso que hubo solicitado, permiso que se entiende relativo a la asistencia del trabajo; y, por otro, afirma aun el Jefe del Personal "tiene expresas instrucciones de impedir ©1 ingreso de trabajadores que no estén de turno o estén con licencia", que dejaba aclarado esto para el caso de que ©1 trabajador intente indemnizaciones por haber el Jefe del Personal impedido que ingrese al local Como no se ha demostrad que A.G. estuvo en ese entonces gozando de1 permiso ni fuera de su turno el momento relatado por los testigos que anteriormente se mencionaron, el despido reclamado está debidamente justificado". (Primera Sala: C. Augusto Durango.— T. Valdivieso Alba.— Napoleón Arregui Ch.— 6 de Febrero de 1973.— Juicio: Jaime Federico Alvarez Guerrero — !. Jorge Gortaire].

ANEXO N. 9



ENCUESTA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Encuesta No.....

Fecha:

Cargo que desempeña:

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

Conociendo que la justicia y la equidad son bases del desarrollo de las instituciones públicas y privadas, pienso que el Derecho Laboral es de gran importancia para la sociedad; razón por la cual solicito su gentil aporte contestando las siguientes preguntas.

GUIA DE ENCUESTA.

1.- ¿Cree usted que con la terminación unilateral del contrato individual de trabajo se vulneran los derechos del trabajador?

SI

NO

2.- ¿En su judicatura son frecuentes las demandas por despido intempestivo?

SI

NO

3.- ¿Cree usted que la terminación unilateral del contrato individual de trabajo es un causal del desempleo?

SI

NO

4.- ¿Considera usted necesario reformar el Código del trabajo en lo que a las indemnizaciones por despido intempestivo se refiere?

SI

NO

5.- ¿De las demandas de despido intempestivo todas llegan a sentencia o se solucionan antes de ella?

SI

NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N. 10

GLOSARIO

CONTRADICCIÓN.- La incompatibilidad de dos proposiciones, de las cual es una afirma lo que la otra niega, no pudiendo por tanto ser a un mismo tiempo verdaderas.

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

DAÑO: Detrimento, deterioro, perjuicio o lesión que se causa a personas o bienes. El daño puede ser originado por acción o por omisión. Desde el punto de vista de su autor puede presentarse como doloso, culposo o por causa fortuita. Es requisito de configuración del ilícito civil pudiendo, según el grado de imputabilidad del agente productor del daño, generar la obligación de reparación del perjuicio. Para la configuración del ilícito desde el punto de vista penal, el daño puede no existir, siendo condenables los delitos aun en grado de tentativa. El daño como delito penal requiere, en la mayoría de las legislaciones, que su autor cause un mal voluntariamente sobre bienes de propiedad ajena, siempre y cuando el acto no configure otro delito de mayor gravedad.

DERECHO COMPARADO: Ciencia que se ocupa del análisis de los ordenamientos jurídicos de dos o más Naciones o países, dilucidando sus semejanzas y sus diferencias.

DESPIDO: Decisión del empresario por lo que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado.

EMPLEADOR: Persona que emplea obreros; Patrono

ENCUESTA.- averiguación, indagación. Reunión de -opiniones recogidas por medio de un cuestionario para aclarar un asunto.

ENTREVISTA.- encuentro concertado entre varias personas para tratar de un asunto.

FACTO: El hecho en sí.

HECHO ANTIJURÍDICO: Conducta voluntaria o involuntaria del hombre que produce efectos contrarios a la ley o a los derechos de terceros. En materia penal es la conducta que encuadra en el tipo de una ley penal, aunque esté ausente el factor culpabilidad.

HIPÓTESIS.- suposición de una cosa posible, de la que se saca una consecuencia.

INAPLICABLE: La falta de aplicación de las leyes viene muchas veces ligada a la falta de vigencia o carencia de adaptación respecto de tales actos. En materia penal, ante la inaplicabilidad de las leyes, debe absolverse; en cambio en materia civil, se debe recurrir a las normas supletorias.

Indemnizar: Resarcir de un daño o perjuicio

JORNADA DE TRABAJO: Carga horaria máxima de trabajo establecida por las leyes, bien sea dentro de las veinticuatro horas del día o calculándolo por semana. Se suele establecer como regla general ocho horas diarias como máximo, y que repartidas semanalmente, no deben exceder de las cuarenta y ocho horas semanales. Algunas legislaciones establecen este límite en cuarenta horas y lo limitan aún más en trabajos o zonas insalubres o lo extienden en trabajos intermitentes. De igual modo se establece que los días laborales son seis y en algunas legislaciones cinco a la semana.

JUICIO.- Contienda legal sometida a la resolución de los jueces.

JURISDICCIÓN LABORAL: Aquella que entiende y resuelve los juicios o pleitos derivados de la inobservancia o conflictos de derecho entre los empresarios o empleadores y los trabajadores.

MAGISTRADO: Entre los romanos era la persona revestida de la autoridad pública con mando y jurisdicción, cuasi magister suae jurisdictionis, jefe de una jurisdicción ordinaria, como los cónsules, tribunos, ediles, cuestores, pretores, etc.

NULIDAD: Esta voz designa a un mismo tiempo el estado de un acto que se considera como no sucedido, y el vicio que impide a este acto el producir su efecto. Hay nulidad absoluta y nulidad relativa; nulidad absoluta es la que proviene de una ley, sea civil o criminal, cuyo principal motivo es el interés público; y nulidad relativa es la que no interesa sino a ciertas personas.

MÉTODO.- modo de hacer o manera de decir según un orden conveniente para la claridad y comprensión de lo que se exponga o para la eficacia o sencillez de lo que se realice.

MODALIDAD.- relativo a los modos de una subsistencia. Modo de ser de una persona o cosa.

RESOLUCIÓN,- Fallo o providencia expedida por autoridad judicial o Gubernamental.

SALARIO: El estipendio que se paga por un servicio o contrato de trabajo.

SALARIO MÍNIMO: Aquel que suelen fijar las legislaciones y que marca el límite por debajo del cual un obrero no puede solventar los gastos y cubrir las necesidades básicas de su grupo Familiar El salario mínimo debe poder obtener ciertas variaciones desarrolladas en los conceptos siguientes, en pro de

que si el costo de vida aumenta o disminuye, el salario mínimo debe hacerlo proporcionalmente.

SENTENCIA.- la decisión legítima del juez sobre la causa controvertida, traída a su juzgamiento.

TRABAJO: Obra resultado de la actividad humana; ocupación retribuida

VARIABLE.- que puede variar. Inestable, inconstante.