



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

---

**“EL DESPIDO INTEMPESTIVO ARBITRARIO VULNERA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES ESTUDIO REALIZADO EN LA INSPECTORIA DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL PERIODO ENERO MARZO DEL 2011”**

---

Trabajo de Graduación previo a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

**AUTOR:**

Pablo Alejandro Ortega Poquiza

**TUTOR:**

Dr. Luis Villalva Soria.

Ambato – Ecuador

2012

**TEMA:**

---

**“EL DESPIDO INTEMPESTIVO ARBITRARIO VULNERA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES ESTUDIO REALIZADO EN LA INSPECTORIA DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL PERIODO ENERO MARZO DEL 2011”**

---

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de Tutor del Trabajo de investigación sobre “El Despido Intempestivo Arbitrario Vulnera Los Derechos Constitucionales De Los Trabajadores Estudio Realizado En La Inspectoría del Trabajo De Tungurahua En El Periodo Enero Marzo Del 2011” del Sr. Pablo Alejandro Ortega Poaquiza, egresado de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Concejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 20 de Marzo de 2012

.....  
Dr. Luis Villalva Soria

TUTOR

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el trabajo de Investigación sobre el tema “El Despido Intempestivo Arbitrario Vulnera Los Derechos Constitucionales De Los Trabajadores Estudio Realizado En La Inspectoria Del Trabajo De Tungurahua En El Periodo Enero Marzo Del 2011, de conformidad con el Reglamento de Graduación, para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato.....

Para constancia firman:

.....  
Presidente

.....  
Miembro

.....  
Miembro

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos y respetando las normas éticas y morales en el presente trabajo de grado : “El Despido Intempestivo Arbitrario Vulnera Los Derechos Constitucionales de Los Trabajadores Estudio Realizado En La Inspectoría del Trabajo de Tungurahua En el Periodo enero marzo del 2011”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 20 de Marzo de 2012.

El Autor

.....  
Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimonial de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de la misma, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 20 de Marzo de 2012.

## **EL AUTOR**

.....  
Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico a mi madre amada Graciela Fanny, mujer que enseñó a mí ser el luchar por lo que quería, y a nunca aceptar como verdades absolutas lo que los demás piensen o crean de mí.

Extraño su presencia y fortaleza, y como no hacerlo si cada aliento que emana mi ser se lo debo a ella, mi existencia misma estará por siempre subyugada a su ser.

Pablo Alejandro

## **AGRADECIMIENTO ESPECIAL**

A la Universidad Técnica de Ambato, y a sus distinguidos catedráticos.

Quienes a pulso y constancia, supieron entregar lo mejor de sí en las cotidianas e intensas clases impartidas a lo largo de estos años de vida estudiantil.

A mis compañeros y amigos, con los cuales se disfrutó la vida estudiantil.

Pablo Alejandro



## ÍNDICE GENERAL

<b>PRELIMINARES</b>	<b>Pág</b>
Portada.....	i
Tema.....	ii
Aprobación del Tutor.....	iii
Aprobación del Tribunal de Grado.....	iv
Autoría.....	v
Derechos de Autor.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento Especial.....	viii
Índice General.....	ix
Índice de Cuadros.....	xiii
Índice de Gráficos.....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xv
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Análisis Crítico.....	13
Prognosis.....	14
Formulación del problema.....	17
Interrogantes de la investigación.....	17
Delimitación del Campo de investigación.....	17
Justificación.....	18
Objetivos.....	18

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	20
Fundamentaciones.....	20
Filosófica.....	21
Epistemológica.....	22
Axiológica.....	23
Sociológica.....	24
Ontológica.....	24
Legal.....	25
El Despido Intempestivo.....	29
Constitución de la República del Ecuador.....	32
Organización Internacional del Trabajo OIT.....	33
Arbitrariedad.....	35
Historia del Despido en el Ecuador.....	36
Antecedentes del Contrato de Trabajo.....	38
Evolución.....	39
Despido y Abandono Intempestivo del Trabajo.....	41
Origen y posibles causas del Desempleo.....	42
Salida del Desempleo.....	43
Indemnización por Despido.....	43
Política Fiscal.....	45
Situación Mundial del Desempleo.....	46
Inspectoría del Trabajo.....	48
Juzgado de Trabajo.....	49
Corte Provincial y Nacional de Justicia.....	50
Liquidaciones Laborales.....	52
Origen de los derechos de los trabajadores.....	54
Derechos laborales de mujeres y menores de edad.....	56
Protección Jurídica de la mujer en el Ecuador.....	60
Situación actual de los trabajadores en el Ecuador.....	64
Derechos de protección y tutela al trabajo de los trabajadores.....	65
Trámite de controversias Laborales.....	66
Tratados y Convenios Internacionales.....	66

Hipótesis.....	67
Señalamiento de variables.....	67

**CAPÍTULO III  
METODOLOGÍA**

Modalidades básicas de la investigación.....	68
Tipos de investigación.....	69
Asociación de variables.....	69
Población y Muestra.....	69
Técnicas e Instrumentos.....	73
Plan de Recolección de Información.....	74
Plan de Procesamiento de Información.....	76

**CAPÍTULO IV  
ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Análisis de los Resultados.....	77
Análisis e interpretación de datos de Inspectores.....	78
Análisis e interpretación de resultados de los Abogados.....	88
Verificación de Hipótesis.....	98

**CAPÍTULO V  
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones.....	103
Recomendaciones.....	104

**CAPÍTULO VI  
PROPUESTA**

Datos Informativos.....	105
Antecedentes de la Propuesta.....	106
Justificación.....	106
Objetivos.....	107
Análisis de Factibilidad.....	107
Fundamentación Teórica.....	108

Ley reformativa a los numerales del Art.174 y Artículo innumerado posterior al Art. 188 del Código del Trabajo.....	109
Administración.....	114
Bibliografía.....	116
Anexo.....	118
Glosario.....	123

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
<b>CUADRO No 1</b> Operacionalización de Variable Independiente.....	71
<b>CUADRO No 2</b> Operacionalización de Variable Dependiente.....	72
<b>CUADRO No. 3</b> Plan para la recolección de información.....	75
<b>CUADRO No. 4</b> Pregunta N° 1 a los Inspectores del Trabajo.....	78
<b>CUADRO No. 5</b> Pregunta N° 2 a los Inspectores del Trabajo.....	79
<b>CUADRO No. 6</b> Pregunta N° 3 a los Inspectores del Trabajo.....	80
<b>CUADRO No. 7</b> Pregunta N° 4 a los Inspectores del Trabajo.....	81
<b>CUADRO No. 8</b> Pregunta N° 5 a los Inspectores del Trabajo.....	82
<b>CUADRO No. 9</b> Pregunta N° 6 a los Inspectores del Trabajo.....	83
<b>CUADRO No. 10</b> Pregunta N° 7 a los Inspectores del Trabajo.....	84
<b>CUADRO No. 11</b> Pregunta N° 8 a los Inspectores del Trabajo.....	85
<b>CUADRO No. 12</b> Pregunta N° 9 a los Inspectores del Trabajo.....	86
<b>CUADRO No. 13</b> Pregunta N° 10 a los Inspectores del Trabajo.....	87
<b>CUADRO No. 14</b> Pregunta N° 1 a los Abogados en libre ejercicio.....	88
<b>CUADRO No. 15</b> Pregunta N° 2 a los Abogados en libre ejercicio.....	89
<b>CUADRO No. 16</b> Pregunta N° 3 a los Abogados en libre ejercicio.....	90
<b>CUADRO No. 17</b> Pregunta N° 4 a los Abogados en libre ejercicio.....	91
<b>CUADRO No. 18</b> Pregunta N° 5 a los Abogados en libre ejercicio.....	92
<b>CUADRO No. 19</b> Pregunta N° 6 a los Abogados en libre ejercicio.....	93
<b>CUADRO No. 20</b> Pregunta N° 7 a los Abogados en libre ejercicio.....	94
<b>CUADRO No. 21</b> Pregunta N° 8 a los Abogados en libre ejercicio.....	95
<b>CUADRO No. 22</b> Pregunta N° 9 a los Abogados en libre ejercicio.....	96
<b>CUADRO No. 23</b> Pregunta N° 10 a los Abogados en libre ejercicio.....	97
<b>CUADRO No 24</b> Verificación de la Hipótesis.....	99
<b>CUADRO No 25</b> Determinación del Cálculo de la Variable.....	100
<b>CUADRO No 26</b> Grados de Libertad.....	101
<b>CUADRO No 27</b> Modelo Operativo de la Propuesta.....	112
<b>CUADRO No 28</b> Agenda Metodológica.....	113
<b>CUADRO No. 29</b> Cronograma.....	115

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>GRÁFICO No 1</b> Árbol de problemas.....	12
<b>GRÁFICO No 2</b> Categorías Fundamentales.....	26
<b>GRÁFICO No. 3</b> Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	27
<b>GRÁFICO No. 4</b> Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	28
<b>GRÁFICO No. 5</b> Pregunta N° 1 a los Inspectores del Trabajo.....	78
<b>GRÁFICO No. 6</b> Pregunta N° 2 a los Inspectores del Trabajo.....	79
<b>GRÁFICO No. 7</b> Pregunta N° 3 a los Inspectores del Trabajo.....	80
<b>GRÁFICO No. 8</b> Pregunta N° 4 a los Inspectores del Trabajo.....	81
<b>GRÁFICO No. 9</b> Pregunta N° 5 a los Inspectores del Trabajo.....	82
<b>GRÁFICO No. 10</b> Pregunta N° 6 a los Inspectores del Trabajo.....	83
<b>GRÁFICO No. 11</b> Pregunta N° 7 a los Inspectores del Trabajo.....	84
<b>GRÁFICO No. 12</b> Pregunta N° 8 a los Inspectores del Trabajo.....	85
<b>GRÁFICO No. 13</b> Pregunta N° 9 a los Inspectores del Trabajo.....	86
<b>GRÁFICO No. 14</b> Pregunta N° 10 a los Inspectores del Trabajo.....	87
<b>GRÁFICO No.15</b> Pregunta N° 1 a los Abogados en libre ejercicio.....	88
<b>GRÁFICO No. 16</b> Pregunta N° 2 a los Abogados en libre ejercicio.....	89
<b>GRÁFICO No. 17</b> Pregunta N° 3 a los Abogados en libre ejercicio.....	90
<b>GRÁFICO No. 18</b> Pregunta N° 4 a los Abogados en libre ejercicio.....	91
<b>GRÁFICO No. 19</b> Pregunta N° 5 a los Abogados en libre ejercicio.....	92
<b>GRÁFICO No. 20</b> Pregunta N° 6 a los Abogados en libre ejercicio.....	93
<b>GRÁFICO No. 21</b> Pregunta N° 7 a los Abogados en libre ejercicio.....	94
<b>GRÁFICO No. 22</b> Pregunta N° 8 a los Abogados en libre ejercicio.....	95
<b>GRÁFICO No. 23</b> Pregunta N° 9 a los Abogados en libre ejercicio.....	96
<b>GRÁFICO No. 24</b> Pregunta N° 10 a los Abogados en libre ejercicio.....	97
<b>GRÁFICO No. 25</b> Campana de Gauss.....	102

## **Resumen Ejecutivo.**

El presente trabajo se desarrolló sobre el siguiente problema “El Despido Intempestivo Arbitrario Vulnera Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores estudio realizado en la Inspectoría del Trabajo de Tungurahua en el periodo Enero Marzo del 2011”

Al investiga y desarrollar el Marco Teórico la investigación fue tornándose compleja, sin embargo sirvió para ir buscando la información que en verdad era de utilidad a la problemática planteada. Razón por la cual la investigación se hizo más intensa hasta obtener material de relevante importancia.

Otro aspecto crucial fue el momento en el que se llevó a cabo las encuestas las mismas que al ser desarrolladas, analizadas y respectivamente tabuladas se obtuvo resultados que sirvieron para fundamentar las respectivas conclusiones y recomendaciones que se exponen más adelante.

Si partimos de las palabras de Elbert Hubbard (1856-1915) Ensayista estadounidense “Una máquina puede hacer el trabajo de 50 hombres corrientes. Pero no existe ninguna máquina que pueda hacer el trabajo de un hombre extraordinario.” Es importante dar la importancia a la mano de obra y es mejor no arriesgarse a perder el talento humano.

Se cuidó minuciosamente la Bibliografía para que la misma guarde relación con los aspectos tomados en consideración, en materia laboral. El análisis de los datos se llevó a cabo con la seriedad que el caso amerita, pudiendo hacer posible conclusiones adecuadas y certeras a la realidad actual.

## **Introducción.**

El presente trabajo investigativo tiene como objeto dar una visión clara sobre la importancia de la estabilidad laboral y la trascendencia internacional que tiene el DESPIDO INTEMPESTIVO ARBITRARIO.

Es una problemática de interés actual y cotidiano razón por la cual influye en el diario vivir de las personas. Sin embargo a más de ello al hablarse de despido, se está tocando conflictos que en primera instancia se ven manifiestos en el hogar, llegando en la mayoría de los casos a rupturas familiares, no sin antes pasar por la depresión de quienes han sido objeto de despedido sin causa justa.

Razón por la cual se pone en consideración de los lectores, el presente Trabajo de Graduación estructurado de la siguiente manera:

En la primera parte encontramos el Capítulo I denominado “El Problema” donde se desarrolló la problemática de estudio a fin de plantear, delimitar y justificar un problema social que involucra a nuestra norma laboral, de la misma forma se encuentran los objetivos fundamentales de la investigación.

Dentro de Capítulo II llamado “Marco Teórico” encontramos fundamentos científicos, antecedentes, conceptos, definiciones del trabajo y del desempleo a nivel nacional e internacional. A más de un análisis breve con la legislación ecuatoriana.

En el Capítulo III denominado “Metodología de la Investigación” encontramos diferentes métodos, técnicas e instrumentos que fueron utilizados para realizar el presente estudio, cumpliéndose así el plan de recolección de la información que se encuentra plasmado en el presente Trabajo de Graduación.

Dentro del llamado Capítulo IV del “Análisis e Interpretación de Datos”, tenemos los datos obtenidos en las encuestas los cuales al ser debidamente los llevó a cabo con objetividad, procurando ante todo la realidad obtenida.



En el Capítulo V llamado “Conclusiones y Recomendaciones”, una vez que los datos hayan sido analizados se podrá emitir las respectivas conclusiones y recomendaciones, que se ajustaran a la realidad que se pudo evidenciar y palpar durante la realización de las encuestas respectivas.

Finalmente tenemos en Capítulo VI, denominado “Propuesta”, en esta parte del trabajo en función de los datos obtenidos se llegará a plantear la propuesta que haga viable la solución del problema. Resultado obtenido después de haber realizado un trabajo meticuloso y prolijo en cuanto al análisis respectivo de los datos estudiados y tabulados.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA.**

#### **Planteamiento del problema.**

##### *Contextualización*

#### **Macro**

El Derecho del Trabajo como tal no es muy antiguo pero el trabajo en sí data desde que el hombre ocupa el mundo, pues si se toma en cuenta que incluso se habla hasta del trabajo en la Biblia específicamente en el libro del Génesis, pero se trata al trabajo como un mecanismo de castigo y no era por lo tanto una norma jurídica, sino mas bien fué como una manera de disciplinar a los primeros padres por desobediencias a Dios. Sin embargo aquello dió origen a la dialéctica del trabajo y por ende a la actividad laboral.

Ciertamente en ese entonces no se conocía lo que significaba un pacto entre trabajador y empleador; puesto que en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que tenemos actualmente, el hombre se dedicaba a subsistir de la manera que fuere posible, es decir tomando lo que podía del entorno que lo rodeaba.

El ser humano no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza. Pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo, de su producción el excedente para intercambiarlo por otro he aquí el origen del trueque, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus necesidades básicas o esenciales, como el comer o vestir. El hombre comenzó a notar lo

relevante de esta actividad y de lo que podía conseguir con el fruto de su esfuerzo, podía satisfacer sus necesidades básicas y a más de ello podían optimizar su mano de obra y lograr una utilidad.

El Derecho Laboral como tal ha ido tomando forma gracias a la lucha permanente e incansable de todos aquellos trabajadores, que en su arduo peregrinar han edificado una sociedad productiva. Sin embargo hay por lo menos 34 millones de desempleados en los países más ricos del mundo y en lo que se refiere a América Latina, el desempleo continúa aumentando. Si bien no se poseen datos sobre el desempleo directo en África y en muchas partes de Asia, no cabe duda que el problema del subempleo masivo y de la pauperización sigue agravándose en las regiones de bajos ingresos.

Los resultados finales que se manifiestan en el mercado de trabajo, en términos de diferentes atributos de las ocupaciones, son el producto de una red compleja de interacciones entre numerosas variables económicas.

Para simplificar su interpretación, es conveniente concentrarse en cuatro factores cuyo comportamiento regula en forma inmediata el número y la calidad de los empleos. Estos factores pueden agruparse, por un lado, desde la perspectiva de la disponibilidad de mano de obra, y por el otro, en términos de los puestos de trabajo que generan.

En lo que hace a lo primero, el elemento determinante de base es el crecimiento de la población, ya sea de origen vegetativo o migratorio, y aparece involucrada una cierta lógica demográfica interna, es bien conocido que las economías que presentan una elevada tasa de crecimiento poblacional, están sometidas a una presión mayor en lo que hace a la aspiración de asegurar un empleo productivo a sus miembros activos. De todos modos, sólo una parte de la población está en condiciones de trabajar y se manifiesta dispuesta a hacerlo: la población económicamente activa. Se trata de un segundo factor, de naturaleza socio demográfico, influido por pautas culturales así como por las propias condiciones y oportunidades laborales que brinda la situación económica general.

Atendiendo a la heterogeneidad del comportamiento de distintos grupos de edad y sexo de la población, resulta conveniente medir la participación económica en términos de los grupos mencionados. Una solución simple consiste en distinguir cuatro grupos:

- jóvenes de ambos sexos entre 15 y 24 años;
- hombres entre 25 y 59 años;
- mujeres entre 25 y 59 años; y
- mayores de 60 años, de ambos sexos.

Se han identificado en el nivel mundial patrones históricos relativamente regulares en las tasas de actividad de los cuatro grupos indicados. En el caso de los jóvenes, la tendencia de la participación económica estable, o bien decreciente atendiendo a una mayor retención en el sistema educativo. Los hombres en edad central entre 25 y 59 años, presentan una tasa de actividad mayor que la de los otros grupos y tiende a mostrar una mayor estabilidad, o sea variaciones pequeñas y no sistemáticas.

En el caso de las mujeres en el mismo período, presentan contemporáneamente la conocida tendencia de elevación secular pero, como ello ocurre a partir de niveles iniciales bajos, se abre un amplio margen de alternativas con respecto a la velocidad de esa elevación.

Ello está influido por factores culturales medianamente autónomos pero es muy sensible además al propio dinamismo de las oportunidades de empleo, o si se prefiere, a la necesidad objetiva de incrementar su disponibilidad de mano de obra que puede enfrentar la sociedad. Las personas mayores, por último, tienden a presentar una tasa de actividad muy baja en tanto se haya alcanzado un desarrollo adecuado de los sistemas previsionales o de retiro.

En cuanto a la generación de puestos de trabajo, un primer factor determinante es la evolución histórica del nivel del producto interno, el que está a su vez directamente asociado con el ritmo de formación de capital. Sin duda una

tasa elevada y sostenida de crecimiento del producto constituye la condición necesaria fundamental para asegurar un ritmo de generación de nuevos puestos de trabajo que sean compatibles con la disponibilidad creciente de mano de obra.

Podemos afirmar que la evolución en el tiempo del volumen de la población, de su grado de predisposición a participar en el sistema productivo, del nivel de actividad al que opera este último y de las condiciones de productividad vigentes, constituyen los cuatro factores inmediatamente determinantes de un conjunto de resultados que se expresan en una cantidad y calidad de empleo de la mano de obra.

El conjunto de estos cuatro factores no hace más que desplegar los términos en que se presentan las condiciones estructurales de funcionamiento del mercado de trabajo. La interacción entre ellos se resuelve y expresa en resultados concretos.

Para la clase obrera no todo ha sido fácil, para conquistar sus derechos a un horario y a una remuneración justa fue necesario forjar la historia con sudor y sangre, razón por la cual el mundo a visto con horror como han acontecido hechos de relevante importancia. Tenemos así que el 8 de Marzo de 1908 se instituyó el "DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER OBRERA" para conmemorar su sacrificio en favor de la igualdad de sus derechos laborales

No existe un detalle en la historia que nos muestre de manera taxativa cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código de Hamurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador. La Organización Internacional del Trabajo se inició en 1890 y se organizó definitivamente en 1919 con Estatutos y vida Jurídica en Ginebra Suiza, en la llamada Declaración de Filadelfia el 19 de mayo de 1944 donde se definieron los actuales objetivos del organismo, que representó una importante etapa en la afirmación de los principio de Justicia Social.

Con filiales en más de 150 Países en los cinco Continentes; desde 1948 la Organización de las Naciones Unidas "O. N. U." respeta los Derechos Sindicales de los Trabajadores. El Ecuador como miembro, en su Constitución tiene incorporado el derecho de los Trabajadores a formar Asociaciones Sindicales, el Art. 33 de la Constitución vigente de la República del Ecuador del 20 de Octubre del 2008 establece "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...".

Lo cual guarda relación consubstancial con la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Ser Humano aprobada en la Conferencia Panamericana en Bogotá el 2 de Mayo de 1946 que manifiesta "Art. 29.- El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico a tono con la realidad de los trabajadores y el hecho de tener una vida decorosa, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar".

De ahí que la Inspectoría de Trabajo, al ser una institución jurídica de suma importancia para la efectiva aplicación de los derechos del trabajador, en el mundo actual es considerada como indispensable, teniendo a su cargo como finalidad dar solución de primera mano los conflictos laborales en los que se encuentran inmersos empleadores y trabajadores.

Ventilándose los procesos por la vía legal laboral, permitiendo a las partes economía procesal, celeridad, eficiencia. Según lo dispone el Art. 169 de la Constitución de la República en vigencia que consagra "El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso..."

La substanciación de las controversias individuales de trabajo se resolverán mediante procedimiento oral, según lo dispone el Art. 575 del Código

del Trabajo ecuatoriano; lo cual en cierta manera minimiza los procedimientos en el área judicial, de ahí que la institución antes referida sea considerada por el mundo de gran importancia e indispensable.

## **Meso**

Este flagelo se viene incrementado unas tres décadas atrás, convirtiéndose en causa principal de la migración, fenómeno por demás evidenciado en la nefasta desintegración de los núcleos familiares y consecuentes crianzas de hijos sin la presencia de ambos progenitores. Estas consecuencias no son compensadas con la remesa de dinero que los migrantes generan. El desempleo también impacta de distintas formas en lo individual, la persona desempleada olvida en la mayoría de los casos la dirección de su propio destino y llega a no autodirigirse emocionalmente. Se siente frustrado, se siente degradado.

El desempleo en el Ecuador se ubicó en 9,1% en el primer trimestre de 2010, frente al 8,6% registrado en igual período del año pasado, informó el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en un informe difundido este viernes. El incremento se explica por la incorporación de 46 mil personas al mercado laboral.

Este incremento numérico, sin embargo, no implica la reducción de puestos de trabajo sino que obedece a la incorporación de unas 46 mil personas al mercado laboral. De ese total, 20 mil fueron absorbidas por la economía, mientras que las 26 mil restante se sumaron a los desempleados existentes.

De acuerdo con la encuesta que realiza el INEC en 127 centros urbanos del país, el desempleo se redujo sustancialmente en ciudades como Machala donde bajó del 10,9% registrado entre enero y marzo de 2009, a 8% en los mismos meses de 2010. Así mismo, en Guayaquil la cifra bajó de 14% a 12,3%; en Cuenca, de 4,9% a 3,7%; y en Ambato, de 4,1% a 3,1%. Solo en Quito se muestra un leve incremento de 7% a 7,1%, el director del organismo, Byron Villacís, indicó que tradicionalmente el desempleo es más alto durante el primer trimestre

de cada año debido a la culminación del año escolar en el régimen Costa. Además, es consecuencia del fuerte invierno que han soportado, principalmente, las ciudades de la Costa ecuatoriana.

De hecho el índice aumentó en las zonas urbanas de Manabí, Los Ríos, Cañar y Esmeraldas y en los sectores de comercio, manufactura y construcción en lo que tiene que ver con el subempleo, el informe oficial muestra una importante reducción en la cifra global y en ciudades como Quito, Guayaquil, Machala y Ambato. Solo Cuenca tiene un aumento.

El subempleo nacional urbano pasó de 51,9%, a marzo de 2009, a 51,3% a marzo de 2010. Ambato es la ciudad donde menos subempleo se registró al bajar de 58,5% a 51%; seguida por Quito que se ubicó en 40,6% desde el 45,1% de 2009. Guayaquil también redujo la cifra de 50,6% a 46,6%. Solo Cuenca muestra un incremento al pasar de 41,5% a 45%.

Adicionalmente, se resalta el incremento de la calidad del empleo. La cifra de ocupados plenos registrados en el Seguro Social se incrementó de 47,3% (a marzo de 2009) a 52,2%, en el primer trimestre de 2010. Los subempleados asegurados también pasaron de 14,3% a 15,7%. Con el 9,1% de desempleo, Ecuador se ubica por debajo de Colombia donde llegó al 12,6% y Perú que se ubicó en el 9,6%. La actual Constitución de la República del Ecuador en su Art. 1 dice “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia”, y subsecuentemente señala también que son “ características propias de un régimen de gobierno, que garantiza la operatividad del respeto de los derechos fundamentales y el reconocimiento a la dignidad humana.”

Siendo el Ecuador un país que defiende los derechos del trabajador necesariamente se ha creado el Ministerio de Relaciones Laborales, en el que se encuentra la Inspectoría de Trabajo teniendo un carácter de importante e indispensable en el campo laboral, ubicadas en cada provincia de nuestro país, representada por uno o varios inspectores de trabajo. Según lo dispone el Art.544 y siguientes del Código de Trabajo del Ecuador.



Es competente la Inspectoría de Trabajo de conocer los conflictos laborales vía legal administrativa, por ende es de su competencia conocer sobre el Acta de Finiquito, para que este instrumento adquiera validez legal se la tramita en esta institución, misma que pone fin a las relaciones de laborales entre el empleador y el trabajador, consecuentes con esta disposición constitucional, los ecuatorianos vivimos en un país que propende a hacer efectivos los resguardos necesarios para desenvolvernos en sociedad sin injerencias arbitrarias.

## **Micro**

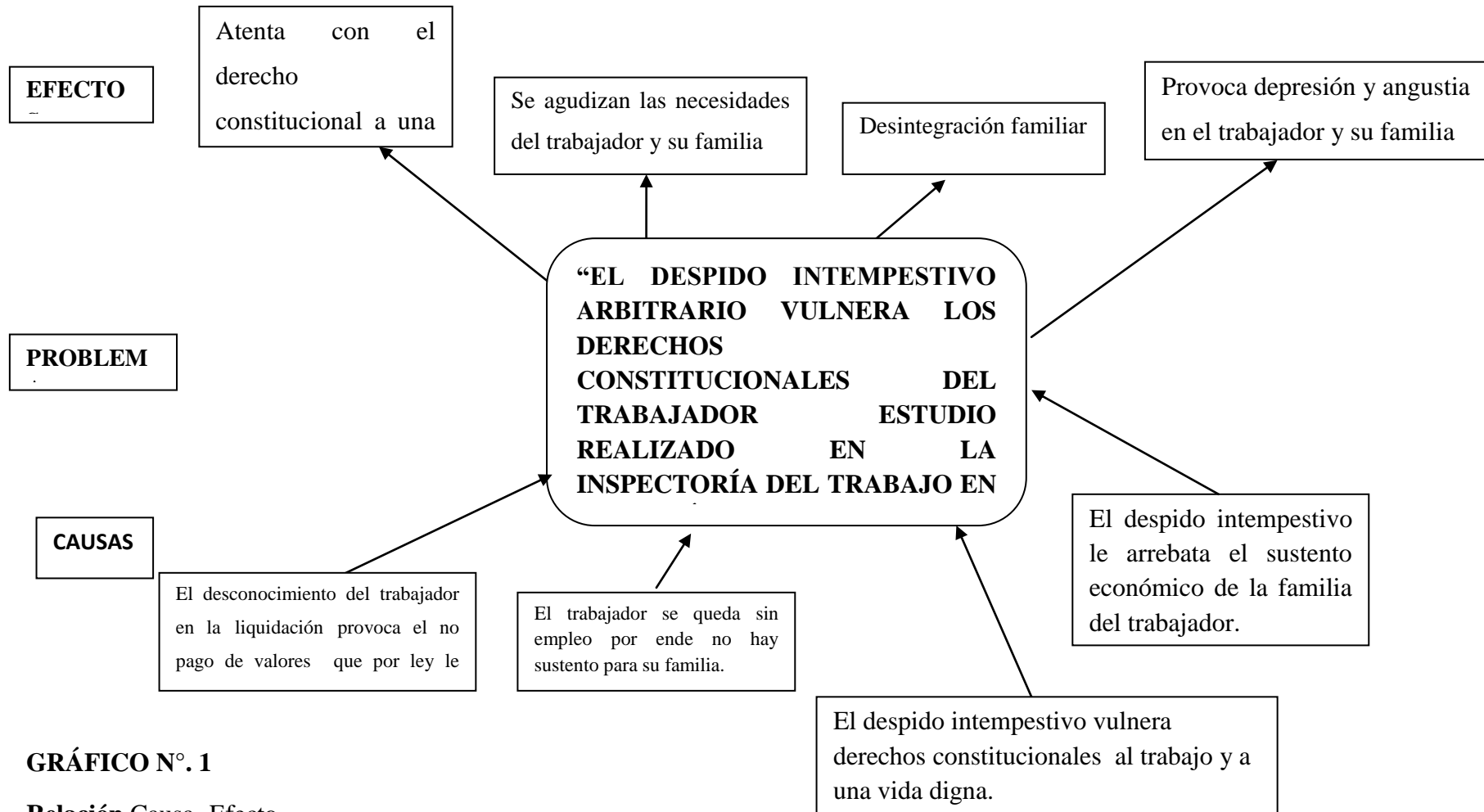
Mediante Decreto Ejecutivo N° 10 publicado en el Registro Oficial el 24 de agosto del 2009, se ordena la fusión de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, y el Ministerio de Trabajo y Empleo, y se crea el Ministerio de Relaciones Laborales.

Es de aquí que se desprende la importancia de este trabajo de investigación, porque mediante la adquisición de conocimientos y experiencias sobre el manejo de los distintos casos y las determinadas situaciones laborales, que se le presentan comúnmente al trabajador; se puede llegar a solventar sino es en todo por lo menos en gran medida los conflictos laborales. En el Despido Intempestivo, se encuentran las siguientes causas y efectos:

- Atenta con el derecho constitucional a una vida digna.
  
- Se agudizan las necesidades del trabajador y su familia
  
- Patrono paga según su conveniencia.
  
- Desintegración familiar.
  
- Provoca depresión y angustia en el trabajador y su familia

- El trabajador acepta lo que el patrono le asigna.
  
- El desconocimiento del trabajador en la liquidación provoca el no pago de valores que por ley le corresponden.
  
- El trabajador se queda sin empleo por ende no hay sustento para su familia.
  
- El despido intempestivo arbitrario vulnera derechos constitucionales al trabajo y a una vida digna.
  
- El despido intempestivo le arrebató el sustento económico de la familia del trabajador.

## ÁRBOL DE PROBLEMAS



**GRÁFICO N° 1**

**Relación Causa- Efecto.**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaqui

## ANÁLISIS CRÍTICO

El desconocimiento del trabajador sobre sus derechos en la elaboración de la liquidación del acta de finiquito, provoca el no pago de valores que por ley le corresponden por parte del patrono, esto genera incertidumbre por parte del trabajador quien al desconocer la manera en la que se calcula el pago de los beneficios que le corresponde, termina por aceptar lo que el patrono le paga sin mayores objeciones.

Al desconocer el trabajador la finalidad, contenido y efectos, del acta de finiquito la mayoría de veces es engañado con el afán que se firme el documento, aceptando un valor conforme a los intereses patronales, perjudicado de manera económica al trabajador quien apela a la buena fe de su empleador.

La falta de conocimiento y de cultura jurídica por parte de los trabajadores sobre el acta de finiquito, ocasiona que estos últimos no puedan reclamar los rubros que por mérito propio se hicieron acreedores.

Por otra parte el patrono será una persona que ante todo sabrá lidiar con las presiones de su trabajo, por lo tanto la relación laboral termina por convertirse en un problema eminentemente personal.

La falta de capacitación a la clase obrera en lo referente al finiquito permite el mal uso de este instrumento provocando un conflicto laboral. El Banco Mundial maneja tres ingredientes básicos para luchar contra la pobreza: en primer lugar, se deben incrementar las oportunidades económicas de los desfavorecidos, facilitándoles el acceso a la tierra y a la educación.

También es preciso desarrollar su capacidad de influencia sobre las decisiones que les afectan y eliminar las discriminaciones por sexo, raza, grupo étnico o condición social. Por último, resulta necesario reducir la vulnerabilidad de los más pobres ante la enfermedad, la crisis económica, el desempleo, los desastres naturales o la violencia.

## PROGNOSIS

El desempleo es una fuente de angustia y puede convertirse en una verdadera calamidad social; debilita a los hombres, a familias enteras, dándoles la sensación de ser marginados, ya que tienen dificultad para proveer a sus necesidades esenciales y, no se sienten reconocidos ni útiles para la sociedad, allí nace la espiral del endeudamiento de la que es difícil salir.

Exige comprensión por parte de las instituciones públicas y sociales, apoyo y solidaridad por parte de la comunidad nacional. Es necesario buscar nuevos caminos para la reducción del desempleo, las soluciones concretas son ciertamente difíciles, porque los resortes de la economía son muy complejos y, además, frecuentemente son de orden político y financiero. Muchos aspectos dependen también de normas vigentes en el campo fiscal y sindical.

Existe un incremento del trabajo marginal, ilegal, carente de protección. El cambio social ha propiciado la aparición de nuevos y poderosos actores de la sociedad civil, la mayoría de los cuales se organiza al margen del proceso de producción, han cambiado las actitudes sociales, cediendo el paso a un mayor individualismo, estrechando el consenso en materia de responsabilidad social colectiva.

No existe una reglamentación sobre nuevas formas de organización del trabajo, por ejemplo, los micro-empresarios, en los cuales los trabajadores prestan un servicio, no como dependientes ni como autónomos y no tienen capacidad económica para abonar un aporte mensual permanente a la seguridad social. Estas nuevas formas necesitan una legislación moderna en lo laboral, en la seguridad social, en lo fiscal o tributario y en el crédito bancario.

Participamos del final de la guerra fría, la destrucción del muro de Berlín que abrió paso a un extraordinario consenso basado en los mercados abiertos y con ello un nuevo espíritu de competencia y creatividad, un mayor respeto de los derechos humanos y las instituciones democráticas, pero simultáneamente,

oscureció las finalidades sociales del crecimiento económico y la importancia de contar con instituciones sociales vigorosas para lograr mercados fuertes.

La liberación económica alteró las relaciones entre el Estado, los trabajadores y las empresas, provocando cambios en las pautas de empleo y en los mercados de trabajo.

A pesar del progreso económico, persiste la desigualdad dentro de los países y entre ellos. La estabilidad mundial no puede fundarse en una inestabilidad que afecte a tantas personas y familias en todo el mundo. Es una tragedia que en el siglo XX, en el que se han registrado tantos avances sociales y liberado la mayor capacidad de riqueza de nuestra historia, llegue a su término en medio de una incertidumbre humana tan grande.

En América Latina existe un Fuero judicial del Trabajo y de la Seguridad Social carente de presupuesto, de medios técnicos adecuados y de infraestructura física acorde con las exigencias de la comunidad; en muchos casos, el procedimiento es lento, burocrático y no responde a las expectativas de los justiciables.

Es conveniente tener presente la importancia que tienen los docentes universitarios en las diferentes estructuras que les toca actuar: como profesores de grado y de postgrado, colaborando en los cursos de extensión universitaria con los profesionales en libre ejercicio, funcionarios de la administración pública, en cursos sindicales para trabajadores y empresarios, podemos convertirnos en adalides de la reforma o artífices de la conservación y el retroceso.

Ha llegado la hora de superar los diagnósticos, algunos de los cuales nos agobian y frustran no basta con seguir haciendo las cosas como las hemos hecho hasta ahora. Debemos reconsiderar el contenido de los programas, la metodología para su desarrollo y los objetivos de la formación. Como hemos afirmado, los programas de nuestras asignaturas en general, no han sido remozados ni modernizados, temas fundamentales como el desempleo, la marginalidad, el

trabajo informal, el trabajador migrante entre otros aspectos de relevante importancia.

De esta manera se cumpliría con el Convenio 97 de la OIT, y la decisión 545 de la Comunidad Andina, que Ecuador suscribió y que constituyen obligaciones internacionales que hay que dar cumplimiento.

Destacamos cuatro objetivos estratégicos para la OIT:

- Promover y cumplir los principios y derechos fundamentales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad social.
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con el objeto de que dispongan de ingresos y empleo decentes.
- Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos,
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La solución de la pobreza no es la misma en todos los países y el remedio no es solo económico, se precisan otras acciones sociales y culturales que dependen de cada nación. Es necesario un cambio institucional y social para reforzar el desarrollo de los pobres.

Alentar a todos que tienen un rol en la formación intelectual y profesional de los jóvenes para que los sigan acompañando, sosteniéndolos y animarlos para que puedan insertarse en el mundo del trabajo. Un empleo para ellos será el reconocimiento de sus capacidades y esfuerzos y le abrirá un futuro personal, familiar y social.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿EL DESPIDO INTEMPESTIVO ARBITRARIO VULNERA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJADOR ESTUDIO REALIZADO EN LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO EN EL PERÍODO ENERO MARZO DEL 2011?

### **Interrogantes de Investigación.**

- ¿Por qué se aplica el despido intempestivo como una manera para dar por terminado la relación laboral?
- ¿Qué principios le son vulnerados al trabajador cuando es objeto del despido intempestivo arbitrario por parte del empleador?
- ¿Cómo influye jurídica y socialmente el despido intempestivo en el trabajador?

### **Delimitación del Campo de Investigación.**

#### **Delimitación de Contenido**

**Campo.-** Derecho Laboral.

**Área.-** Administrativa Laboral.

**Aspecto.-** Despido Intempestivo arbitrario.

#### **Delimitación Espacial:**

Inspectoría Del Trabajo De Tungurahua.



### **Delimitación Temporal:**

La presente investigación se va a realizar en relación al período Enero- Marzo del 2011.

### **Unidades de Observación:**

- Inspectoría Del Trabajo De Tungurahua.
- Abogados en libre ejercicio.

### **Justificación.**

Es importante realizar la presente investigación por cuanto no se puede manejar de forma aislada, la forma en la que se da por terminado el trabajo en relación de dependencia y la justa liquidación de haberes al trabajador. Los estudios laborales constituyen la base del conocimiento del medio ambiente físico y humano que rodea al trabajador y que hace posible su normal desenvolvimiento.

### **Objetivos**

#### **General**

Conocer la incidencia del despido intempestivo en el derecho constitucional que tiene el trabajador a una vida digna y determinar si la actual normativa laboral es la adecuada para que al trabajador se le reconozca sus derechos conculcados; y así pueda satisfacer las necesidades básicas.

#### **Específicos**

- Identificar las consecuencias legales que provoca el despido intempestivo arbitrario.

- Determinar falencias de la actual normativa administrativa laboral respecto a la aplicación del despido intempestivo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### *Antecedentes Investigativos.*

En la Universidad Técnica de Ambato y dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, no se encontró trabajos de investigación referente al tema “EL DESPIDO INTEMPESTIVO ARBITRARIO VULNERA LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJADOR ESTUDIO REALIZADO EN LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO EN EL PERÍODO ENERO MARZO DEL 2011”.

Realizando un recorrido por las diferentes bibliotecas de la ciudad de Ambato y dentro de las investigaciones realizadas existen libros que profundizan lo que es el procedimiento abreviado, que darán apoyo a esta investigación. En cuanto a la problemática planteada se encontró la siguiente fuente bibliográfica, en la cual se sustentará la presente investigación.

#### **Fundamentaciones**

La investigación científica es un proceso de ejercicio del pensamiento humano que implica la descripción de aquella porción de la realidad que es objeto de estudio, la explicación de las causas que determinan las particularidades de su desarrollo.

Es la aproximación predictiva del desenvolvimiento de los fenómenos estudiados, la valoración de las implicaciones ontológicas de los mismos, así como la justificación o no de su respectivo análisis.

Es por tanto un acto creativo y constructor de una nueva realidad que anteriormente no tenía existencia propiamente dicha, al menos en la forma en que emerge de las manos de su creador, es decir, el investigador. Por tal motivo para emprender la labor investigativa se presupone partir de determinadas premisas filosóficas y epistemológicas que faciliten la justa comprensión de la tarea que se ejecuta con todos sus riesgos, potencialidades, obstáculos, méritos, logros, etc

El término castellano investigación se deriva del latín *in-vestigium*, que quiere decir “buscar la huella” o sea lo que queda cuando algo ha sucedido y se puede reproducir a partir del conocimiento de dichos vestigios.

En otros idiomas sus expresiones poseen un origen similar, así es también en portugués con la palabra pesquisa, en inglés research, significa búsqueda; lo mismo que en francés rechercher que sugiere “buscar una vez más”, pero con algo más de cuidado. De igual forma que la expresión alemana Forschung implica un análisis detallado minucioso de lo que se indaga.

La acción de investigar presupone buscar las huellas y lógicamente esa búsqueda, no significa que se realice en el mismo orden cronológico en que se produjo el fenómeno que es objeto de análisis, ese proceso implica dar una vuelta o rodeo para llegar al objetivo deseado, es decir, no es una vía directa, rápida, inmediata, expedita. Por el contrario la acción investigativa regularmente es un procedimiento tortuoso, difícil, complicado que exige sacrificios y esfuerzo.

### **Filosófica**

Esta investigación se ubica en el Paradigma Crítico Propositivo; crítico porque analiza una realidad socio-jurídica, y, propositivo por cuanto busca plantear una alternativa de solución al problema debido a la indebida aplicación de una norma, la presente investigación es resultado como una alternativa para la investigación social laboral que se fundamenta en el cambio de esquemas y evolución del derecho laboral.

Para llevar a cabo la investigación en mención se sigue el siguiente proceso:

**Sistemático:** Por que a partir de la formulación de una hipótesis u objetivo de trabajo, se recogerán los datos según un plan preestablecido que, una vez analizados e interpretados, modificarán o añadirán nuevos conocimientos a los ya existentes, iniciándose entonces un nuevo ciclo de investigación. La sistemática empleada en una investigación es la del método científico.

**Organizado:** El investigador deberá conocer lo que debe hacer durante todo el estudio, aplicando las mismas definiciones y criterios a todos los participantes y actuando de forma idéntica ante cualquier duda. Para conseguirlo, es imprescindible escribir un protocolo de investigación donde se especifiquen todos los detalles relacionados con el estudio.

**Objetivo:** Las conclusiones obtenidas del estudio no se basan en impresiones subjetivas, sino en hechos que se han observado y medido, y que en su interpretación se evita cualquier prejuicio que los responsables del estudio pudieran hacer.

### **Epistemológica**

Es la rama de la Filosofía que trata de los problemas filosóficos que rodean la teoría del conocimiento. La epistemología se ocupa de la definición del saber y de los conceptos relacionados, de las fuentes, los criterios, los tipos de conocimiento posible y el grado con el que cada uno resulta cierto; así como la relación exacta entre el que conoce y el objeto conocido. La Investigación será asumida desde un punto de vista epistemológico de totalidad concreta, aplicaremos como método el ir de lo general a lo particular, para ubicarnos en el contexto nacional, con visión analítica de las causas que originan la limitación de los derechos ciudadanos y las variaciones que podrían producir múltiples consecuencias. Se busca realizar cambios positivos tanto del objeto como del sujeto de la investigación.

La definición más sencilla nos dice que conocer consiste en obtener una información acerca de un objeto. Conocer es conseguir un dato o una noticia sobre algo. El conocimiento es esa noticia o información acerca de ése objeto.

### **Axiológica**

En una sociedad democrática y pluralista como la actual en la mayoría de los países del mundo, asisten a una de las muchas modas que aparecen en cada período posterior a una crisis de valores morales y/o éticos, o bien a un relativismo moral exacerbado. La ética se ha puesto de moda.

El sentido más antiguo de la Ética del griego ethika, de ethos, comportamiento, costumbre, residía en el concepto de la morada o lugar donde se habita. Éthos significa además carácter, que se logra mediante el hábito y no por naturaleza.

Dichos hábitos nacen por repetición de actos iguales, en otras palabras, los hábitos son el principio intrínseco de los actos, aquel que acuñamos en el alma. El hombre a través de su vida va realizando actos.

La repetición de los actos genera actos y hábitos y determinan además las actitudes. Entonces, la presente investigación busca rescatar y resaltar los valores del ser humano, dentro de éstos tenemos por ejemplo la justicia por un trato en igualdad de condiciones, el derecho a una vida decorosa y sana en familia disfrutando de su trabajo y descanso merecido.

También el respeto por la vida y a un trato digno, para que todo trabajador desde el inicio de un proceso laboral tenga garantizado todos y cada uno de sus derechos, tanto por su condición y naturaleza humana como por las garantías que le han sido conferidas como por los diferentes acuerdos y tratados de carácter internacional.

## **Sociológica**

La sociología estudia al hombre en su medio social, es decir, en el seno de una sociedad, cultura, país, ciudad, clase social entre otros aspectos. La sociología no estudia la sociedad como suma de individuos, sino que estudia las múltiples interacciones de esos individuos que son las que le confieren vida y existencia a la sociedad, es decir, se basa en la idea de que los seres humanos no actúan de manera antojadiza ni aislada sino bajo influencias culturales e históricas y según los deseos y expectativas de la comunidad en la que viven.

Así, el concepto básico de sociología es la interacción social como punto de partida para cualquier relación en una sociedad. De esta manera, un enfoque sociológico debe estar inmerso en esa concepción del hombre cuando se ubica en satisfacción de necesidades y resolución de problemas.

De otra parte, en el desarrollo humano, el trabajo considerado como el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros también implica la caracterización del hombre en relación con el medio y con otros individuos para alcanzar la satisfacción de sus necesidades, transformar la realidad o entorno y actualizarla o adecuarla a nuevas necesidades y expectativas.

## **Ontológica**

Antes de entrar a estudiar el fundamento ontológico del hombre es preciso comprender que es Ontología. La Ontología es aquello que estudia el ser en cuanto ser, el interés por estudiar el ser se origina en la historia de la filosofía, cuando esta surge de la necesidad de dar explicaciones racionales, no mitológicas, a los fenómenos del mundo físico. Pues el ser humano es una dualidad compleja entre cuerpo y alma.

También se debe recordar que el carácter universal de la filosofía, tuvo su origen en la necesidad de un conocimiento válido a todo fenómeno, y en las

deficiencias de los conceptos inicialmente desarrollados, para ser llevados a la práctica concreta en los fenómenos físicos, o sociales.

Es por esto que muchos pensadores se dedicaron a reflexionar sobre cual podría ser el fundamento del mundo físico, pero que pasa, nosotros al observar a los objetos que percibimos en el mundo físico nos damos cuenta que existen elementos líquidos, sólidos o gaseosos, que algunos se componen de materia inerte, como la piedra, y otros, de materia viva.

La persona debe ser respetada por sí misma debido a su dignidad invaluable. Los objetos tienen valor y las personas dignidad, pues los objetos pueden ser sustituidos, pero no las personas, pues estas son irrepetibles y únicas.

### **Legal**

Para que la vida en común sea posible y pueda desarrollarse con orden, evitando el caos en la sociedad, es indispensable que exista una regulación, que norme las relaciones humanas sociales; es menester que exista el derecho. El fundamento o base legal que determina esta investigación se encuentra en el Código del Trabajo, Constitución de la República y Tratados Internacionales.

El bien común, es el fin al que deberían tender todas las leyes. El bien común no consiste exclusivamente en la felicidad de los individuos como miembros de la sociedad, si no en una equilibrada armonía del hombre como gobernado y de las exigencias sociales.



## Categorías Fundamentales

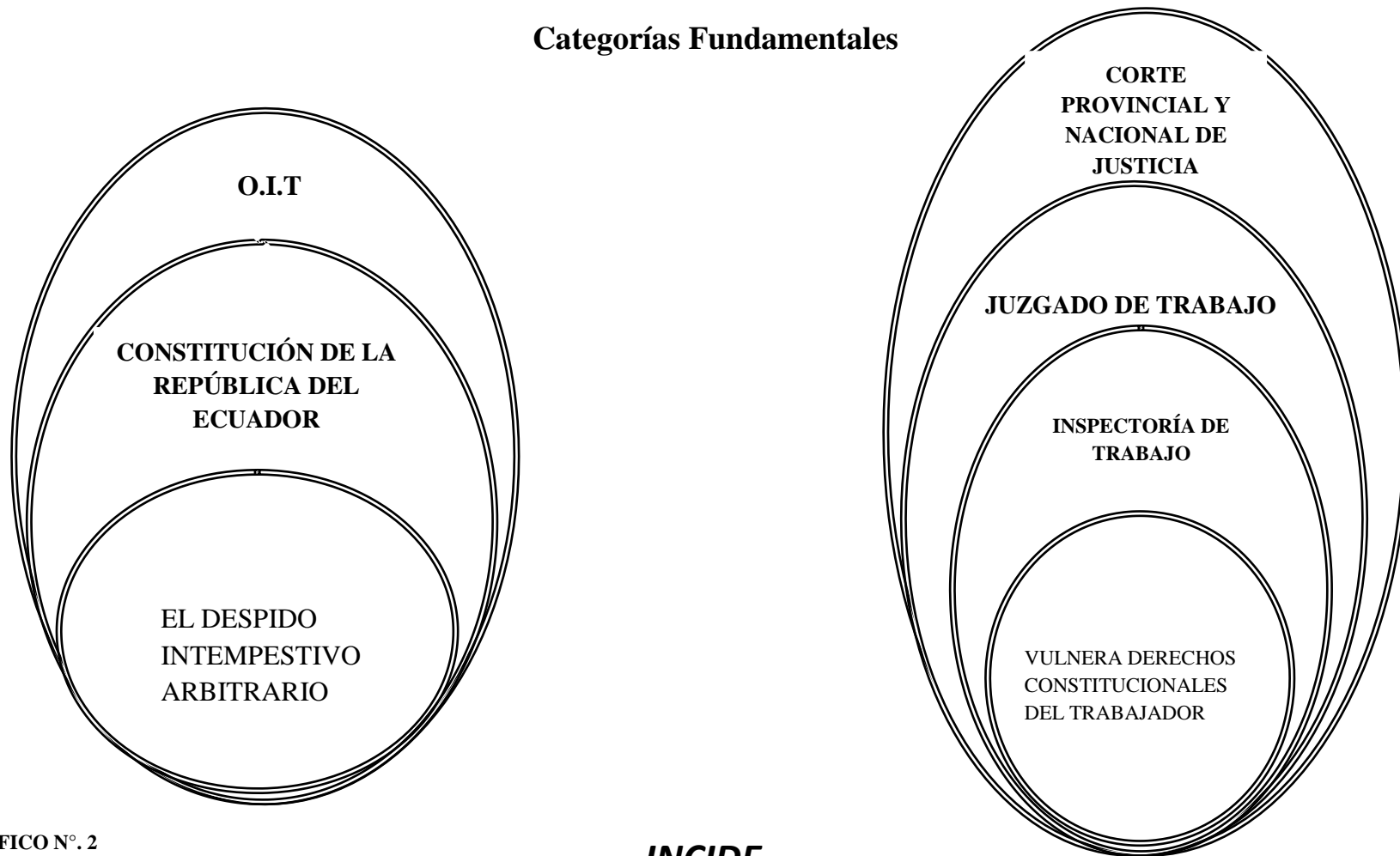


GRÁFICO N° 2

Relación Causa- Efecto.

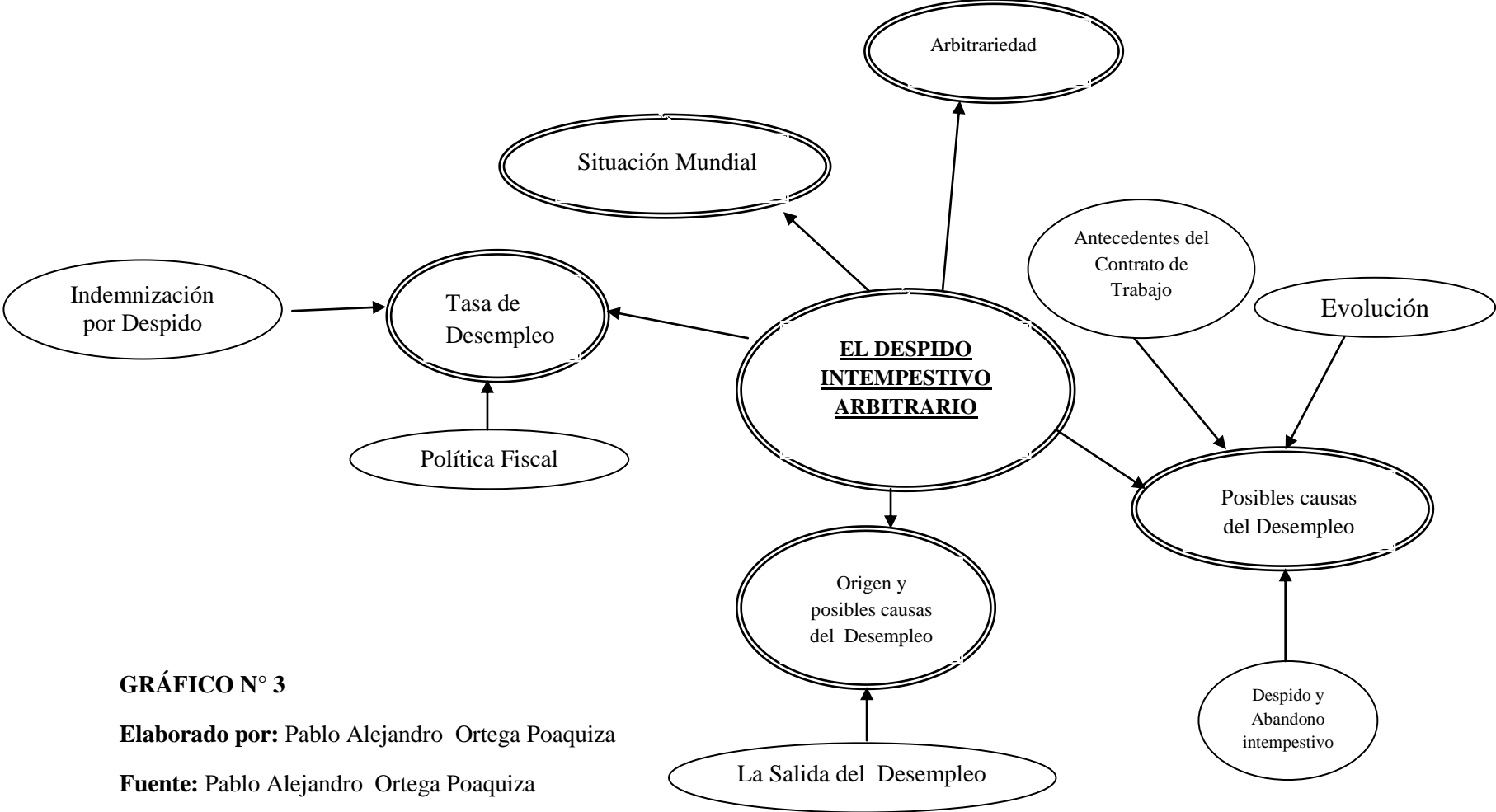
VARIABLE  
INDEPENDIENTE

**INCIDE**

VARIABLE  
DEPENDIENTE

Elaborado por: Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

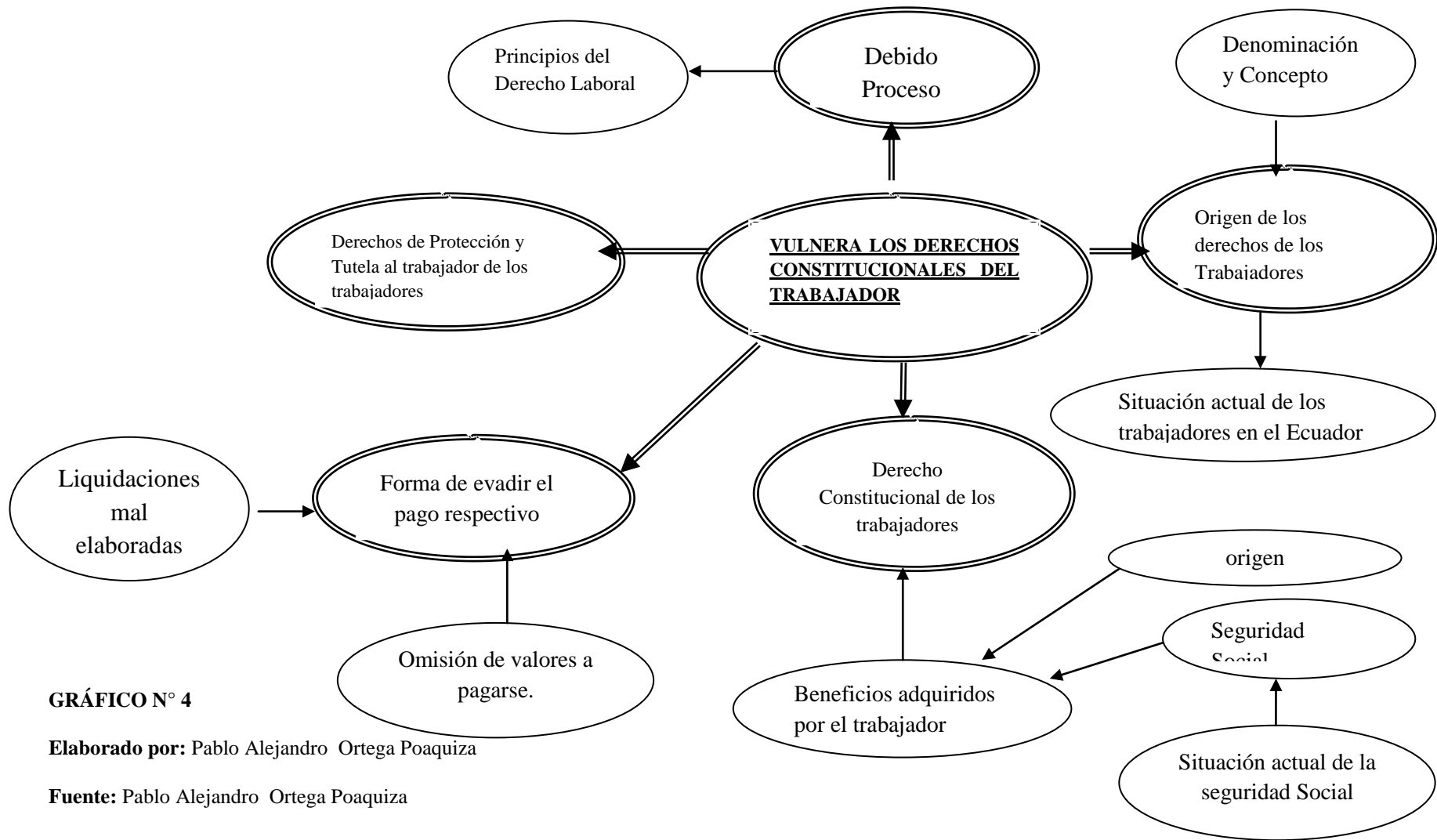


**GRÁFICO N° 3**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE



**GRÁFICO N° 4**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## **EL DESPIDO INTEMPESTIVO ARBITRARIO.**

Se trata de un precepto que apunta a fortalecer la idea de continuidad de la relación laboral pero que en el libro “El Derecho a Trabajo” SASTRE IBARRECHE Rafael (pg.231, año 1996) manifiesta “se extiende no sólo al aspecto de duración del contrato, sino al momento mismo de extinción de la relación laboral: de poco servirá, en efecto, postular la rigidez para la celebración de los contratos temporales si el régimen jurídico que regula el despido se caracteriza por una amplia flexibilidad”

Aparece, así la figura del despido como institución causal, para el despido de un trabajador es necesaria la existencia de causa justa señalada en la Ley y debidamente comprobada. La falta de causalidad del despido, es calificada como "arbitrariedad", de modo que un despido arbitrario es, en principio, un despido sin causa y como tal reclama la adecuada protección que postula la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 numerales 1, 3 y 6. La palabra despido se emplea frecuentemente para referir la expulsión o destitución de una persona de su empleo.

Despido laboral, mientras tanto, es el nombre formal con el cual se designa a la acción a través de la cual un empleador da por finalizada unilateralmente la contratación de un empleado. Surge de lo anterior lo que ya la doctrina ha adelantado en el sentido que "lo decisivo será conocer si la calificación del despido como tal sin causa, producirá o no efectos extintivos y, en caso afirmativo, en qué supuestos y bajo qué condiciones.

Los despidos que carecen de causa pueden ser de dos tipos: los que carecen de ella propiamente dichos y los que teniéndola son o no debidamente comprobados, el Derecho Comparado, tal como se denomina a la disciplina de estudio del Derecho que se basa en la comparación de las diferentes soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos para los mismos casos, nos presenta tres sistemas a partir de los cuales se puede encontrar regulado un contrato de trabajo:

Libre Despido, el empleador es libre de despedir al trabajador cuando lo crea oportuno, incluso sin plantear una causa concreta;

Despido Regulado, el empleador dispone de cierta libertad para despedir a un empleado y entonces en caso de hacerlo deberá ceñirse a algunos deberes legales que garanticen los derechos del trabajador, tal es el caso del asentamiento de la causa, notificaciones correspondientes, presentación de comprobantes de pago de obligaciones, entre otros. Este es el sistema más utilizado mundialmente.

E inmovilidad laboral, el trabajador no puede ser despedido, el contrato finaliza si el empleado renuncia o por otras cuestiones de fuerza mayor, como ser la quiebra de la empresa o el fallecimiento del empleado; en este sistema resulta muy engorroso el despido que resulta siendo irrealizable, se trata de un régimen propio de la administración pública, es menos frecuente verlo en la administración privada.

Al referirnos a esta importante institución jurídica, es necesario traer a colación toda la trascendencia e innovaciones que en el derecho laboral han sido introducidas, por ser una de las causas más comunes de terminar la relación laboral en el medio ecuatoriano, hecho este que, ha provocado gran cantidad de juicios en todo el país.

El despido intempestivo, pese a no encontrarse establecida dentro de las causas para la terminación del contrato individual señaladas en el Art. 169 del Código del Trabajo, es una figura jurídica enteramente legal, aunque cabe indicar que se encuentra parcialmente regulado por el Art. 188 *Ibidem*, por lo tanto, el empleador goza de la facultad legal de despedir intempestivamente a un trabajador si así conviene a sus intereses, empero, este acto demanda de quien realiza el despido la cancelación de una indemnización al trabajador. El tratadista Argentino Guillermo Cabanellas de Torres, año 2001, al referirse en forma general al despido señala: “despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo”.

Al despedir intempestivamente a un trabajador, sin duda alguna se atenta contra la estabilidad laboral garantizada por la legislación Ecuatoriana e incluso en Instrumentos Internacionales de los cuales Ecuador es signatario, tanto más que, incluso se protege la estabilidad mínima en un contrato de trabajo, al tenor literal del Art. 14 del Código del Trabajo, cuyo cuerpo legal en su parte pertinente señala:

“Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Los despidos que tienen un motivo prohibido o los que violan derechos fundamentales serán cuestionables desde el punto de vista constitucional no sólo por afectar el derecho al trabajo sino por afectar otros derechos fundamentales, es decir, se trata de despidos pluriofensivos. En este sentido, en principio serán incausados por no fundarse en causa justa y además cuestionable, por afectar otros derechos fundamentales.

Cualquiera que sea la manera de denominarlos, lo concreto es que todos ellos comparten un denominador común: la falta de causalidad. Pero precisamente, será ello lo que permita graduarlos entre despidos arbitrarios incluidos los que Neves denomina como radicalmente arbitrarios, nulos por violatorios de derechos fundamentales de carácter laboral y nulo por violar derechos de ciudadanía

El Art. 33 de la Constitución de la República dice: 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.

## **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

La idea de crear una nueva Constitución para el Ecuador, fue parte de la campaña política de Rafael Correa, para las elecciones presidenciales del 2006, las cuales ganó ante su rival Álvaro Noboa. Tras su posesión de mando, el 15 de enero de 2007, inició una fuerte lucha contra el antiguo Congreso Nacional el cual estaba conformado en su mayoría por diputados de la oposición.

El Art. 424 de la Constitución de la República manifiesta:” La Constitución es la norma suprema y prevalecerá sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica”

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta Constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica.

Proporciona el marco para la organización del Estado ecuatoriano, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía. Posee 444 artículos agrupados en los diferentes capítulos que componen los 9 títulos de la Constitución. La que fue redactada entre el 30 de noviembre de 2007 y el 24 de julio del 2008, por la Asamblea Nacional Constituyente en Montecristi, Manabí, y presentada el 25 de julio del mismo año por dicho organismo.

Para su aprobación fue sometida a referéndum constitucional el 28 de septiembre de 2008, ganando la opción aprobatoria. La Constitución del 2008 entró en vigencia, desplazando la anterior Constitución de 1998; y rige desde su publicación en el Registro Oficial el 20 de octubre de 2008.

También se dispone que para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba en

dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, decimocuarta y decimoquinta remuneraciones; la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

## **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO OIT**

La Organización Internacional del Trabajo OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio. Su órgano de administración es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente. El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT, y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al Director General.

La sede central se encuentra en Ginebra, Suiza. En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz. Está integrado por 184 estados nacionales, 2012. No tiene potestad para sancionar a los gobiernos. Tras la segunda guerra mundial, muchos países tuvieron un nuevo auge económico y el desempleo disminuyó ostensiblemente. Por eso, es permisible decir que el origen del problema actual del



desempleo se remonta a mediados de los años sesenta, menciona la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.

Según un documento preparado por la OIT las tasas de desempleo de los trabajadores entre 16 y 24 años de edad son por lo general más elevadas que en las demás categorías de edad y grupos demográficos, y el doble de la tasa de desempleo general. Este fenómeno suele ir aparejado con un crecimiento de la criminalidad y la aparición de grupos desfavorecidos que generalmente tienen sus propias reglas y formas de subcultura. He ahí la importancia de la estabilidad o dependencia laboral.

En el otro extremo del espectro, también aumenta la proporción de trabajadores de mayor edad que son excluidos del mercado de trabajo. Por cierto, no todos los trabajadores que se retiran de la vida activa lo hacen voluntariamente, el desempleo se debe a la afluencia de recién llegados en el mercado laboral o a la presencia injustificada de algunas categorías de población en este mercado.

El desempleo se debe a los parados: son la mala voluntad, la mala información, la ineptitud, las exigencias excesivas, o incluso la pereza que explica porque algunos siguen estando en paro; el que quiere realmente trabajar termina siempre por encontrar un empleo.

Finalmente, para no olvidarlo, se menciona el instrumento de explicación universal de todo fenómeno social: el progreso técnico. Existe pues una relación bien entre cambio técnico y empleo, pero esta relación no es de ningún modo automática. Es función de los procesos económicos y sociales que operan en tres ámbitos principales:

Los criterios de orientación de la investigación y selección de las innovaciones; el nivel y los métodos de satisfacción de las necesidades; y, las condiciones de utilización de la fuerza de trabajo. El cambio técnico no es, por naturaleza, creativo o destructivo de empleos; modifica las condiciones de determinación del nivel del empleo. Por otra parte, las indemnizaciones se inscriben también dentro de las normas internacionales que han quedado

establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los países firmantes, con el propósito de crear un único sistema de instrumentos que puedan aplicarse de manera unificada en todo lo referente a la materia y a las políticas de orden social, y que incluyan los mecanismos de control necesarios para garantizar su correcta aplicación.

### **Arbitrariedad**

La arbitrariedad es la forma de actuar contraria a la justicia, la razón o las leyes, dictada por la voluntad o el capricho. El principio de igualdad en el derecho del trabajo, constituye uno de los presupuestos básicos de la justicia. Ya Aristóteles sostenía la interdependencia de ambos valores.

Será justo lo que es conforme a la ley y a la igualdad, e injusto lo contrario a aquélla y lo desigual. Solo a través de la igualdad de oportunidades es posible garantizar el ejercicio de los derechos en verdaderas condiciones de igualdad y de justicia para una sociedad sana y en equidad.

En igualdad de condiciones y oportunidades. En el “Derecho Constitucional” de Bidart Campos (pg. 154, año 1966) dice:” la igualdad civil es una proyección de la igualdad natural de todos los hombres al mundo jurídico”. Se expresa en la fórmula de Joaquín V. González, del "goce por igual de todos los derechos que constituyen la libertad civil en una sociedad determinada".

Es una consecuencia del principio supremo de justicia, y como tal, consiste en la prohibición de la arbitrariedad discriminatoria, o dicho en otros términos, en introducir en el mundo jurídico desigualdades injustas entre las personas, por ejemplo, otorgar derechos a las de una determinada raza o color y negarlos a las de otros. En el “Derecho Constitucional” de Bidart Campos (pg. 159, año 1966) dice “si la ley respetara la igualdad de todos, pero la reglamentación, los actos de la administración, o en definitiva, la aplicación concreta o los actos de los particulares, introdujeran distinciones en contra de esa igualdad legal”.

En igual sentido en el Tratado de Derecho Constitucional, Ekmekdjian Miguel Ángel (pg. 134, año1994) sostiene que “la igualdad en la aplicación de la ley es tanto o más importante que la igualdad ante la ley. La diferente interpretación de la misma norma, cuando se aparta arbitrariamente de los criterios generales, es violatoria de la igualdad jurídica”.

## **Historia del Despido en el Ecuador**

La Constitución de Ecuador de 1830 fue la primera Constitución Política de la República del Ecuador, sin embargo en su contenido no se hizo referencia al Trabajo así como las obligaciones y derechos tanto de empleadores como empleados, no es sino con la aparición de la Constitución de 1929 que se considera como un tema fundamental al Trabajo dando así al comienzo de muchas regulaciones en materia laboral. No fue sino hasta el año de 1938 en que el Ecuador empezaría a escribir su historia en lo referente a leyes laborales.

El primer Código del Trabajo fue promulgado en noviembre de 1938. La segunda codificación en noviembre de1961; la tercera en julio de 1971; La cuarta en agosto de 1978; la quinta en septiembre de 1997 y la sexta fue publicada en el suplemento del registro oficial No. 167 del 16 de diciembre del año 2005.

El Código de Trabajo de 1938 contenía principios fundamentales tales como: Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, los patronos y sus representantes legales son responsables solidariamente por el cumplimiento de la ley y de todas sus consecuencias la estabilidad del trabajador. Puesto que el contrato de trabajo es bilateral, el patrono no lo puede incumplir unilateralmente, pues la otra parte puede reclamar el cumplimiento del contrato y la indemnización de daños y perjuicios.

Por eso, el Código del Trabajo señala las causas o formas de terminación del contrato individual de trabajo y entre ellas no constó el despido intempestivo, alrededor la década de los 70 se notó una marcada revolución en el Ecuador cuando se empieza a considerar al despido intempestivo como una amenaza al

derecho del trabajador, surgiendo el mismo evento en los demás países Latinoamericanos.

La evolución de los antecedentes del Despido Intempestivo contemplado en el Código del Trabajo Ecuatoriano se remontan a las década de 1970 en estas fechas la consolidación de la actividad agro exportadora del país hizo que surgiera en el una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros.

Actualmente el Despido Intempestivo está regulado en el Art. 188 del Código de Trabajo dotando al trabajador de una indemnización justa calculada de acuerdo al número de años trabajados con base el último sueldo percibido. Por sus implicaciones económicas y sociales, la extinción de la relación laboral por iniciativa del empleador sigue siendo una de las cuestiones más discutidas. Se entiende como Despido Intempestivo a la privación de ocupación, empleo, actividad o trabajo por voluntad unilateral del empleador o empresario que da derecho a una indemnización entendiéndose a esta como el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado.

Para los trabajadores, la protección contra el despido es un elemento clave del derecho al empleo.

En ocasiones se contemplan casos híbridos. Puede ocurrir que la ley entienda que hay una causa de despido procedente, que da derecho a una indemnización, aunque sea algo menor que si el despido fuese improcedente. Es el caso de despidos por motivos económicos la empresa pasa por dificultades económicas y necesita reducir el número de empleados. El principal efecto del despido es que finaliza la relación laboral entre las partes. Aparte de eso, el despido puede generar otros efectos colaterales:

**a.) Antecedentes del Contrato de Trabajo**

GUILLERMO CABANELLAS, manifiesta que: “El Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con

carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.

El Código del Trabajo ecuatoriano en vigencia no contiene ninguna definición formal de lo que significa contrato de Trabajo, sino que únicamente señala que el mismo se clasifica en Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; A sueldo, a jornal, en participación y mixto; por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; a prueba; por obra cierta, por tarea y a destajo; por enganche; individual o por equipo; y por horas.

Sin embargo los Arts. 8 y 220 *ibídem* definen a los contratos individual y colectivo de trabajo respectivamente. En ese orden, es contrato individual de trabajo el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

El consentimiento: que es la expresión de la voluntad; el objeto: actividad o servicio retribuido; la causa: causa económico-social que incita a las partes a formalizar el contrato, tiene que ser lícita. Forma: La forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Puede ser de forma escrita o verbal.

La subordinación o dependencia.- Declara el estado de limitación de la autonomía del trabajador que se halla sometido a la voluntad del patrono o empleador, pero no a través de una completa sumisión personal, sino de una sumisión estrictamente funcional en virtud de la cual se coordinan u unifican las actividades laborales. La prestación personal a de entenderse como la prestación de un servicio de carácter personal, para que la calificación de la relación jurídica entre quien debe realizar el trabajo y el que lo recibe o se beneficia de él, se presuma como un contrato de trabajo.

La remuneración.- Que no es otra cosa que el sueldo o salario que debe percibir el trabajador por la prestación de servicios, en virtud del contrato de trabajo sea éste verbal o escrito.

La Ajenidad.- Es una condición esencial atribuir a un tercero los beneficios del trabajo, es aquel en que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador.

Dentro de las características del contrato de Trabajo están las siguientes:

El contrato de trabajo es un contrato consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, nominado o típico y de ejecución sucesiva o de tracto sucesivo.

- Consensual: Se forma sólo con el consentimiento de las partes. Sin embargo la ley exige que se deje constancia escrita del mismo.
- Bilateral: Impone derechos y obligaciones para ambas partes.
- Oneroso: tiene por objeto la utilidad de las dos partes.
- Conmutativo: Las obligaciones de las partes se miran como equivalentes. Por eso es importante que el trabajo sea justamente retribuido.
- Tracto sucesivo: Es un contrato que se va desarrollando a través del tiempo.

## **b.) Evolución**

En Ecuador, las indemnizaciones debidas en caso de despido intempestivo fueron aumentadas en 1991, pues hasta entonces eran muy moderadas.

Con el aumento se pasó a una indemnización mínima de 3 meses y, por desahucio despido con preaviso, una semana de salario por año de servicio. El Art. 188 del Código del Trabajo manifiesta lo siguiente:

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

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

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

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

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por

terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

**c.) Despido y Abandono intempestivo del trabajo**

VÁZQUEZ GALARZA Germán, en el libro “Curso de Legislación Laboral y Artesanal” pág. 66 y 67, año 2007 dice: “El trabajo es un derecho social que tiende a favorecer a la parte débil y, por esta razón, la legislación Laboral se basa en principios especiales que no son aplicables a las demás legislaciones”, citaremos tres de estos principios:

Principio de irrenunciabilidad.- El trabajador no puede renunciar a sus derechos y, si lo hace, tal renunciamento es nulo.

Principio de favor.- El principio de favor consiste en que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones del Código del Trabajo, los jueces fallan a favor del trabajador.

Principio de rendimiento.- Consiste en que, a trabajo igual, corresponde igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión”. Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley. Inclusive el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.

El Art. 95 del Código del Trabajo dispone que Sueldo o salario y retribución accesoria.- “Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, servicios o en especies inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en



beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.”

Lo cual guarda relación con lo que dispone el Art.328 de la Constitución de República del Ecuador que dispone: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, además las de su familia”, así como también manda “El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley”.

En tanto que abandono intempestivo es cuando el trabajador sin causa ni justificación alguna, o sin seguir el trámite de ley, deja de trabajar, debiendo en este caso indemnizar al empleador en la forma que determinan los Art. 190 y 181 inciso tercero, del Código del Trabajo. El Art. 190 dice: Indemnización al empleador por falta de desahucio. El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de remuneración.

### **Origen y Posibles causas del Desempleo.**

El fenómeno del desempleo se generó a finales del siglo XIX o principios del XX. Se formaron comisiones gubernamentales especiales para estudiarlo y resolverlo, como la Comisión Selecta de la Cámara de los Comunes Británica para tratar la Consternación por la falta de empleo, de 1895. El desempleo se había convertido en una epidemia. La conciencia de este problema aumentó drásticamente, sobre todo después de la primera guerra mundial. Esta contienda había eliminado el desempleo.

Pero a principios de los años veinte el mundo occidental experimentó una recesión tras otra, lo que culminó en la Gran Depresión, que desde 1929 zarandó las economías industrializadas del mundo entero.

#### **a.) La salida del Desempleo**

La probabilidad de encontrar un empleo disminuye cuando la duración del desempleo se alarga. Los criterios de selección de los patronos favorecen esta exclusión de los parados de larga duración.

El hecho de que un asalariado en empleo precario pierda su empleo y encuentra rápidamente uno no puede interpretarse como una buena capacidad de empleo. La salida de los empleos precarios para empleos a tiempo plenos y de duración indeterminada es bien menor. Al contrario, los que perdieron un empleo duradero tienen más dificultades para salir del desempleo pero, cuando hay, tienen más oportunidad de obtener una reinserción profesional estable.

#### **a.) Indemnización por Despido**

La indemnización es la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien por concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes. En materia laboral, es el pago que el patrón realiza para reparar un daño al trabajador.

Ahora bien, para efectos indemnizatorios el elemento que tiene vital importancia es el salario o sueldo para efectos laborales, pues es el punto de partida para calcular el derecho de los trabajadores. La integración del sueldo o salario base para efectos de indemnización es compleja, no por el procedimiento que se efectúa para obtenerlo, sino porque la problemática reside en identificar si los emolumentos que cada trabajador percibe forman parte o no de el.

Ahora bien el patrón debe tener en cuenta que en desarrollo de la relación laboral el entorno puede cambiar debido a que el trabajador ya no está de acuerdo con las condiciones de trabajo o bien, porque no observa la políticas establecidas

en los contratos individual o colectivo o, en su caso en el reglamento interno de trabajo. Ante tales condiciones pueden presentarse dos situaciones:

1.- Que el empleado decida terminar voluntariamente con la relación de trabajo, en cuyo caso solo se finiquitaran las prestaciones generadas por el tiempo laborado.

2.- Que ante el incumplimiento de las normas, el patrón deba aplicar una sanción o, en caso extremo, rescindir la relación laboral.

Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental Pág.202 dice: “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado.” La palabra indemnización es frecuentemente relacionada con daños o perjuicios ocasionados a una persona. En el marco de las relaciones laborales, se refiere al pago en efectivo o con bienes, que una empresa entrega a un trabajador por concepto de despido injustificado u otros daños que puedan habersele causado durante su permanencia como empleado.

En algunas legislaciones se emplea también el término como el pago del salario y otros beneficios adicionales que se le reconocen al trabajador al término de una relación laboral. Sin embargo, en la mayoría de los países, las indemnizaciones se aplican en los siguientes casos:

Por gastos en los que incurra el trabajador en el cumplimiento de sus funciones tales como dietas, transporte y otros gastos. Prestaciones e indemnizaciones relativas a la seguridad social

Por concepto de suspensiones o despidos. En estos casos el cese de la relación laboral generará un pago o indemnización si presenta algunas de estas características:

Es injustificado; De orden colectivo; El trabajo implica un riesgo; El trabajador renuncia por una causa justa; La empresa modifica unilateralmente las condiciones iniciales de contratación; Se efectúa el traslado de las instalaciones, y

esto perjudica al trabajador. Como se observa, no todo cese de relaciones laborales genera una indemnización. Cuando este se produce por dimisión o renuncia del trabajador, por mutuo acuerdo con la empresa, o cuando no se cumple a cabalidad con las exigencias el período de prueba, el trabajador no gozará de este derecho.

Indemnizaciones Especiales, son aquellos pagos que se generan tras la ocurrencia de un accidente laboral, entendido este como la lesión que sufre una persona a causa de, o en el sitio de trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. En este último caso, el pago se hace a los familiares del trabajador. Las indemnizaciones por accidentes, también varían de acuerdo al tipo de lesiones: Incapacidad temporal; Invalidez parcial o total; Muerte.

En estas circunstancias intervienen muchos factores para definir los arreglos económicos empresa-trabajador. Por ejemplo, los beneficios de la contratación, si ésta es colectiva o individual, o si existe algún seguro médico o de vida.

## **b.) Política Fiscal**

La forma en que la política fiscal afecta al empleo es un tema complejo, por lo que es necesario sopesar cuidadosamente los efectos de incentivo y desincentivo que conlleva la intervención del sector público. Por ejemplo, un sistema de prestaciones por desempleo bien diseñado no solo brinda una importante red de protección a la población, sino que, además, permite a los trabajadores dedicar más tiempo a la búsqueda del empleo más productivo. Sin embargo puede al mismo tiempo, prolongar la duración del desempleo, lo que tendría efectos secundarios sobre el potencial de producción de la economía, porque los trabajadores que se encuentran en una situación de desempleo de larga duración experimentan una depreciación de su capital humano.

Las posibles desventajas de las prestaciones sociales se observan con más claridad en sus efectos sobre la oferta de factor trabajo. Con frecuencia se

menciona el pago incondicional o ilimitado de prestaciones por desempleo como uno de los principales factores que desincentivan la búsqueda de empleo. Este tipo de prestaciones puede, asimismo, reducir las presiones para reformar un mercado de trabajo ineficiente con altas tasas de paro porque los desempleados disfrutan de esos beneficios. También los sistemas públicos de pensiones tienen efectos significativos sobre la oferta de trabajadores.

La escasa penalización de la jubilación anticipada, o incluso su promoción activa, han reducido dicha oferta. Por otra parte, la perspectiva de jubilación anticipada constituye un desincentivo para que los trabajadores mantengan sus conocimientos profesionales y participen en un proceso de aprendizaje continuo. Además, los incentivos a la jubilación anticipada facilitan la eliminación de mano de obra incluso en circunstancias en que el despido es muy difícil.

Como resultado, las empresas que necesiten reducir su plantilla la recortarían en los segmentos de mayor edad, dándose el caso de que estos trabajadores pueden ser precisamente los que más experiencia tengan y no los menos productivos. Otro desafío que se plantea es la reintegración de los grupos difíciles de emplear, como los trabajadores poco cualificados, los parados de larga duración o los trabajadores de más edad.

### **Situación Mundial del Desempleo**

El conjunto de la clase obrera, en todos los países, todos los sectores, todas las empresas, viven hoy con esta inquietud obsesiva: El capitalismo no tiene solución al desempleo. En la actualidad, mientras la crisis del capitalismo conoce una agravación sin precedentes desde los años 30 del siglo pasado, un desempleo de una inédita masividad desde entonces comienza a propagarse en el seno del proletariado mundial como una oscura pandemia. Un vistazo de los lugares permite hacerse una idea de la amplitud del fenómeno.

Los EEUU: a principios de 2008, la tasa oficial de desempleo era de 5%, mientras la tasa real alcanzaba 13,1%. En la economía americana que perdía 2,6

millones de empleos en 2008, la tasa oficial alcanzó 7,2% en diciembre, lo que representa más de 11 millones de desempleados contabilizados. Japón: se contaban a finales de septiembre 2,71 millones de desempleados, lo que representa 0,7% más en un año.

Zona Euro: la tasa de desempleo aumentará alrededor tres puntos, pasando de 7,5% en 2008 a 9,3% en 2009 y a 10,2% en 2010. Alemania: la tasa de desempleo alcanzó en el mes de diciembre, a 7,4%, y podría llegar al 8,1% en 2010. La primera economía europea contaba con 3,1 millones de desempleados en diciembre, y podría contar entre 200 a 400 mil en un año.

El Reino Unido: el número de desempleados alcanzaba 1,8 millones de personas al final de 2008, 600 mil personas podrían perder su empleo este año; ¡la barrera de los 3 millones de desempleados debería cruzarse de aquí a 2010. La tasa de desempleo (según previsiones de la OIT) luego de un 6%; tendrá un aumento del 8,5 % para 2009.

Francia: a finales de 2007, el número oficial de desempleados era inferior a 2 millones o sea menos de 7% de la población activa. Pero el número real superaba entonces los 5,4 millones o sea más de 19% de la población económicamente activa.

En noviembre de 2008, se contaban oficialmente a 2'068.500 desempleados, lo que representa una tasa de desempleo de 7,3%, aumentando a 8,5% en un año. Debería alcanzar 9,8% en 2009 y 10,6 % en 2010.

Italia: la tasa de desempleo era de 6,7% a finales de 2008, llegaría a 8,7% en 2010. El número de desempleados era de 1'679.000 a finales de septiembre. España: la tasa de desempleo aumentó mucho en el cuarto trimestre de 2008, estableciéndose en 13,9%, y alcanzaría 15,9% en 2009 y 18,7% en 2010.

Este país cuenta ya con más de 3,2 millones de desempleados, una cifra que prácticamente duplicó en menos de dos años. A escala mundial: Las

estimaciones preliminares de la OIT son que el desempleo mundial podría aumentar en 20 millones llegando a más de 210 millones de desempleados en 2009, Juan Somavia, Director General de la OIT, en el Consejo de Jefes del Secretariado de la ONU en Nueva York en octubre de 2008.

## **INSPECTORÍA DEL TRABAJO**

Entendiendo a la Inspectoría del Trabajo como un órgano dependiente del Ministerio del Trabajo, la cual esta encargada del manejo de casos relacionados con la materia Laboral, se dedica al conocimiento de carácter jurídico administrativo de los conflictos que se suscitan en el área laboral.

La Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector y este ejercerá su representación, en todos los asuntos de su competencia y debe además cumplir con las instrucciones del Ministerio del Trabajo.

Trujillo Julio Cesar, Derecho Del Trabajo, Pág.229 dice: “Las diferentes formas en que se extinguen o finalizan las relaciones laborales han recibido y reciben en la doctrina y en la legislación de los pueblos los más variados nombres, así se habla de extinción, disolución, resolución, rescisión, ruptura y despido.

Y aunque para algún autor parezca poco técnica la expresión: "terminación del contrato de trabajo", nosotros la preferimos a todas tanto porque no deja de expresar con acierto el alcance de la institución a la que, con ella, nos referimos, cuanto porque es la que emplea nuestro Código del Trabajo”.

Si partimos del concepto de contrato individual de trabajo, se dirá que es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

El Código del Trabajo en su Art.169, enumera las causas para la terminación del contrato individual, que son las siguientes:

Por las causas legalmente previstas en el contrato; por acuerdo de las partes; por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato; por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra, y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieren prever o que previsto, no lo pudieren evitar; por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código del Trabajo; por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código del Trabajo; por desahucio; y libre despido.

### **Juzgado del Trabajo**

La legislación laboral del Ecuador actualmente establece que para la administración de justicia laboral, funcionen Juzgados de Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Los Jueces del Trabajo tienen la potestad de conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo, en tanto que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje conocen únicamente los conflictos colectivos laborales.

El Art. 568 del Código del Trabajo establece que “Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad”.

Adicionalmente el Art. 1 del Código de Procedimiento Civil señala que la jurisdicción consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, en tanto que la competencia es la medida dentro de la cual la jurisdicción está distribuida entre los diversos juzgados y tribunales en razón del territorio, las cosas, las persona y los grados.



## **CORTE PROVINCIAL Y NACIONAL DE JUSTICIA**

El Código Orgánico de la Función Judicial dictamina entre las potestades de la Corte Nacional de Justicia el juzgar a los miembros de la Corte Constitucional por responsabilidad penal de acción pública, desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales, fundamentado en los fallos de triple reiteración. El Código Orgánico de la Función Judicial en el Art. 183 numeral 8 establece la integración de la Sala de lo Laboral. En tanto que el Art. 191 establece que la Competencia de la Sala de lo Laboral conocerá:

- Los recursos de casación en los juicios por relaciones laborales nacidas del contrato individual de trabajo;
- Los recursos de casación en juicios por ejecución de convenios acerca de conflictos colectivos de trabajo, que sean motivo de reclamación por el trabajador o empleador en cuanto a sus derechos individuales o particulares; y,
- Los demás asuntos que establezca la ley

El Art. 195 Código Orgánico de la Función Judicial establece que en los casos de fuero en materias civiles, mercantiles, de familia, de niñez y de trabajo, en los casos expresamente permitidos por los instrumentos internacionales ratificados por el Estado en que se siguiere una acción concerniente a otros asuntos que no sean penales, de tránsito o colusorios contra los embajadores y agentes diplomáticos extranjeros, conocerá la sala especializada respectiva, con observancia de las siguientes reglas:

1. La primera instancia será conocida y resuelta por el Presidente de la Sala;
2. El recurso de apelación será resuelto por tres juezas o jueces, constituidos en Tribunal, designados por sorteo;

3. El recurso de casación será resuelto por otras tres juezas o jueces, constituidos en Tribunal, designados por sorteo; de faltar una jueza o juez, actuará una conjueza o conjuez; y,

4. Las diligencias preparatorias serán evacuadas por la Presidenta o el Presidente de la Sala. No se admitirán a trámite diligencias preparatorias si no se precisa la vinculación que tendrá con el juicio que se va a proponer.

El mismo procedimiento se observará cuando un particular proponga demanda o solicite acto preparatorio en contra de la Jefa o del Jefe de Estado.

También deben dirimir en los conflictos de competencia entre salas especializadas de la Corte y discutir y aprobar proyectos de ley relacionados con el sistema de administración de justicia, que deben ser presentados por medio del presidente a la Asamblea Nacional.

La ley establece que los magistrados tendrán una duración de nueve años, sin embargo cada tres años se renovará en tercios. El artículo 198 del Código de la Función Judicial dispone que la designación de presidente se realice por votación escrita y secreta de cada juez, dentro de los primeros 15 días de posesión. El titular durará tres años en sus funciones y en caso de impedimento o ausencia temporal, le subrogará el juez más antiguo y si hay dos o más funcionarios, lo representará quien fue el primero en ser nombrado.

### **Liquidaciones Laborales**

Cuando se habla de liquidación de haberes o de sueldos, se trata del proceso por medio del cual se calcula la remuneración mensual que corresponde a un empleado que trabaja en relación de dependencia. Por lo general, el cálculo incluye el salario básico de convenio y los adicionales legales y convencionales.

Por tanto, el trabajador se compromete a realizar sus tareas o actividades bajo la dirección y supervisión del patrón, con los elementos que éste le

proporcione, en la forma, el tiempo y el lugar que se haya acordado en el contrato de trabajo. El trabajador tiene derecho a reclamar todo rubro que no se le haya pagado por cuestiones laborales, en el debe constar los rubros pendientes, citaremos algunos rubros que el trabajador está en derecho de reclamar, si estos no se les ha pagado los cuales pueden ser:

Art. 69 del Código del Trabajo. Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de 15, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

Art. 111 del Código del Trabajo. Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 del Código de Trabajo.

Art. 113 del Código del Trabajo. Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del

servicio doméstico, respectivamente, Régimen Laboral Ecuatoriano vigente a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional. Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.

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

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

## **ORIGEN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

Bien se podría afirmar que la lucha por el respeto de los derechos y libertades fundamentales del hombre se confunde con la historia misma de la humanidad, desde la antigüedad más remota, los diversos pueblos y civilizaciones fueron estableciendo estos atributos humanos esenciales y básicos vale decir

derechos para hacer posible una vida digna, justa y libre. Para limitar el poder del Estado se han proclamado diversas doctrinas políticas que luego fueron recogidas por los ordenamientos jurídicos.

Ejemplo de ello es la doctrina de la separación de los tres clásicos poderes, así como el control ejercido en diversos niveles sobre los órganos del Estado. Finalmente se ha llegado a la conclusión de que tan sólo un sistema democrático tendrá vigencia los derechos y libertades fundamentales. En el siglo XX, el campo de los derechos ha sido ampliado, dándoles un vigoroso contenido acorde con las exigencias vitales de la comunidad política. Estos nuevos derechos orientarán la acción de los gobernantes y se convertirán en objetivos concretos que deben ser alcanzados por el Estado. La Dignidad de las personas tiene una dimensión básica que es la raíz de todos los derechos fundamentales, Dicho de otro modo, todos los derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana. Unánimemente, las corrientes de pensamiento han coincidido en afirmar que los hombres, sin excepción, tienen derecho a llevar una vida digna.

Cuando en el mundo actual se ha buscado un factor de convergencia que una a los diversos pueblos y culturas, con la finalidad de fundamentar los derechos humanos, establecer un sistema de valores comunes y legitimar el carácter universal de los derechos, este factor aglutinante ha sido el concepto de dignidad humana. Toda persona tiene una dignidad que lo diferencia y lo eleva sobre su entorno, esta dignidad, que debe ser respetada, implica una serie de exigencias, las cuales constituyen los derechos y libertades esenciales, que deben ser igualmente respetados y reconocidos. La dimensión ética de la dignidad hace que el hombre no deba ser nunca instrumentalizado, como un simple medio al servicio de otros objetivos.

El hombre será siempre el principio orientador de toda organización social y política. Es el origen y el fin del Estado y así se formula e las nuevas Constituciones, la dignidad de la persona está en la raíz de todos sus derechos, pero hay algunos donde esa dimensión ética del ser humano se hace más patente. Así, por ejemplo, en derechos tales como la integración física y moral, la libertad

de conciencia y de religión, la no discriminación, el derecho al honor, a la intimidad personal. La dignidad humana fue un concepto a fin en las doctrinas religiosas monoteístas. La doctrina cristiana lo fundamentó sólidamente al proclamar que los hombres fueron creados a imagen de Dios, hijos del mismo Padre y, por lo tanto, hermanos con los mismos derechos base de los derechos fundamentales.

De conformidad con la naturaleza del ser humano, los derechos fundamentales se caracterizan por ser inviolables e irrenunciables. Son inalienables en cuanto no pueden ser transferidos a otras personas, a diferencia de lo que sucede en los demás derechos. Son además, imprescriptibles porque no se adquieren ni se pierden por el simple transcurso del tiempo, como ocurre con el resto de los derechos adquiridos o derivados.

En cuanto a su número, los derechos son ilimitados, lo cual impide realizar una enumeración taxativa de los mismos; ésta será, necesariamente, enunciativa, por lo que en muchas constituciones, al establecer los derechos fundamentales, se deja la posibilidad de que pueda haber otros derechos.

Los derechos fundamentales no pueden considerarse como absolutos, como ilimitados en cuanto se refiere a su goce y ejercicio. Como dice un distinguido autor "no debe haber libertad contra la libertad...que ningún individuo ni grupo use sus derechos y libertades para destruir los derechos y libertades del hombre..."

Los límites están dados por el mismo convivir social: comúnmente suele decirse que el derecho de una persona termina donde comienza el derecho de los demás. La Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano expresa que: "...el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre no tiene más límites que aquellos que aseguran a los demás miembros de la sociedad el goce de los mismos derechos". Efectivamente se establece como límites: el orden público, la moral, los derechos de terceros y la seguridad de todos o las justas exigencias del bien común.

### a.) Derechos Laborales de mujeres y menores de edad

ANDRADE BARRERA, Fernando, en el libro de Derecho Laboral Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana (Pag. 295; Año: 2009) menciona que: “En el año 1857, las obreras de la Fábrica textil “Cotton” ubicada en Nueva York, realizaron una huelga en demanda de una jornada laboral y salarios justos. Sin embargo, la policía les enfrentó, haciendo una notable gala de su fuerza e imposición, golpeando y matando a varias de ellas; el dueño de la fábrica encerró a las que quedaban con vida y posteriormente prendió fuego al local, muriendo incineradas.”

Dentro de este contexto de lucha surgió también el Día Internacional de la Mujer, el mismo que fue propuesto en 1910 por la alemana Clara Zetkin, integrante del Sindicato Internacional de Obreras de la Confección, durante el Congreso Internacional de Mujeres Socialistas en Copenhague, Dinamarca. La fecha se eligió para honrar la memoria de un grupo de mujeres que, con gran valor, ocupó en el año 1857 la fábrica textil donde laboraban en la ciudad de Nueva York para exigir igualdad de salarios y una jornada de 10 horas de trabajo, recibiendo como respuesta de sus jefes el que se prendiera fuego en la planta ocupada, con lo cual murieron las 129 obreras.

La lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades es todavía dura y está vigente; las infracciones no solamente se cometen en el sector privado sino también en el público y se mantienen no sólo respecto de la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender, en la de ocupar puestos de jerarquía, en los puestos que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

La Ley de Amparo Laboral de la Mujer, con Registro Oficial 124 de 6 de Febrero de 1997, Art. 4 menciona que “las mujeres trabajadoras que pertenezcan al sector privado, tendrán derecho de acudir con sus reclamos directamente hacia el Inspector de Trabajo de su Jurisdicción, para hacer valer sus derechos y cumplir con esta ley.” La Constitución de la República del Ecuador, con respeto a los

menores de edad estipula en el Art.46, numeral 2 Sección Quinta que “se prohíbe el trabajo de menores de quince años”, peor aún si existiesen condiciones peligrosas para la salud y bienestar de los menores.

Si bien es cierto, que los empresarios suelen hacer prevalecer criterios económicos por sobre los jurídicos, la verdad es que aquellos no legitiman la falta cometida, falta esta que tiene razones profundas y que guarda relación con aspectos culturales respecto de los cuales son criadas las personas en sociedades machistas como las nuestras.

La legislación laboral tiene un afán y naturaleza, eminentemente protectora. Tal hecho se debió a la lucha de los trabajadores frente a los abusos de los patrones y empresarios de la época. Es por eso que, tanto la mujer como los menores fueron los primeros en recibir la protección de las normas laborales frente a los abusos que surgían dentro del contexto de la revolución industrial.

El Derecho y, concretamente, lo que más tarde se conocerá como el Derecho del Trabajo reaccionó frente a jornadas excesivas, extenuantes, lugares de trabajo insalubres, tareas penosas, y salarios más bajos que recibían las mujeres en comparación con los hombres que laboraban en aquella época. Luis ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, y, Guillermo CABANELLAS DE TORRES, en el libro Tratado de Política Laboral y Social, Tomo I número 89 (Pg. 478, Año 1968), manifiesta lo siguiente: “A finales de la edad media, y en España, en un Ordenamiento de las Cortes de Toro, reunidas en 1407, se sitúa ya una regulación del trabajo femenino, al prohibir las tareas de espigadoras para las mujeres que ganan jornales, y reservarlas para las viejas flacas y para las menores.”

Por lo tanto, si de análisis histórico-jurídico se trata, el Derecho Laboral tiene sus primeras manifestaciones ostensibles en la protección de la situación laboral de la mujer.



No cabe duda que tanto el hombre como la mujer son iguales y merecen igual atención y protección por parte del derecho, sin embargo, muchos han considerado que la mujer tiene que ser protegida por el derecho, en base a consideraciones, exclusivamente, físicas o biológicas debilidad de la mujer frente a la fortaleza del hombre, estas consideraciones lo único que nos revelan son prejuicios sobre el sexo débil.

En cambio, en la actualidad, otros consideran que aquella protección se debe dar, a fin de proteger, de manera activa, la discriminación efectiva que sufre la mujer en la sociedad, esto es lo que se conoce con el nombre de discriminación positiva, es decir, frente a una ostensible desigualdad y frente a patentes discriminaciones, la igualdad sólo existe en el plano teórico o ideal, logrando alcanzarla mediante desigualdades jurídicas a favor de aquel grupo vulnerado.

Leónidas AGUILAR AGUILAR, Msc. Dr, en el libro Derecho Laboral, Teórico y Práctico Jurisprudencia, (Pg. 151, Año2011) menciona que” tanto el menor como la mujer, tienen un trato preferencial en el trabajo a desempeñar”, conforme lo manifiesta el Código del Trabajo y el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia.

Fernando ANDRADE BARRERA, en su libro de Derecho Laboral Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana (Pg. 281; Año: 2009), habla respecto al menor y su significado:”Se designa así en derecho a quien no ha cumplido todavía la edad fijada por la ley para gozar de plena capacidad jurídica”.

En determinadas ocasiones es importante adoptar medidas tendientes a equiparar las oportunidades de quienes por diversos motivos, entre ellos el sexo, se encuentran en condición desigual, siendo esto lo que se conoce como la discriminación inversa, esto es, una estrategia legislativa que pretende corregir una desigualdad material a través de una diferenciación jurídica, en los que se discrimina legalmente para igualar.

Sin embargo, la discriminación inversa o programas de acción afirmativa han recibido ciertos reveses en algunos países, así es conocido el caso Bakke de 1978, en donde la Suprema Corte norteamericana restringió su aplicación, pues, colocaba en peor situación para el ingreso a la universidad a una persona blanca frente a una de raza negra, cuyo puntaje era inferior pero suficiente para el ingreso.

Los fundamentos que se mencionó anteriormente y la necesidad de que la mujer por razones biológicas y sociales reciba una protección especial por parte del derecho, han conducido a muchos a considerar que tal posición jurídica peca de ser excesiva y que frente al desamparo legal en el que, inicialmente, se encontraba la mujer, hoy por hoy, su situación jurídica pasó a la de una sobreprotección, rayando sus disposiciones en la muestra palpable de lo que es conocido como una discriminación inversa, esto es que en su afán de mejorar la situación de la mujer, de manera injusta se perjudica la situación del hombre.

### **Protección Jurídica de la Mujer en el Ecuador**

Como todo análisis jurídico, éste debe partir necesariamente de la Constitución de la República, así ésta al tratar los derechos civiles en su artículo 23, establece, la igualdad de todas las personas que habitan en el Ecuador ante la Ley, personas que serán consideradas iguales, gozarán de los mismos derechos y oportunidades sin que quepa, como válida, discriminación alguna por motivo de sexo. El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Dentro del contexto de la normativa infra constitucional, tenemos así que si bien es cierto no dice textualmente en el Código del Trabajo que la mujer puede ser contratada tampoco la excluye, por lo tanto garantiza en su Art. 35 ibídem la capacidad de contratación laboral de la mujer, la cual, sólo requiere tener capacidad civil para obligarse lo cual guarda concordancia con el Art. 1462 del Código Civil y, por ende, para celebrar contrato de trabajo sin necesidad de que el marido apruebe, consienta o convalide el negocio jurídico laboral.

Por otro lado, el Art. 42 del Código del Trabajo que trata de las obligaciones que tiene el empleador respecto de sus trabajadores, establece en su numeral 13 que aquellos, es decir, los patronos o empresarios, deberán tratar con la debida consideración a sus trabajadores, no infiriéndole maltrato de palabra o de obra. Lo anterior es la base legal en la que, sin perjuicio, de la aplicación supletoria del Código Civil según consta en el Art.6 del Código del Trabajo. Por último, tratándose del artículo 42 del Código del Trabajo el patrono deberá contratar el porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Viceministerio de Trabajo, según lo dispuesto en el Art.122 del mismo cuerpo legal.

Congruente con la protección a la maternidad que se hace a la mujer trabajadora, el artículo 152 del Código del Trabajo prohíbe la actividad laboral del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores al parto y diez semanas posteriores al mismo; disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en la Constitución de la República en el Art.43.

Razón por la cual para gozar de la protección de estabilidad a la que se refiere el inciso tercero del artículo 154 del Código del Trabajo, la trabajadora embarazada deberá comprobar su estado de gravidez mediante el certificado médico otorgado por un galeno del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y, a falta de éste, por cualquier otro facultativo.

Es importante mencionar que en el caso de desahucio o despido de una trabajadora en estado de embarazo, fuera de los casos en los que se solicite el correspondiente visto bueno al tenor del artículo 172 del Código del Trabajo, aquellos hechos el despido o el desahucio serán sancionados con una indemnización especial, adicional a las generales, equivalente a un año de remuneración.

Es importante mencionar también que, al respecto, hay la necesidad de una reforma legal que mejore la protección de la mujer trabajadora, en especial, en

su situación post-parto, puesto que, la protección que establece el Código del Trabajo, a través de su artículo 153, sólo se circunscribe a las dos semanas anteriores y diez posteriores al parto, quedando desprotegida materialmente la trabajadora.

En caso de despido o desahucio a la mujer en estado de embarazo, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten. Referencia Art. 154 Código del Trabajo

No se puede dejar de lado lo que dispone la Ley de Seguridad Social en el Art.105, que habla sobre la contingencia de maternidad en caso de que la mujer se encuentre asegurada. En muchos países a la mujer trabajadora sí se la protege en su situación post- parto, castigando duramente al patrono que, con períodos que fluctúan, según las diversas legislaciones, entre seis meses a un año después del parto, pretenda dar por terminado el vínculo laboral por motivo del embarazo y parto.

A su vez, debería constar, expresamente, en la normativa laboral que si la trabajadora sufre una enfermedad que la incapacite para el trabajo hasta por el lapso de un año, sea que esta enfermedad se origine en el embarazo o el parto, de llegar el patrono a dar por terminado el vínculo laboral deberá pagar la indemnización especial de un año de remuneración.

Todo tipo de infracción a los derechos laborales de la mujer, de conformidad con el artículo 156 del Código del Trabajo, faculta a que ésta plantee una denuncia ante la autoridad administrativa laboral pertinente, esto es, el Inspector Provincial del Trabajo, quien, de encontrarla fundamentada procederá a sancionar al patrono con la multa de rigor, según se dispone en el Art. 628 íbidem que habla de la violación de las normas del Código del Trabajo.

Dentro del afán perseguido por el Estado ecuatoriano de combatir toda forma de discriminación laboral que afecte a la mujer, se publicó en el Registro

Oficial No. 124 del 6 de febrero de 1997 la denominada Ley de Amparo Laboral de la Mujer, la misma que estableció la obligación de los empleadores de contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, el mismo que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Viceministerio de Trabajo, conforme consta en el Art. 42, numeral 34 del mismo cuerpo legal.

Por otro lado, dicha Ley de Amparo Laboral de la Mujer extendió su protección al hecho de que en las Cortes Superiores, Juzgados, Notarías y Registros, por lo menos, el 20% de sus miembros sean mujeres.

La preindicada Ley de Amparo Laboral de la Mujer es una ley especial, que prevalece sobre toda aquella que se le oponga en sus disposiciones. En cuanto a la judicialización del derecho que tiene la mujer para reclamar todo tipo de afectación a sus derechos laborales, vale la pena mencionar que:

1.- Atendiendo a la prescripción contenida en el artículo 42 del Código del Trabajo, todo patrón debe atender las reclamaciones laborales interpuestas por los trabajadores.

2.- En los medios colectivos de trabajo y, en especial, en la práctica, aquellos que cuenten con un organismo sindical; la presencia del Comité Obrero Patronal es común, debiendo dicho organismo, atender las reclamaciones que se planteen por parte de los trabajadores respecto de violaciones a los derechos de los trabajadores, especialmente. Dicho organismo, conformado paritariamente por empleadores y trabajadores, establecerá las recomendaciones del caso y, de serlo pertinente, “recomendará” el ejercicio de las acciones legales pertinentes.

3.- Paralelo a lo anterior, existe el derecho del trabajador a plantear el correspondiente visto bueno que, en el presente caso, podría tener como fundamento las injurias graves que le hayan inferido el empleador o sus representantes al trabajador o por una disminución indebida a la remuneración, siempre y cuando esta haya sido por consideraciones a su sexo.

4.- No está de más indicar que el trabajador siempre tendrá expedita la posibilidad de plantear el correspondiente juicio laboral.

5.- Todo lo anterior es sin perjuicio de que, durante el transcurso de la relación laboral se puedan plantear denuncias contra el empleador infractor ante la Inspectoría del Trabajo, la cual, como sabemos, podrá interponer sanciones (multas contra el empleador infractor).

### **Situación Actual de los Trabajadores en el Ecuador**

En el caso de los adolescentes que han cumplido quince años de edad, tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración la cual será como jornada completa, sin embargo deben ser trabajos que no atenten su integridad física y psicológica, jornada que no podrá exceder de 6 horas diarias ni de 30 horas semanales, debiendo organizarse de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación. Se encuentra prohibido el trabajo nocturno de menores de dieciocho años de edad. Se tiene como referencia los Arts. 134, 135, 136 y 137 Código del Trabajo

La difícil situación de los trabajadores ecuatorianos se ve limitada por la falta de fuentes de trabajo que les permita contar con los recursos suficientes para mejorar su nivel de vida. La desocupación, el desempleo y el subempleo son los mayores problemas que tienen que enfrentar los ecuatorianos. En ciudades como Guayaquil, Quito, entre otras, es donde más se evidencia estos males del capitalismo. En el puerto principal, solo tres de cada 10 trabajadores, reciben los beneficios de ley, los demás están sometidos a excesivas horas de trabajo, baja remuneración y nula cobertura de la seguridad social.

En igual condición están los trabajadores de otras ciudades del Ecuador, donde el trabajador tenía una ocupación que garantizaba sus derechos, se pasó a una forma de subempleo en la que ni siquiera recibe el salario mínimo legal, a pesar de que se labora 40 horas o más.

Según un estudio, aquellas personas que tenían un trabajo estable y que gozaban de beneficios, los han perdido y han pasado al desempleo y subempleo que no es solamente para el que está medio preparado, sino también para muchos profesionales que no encuentran cabida en sus carreras y que tienen que ganarse la vida en algo, esto demuestra un claro deterioro de la calidad del empleo en el país y fundamentalmente en estas grandes urbes.

La defensa de los derechos de los trabajadores por parte de los organismos gubernamentales, es prácticamente teórica, por ejemplo, a nivel del Seguro Social ha desaparecido la inspección patronal, que era la que obligaba a los empleadores a afiliarse a sus trabajadores, facilitando con ello, la sobreexplotación y la ausencia de derechos laborales, como lo exige el Código de Trabajo, aumentando con ello otras formas inhumanas de trabajo como el trabajo infantil, prostitución de menores, entre otras.

Otros estudios indican que tanto en Quito como en Guayaquil, las personas que en años anteriores contaban con un trabajo seguro representaban el 54,22%, pero que en el 2005 esa situación se deterioró ubicándose en el 51,61%. En Cuenca, el empleo también se redujo del 49,47% al 47,20% en igual período, confirmando que las actuales políticas de empleo son un fracaso.

### **Derechos de Protección y tutela al trabajo de los trabajadores a nivel mundial.**

La Organización Internacional del Trabajo surge a raíz de una violenta convulsión mundial, su Constitución fue establecida en la Parte XIII del Tratado de Versalles. En ella se señala la necesidad de la justicia social para obtener paz y lograr que todos los pueblos, tengan un régimen de trabajo realmente humano. Razón por la cual la O.I.T. surge para cumplir y asegurar la existencia de ese régimen de trabajo realmente humano, quedando así garantizada su eficacia. La idea de crear una Organización Internacional del Trabajo que tuviese por finalidad la protección de los obreros, fue planteada en 1897.

## **Trámite de las Controversias Laborales**

El Derecho Procesal Laboral es una rama del Derecho Procesal que se ocupa de los conflictos laborales ya sean individuales o colectivos que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresario y trabajadores sobre el contrato de trabajo, o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración.

También se ocupa de las relaciones entre la Administración Pública y su personal, los siguientes son algunos de los principios del Derecho Procesal Laboral que se presentan en la mayoría de los ordenamientos jurídicos:

**Impulso de oficio:** los tribunales de trabajo tienen la obligación de actuar aún si la parte afectada evita o no desea iniciar la respectiva acción.

**Celeridad:** los términos de las resoluciones judiciales de los tribunales de trabajo deben ser cortos. **La Informalidad:** las actuaciones de las partes no requieren formalidades especiales. Esto va unido a la celeridad, para hacer al proceso más accesible y expedito.

**Gratuidad:** se está exonerado de pagar todos los gastos de participar ante las instancias judiciales de trabajo o las autoridades administrativas. En el libro “Sistema de Derecho Procesal Civil” según Francisco Carnelutti, (pg. 44, año 1944) define al litigio “como los conflictos de intereses calificados por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro”.

## **TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES**

Hasta el momento no existe un consenso en el plano nacional ni tampoco en el internacional, acerca del concepto de los derechos humanos. Los derechos humanos son el conjunto de facultades, libertades y aspiraciones en los aspectos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que están o no reconocidos y garantizados a la persona física en forma individual o colectiva.



## **Hipótesis**

El Despido Intempestivo Arbitrario Vulnera Significativamente los Derechos Constitucionales del Trabajador Estudio Realizado en la Inspectoría del Trabajo en el Período Enero Marzo del 2011

### **Señalamiento de Variables**

**Variable Independiente:** El despido intempestivo arbitrario.

**Variable Dependiente:** vulnera los derechos constitucionales del trabajador.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la Investigación**

En la presente investigación se aplica la modalidad cuantitativa y cualitativa, es cualitativa porque se refiere a problemas sociales que derivan del Despido Intempestivo Arbitrario, y es cuantitativa por cuanto requerirá de la estadística descriptiva para la obtención de resultados de la investigación de campo. En busca de soluciones factibles y prácticas a efectuarse se emplearán como modalidades básicas de investigación las siguientes:

#### **Modalidades de Investigación.**

##### **Bibliográfica Documental.**

Debido a que nuestro tema de investigación se enfoca en una problemática social actual, el presente trabajo se lo realizará a través de una investigación de campo, por medio de la cual conoceremos de una forma directa la realidad encaminada a satisfacer los objetivos planteados en el presente proyecto.

Además es necesario realizar una investigación documental bibliográfica porque el problema materia del presente trabajo lo amerita siendo necesario aplicar, profundizar diferentes teorías y criterios de diversos autores sobre el problema de investigación basándose en documentos como periódicos, libros, revistas y otras publicaciones.

## **De campo**

Se acudirá a recabar información en el lugar donde se producen los hechos para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad.

## **De intervención social y proyecto factible.**

Porque el investigador no se conforma con la observación pasiva de los fenómenos jurídicos sino a que además, realizará una propuesta de solución al problema investigado.

## **Tipos de investigación**

### **Asociación de Variables**

La investigación llevará 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 ello determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

### **Población y Muestra.**

Población es el conjunto de todos los elementos que son objeto del estudio estadístico. En tanto que muestra es un subconjunto, extraído de la población mediante técnicas de muestreo, cuyo estudio sirve para inferir características de toda la población. Individuo es cada uno de los elementos que forman la población o la muestra. Tomando en cuenta que el tema de investigación planteado encierra gran importancia, por cuanto refleja la situación actual en la que se aplica el debido proceso, encuestaremos a los siguientes grupos de personas:

Tres Inspectores de Trabajo de Tungurahua, mil doscientos doce Abogados

en libre ejercicio del Cantón Ambato. Por el tamaño del Universo que es de 1215 profesionales del Derecho se aplica la siguiente fórmula, para determinar la muestra a manejarse para la respectiva encuesta.

$$Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$Z^2 \cdot P \cdot Q + Ne^2$$

n = muestras de individuos

Z = nivel de confianza = 1.96

P = probabilidad de ocurrencia = 50% = 0,5

Q = probabilidad de no ocurrencia = 50% = 0,5

N = población = 1215

e = margen de error = 5% = 0,05

$$(1.96)^2 (0.5)(0.5)1215$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(1.96)^2 (0.5) (0.5) + 1215 (0.05)^2$$

$$1166.886$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$0.9604 + 3.0375$$

$$1166.886$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$3.9979$$

$$n = 290$$



## OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable Dependiente: Vulnera los derechos constitucionales del trabajadores.

**Cuadro N° 2**

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Derechos conseguidos en función de una relación de dependencia.	Principio Laboral	Resoluciones	¿Qué principios constitucionales referentes o con relación al trabajo conoce?	Encuesta
	Principio Constitucional	Procesos	¿Considera usted que el despido intempestivo arbitrario vulnera los derechos constitucionales del trabajador?	

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiiza

## **Técnicas e Instrumentos**

Es importante destacar que los métodos de recolección de datos, se puede definir como: al medio a través del cual el investigador se relaciona con los participantes para obtener la información necesaria que le permita lograr los objetivos de la investigación.

De modo que para recolectar la información hay que tener presente: Seleccionar un instrumento de medición el cual debe ser valido y confiable para poder aceptar los resultados; aplicar dicho instrumento de medición y organizar las mediciones obtenidas, para poder analizarlos

### **Encuesta**

Este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias. Hay dos maneras de obtener información con este método: la entrevista y el cuestionario. Es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener repuestas sobre el problema en estudio y que el investido o consultado llena por si mismo.

El cuestionario será aplicado a grupos o individuos estando presente el investigador o el responsable del recoger la información. Para la presente investigación se va a aplicar la encuesta, la misma que va a dirigirse a los Inspectores de Trabajo y Abogados en libre ejercicio del Cantón Ambato. Algunas ventajas del cuestionario son: su costo relativamente bajo, su capacidad para proporcionar información sobre un mayor número de personas en un periodo bastante breve y la facilidad de obtener, cuantificar, analizar e interpretar los datos.

### **Validez y confiabilidad**

Toda medición o instrumento de recolección de los datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez.

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, las cuales se comentarán brevemente después de revisar el concepto de validez.

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, la validez del instrumento vendrá dado por la técnica llamada “Juicio de expertos”; mientras que su confiabilidad se lo hará a través de la aplicación de tres pruebas piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado, para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

### **Plan de Recolección de la Información**

Las técnicas a emplearse son una encuesta estructurada y focalizada que nos ayudará a encontrar una propuesta de solución al problema de investigación que es materia del presente trabajo.



**Cuadro N° 3**

	<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>1.</b>	¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
<b>2.</b>	¿De qué personas?	Inspectores de Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional
<b>3.</b>	¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
<b>4.</b>	¿Quién? ¿Quiénes?	Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.
<b>5.</b>	¿Cuándo?	Diciembre 2011
<b>6.</b>	¿Dónde?	Inspectoría de Tungurahua
<b>7.</b>	¿Cuántas veces?	Tres pruebas piloto y Una definitiva.
<b>8.</b>	¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
<b>9.</b>	¿Con qué?	Cuestionario estructurado.
<b>10.</b>	¿En qué situación?	En las oficinas de la Inspectoría de Tungurahua.

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## **Plan de Procesamiento de la Información**

Como parte de nuestro trabajo investigativo con la información recogida realizaremos una:

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
  
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales para corregir fallas de contestación.
  
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
  
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

El análisis de los datos de la encuesta, como cualquier otro tipo de datos de interés científico, ha de guardar relación con el problema de conocimiento que se trata de esclarecer y con la métrica de la información empírica que se tiene entre manos. Es decir lo primero que se debe realizar en una encuesta no es ver que dicen los datos sino que dicen en relación con el problema que se plantea y la hipótesis que se había planteado previamente.

Estas medidas constituyen la operacionalización de los conceptos, es la referencia empírica reducida a valores empíricamente manejables, los conceptos son elaboraciones teóricas con las que definimos un determinado aspecto de la realidad y de la que nos servimos para expresar teorías e hipótesis.

Una vez analizado los resultados arrojados por el cuestionario propuesto a los encuestados, se procede a la revisión de los mismos, una vez unificado el criterio de los preguntados, se procede a tabular según las variables y cada una de las hipótesis que se está manejando de acuerdo a la información recolectada, para luego proceder a la elaboración de los cuadros o simplemente una representación gráfica de la encuesta realizada en base al estudio estadístico realizado.

La tabulación de los resultados hizo con ayuda de Microsoft Excel 2010, programa con el cual se realizó la respectiva transcripción del análisis de los datos obtenidos de la encuesta realizada a la población que previamente se indico en el Capítulo III del presente trabajo de investigación.

## Cuestionario aplicado a los Inspectores del Trabajo del Cantón Ambato.

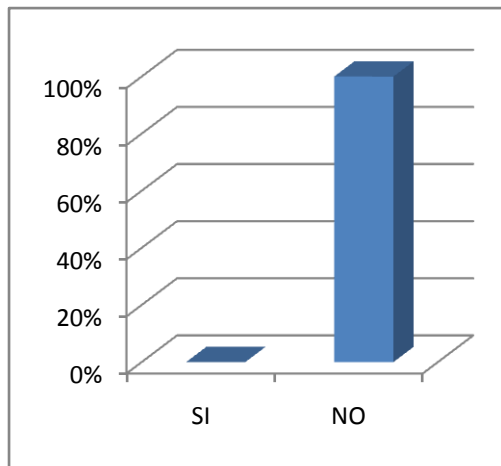
**PREGUNTA No. 1.-** ¿Usted conoce en qué consiste el Despido Intempestivo arbitrario?

**CUADRO No. 4**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	3	100%
TOTAL	3	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza



**GRÁFICO N° 5**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados arrojados por las encuestas realizadas a los Inspectores del Trabajo, se pudo determinar que el cien por ciento de los Inspectores no conoce sobre el Despido Intempestivo Arbitrario, aduciendo que sería una figura nueva dentro de lo que es el despido intempestivo que se maneja actualmente.

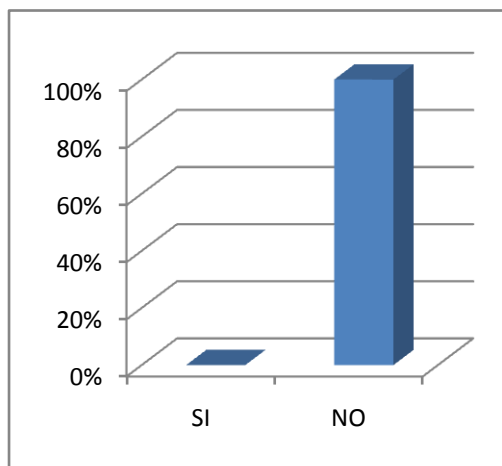
**PREGUNTA No. 2.-** ¿Conoce los casos en los que ocurre el despido intempestivo arbitrario?

**CUADRO No. 5**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	3	100%
TOTAL	3	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza



**GRÁFICO No. 6**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El cien por ciento de los Inspectores de Trabajo no conocen los casos en los que se puede dar por terminada la relación laboral ya que de acuerdo a lo que dispone la ley en materia laboral, no estipula de manera taxativa dichos casos.

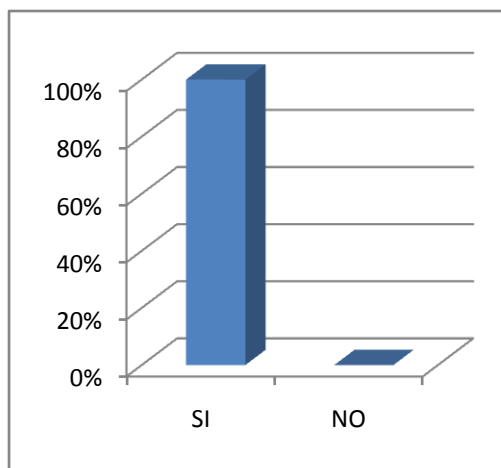
**PREGUNTA No. 3.-** ¿Conoce cuáles son las alternativas legales para dar por terminada la relación laboral?

**CUADRO No. 6**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza



**GRÁFICO No. 7**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El cien por ciento de los encuestados, dicen conocer las alternativas legales para dar por terminada la relación laboral entre las partes.

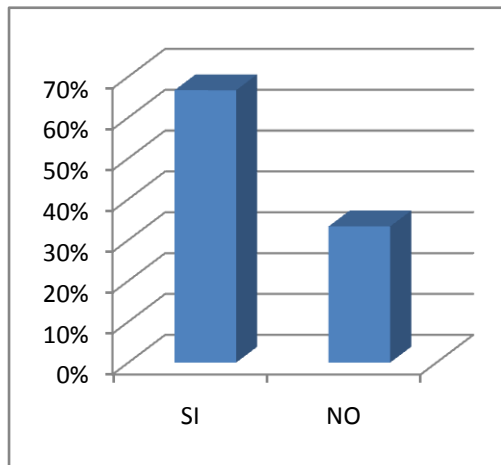
**PREGUNTA No. 4.-** ¿Considera usted que la indemnización que prevé el artículo 181 del Código de Trabajo provoca los despidos intempestivos de manera legal?

**CUADRO No. 7**

ALTERNATIVA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	2	67%
NO	1	33%
TOTAL	3	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza



**GRÁFICO No. 8**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 67% de los encuestados al momento de referirse a esta pregunta, manifiestan conocer la argucia utilizada por ciertos abogados para ayudar al patrono, en su afán por violentar la estabilidad laboral. Pues este artículo deja una puerta abierta para que lo realicen a vista y paciencia de la ley.

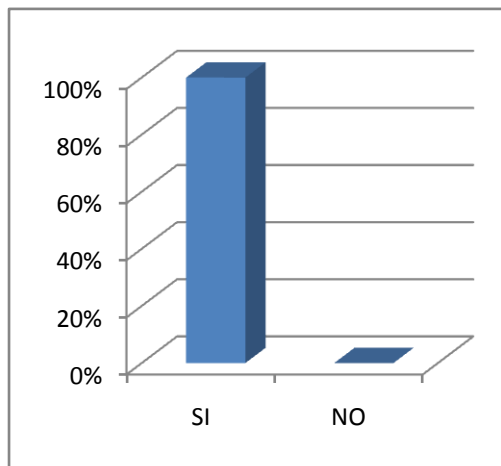
**PREGUNTA No. 5.-** ¿Conoce cuáles son los efectos jurídicos del artículo 181 del Código del Trabajo?

**CUADRO No. 8**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza



**GRÁFICO No. 9**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El cien por ciento de los encuestados, conocen los efectos legales que tiene el hecho de acogerse a lo dispuesto en el Art. 181 del Código del Trabajo.



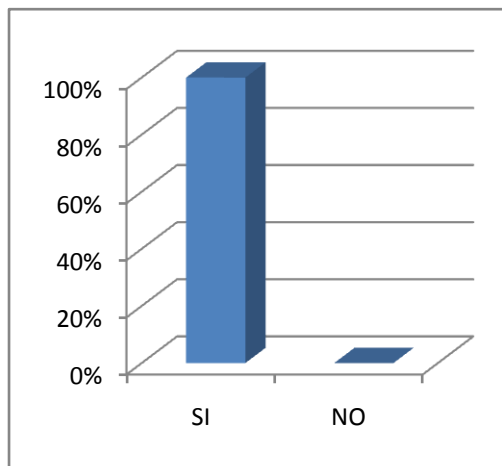
**PREGUNTA No. 6.-** ¿Considera usted que el Despido Intempestivo Arbitrario vulnera los Derechos Constitucionales del trabajador?

**CUADRO No. 9**

ALTERNATIVA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza



**GRÁFICO No. 10**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El cien por ciento de los encuestados manifiesta que la aplicación del Despido Intempestivo Arbitrario vulnera las garantías del debido proceso y por ende los derechos adquiridos por los trabajadores.

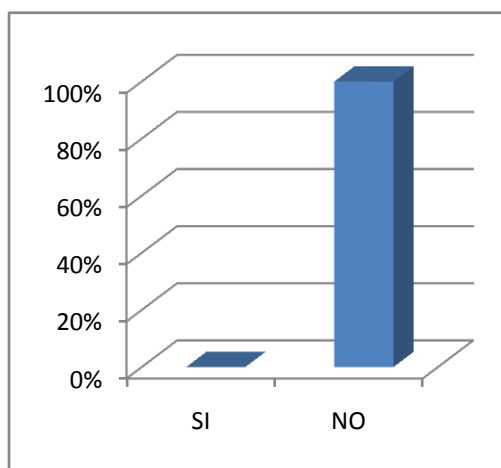
**PREGUNTA No. 7.-** ¿El Despido Intempestivo arbitrario como tal se encuentra definido en algún artículo del Código del Trabajo?

**CUADRO No. 10**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	%0
NO	3	100%
TOTAL	3	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza



**GRÁFICO No. 11**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El cien por ciento de encuestados manifiestan que el despido intempestivo arbitrario, como tal no se encuentra definido o peor aún clasificado dentro de la normativa laboral ecuatoriana.

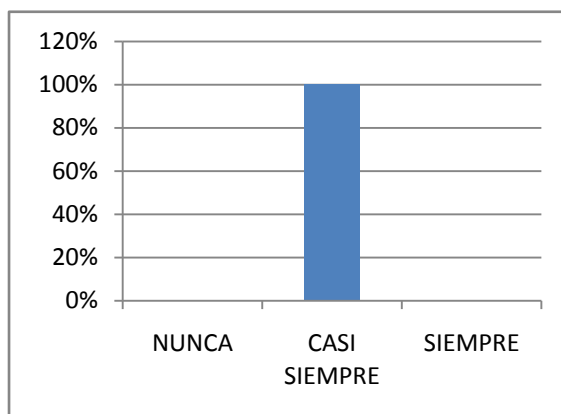
**PREGUNTA No. 8.-** ¿Con qué frecuencia se dan los despidos intempestivos arbitrarios?

**CUADRO No. 11**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
CASI SIEMPRE	3	100%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	3	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza



**GRÁFICO No. 12**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Dentro de los resultados expuestos en cuanto a esta pregunta encontramos que el 100% ciento considera que el Despido Intempestivo Arbitrario se da con mucha frecuencia.

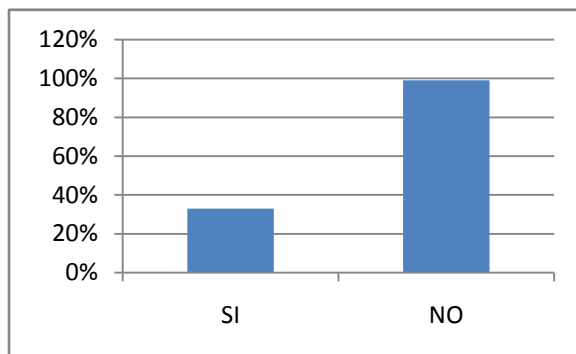
**PREGUNTA No. 9.-** ¿Considera que debería normarse la definición del concepto del despido intempestivo arbitrario en el Código del Trabajo?

**CUADRO No. 12**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	33	11%
NO	257	89%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza



**GRÁFICO No. 13**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del análisis a esta pregunta se desprende que el ochenta y nueve por ciento de los encuestados es decir los Inspectores del Trabajo, consideran que debería regularse la definición del despido intempestivo arbitrario. Pues en la actualidad esta figura no se encuentra contemplada dentro de la normativa laboral del Ecuador

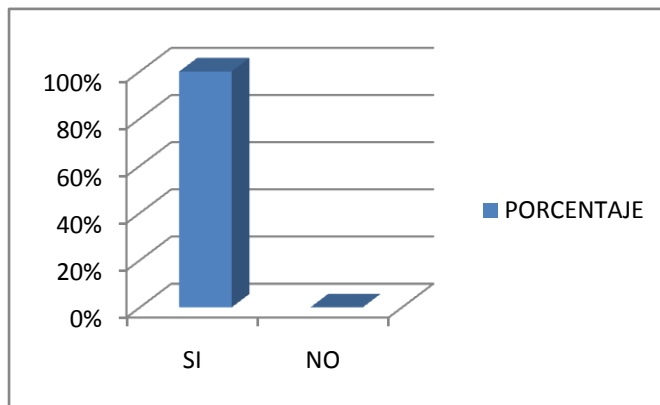
**PREGUNTA No. 10.-** ¿Considera usted que proponiendo una reforma legal en la que se defina qué es y se establezca el trámite a seguirse en el caso de Despido Intempestivo Arbitrario se regularían los mismos?

**CUADRO No. 13**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza



**GRÁFICO No. 14**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El cien por ciento de los encuestados admite que al proponer una reforma al Código del Trabajo se tendría mejores elementos de juicio para resolver los conflictos que se presentan.

**Cuestionario aplicado a los Abogados en libre ejercicio de la Provincia de Tungurahua.**

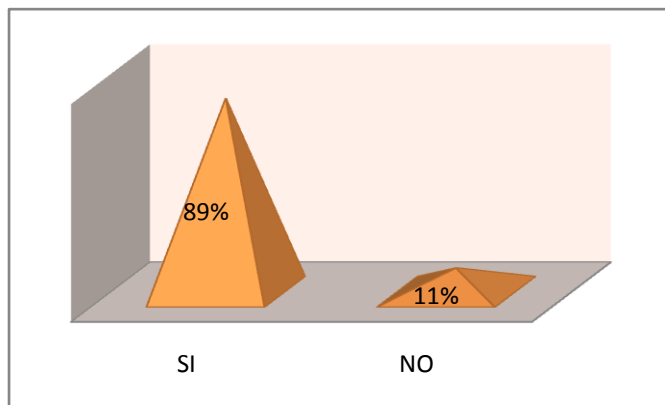
**PREGUNTA No. 1.-** ¿Usted conoce en qué consiste el Despido Intempestivo arbitrario?

**CUADRO No. 14**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	258	89%
NO	33	11%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.



**GRÁFICO No. 15**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 89% de los encuestados manifiesta que si conocen en que consiste el despido intempestivo arbitrario, pero el 11% de los mismos mencionan que no tiene una idea sobre este tema.

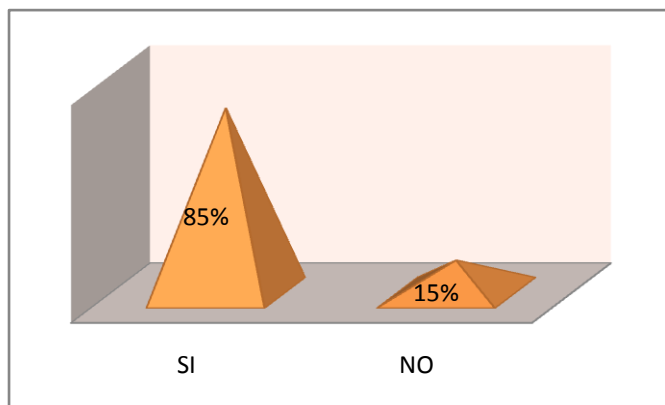
**PREGUNTA No. 2.-** ¿Conoce los casos en los que ocurre el despido intempestivo arbitrario?

**CUADRO No. 15**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	246	85%
NO	44	15%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.



**GRÁFICO No. 16**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los abogados en libre ejercicios dentro de la muestra encuestada, el ochenta y cinco por ciento manifiestan conocer los casos en que se puede tramitar el despido intempestivo arbitrario. En tanto que el 15% dice no conocer de esos casos.

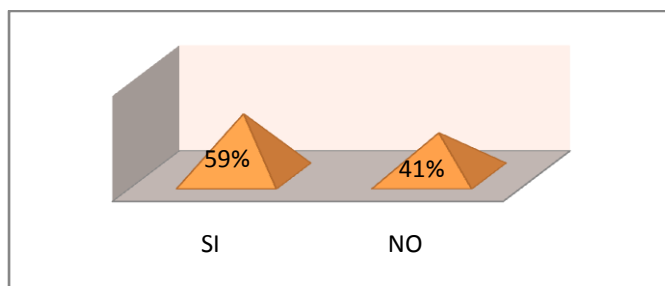
**PREGUNTA No. 3.-** ¿Conoce cuáles son las alternativas legales para dar por terminada la relación laboral?

**CUADRO No. 16**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	171	59%
NO	119	41%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.



**GRÁFICO No. 17**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los resultados arrojados en las encuestas indican que el 59% de los Abogados en libre ejercicio tienen conocimiento de las alternativas legales para dar por terminada la relación de dependencia, en tanto que la diferencia dice no conocer o no recordar dichas alternativas en ese momento. El 41% no recuerda o no conoce de dichas alternativas.



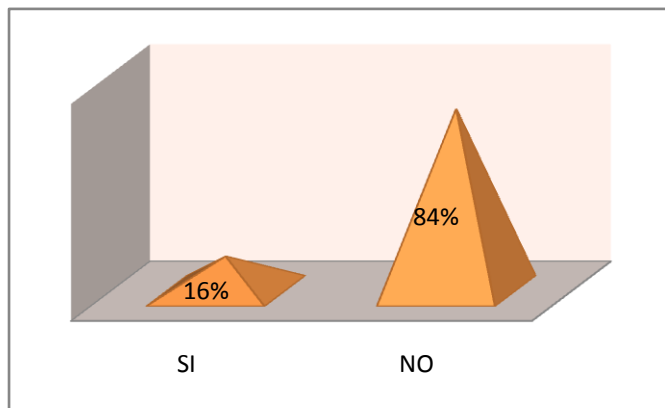
**PREGUNTA No. 4.-** ¿Considera usted que la indemnización que prevé el artículo 181 del Código de Trabajo provoca los despidos intempestivos de manera legal?

**CUADRO No. 17**

ALTERNATIVA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	46	16%
NO	244	84%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.



**GRÁFICO No. 18**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 16% por ciento de los consultados manifiestan que si incita a los despidos dicha remuneración, pues se da luz verde para los despidos de manera disfrazada. En cambio el 84% de los profesionales entrevistados manifiestan que no provoca de ninguna manera los despidos intempestivos pues esa figura legal como tal no existe..

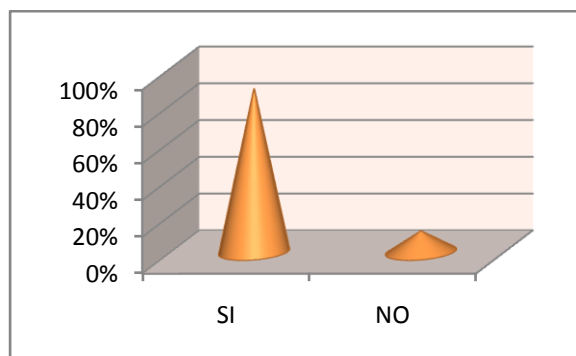
**PREGUNTA No. 5.-** ¿Conoce cuáles son los efectos jurídicos de la renuncia por parte del trabajador?

**CUADRO No. 18**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	257	87%
NO	37	13%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.



**GRÁFICO No. 19**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la pregunta propuesta a los abogados en libre ejercicio el 87% si conocen los efectos jurídicos de la renuncia, en tanto que el 13 % restante no conoce o no recuerdan los efectos ni los alcances de tal acto.

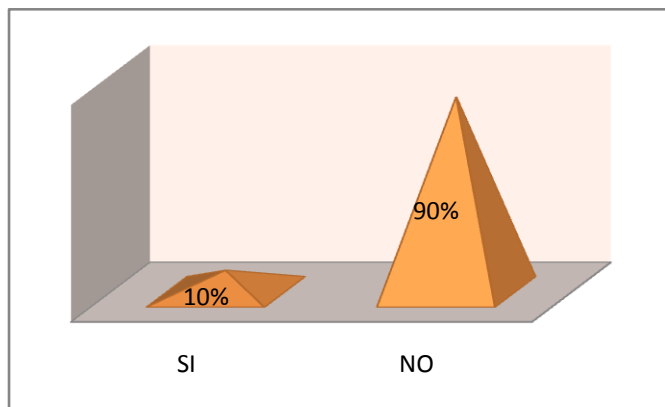
**PREGUNTA No. 6.-** ¿Considera usted que el Despido Intempestivo Arbitrario vulnera los Derechos Constitucionales del trabajador?

**CUADRO No. 19**

ALTERNATIVA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	29	10%
NO	261	90%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.



**GRÁFICO No. 20**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En un 90%, los entrevistados señalan que no se vulneran las garantías constitucionales a favor del trabajador, pues son remunerados de acuerdo a su tiempo de trabajo, por cuanto en caso de darse por terminado el contrato de manera anticipada el trabajador tiene su pago respectivo. El 10% en cambio cree que si se vulneran los derechos a los trabajadores, pues no existe estabilidad laboral.

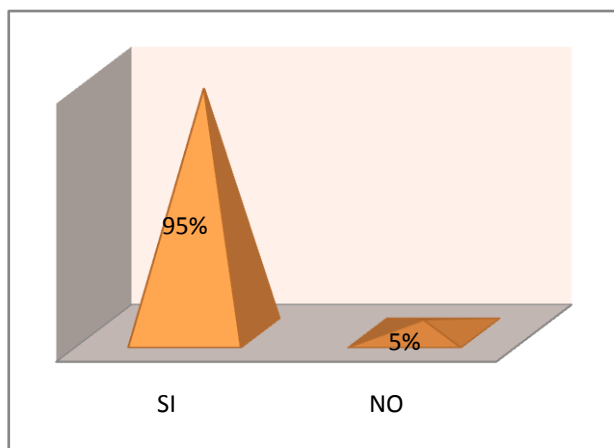
**PREGUNTA No. 7.-** ¿El Despido Intempestivo arbitrario como tal se encuentra definido en algún artículo del Código del Trabajo?

**CUADRO No. 20**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	275	95%
NO	15	5%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.



**GRÁFICO No. 21**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los profesionales en libre ejercicio en un 95% dicen que el despido intempestivo arbitrario si se encuentra regulado en el Código de Trabajo, cuando en realidad no es así. En tanto que apenas el 5% de la muestra encuestada sostiene que esa figura no existe en la normativa del actual Código del Trabajo.

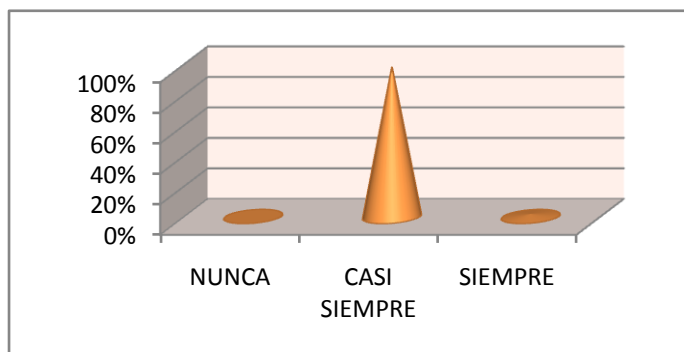
**PREGUNTA No. 8.-** ¿Con qué frecuencia se dan los despidos intempestivos arbitrarios?

**CUADRO No. 21**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
CASI SIEMPRE	285	98%
SIEMPRE	5	2%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.



**GRÁFICO No. 22**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.**

De los consultados el 98% manifiestan que la práctica de los despidos intempestivos arbitrarios es más común de lo que se piensa, y un dos por ciento dice que los despidos ocurren siempre.

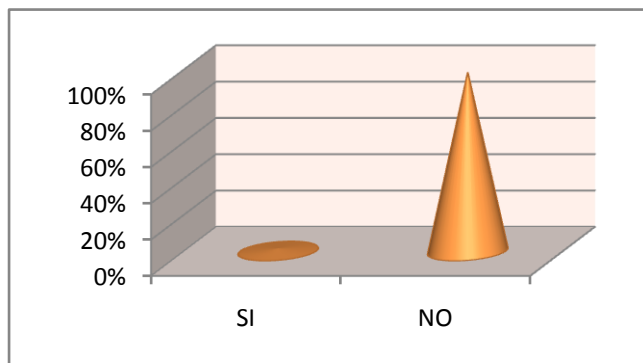
**PREGUNTA No. 9.-** ¿Considera que debería normarse la definición del concepto del despido intempestivo arbitrario en el Código del Trabajo?

**CUADRO No. 22**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	0%
NO	285	98%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.



**GRÁFICO No. 23**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.**

El 98% de los requeridos dicen que no es necesaria la normativa en cuanto a la definición del despido intempestivo arbitrario, en tanto que el 2% considera que debería normarse de manera urgente.

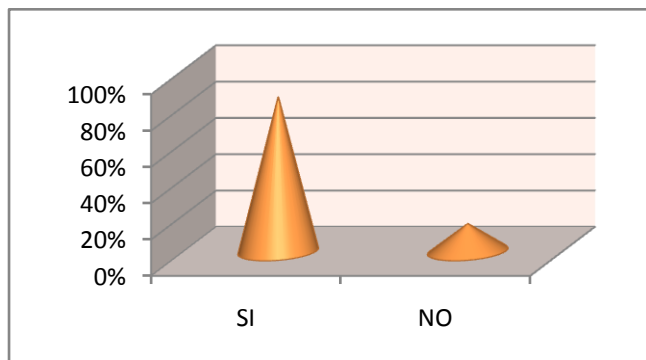
**PREGUNTA No. 10.-** ¿Considera usted que proponiendo una reforma legal en la que se defina qué es y se establezca el trámite a seguirse en el caso de Despido Intempestivo Arbitrario se regularían los mismos?

**CUADRO No. 23**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	246	85%
NO	44	15%
TOTAL	290	100%

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.



**GRÁFICO No. 24**

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los abogados en libre ejercicio profesional en un 85% creen que si ayudaría una reforma al Código del Trabajo. En tanto que el 15% no piensa que sea de ayuda tal reforma.

## Verificación de Hipótesis

Galileo Galilei nació en Pisa el 15 de febrero de 1564, se le considera el creador del método experimental hipotético-deductivo, del cual resulta el empleo consciente de las hipótesis y su inserción orgánica en el método científico.

Para la verificación de la hipótesis, se aplicó la fórmula  $\chi^2 = \sum (O-E)^2/E$  para el cálculo estadístico con la prueba de Chi cuadrada; en base al análisis de datos e interpretación de resultados obtenidos de las preguntas de la entrevista realizada a la muestra tomada a los Abogados en libre ejercicio de la Provincia del Tungurahua.

Los pasos para verificar la Hipótesis son reunir información, compararla, dar posibles explicaciones, escoger la explicación más probable y formular una o más hipótesis. Después de hacer todos estos pasos se realiza una experimentación, en la que se confirma la hipótesis o no.

Si la hipótesis es confirmada, entonces lo planteado como hipótesis es verdadero. En caso de que no sea confirmada, la Hipótesis es falsa. Una hipótesis de investigación representa un elemento fundamental en el proceso de investigación. Después de formular un problema, el investigador enuncia la hipótesis, que orientará el proceso y permitirá llegar a conclusiones concretas del proyecto que recién comienza.

Para que sea admitida como cuerpo de conocimiento científico, la hipótesis tiene que poder establecer una cuantificación determinada o una proporción matemática que permita su verificación estadística, pues el argumento meramente inductivo no es científicamente concluyente.



**Cuadro N° 24**

<b>Alternativas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Suma</b>
¿Usted conoce en qué consiste el Despido Intempestivo arbitrario?	258	32	290
¿Conoce los casos en los que ocurre el despido intempestivo arbitrario?	46	244	290
¿El Despido Intempestivo Arbitrario vulnera los derechos constitucionales del Trabajador?	275	15	290
¿El Despido Intempestivo arbitrario como tal se encuentra definido en algún artículo del Código del Trabajo?	24	44	290
<b>Suma</b>	<b>825</b>	<b>335</b>	<b>1160</b>

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**CUADRO N° 25**

<b>O</b>	<b>E</b>	<b>O-E</b>	<b>(O-E)^2</b>	<b>(O-E)^2/E</b>
258	206,25	51,75	2678,06	12,98
46	206,25	-160,25	25680,06	124,5
275	206,25	68,75	4726,5625	22,91
246	206,25	38,75	1501,56	7,28
32	83,75	51,75	2678,06	12,98
244	83,75	160,25	25680,06	124,5
15	83,75	68,75	4726,56	22,91
44	83,75	-39,75	1580,06	7,66
<b>Chi</b>				<b>335,72</b>

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiz

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## Cuadro N° 26

$gl=(f-1)*(C-1)$
$gl=(4-1)*(2-1)$
$gl=3*1$
$gl=3$

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

$$X^2 = 335.72$$

5%

3gl

$$H_1 = 1,64 < 335,72$$

### H1

El Despido Intempestivo Arbitrario Vulnera Significativamente Los Derechos Constitucionales De Los Trabajadores Estudio Realizado En La Inspectoría del Trabajo De Tungurahua En El Periodo Enero Marzo Del 2011.

### Hipótesis Nula

### H°

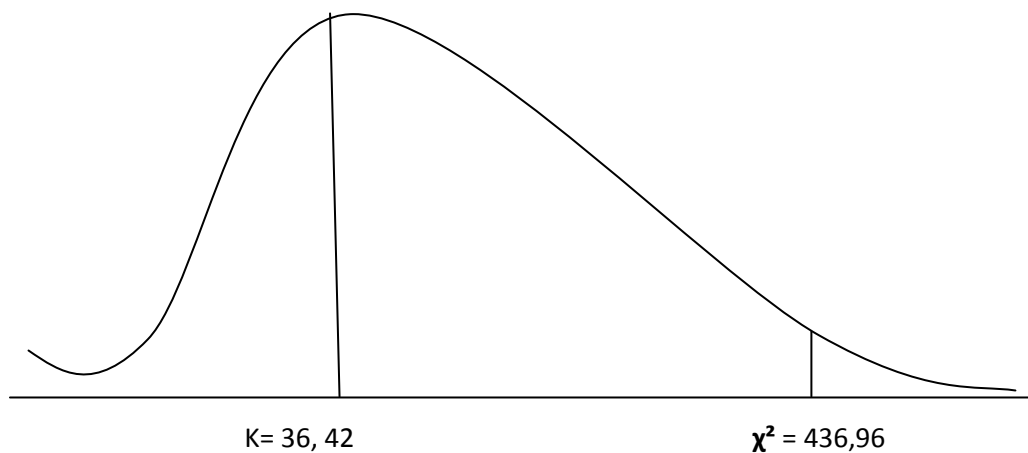
El Despido Intempestivo Arbitrario no Vulnera significativamente Los Derechos Constitucionales De Los Trabajadores Estudio Realizado En La Inspectoría del Trabajo De Tungurahua En El Periodo Enero Marzo Del 2011

Por lo tanto no se aprueba la hipótesis nula, con los datos y resultados obtenidos llegamos a verificar la hipótesis planteada, “El Despido Intempestivo

Arbitrario no Vulnera Los Derechos Constitucionales De Los Trabajadores  
Estudio Realizado En La Inspectoría del Trabajo De Tungurahua En El Periodo  
Enero Marzo Del 2011”

Obteniendo como resultado del cálculo de Chi cuadrada, 1,64, con un nivel de significación del 0,05; y los grados de libertad de 3; la Chi cuadrada tabular es de 335,72, representada en la Campana de Gauss a continuación:

**Campana de Gauss** (verificación de hipótesis)



### GRÁFICO N° 25

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

Decisión que se basa en análisis cuantitativos y cualitativos a través del cálculo de la prueba de Chi cuadrado, que se realizó con apoyo de las preguntas de las encuestas dirigidas a los Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Ambato.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES:**

El despido intempestivo es mas común de lo que se puede pensar, que a pesar de que la normativa constitucional dispone que la relación laboral será bilateral, al momento de dar por terminada de la misma se lo hace unilateralmente, es decir a conveniencia de alguna de las partes, que en mas de un caso responde al estado de ánimo del empleador. Teniendo por ello efectos de relevante trascendencia en el entorno familiar y social del trabajador. Por una parte agudizando la desintegración familiar y por ende la deserción estudiantil; y, por otra la depresión que sufre el trabajador desempleado.

Lo primero en tanto y en cuanto al no poder abastecer las exigencias que un hogar requiere, significa que todos los miembros de la misma deben trabajar para poder cumplir con los requerimientos básicos del hogar, significando que en mas de un caso tanto niños como adolescentes sin discriminación de sexo, se vean obligados a dejar de lado sus jornadas estudiantiles para cambiarlas por jornadas laborales extenuantes, generándose otro problema insoslayablemente grave como es la explotación de un grupo sensiblemente vulnerable como lo son niños, niñas y adolescentes.

Es decir, para todos en alguna medida el problema planteado les es familiar. No se puede dejar de lado la incidencia que este problema se refleja en la estabilidad familiar y por ende en el entorno social del individuo. El Despido Intempestivo Arbitrario tiene connotación a niveles nunca antes imaginados, como se ha podido evidenciar.

## **RECOMENDACIONES**

Implementar en el Ministerio de Relaciones Laborales, talleres en los cuales se pueda analizar los trastornos emocionales que sufren las personas que son despedidas, los mismos que estarán dirigidas a Jueces, patronos, empleados, abogados en libre ejercicio y público en general.

Vincular a los estudiantes con la comunidad; propiciando encuentros regulares en donde se puedan socializar y debatir la normativa laboral y sus efectos de una manera clara y sencilla para buscar soluciones.

Proponer una reforma al Código de Trabajo en referencia al Art. 174, en el que se le agregue un cuarto numeral en el que diga que no se podrá despedir intempestivamente a un trabajador sin que se haya comunicado la causa motivada por escrito sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo.

En concordancia con el párrafo anterior proponer una reforma al Art.188 del Código del Trabajo en el que se agregue un artículo innumerado en el que se detalle el cálculo por Indemnización por Despido Intempestivo Arbitrario.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **Datos Informativos**

**TEMA:** La falta de normativa en el Código del Trabajo con respecto al Despido Intempestivo Arbitrario, impide la efectividad de los derechos constitucionales del trabajador.

**Institución:**

Asamblea Nacional del Ecuador

**Tipo de organización:**

Derecho Privado.

**Departamento:**

Comisión de Legislación.

**Cobertura y localización:**

**Provincia:** Tungurahua

**Cantón:** Ambato

**Propuesta de financiamiento:**

5.000,00 Dólares Norteamericanos.

**Fecha Inicio:**

Lunes 15 de Agosto del 2012

**Fecha Finalización:**

Lunes 15 de Septiembre del 2012

**Antecedentes de la Propuesta**

En el Ecuador, desde la aprobación del nuevo marco constitucional, ha reordenado su ordenamiento jurídico interno, con lo que se ha realizado importantes transformaciones que han incidido en la administración estatal y de justicia sin olvidarse ni obviar garantías fundamentales de todos los ciudadanos del país.

Se propone reformar el Art. 174 del Código de Trabajo en el que se agregará un cuarto numeral en el que diga que no se podrá despedir intempestivamente a un trabajador sin que se haya comunicado la causa motivada por escrito sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo.

En concordancia con el párrafo anterior, se propondrá agregar un artículo innumerado después del Art.188 del Código del Trabajo en el que se detalle el cálculo de los valores a pagarse por concepto de Indemnización por Despido Intempestivo Arbitrario.

El presente trabajo se ve reflejado, en la necesidad de transformar el mecanismo procesal en materia laboral en cuanto a los despidos intempestivos pues el mismo no está definido de manera expresa ni escrita.

**Justificación**

No cabe duda que la sociedad y el ser humano conforme van evolucionando, en el quehacer de esta dialéctica simbiosis, se requiere ir legislando de una manera tal en la que se haga posible promover el bien común, la



función del derecho es dar normas para la organización social y humana, permitiendo de este modo que cada individuo obtenga su desarrollo integral. Sin embargo no se puede dejar de lado aspectos fundamentales como los siguientes: La importancia de la estabilidad laboral de los trabajadores y su remuneración.

Es necesario tener un punto de referencia estable para valorar los cambios sociales y analizar en qué medida influyen en el ambiente jurídico, ya que si partimos de que el derecho es un instrumento por el cual se busca organizar la sociedad; es lógico pensar que por esas mismas razones el derecho no permanece inerte ante las nuevas circunstancias que se presentan.

Tenemos las constates violaciones de parte de la Administración de justicia, en el hecho de no cumplir los plazos procedimentales establecidos, transgrediendo con el Principio de Celeridad Procesal y por ende con el debido proceso entre otros aspectos.

## **Objetivos**

### **General**

Las aspiraciones al finalizar el presente trabajo es poder llegar a establecer un sistema administrativo adecuado, llegando a una pronta solución de conflictos, y procurando generar soluciones que eviten a posteriori mas incidencias por despidos intempestivos, con procesos especiales que ayuden y al descongestionamiento administrativo de las respectivas Inspectorías del Trabajo del Cantón Ambato.

### **Análisis de Factibilidad**

El tema del despido intempestivo arbitrario en América Latina y el mundo es motivo de acalorados debates, con criterios tanto en favor como en contra; como se ha analizado en el presente trabajo. Los resultados de la aplicación de dicho problema algunos países como República Dominicana, Argentina, Brasil,

Ecuador, Panamá, México entre otros, indica que es posible llevarlo a cabo con mesurada confiabilidad y que no ha lesionado ningún derecho fundamental del procesado.

### **Fundamentación Teórica**

El Despido Intempestivo Arbitrario no se encuentra establecido, normado y regulado por el Código del Trabajo, lo que se pretende es que con el desarrollo de la propuesta este trámite se convierta en un sistema convergente de una normativa jurídica, rápida, y eficaz.

Aunque en amplia consideración parezca simple lo que la norma ecuatoriana contempla, se debería buscar de forma efectiva la definición de lo que significa el Despido Intempestivo Arbitrario, requiere leyes aplicables con justicia de manera que fortalezca la confianza en la administración de justicia.

El irrespeto de los derechos humanos, el auge de la impunidad y la corrupción que han devenido como prácticas sin sanción y sin riesgos, la morosidad y la discrecionalidad injustificada de los despidos intempestivos.

Dentro del desarrollo de la propuesta que se presenta en este trabajo se pone en consideración el siguiente fundamento que viabilizara los puntos necesarios para el desarrollo del marco propositivo.

**LEY REFORMATORIA A LOS NUMERALES DEL ARTÍCULO 174, Y  
AL ARTÍCULO INNUMERADO POSTERIOR AL ARTÍCULO 188 DEL  
CÓDIGO DEL TRABAJO A LA ASAMBLEA NACIONAL**

**CONSIDERANDO**

- Que el Artículo 120 de la Constitución de la República, dice “La Asamblea Nacional Tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley”, establece en el numeral 6 establece: “Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”
  
- Que el Artículo 327 de la constitución de la Republica, establece que: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.”
  
- Que el Artículo 33 de la de la Constitución de la República, establece que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...”
  
- Que el Artículo 325 de la Constitución de la República, establece que: “El Estado garantizara el derecho al trabajo.”
  
- Que el Artículo 326 de la Constitución de la República, establece que: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: numeral 1: “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”;

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

**LEY REFORMATORIA A LOS NUMERALES DEL ARTÍCULO 174 Y DEL ARTÍCULO INNUMERADO POSTERIOR AL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

**Art. 1.-** Art. 174 del Código del trabajo agréguese un numeral que dirá:

4.- El patrono no podrá despedir al trabajador o trabajadora en forma arbitraria sino le ha comunicado la causa motivada por escrito sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo.

**Art 2.-** A continuación Art. 188 del Código del Trabajo, agréguese un Innumerado, el mismo que establece:

**Art. 188.1 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO ARBITRARIO.-** El empleador que despidiere intempestiva y arbitrariamente al trabajador o trabajadora, 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 un año de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a seis meses de remuneración por cada año de servicio. La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 y 188 de este Código.

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

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

## MODELO OPERATIVO DE LA PROPUESTA

**CUADRO N° 27**

Tiempo	Actividad	Objetivo Actividad	Materiales Recursos	Responsable	Supuesto
2 minutos	Bienvenida	Dar ambiente para inicio conferencia	Amplificaciones, micrófono	Responsable 2	Volantes
10 minutos	Generalidades	Tema a tratarse	Micrófono y amplificación	Responsable 1	Entrega de Folletos Informativos
10 minutos	Dinámica	Promover ambiente de camaradería	Amplificaciones, micrófono	Responsable 2	Dinámica grupal
20 minutos	Trabajo en grupo	Definir trabajo en equipo	Bolígrafo, Hojas	Responsable 1	Creatividad de cada grupo
30 minutos	Exposición de los talleres grupales	Socializar la Propuesta	Pizarrón, marcadores; Amplificaciones, micrófono	Responsable 2	Entrega de materiales
15 minutos	Compromiso	Promover los Principios Procesales	Amplificaciones, micrófono	Responsable 1	Exposición verbal de compromisos
20 minutos	Break	Receso para los participantes	Alimentación	Responsable 2	Incentivos
15 minutos	Conclusiones	Promover el tema tratado en el taller	Amplificaciones, micrófono	Responsable 1	Diapositivas

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## AGENDA METODOLÓGICA

**CUADRO N° 28**

Fases	Metas	Actividades	Recursos	Costo	Responsable	Medios de Verificación
Capacitación	Inspectores del Trabajo, Abogados en libre ejercicio Profesional	Taller	Proyector, computadora, bolígrafos, hojas y material didáctico	2000 usd	Universidad Técnica de Ambato	Fotos Firmas Asistentes.
Promoción	Exponer el Proyecto de Reforma de Ley al Código del Trabajo	Publicaciones en prensa, radio	Material	1000 usd	Responsable 1	Grabaciones y recortes de las publicaciones.
Elaboración de la Propuesta	En base a las opiniones de los participantes, se elaborara el proyecto de ley.	Elaboración de la propuesta	Ley Orgánica de la Función Legislativa	300 usd	Responsable 2	Proyecto escrito y Solicitud dirigida a la Asamblea Nacional

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

## **Administración**

La propuesta será administrada por parte de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, en coordinación con la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, quienes estudiarán y analizarán la propuesta, y en caso de ser procedente enviarán la presente propuesta a la Honorable Asamblea Nacional, para el trámite de Ley correspondiente.



## CRONOGRAMA 2010-2011

**Cuadro N° 29**

N°	Meses y Semanas Actividades	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración de proyecto	X	X	x	x																				
2	Prueba Piloto					X	X																		
3	Elaboración del Marco Teórico							X	X																
4	Recolección de Información									X	x														
5	Procesamiento de datos											x	X	X											
6	Análisis de los resultados y conclusiones														x	x	x								
7	Formulación de la propuesta																	x	x						
8	Redacción de informe final																			x	x	x			
9	Transcripción de informe																						x	x	
10	Presentación del informe																								X

**Elaborado por:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza

**Fuente:** Pablo Alejandro Ortega Poaquiza.

## **Bibliografía**

**AGUILAR AGUILAR**, Leónidas, Derecho Laboral, Teórico y Práctico Jurisprudencia, pág. 151, año 2011

**ALCALA ZAMORA Y CASTILLO**, Luis y **CABANELLAS DE TORRES**, Guillermo, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo I número 89 pág. 478, año 1968

**ANDRADE BARRERA**, Fernando, Derecho Laboral Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, págs. 281,295, año 2009

**ARCE ORTIZ**, Elmer, La revolución Constitucional de las Formalidades y Procedimiento en el Despido Intempestivo, en Asesoría Laboral, Mayo 2003, pg.10

**BIDART CAMPOS**, Derecho Constitucional, Tomo II, Ediar 1966, pg. 154.

**BLANCAS BUSTAMANTE**, Carlos, El Despido en Derecho Laboral Peruano, Ara Editores, Mayo 2002, pg. 118

**CABANELLAS** de Torres, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta S.R.L, Argentina, 1997.

**CICERON**, Marco Tulio, Los oficios o los deberes, Libro Segundo, Editorial Porrúa, México, 1982, pág.49.

**CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, 20 de Octubre del 2008.

**CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**, Opinión Consultiva N°. 18/03, en el párrafo 84.

**DECLARACION** Americana de los Derechos del Hombre (DADDH), Bogotá, 1948.

**EKMEKDJIAN**, Miguel Ángel, Tratado de Derecho Constitucional, Editorial Depalma 1994, Tomo II, pg. 134

**LEY DE AMPARO LABORAL DE LA MUJER**, R.O. 124 de 6 de Febrero de 1997, Art. 4

**MARTINEZ VIVOT**, Julio, La discriminación en el contexto actual de las Relaciones Laborales, DT 1997, pg. 1731

**NEVES MUJICA**, Javier, Los Conceptos Y Efectos de la Sentencia Del Caso Telefónica, en diálogo con la Jurisprudencia, año 8 número 49 Octubre 2002, pg. 46

**PACTO** Internacional de Derechos Civiles y Políticas (PIDCP), 1966.

**SASTRE IBARRECHE**, Rafael, Derecho al Trabajo. Editores Trotta, Madrid, 1996, pg.231

**TORRÉ**, Abelardo, Introducción al Derecho, 14ta Edición, Editorial Perrot, Buenos Aires, 2007, pg.200-2001.

**TRUJILLO**, Julio Cesar, Derecho Del Trabajo, Tomo I, Pág.229, Quito-Ecuador.

**VÁZQUEZ GALARZA** Germán, Curso De Legislación Laboral y Artesanal, pág. 66 y 67, año 2007

# ANEXO



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

### ANEXO-Nº 1

#### Encuesta dirigida a los Inspectores del Trabajo del Cantón Ambato.

#### Objetivo:

La presente encuesta está dirigida a Detectar la problemática que existe por la aplicación del Procedimiento Abreviado.

#### Instructivo:

Por favor conteste con sinceridad y veracidad. No es necesario poner su nombre. Lea detenidamente. Marque con una X la respuesta que usted considere la adecuada.

Fecha de Aplicación.....

1.- ¿Usted conoce en qué consiste el Despido intempestivo arbitrario?

SI ( ) NO ( )

2.- ¿Conoce los casos en los que ocurre el despido intempestivo arbitrario?

SI ( ) NO ( )

3.- ¿Conoce cuáles son las alternativas legales para dar por terminada la relación laboral?

SI ( ) NO ( )

4.- ¿Considera usted que la indemnización que prevé el artículo 181 del Código de Trabajo provoca los despidos intempestivos de manera legal?

SI ( ) NO ( )

5.- ¿Conoce cuáles son los efectos jurídicos del artículo 181 del Código del Trabajo?

SI ( ) NO ( )

6.- ¿Considera usted que el Despido intempestivo arbitrario vulnera los derechos constitucionales del trabajador?

SI ( ) NO ( )

7.- ¿El Despido Intempestivo arbitrario como tal se encuentra definido en algún artículo del Código del trabajo?

SI ( )

NO ( )

8.- ¿Con qué frecuencia se dan los despidos intempestivos arbitrarios?

NUNCA ( )

CASI NUNCA ( )

SIEMPRE ( )

9.- ¿Considera que debería normarse la definición del concepto del despido intempestivo arbitrario en el Código del Trabajo?

SI ( )

NO ( )

10.- ¿Considera usted que proponiendo una reforma legal en la que se defina qué es y se establezca el trámite a seguirse en el caso de Despido Intempestivo Arbitrario se regularían los mismos?

SI ( )

NO ( )



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

### ANEXO-Nº 2

#### Encuesta dirigida a los Abogados en libre ejercicio de la Provincia de Tungurahua.

##### Objetivo:

La presente encuesta está dirigida a Detectar la problemática que existe por la aplicación del Procedimiento Abreviado.

##### Instructivo:

Por favor conteste con sinceridad y veracidad. No es necesario poner su nombre. Lea detenidamente. Marque con una X la respuesta que usted considere la adecuada.

Fecha de Aplicación.....

1.- ¿Usted conoce en qué consiste el Despido intempestivo arbitrario?

SI ( ) NO ( )

2.- ¿Conoce los casos en los que ocurre el despido intempestivo?

SI ( ) NO ( )

3.- ¿Conoce cuáles son las alternativas legales para dar por terminada la relación laboral?

SI ( ) NO ( )

4.- ¿Considera usted que la indemnización que prevé el artículo 181 del Código de Trabajo provoca los despidos intempestivos de manera legal?

SI ( ) NO ( )

5.- ¿Conoce cuáles son los efectos jurídicos del artículo 181 del Código del Trabajo?

SI ( ) NO ( )

6.- ¿Considera usted que el Despido intempestivo arbitrario vulnera los derechos constitucionales del trabajador?

SI ( ) NO ( )

7.- ¿El Despido Intempestivo arbitrario como tal se encuentra definido en algún artículo del Código del trabajo?

SI ( )

NO ( )

8.- ¿Con qué frecuencia se dan los despidos intempestivos arbitrarios?

NUNCA ( )

CASI SIEMPRE ( )

SIEMPRE ( )

9.- ¿Considera que debería normarse la definición del concepto del despido intempestivo arbitrario en el Código del Trabajo?

SI ( )

NO ( )

10.-¿Considera usted que proponiendo una reforma legal en la que se defina qué es y se establezca el trámite a seguirse en el caso de Despido Intempestivo Arbitrario se regularían los mismos?

SI ( )

NO ( )



## GLOSARIO

### A

**Acuciosa.-** Adj. Diligente (Pg. 26 Diccionario Aristos).

**Ad LÍbitum.-** Loc. Lat. y esp. Equivale a elección, a voluntad (Pg. 25 Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas. Edición 1997) .

**A priori.-** loc. adv. lat. Que indica la demostración consistente en descender de la causa al efecto o de la esencia de una cosa a sus propiedades (Pg. 64 Diccionario Aristos).

### C

**Camino.-** Del latín caminus, del céltico Carmen, de cam, paso.

**Circunscribir.-** tr. Reducir a ciertos límites, ceñirse, concentrarse (Pg. 147 Diccionario Aristos).

**Coartar.** Restringir o limitar el derecho o libertad de alguno.

**Conculcar.-** Atropellar, vejar, despreciar violar. Infringir, quebrantar (Pg. 82 Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Guillermo Cabanellas, Edición 1997)

**Constitución.-** Norma suprema del ordenamiento jurídico que regula la organización y el funcionamiento de los órganos del Estado y garantiza los y las libertades de los ciudadanos; además fija los límites y define las relaciones entre los poderes legislativo, ejecutivo y judicial del Estado, estableciendo así las bases para su gobierno. (Pg. 315 Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Guillermo Cabanellas).

**Consustancial.-** adj. Que es de la misma substancia y esencia con otro (Pg. 168 Diccionario Aristos).

**Consustancialidad.-** f. Calidad de consustancial (Pg. 168 Diccionario Aristos).

### D

**Definición.-** Descripción, explicación, noción, significado de una cosa o idea. Proposición clara, exacta, y concisa que expone los caracteres genéricos y diferenciales de algo y da a conocer su naturaleza.

**Definir.-** Establecer con exactitud, claridad y concisión el significado de alguna materia jurídica o de cualquier otra cosa en las diversas disciplinas. Resolver, decidir, determinar, fallar.(Pg.114 Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas)

**Derechos Humanos.-** Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos; por tanto las distinciones sociales no tienen más fundamento que la utilidad común. El objeto de toda sociedad es la conservación de los derechos naturales e imprescindibles del hombre, a saber: la libertad, la seguridad, la propiedad y la resistencia a la opresión. (Pg. 232 Diccionario Jurídico M.L Valletta).

**Desamparar.-** tr. Abandonar, dejar sin amparo a la persona o cosa que lo pide o necesita. 2.- ausentarse, abandonar un lugar o sitio (Pg. 206 Diccionario Aristos).

**Desamparo.-** m. Acción de desamparar (Pg. 206 Diccionario Aristos).

**Dialéctica.-** Parte de la Filosofía que trata del raciocinio y de sus leyes, formas y modos de expresión (Pg. 222 Diccionario Aristos).

**Diametralmente.-** adv. m. De un extremo hasta el opuesto. 2.- fig. Del todo (Pg. 223 Diccionario Aristos).

**Digresión.-** f. efecto de interrumpir, por poco tiempo, el tema de un discurso para hablar de algo accidental (Pg. 225 Diccionario Aristos).

**Dilacerar.-** fr. y prnl. Despedazar las carnes de personas o animales (Pg. 225 Diccionario Aristos).

**Directriz.-** f. Conjunto de instrucciones o normas generales para la ejecución de alguna cosa. Regla de conducta (Pg. 227 Diccionario Aristos).

**Disgregar.-** tr. y prnl. Separar, apartar, desunir (Pg. 229 Diccionario Aristos).

**Disgregativo.-** adj. Que tiene virtud de disgregar (Pg. 229 Diccionario Aristos).

**Disimilitud.-** Desemejanza, diferencia (Pg. 229 Diccionario Aristos).

## **E**

**Égida.-** amparo, protección, tutela (Pg. 237 Diccionario Aristos).

**Egregio.-** fig. Ilustre, insigne (Pg. 237 Diccionario Aristos).

**Enfático.-** adj. Aplicase a lo dicho con énfasis o que lo denota o implica, y a las personas que hablan o escriben enfáticamente (Pg. 250 Diccionario Aristos).

**Equidad:** igualdad; valor que afianza la justicia; justicia natural, por oposición a la norma jurídica escrita.

**Estado.-** Es la sociedad políticamente organizada. Conjunto de órganos de la sociedad que ejerce el poder político (Pg. 286 Diccionario Jurídico M. L Valletta).

## **G**

**Garantía.-** Seguridad o protección frente a un peligro o contra un riesgo. (Pag. 178 Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas, Edición 1998).

**Globalización.-** La dinámica y creciente interconexión mundial en todos sus campos. Fórmula resumida de calificar una serie de cambios bastantes profundos que suceden en la vida cotidiana, que modifican la manera de relacionarse con las personas y las formas de gobernabilidad de estas, hasta tal extremo que hacen cambiar la concepción del Estado. (Pg. 335 Diccionario Jurídico M.L Valletta).

## **H**

**Hincapié.-** Acción de hincar o afirmar con el pie. Insistencia (Pg. 338 Diccionario Aristos)

## **I**

**Ibídem.-** en citas, notas, referencia e índices, este españolizado adverbio latino significa en el mismo texto o lugar (Pg. 193 Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas, Edición 1997)

**Inalienable.-** adj. Que no se puede vender (Pg. 351 Diccionario Aristos).

**Injerencia.-** j. Acción de injerirse (Pg. 357 Diccionario Aristos).

**Injerir.-** prnl. Entremeterse, introducirse en una dependencia o negocio (Pg. 357 Diccionario Aristos)

**Insoslayable.-** que no se puede soslayar (Pg. 359 Diccionario Aristos).

**Instancia.-** Dos acepciones tiene esta palabra en Derecho. Por la primera equivale a solicitud, petición o súplica, y en esta forma cuando se dice cuando el juez debe proceder a instancia de parte y no de oficio.

Por la segunda, se designa con este nombre cada conjunto de actuaciones practicadas, tanto en la jurisdicción civil como en la criminal las cuales

comprenden hasta la sentencia definitiva (Pg.207 Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas. Edición 1997).

**Intrincado.-** p. p. de intrincar. 2.- Adj. Enmarañado, complicado, confuso (Pg. 362 Diccionario Aristos)

**Intrínseco.-** adj. Íntimo, esencial (Pg. 362 Diccionario Aristos)

**Interponer.-** Intercalar, poner una cosa entre otras (Pg. 361 Diccionario Aristos).

**Isonomía.-** Estado de todos los sometidos a la misma norma jurídica, base de la igualdad general ante la ley (Pg. 213 Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas).

## **J**

**Juez.-** En términos amplios y muy generales, el vocablo alude a quien se confiere autoridad para emitir un juicio fundado, resolver alguna duda o decir una cuestión.

Si bien el juez es la persona que está encargada de juzgar en cualquiera de los distintos grados de la administración de justicia, dentro de un concepto vulgar, se suele designar con ese nombre a quien el primera instancia civil o en periodo de instrucción criminal o en trámite primera instancia penal, ejerce unipersonalmente la jurisdicción.

**Juicio.-** El que se sigue ante el juez sobre derechos o cosas que varias partes contrarias litigan entre sí. (Pg. 392 Diccionario Jurídico M. L Valletta.).

**Justicia.-** Lo que debe hacerse según el derecho o la razón (Pg. 397 Diccionario Jurídico M.L Valletta).

## **L**

**Legalidad.-** Régimen político fundamental de un Estado. (Pg. 229 Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas. Edición 1998).

## **M**

**Menguar.-** intr. Disminuir o irse consumiendo física o moralmente una persona, disminuir (Pg. 407 Diccionario Aristos).

## **P**

**Principio.-** Fundamentos rudimentos de una ciencia o arte. (Pg. 319 Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres. Edición 1998).

**Posesor juris.-** loc. lat. Poseedor de un derecho (Pg. 312 Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de Torres. Edición 1997).

**Posteriori.-** loc. adv. lat. Que fue o viene después, o está o queda detrás (Pg. 491 Diccionario Aristos).

**Proceso.-** Progreso, avance. /Transcurso del tiempo. /Las diferentes fases o etapas de un acontecimiento. /Conjunto de autos y actuaciones. /Litigio sometido a conocimiento y resolución de un tribunal. /Causa o juicio criminal. (Diccionario Jurídico Elemental Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Pg. 322)

**Publicidad.-** Acción de comunicación mediante los medios de comunicación de masas; básicamente televisión, cine y otros soportes especiales. (Pg. 552 Diccionario Jurídico M.L Valletta).

## **R**

**Restringir.-** Limitar, ceñir, circunscribir, reducir, coartar. Restriñir, apretar, constreñir (Pg. 536 Diccionario Aristos).

## **S**

**Seguridad Jurídica.-** Confiabilidad que genera la aplicación de los mecanismos que aseguran el funcionamiento de la justicia imperante en un Estado nacional, provincial, municipal, etc. Y además prever posibles fallas o vinculación de normas legales vigentes. (Pg. 599 Diccionario Jurídico M.L Valletta).

**Sentencia.-** Resolución final de juez competente sobre la materia principal de juicio, de la pretensión del actor y excepción del demandado.

**Simbiosis.-** f. His. Nat. Asociación de individuos, animales o vegetales de especies distintas que viven juntos y se favorecen mutuamente en su desarrollo (Pg. 576 Diccionario Aristos).

**Soslayar.-** Poner una cosa ladeada, de través u oblicua para pasar una estrechura. Pasar por alto o de largo dejando de lado alguna dificultad (Pg. 576 Diccionario Aristos).

**Sui géneris.- exp. Lat.** Usada en castellano para dar a entender que aquello a que se aplica es de un género muy singular y o se asemeja a ninguna otra cosa (Pg. 580 Diccionario Aristos)

## **T**

**Tautología.-** f. Ret. Repetición inútil o viciosa de un pensamiento expresado de diversos modos (Pg. 589 Diccionario Aristos)

**Taxativo.-** adj. For Que circunscribe y limita un caso a determinadas circunstancias (Pg. 589 Diccionario Aristos).

**Trajinar.-** intr. Andar de un sitio a otro, con cualquier obligación (Pg. 607 Diccionario Aristos).

**Tripartita.-** adj. Dividido en tres partes, órdenes o clases (Pg. 615 Diccionario Aristos).