



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y SU INCIDENCIA EN EL MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN EN LAS SENTENCIAS EMITIDAS POR PARTE DE LOS JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN RIOBAMBA EN LOS AÑOS 2013, 2014 Y 2015.

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

AUTORA:

ERIKA FERNANDA DUCHI ACHANCE.

TUTOR:

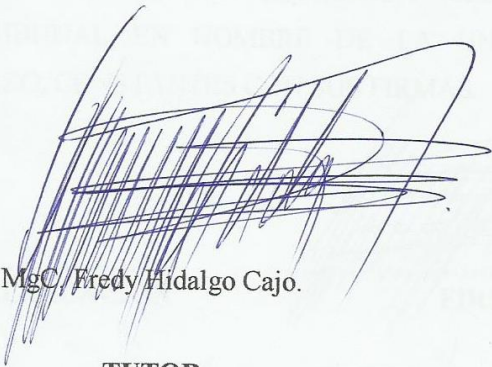
MGS. FREDY HIDALGO CAJO

Año

2017

APROBACIÓN DEL TUTOR

Msc. Fredy Hidalgo Cajo, una vez tutorado y revisado la elaboración del presente trabajo de investigación, constatando que cumple con los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Chimborazo, se puede decir que está listo para que se proceda a la sustentación.



MgC. Fredy Hidalgo Cajo.

TUTOR

HOJA DE CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADO, APROBADO POR EL TRIBUNAL EN NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO, CONSTANTES CON SUS FIRMAS.

Msc. Fredy Hidalgo Cajo TUTOR	10 CALIFICACIÓN FIRMA
Dr. Fernando Peñafiel MIEMBRO 1	10 CALIFICACIÓN FIRMA
Dr. Stalin Aldas MIEMBRO 2	10 CALIFICACIÓN FIRMA
NOTA FINAL	10	

DERECHOS DE AUTORÍA

Erika Fernanda Duchi Achance, soy la responsable del presente trabajo de investigación en lo concerniente a las ideas, doctrinas, resultados y respuestas. Los derechos de Autoría le pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Erika Fernanda Duchi Achance

C.C 060519178-2

DEDICATORIA

El trabajo de investigación les dedico a Dios, por darme la salud y las fuerzas necesarias para cumplir con todos los objetivos planteados, con una expresión de gratitud y amor a mis padres Simón Duchi y Elsa Achance, pilares fundamentales para la realización de toda mi vida, en especial estudiantil, ya que sin ellos no podría haber alcanzado este logro; a mis hermanos Alexis y Emily Duchi Achance, a una persona especial en mi vida Elvis Pino que siempre estuvo en los buenos y malos momentos, motivándome siempre a no desmayar en el intento, en fin a todos mis familiares que siempre estuvieron apoyándome con señales de afecto e impulso.

Los adoro

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo al todopoderoso que es Dios, porque siempre me ha bendecido, por el solo hecho de haberme regalado la vida, así como también dentro de mi vida estudiantil, iluminándome y en esos momentos de tristeza, preocupación o situaciones difíciles siempre me ha ayudado por intermedio de la Virgen de Agua Santa, a la UNACH, por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios, de igual manera a los docentes de tan noble institución.

Eternamente agradecida con el MsC. Fredy Hidalgo Cajo, quien con su aporte y confianza se pudo llegar a culminar la presente investigación, para de esta manera poder llegar a ser una Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Eternamente agradecida

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	II
HOJA DE CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL	III
DERECHOS DE AUTORÍA	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE TABLAS DE ENCUESTAS.....	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS ENCUESTAS	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I	15
1 MARCO REFERENCIAL	15
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3 OBJETIVOS	17
1.3.1 Objetivo General.....	17
1.3.2 Objetivos Específicos	17
1.4 Justificación e importancia	17
CAPITULO II	18
2 MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.2 Fundamentación teórica.....	19
UNIDAD I.....	20
2.2.1 REFERENCIAS HISTÓRICAS DEL DERECHO LABORAL.....	21
UNIDAD II.....	32
2.2.2 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DE TRABAJO	32
UNIDAD III.....	41
2.2.3 DESPIDO INTEMPESTIVO	41
UNIDAD IV	51
2.2.4 EFECTOS QUE PRODUCE EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN.	51

2.2.5 ANÁLISIS DE CASOS PRÁCTICOS.-	53
UNIDAD V	66
2.2.6 UNIDAD HIPOTÉTICA	67
CAPÍTULO III	72
3 MARCO METODOLÓGICO	72
3.1 Método científico.....	72
3.1.1 Tipo de investigación	74
3.1.2 Diseño de la investigación	74
3.2 Población y muestra	74
3.2.1 Población.....	75
3.2.2 Muestra	75
3.2.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos.	75
3.2.4 Técnicas.	75
3.2.5 Los instrumentos.	76
3.2.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE ENTREVISTA APLICADA.....	77
3.2.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS ...	80
3.3 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS	90
CAPÍTULO IV	93
MARCO ADMINISTRATIVO.....	93
3.4 Recursos humanos.....	93
3.4.1 Recurso material.....	93
3.4.2 Recursos Tecnológicos	93
3.5 COSTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	94
3.5.1 Ingresos.....	94
3.5.2 Egresos	94
CAPÍTULO V	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
3.6 CONCLUSIONES	95
3.7 RECOMENDACIONES	96
CAPÍTULO VI.....	97

4	BIBLIOGRAFÍA:	97
	ANEXO I.....	100
	ANEXO II.....	102

ÍNDICE DE TABLAS DE ENCUESTAS

TABLA DE ENCUESTAS 1 JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS.	81
TABLA DE ENCUESTAS 2 JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS.	83
TABLA DE ENCUESTAS 3 JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS.	85
TABLA DE ENCUESTAS 4 JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS.	87
TABLA DE ENCUESTAS 5 JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS.	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS ENCUESTAS

GRÁFICO DE ENCUESTAS 1.....	81
GRÁFICO DE ENCUESTAS 2.....	83
GRÁFICO DE ENCUESTAS 3.....	85
GRÁFICO DE ENCUESTAS 4.....	88
GRÁFICO DE ENCUESTAS 5.....	89

RESUMEN

La estructura del presente trabajo de investigación se encuentra dividida en seis capítulos: el primer capítulo trata sobre el Marco Referencial, donde se origina el planteamiento del problema, cómo se presenta y cómo se comporta el mismo; el objetivo general y los objetivos específicos; la justificación e importancia del problema, donde observamos que el presente trabajo investigativo es factible y original que servirá para los abogados, estudiantes de la carrera de derecho y ciudadanía en general.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, donde se aplicó el instrumento del fichaje el cual se obtuvo a través de doctrinas, teorías, conceptos y artículos bibliográficos extraídos de códigos, libros, leyes y textos, construyendo la parte teórica, conceptual, legal y doctrinaria de la investigación, se divide en cinco unidades, con sus subunidades; en la primera unidad hablamos sobre la referencia Históricas del Derecho Laboral; acerca del Derecho laboral referencias históricas; en la segunda unidad hablamos acerca de las características del Derecho del Trabajo; en la tercera unidad hablamos del despido intempestivo; en la cuarta unidad vemos sobre los efectos que produce el despido intempestivo de la mujer embarazada en el monto de la indemnización; en la quinta unidad vemos la unidad hipotética, hipótesis, las variables, operacionalización de las variables.

En el tercer capítulo, desarrollamos el marco metodológico, el método analítico a través de las encuestas; así como las entrevistas, se aplicó el método analítico para llegar a realizar un análisis crítico y jurídico para poder verificar la hipótesis planteada. En el cuarto capítulo, el marco administrativo; en el quinto capítulo se establecen las conclusiones y recomendaciones; por último, en el sexto capítulo se establece la bibliografía, la bibliografía complementaria y anexos.

ABSTRACT


The structure of this research is divided into six chapters: the first chapter deals with the Referential Framework where the problem is posed, how it is presented and how it behaves; The general and the specific objectives; The justification and importance of the problem, in which we observe that the investigative work is feasible and original that will serve for the lawyers, students of Law career and citizenship.

In the second chapter the theoretical framework was developed, where the instrument of the transference was applied, this was obtained through doctrines, theories, concepts and bibliographical articles extracted from codes, books, laws and texts, constructing the theoretical, conceptual, legal part and doctrinaire of investigation, it is divided into five units with their sub-units; the first unit consists about labor law historical references; the second unit is about the characteristics of labor law; the third unit is about untimely dismissal; the fourth unit the effects of the untimely discharge of the pregnant woman in the amount of compensation; In the fifth unit we is the hypothetical unit, hypotheses, the variables, operationalization of the variables.

In the third chapter, the methodological framework will be developed, the analytical method through the surveys; also the interviews, the analytical method was applied to get to a critical and legal analysis to verify the hypothesis.

In the fourth chapter, the administrative framework; the fifth chapter establishes the conclusions and recommendations.

Finally, in the sixth chapter, the bibliography, the supplementary bibliography and annexes are established.


Reviewed by: Chariguamán, Silvana
Language Center Teacher



INTRODUCCIÓN

Las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, a lo largo de la historia laboral siempre han sido objeto de vulneración de derechos, ya que para el empleador será una carga, no considerándole como trabajadora puesto que no rendirá en su trabajo como cuando se encontraba antes de esta gestación; es por este motivo que el empleador trata de dar por terminada la relación laboral y en muchas de las ocasiones violentamente como lo es el despido intempestivo, siendo una forma de dar por terminado esta relación laboral.

Las mujeres embarazadas trabajadoras tienen los mismos derechos que otras personas que trabajan; en tal sentido, no se podrá vulnerar estos derechos consagrados en la Constitución y la ley, puesto que de ser así aparece el Estado para precautelar esta vulneración, esto a través de muchos mecanismos, ya sea de la Inspección del Trabajo o el aparato de justicia, hay que recordar que se puede plantear un juicio por despido intempestivo de mujer embarazada, hoy despido ineficaz, siendo de cierta manera un caso especial en el ámbito laboral; el empleador no está facultado o la ley no le permite el dar por terminado la relación laboral por el solo hecho de estar embarazada. De ser así se dará un tratamiento especial a este despido, incidiendo en el monto a recibir por concepto de terminación de la relación laboral.

También cabe recordar que la mujer embarazada y que trabaja, no por el hecho de estar en ese estado podrá excusarse de realizar trabajos que no afecten su embarazo y de esta forma saber que no se encuentra incapacitada de realizar ciertos actos, al igual que los empleadores deberán asegurar la integridad total de la trabajadora, en tal sentido, no puede obligarle a realizar actividades que requieran de mucha fuerza, tanto la trabajadora

como el empleador deberían mantener esa relación laboral en beneficio de cada uno, sin que exista vulneraciones de derechos y obligaciones.

Con esta introducción vemos la incidencia que provoca el despido intempestivo de las mujeres embarazadas en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015.

CAPÍTULO I

MARCO REFERENCIAL

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El Dr. Guillermo Ochoa Andrade, dice: “El despido intempestivo consiste en la terminación brusca; esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca” (OCHOA ANDRADE, 1995, pág. 244).

Los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas viene a constituirse en una flagrante violación a la ley laboral.

Para Luis Cueva Carrión, en su obra Acción Constitucional Ordinaria de Protección manifiesta que: “Los derechos no son verdaderos derechos si no pueden ser exigibles. Un derecho no existe mientras no sea exigible y realizable, porque, derecho inexigible es derecho inexistente” (De la Cueva , 1999, pág. 59).

La ley lo ha venido sancionando duramente desde la expedición del Código del Trabajo en el año de 1938, la vulneración de los derechos laborales de la mujer embarazada, por tal razón la terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, ha originado sanciones de tipo económico, las cuales en distintas épocas se han aplicado de diferente forma.

La problemática de la presente investigación, consistirá en analizar el monto de la indemnización, referente al despido intempestivo de las mujeres embarazadas, para que

puedan acceder a una indemnización correspondiente que no vulnere los derechos laborales.

En la actualidad las huellas del despido intempestivo se evidencian con más profundidad, más aun afectando los derechos constitucionales y legales de las mujeres embarazadas que prestan sus servicios en relación de dependencia a sus empleadores.

Los empleadores y el Estado Ecuatoriano no garantizan a las mujeres embarazadas trabajadoras con un contrato con bases en la Constitución de la República del Ecuador y la ley, con esto el presente trabajo de investigación busca incentivar a los empleadores respeten las normas establecidas en la Constitución y la ley respecto a relaciones laborales con sus trabajadores.

Con lo expuesto después de realizar un análisis al problema se podrá desarrollar una respuesta o solución acerca del despido intempestivo de las mujeres embarazadas, la incidencia de este en la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo el despido intempestivo de las mujeres embarazadas incide en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

- Analizar cómo el despido intempestivo de las mujeres embarazadas incide en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Definir las causas que originan el despido intempestivo en las mujeres embarazadas trabajadoras del cantón Riobamba Provincia de Chimborazo en los años 2013, 2014 y 2015.
- Analizar la figura del despido intempestivo de la mujer embarazada.
- Establecer la indemnización en caso de despido intempestivo.

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Lo que se va a investigar en el presente trabajo será acerca del despido intempestivo de las mujeres embarazadas incide en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, se considera al despido intempestivo una figura antijurídica, unilateral, para dar por terminada la relación laboral entre trabajador y empleador que a diario deja a muchas familias Riobambeñas sin el sustento de cada día.

Con lo referido en la investigación se estudiará acerca del despido intempestivo de las mujeres embarazadas como inciden en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015, para de esta forma conocer y exponer las causas de despido intempestivo en las familias del cantón Riobamba, y a su vez determinar la incidencia que genera el despido intempestivo en los derechos laborales de las mujeres embarazadas trabajadoras de nuestro cantón.

La Constitución de la República del Ecuador establece los derechos laborales de las mujeres embarazadas ecuatorianas, y considera a la mujer embarazada trabajadora como un grupo vulnerable de la sociedad; por tal razón hay que priorizar y proteger en todos los ámbitos a la mujer como ser humano único, con iguales derechos y oportunidades a los hombres para el desarrollo de la sociedad ecuatoriana, la importancia que tiene el presente trabajo investigativo es de carácter social y al conocer las causas de despido intempestivo, se busca disminuir los índices del despido intempestivo de las mujeres embarazadas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Después de haber realizado una investigación en las diferentes bibliotecas de la ciudad de Riobamba, principalmente en la Universidad Nacional de Chimborazo, acerca de la presente investigación, esto con la finalidad de verificar si existe trabajos iguales acerca despido intempestivo de las mujeres embarazadas y su incide en el monto de las indemnización de las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015, llegando a comprobar que no existen por lo tanto es una investigación original.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La presente investigación está fundamentada en la Constitución de la República del Ecuador, siendo un referente en el ámbito jurídico y social de estricto cumplimiento, puesto que indica los principios, derechos y obligaciones. Así como la superioridad y aplicación obligatoria de por parte de todas las personas.

También en el Código del Trabajo, por cuanto es la norma legal que regula las relaciones laborales entre empleador y trabajador dentro del territorio ecuatoriano, aquí en este cuerpo legal vamos a encontrar todo lo concerniente a los derechos y obligaciones laborales tanto para el empleador como para el trabajador.

Estas normas que son las principales y que servirán de fundamento para el desarrollo de la investigación; la investigación se fundamenta en la teoría del conocimiento científico, siendo aplicada la corriente epistemológica del criticismo ya que la teoría, conceptos, información y demás aportes guardan relación con el problema de la presente

investigación, debiendo ser estudiadas, analizadas, reflexionadas y criticadas, para de esta manera llegar a una conclusión que busque una recomendación para la solución del problema.

UNIDAD I

2.2.1 REFERENCIAS HISTÓRICAS DEL DERECHO LABORAL

2.2.1.1 La Historia Europea del Derecho del Trabajo.

De la Cueva, citando a Marx señala “La explicación rousseauiana sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres, señala a la propiedad privada como la causa de todos los males humanos; su creación es, además, el criterio que distingue la prehistoria de la historia: aquella, esto es, la vida ausente de propiedad privada, fue un vivir conforme a la naturaleza, y es diferente de la historia, pues la idea diabólica de la propiedad privada exigió la organización de un poder, diabólico también, destinado a protegerla.

Marx vio el problema con mayor claridad y en una época que contaba con la experiencia de los primeros cincuenta años del siglo, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los **sin-tierras** y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases. De esta secuencia dedujo que la lucha de clases es la ley de la historia, lo que quiere decir que en el curso de los siglos, los hombres han luchado por apropiarse de la tierra y los bienes”. (De la Cueva , 1999, pág. 11).

“Para el marxismo: la pre-historia es la tesis, la etapa en la que la tierra y sus frutos, los instrumentos materiales de la caza y las piezas cobradas son de todos para beneficio de todos; la historia es la antítesis, pues en ella, la tierra, los instrumentos materiales de la producción y aun los hombres, y los bienes producidos, son propiedad de los amos, de los señores o de los empresarios.

La síntesis será el mundo del mañana, la gran utopía de nuestro siglo, la que nació cien años después de la utopía de la igualdad y de la libertad que se expresó en el Contrato

Social Juan Jacobo Rousseau, la utopía de una sociedad en la que cesará la explotación del hombre por el hombre, una sociedad nueva, dueña de la tierra, sus frutos y de los instrumentos de la producción, en la que los bienes producidos den a cada persona lo que necesite para vivir plenamente, una sociedad que rompa las cadenas de las fuerzas económicas que tienen apesados a los hombres, será entonces cuando el hombre, actualmente enajenado en su trabajo a otro, capture sus libertades y vida para usarlas según sus propias inclinaciones.

La lucha de clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por el hombre” (De la Cueva , 1999, págs. 11-12).

2.2.1.2 Factores determinantes en el nacimiento y evolución del derecho del trabajo.

De la Cueva, citando a Marx señala “Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha: Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro propietario de los útiles de trabajo- recuérdese el taller de zapatero Hans Sachs en Nürenberg- y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros.

Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuyas causas eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios.

El segundo de los factores, consumación del anterior, es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental.

Fueron muchas las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos: la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía, que no mostraba ninguna fisura en los comienzos del siglo pasado, la actitud abstencionista del estado, expresada en la fórmula *laissez-faire, laisser-passer*, que le había sido impuesta por la burguesía y cuya consecuencia inmediata consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y el capital, la fuerza y la soberbia de la burguesía que vivía y vive todavía un mundo impenetrable para los hombres de trabajo.

Desde los orígenes, el movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, que era el estado.” (De la Cueva , 1999, pág. 13).

“En oposición a la crueldad y deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse **la rebelión del pensamiento**.

Vinieron los escritores y polemistas de los más diversos sectores y de pueblos distintos, de la clase media en su inmensa mayoría, y sustentaron ideas disímbolas, pero poseían una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos.

Un primer grupo estuvo formado por los expositores de las doctrinas a las que Marx llamó

el **socialismo utópico** y Sombar el **socialismo racionalista**. Entre ellos se menciona al conde de Saint Simón, de cuyas ideas surgió una corriente más cercana al socialismo, que se conoce con el nombre de los saint-simonianos; su punto de partida fue una apelación a los hombres de ciencia para la creación de una ciencia nueva destinada a procurar el bienestar humano.

El director industrial Roberto Owen llegó a la conclusión en los establecimientos de New Lanark, de los mayores de la Gran Bretaña, de que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria, de donde la urgencia, que el mismo practicó, de elevar sus condiciones de vida; con sus ideas y con su acción, contribuyó al desarrollo del movimiento cooperativo y al del trade-unionismo, primera organización sindical importante de Europa y América.” (De la Cueva , 1999, pág. 14).

Charles Fourier, Sismonde de Sismondi, Etienne Cabet, Louis Auguste Blanqui, son entre otros, los principales pensadores utópicos que han contribuido al desarrollo del Derecho del Trabajo. (De la Cueva , 1999, págs. 14-15).

2.2.1.3 Primera y segunda guerra mundial.

De la Cueva, citando a Marx señala “Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Radbruch señaló los efectos que produjo la guerra en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas: Primeramente, dice el autor de la Introducción a la Ciencia del Derecho, el estado se vio obligado a intervenir en los procesos de producción y de la distribución a fin de obtener los recursos necesarios para el sostenimiento de los ejércitos, lo que dio nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final al *laissez-faire*, *laissez-passer*, de la economía liberal, los trabajadores se impusieron al estado y lo

obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho de trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos, que ya no eran ni derecho público ni derecho privado, integraron lo que se denominaría el derecho social del porvenir.” (De la Cueva , 1999, págs. 19-20)

“Por otra parte, los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de estado francés Justin Godard, para que se redactara una **Carta Internacional del Trabajo**. Por último, la revolución de octubre, que instauró en Rusia el régimen comunista hizo ver a los pueblos la urgencia de encontrar sistemas que se inspiraran en los principios de la justicia social.” (De la Cueva , 1999, pág. 20).

“Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: La creación de la **Organización Internacional del Trabajo** en el Tratado de Versalles, 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar, 11 de agosto de 1919. En los dos documentos- México se había anticipado desde 1917- se operó una transformación colosal en el Derecho del Trabajo.” (De la Cueva , 1999, pág. 20).

La Constitución de Weimar es la primera que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo. Concluida la guerra y con el advenimiento de la paz, durante varios años se creyó que el Derecho del Trabajo estaba llamado a ser el **estatuto del siglo**, que evitaría la explotación del trabajador y contribuiría a asegurarle a éste una existencia decorosa.

La Constitución de Weimar, y en general, el Derecho del Trabajo de aquellos años veinte,

creó en Europa el **principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital**, pues desde entonces, en forma imperativa, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios, el fervor legislativo que surgió en los pueblos de Europa se concretó en Francia, en una recopilación a la que se dio el título de Código del Trabajo.

Al finalizar la segunda guerra mundial, que destruyó los imperios totalitarios de Alemania e Italia, encontramos documentos internacionales en los que se muestra la idea de que la comunidad de naciones quiso enviar a los hombres y a la clase trabajadora un mensaje de esperanza, para así disminuir los horrores de la guerra; **en la declaración de Filadelfia**, 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó que: “La experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la Organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social”.

La carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945, señaló el deber de la organización de promover “niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”. Finalmente, **la Declaración Universal de los Derechos del Hombre**, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, los que servirían para asegurar “Al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana”. (De la Cueva , 1999, págs. 19-23).

2.2.1.4 El Derecho del Trabajo en el Ecuador

2.2.1.4.1 Referencias históricas

“El Derecho Laboral, que surge en el Ecuador coetáneamente al pronunciamiento del 9 de julio de 1925, es el resultado de la convergencia de factores nacionales e

internacionales; entre los primeros, hemos destacado el desarrollo industrial, que genera y organiza la clase obrera de reclamar sus derechos” (Rengel Valdivieso, 1991, pág. S/N).

➤ Primeras Leyes obreras

“La primera ley obrera, sancionada por el presidente Baquerizo Moreno el 11 de septiembre de 1916, establece que todo trabajador, sea de naturaleza que fuere, “no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días por semana y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiestas legales”..... Luego regula la bonificación por horas excedentes de trabajo diurno y nocturno y el servicio por turnos. Finalmente, preceptúa que el desahucio del contrato de trabajo deberá ser notificado con treinta días de anticipación, con prevención de pagar daños y perjuicios.” (Rengel Valdivieso, 1991, pág. S/N).

La segunda Ley Obrera, sancionada por el presidente Tamayo el 22 de septiembre de 1921, contiene las normas “sobre indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo”. Esta ley determina lo que debe entenderse por obrero o jornalero, por patrón, incluyendo al Estado y a las entidades de derecho público, establece la diferencia entre accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Regula las indemnizaciones en los casos de incapacidad total o parcial, muerte del trabajador, califica el caso fortuito o la fuerza mayor y la negligencia del trabajador, fija el tiempo de prescripción en las acciones provenientes del trabajo y señala el procedimiento y la competencia en las contravenciones laborales.

➤ La legislación social juliana

En este periodo, entre otras sobresalen las siguientes disposiciones de carácter laboral:

Por decreto de Julio 13 de 1925, la Junta de Gobierno Provisional crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, con un departamento que se encarga de la previsión de los problemas sociales y de trabajo, de la beneficencia, sanidad e higiene en beneficio de las clases trabajadoras.

El Dr. Isidro Ayora en su calidad de Presidente Provisional de la Republica expide una serie de decretos y leyes que se conocen con el nombre de Legislación Social Juliana y son, entre otros:

- a) Decreto N° 24 del 13 de julio de 1926, que crea la Inspección del Trabajo.
- b) Decreto N° 25 del 15 de julio de 1926, que organiza la Junta Consultora del Trabajo, encargada de estudiar la problemática laboral en el Ecuador y buscar soluciones tendientes al mejoramiento de las clases proletarias, esta Junta está adscrita al Ministerio de Previsión Social y Trabajo.
- c) Decreto N° 31 del 29 de julio de 1926, que contiene el Reglamento sobre la Inspección del Trabajo y que hace referencia al papel de la Inspección del Trabajo en la aplicación de las leyes y decretos que tienen que ver con las condiciones del trabajo y protección a los trabajadores.
- d) La ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, del 4 de marzo de 1927, que en su artículo 1 establece la obligación de los empresarios de asegurar a sus subalternos condiciones de trabajo que no presenten peligro alguno para su salud o vida, el artículo 2 impone preceptos para que los locales de trabajo ofrezcan condiciones adecuadas de limpieza, iluminación, ventilación, comodidad e higiene, el artículo 5 prohíbe ocupar a mujeres y menores de 18 años en trabajos

peligrosos, el artículo 6 garantiza la estabilidad en el trabajo a las mujeres embarazadas, regula las licencias para antes y después del parto.

- e) La ley de Control Individual de Trabajo del 6 de octubre de 1928, define al patrón empleador, incluyendo al estado y las entidades de derecho público; puntualiza el contrato de trabajo, clases de contrato, autoridad ante quien debe celebrarse dichos contratos, cuando necesariamente deben ser escritos, duración máxima, causas para su terminación, personas capaces para contratar. Limita la inembargabilidad de los salarios, regula además las causas para el despido y abandono, concede la calidad de crédito privilegiado a lo adecuado al trabajador en caso de muerte o quiebra del empleador, instituye la solidaridad patronal en cuanto a la responsabilidad en razón de las relaciones laborales y una presunción de derecho: que todo contrato sea celebrado de conformidad con las disposiciones legales, concreta el tiempo de prescripción de las acciones provenientes del contrato. Esta ley, con razón, ha sido considerada como la piedra sillar del derecho laboral ecuatoriano.

- f) Ley de duración máxima de la jornada de trabajo y descanso semanal, del 6 de octubre de 1928, consagra la jornada de 8 horas diarias y de 48 hebdomadarias. Los domingos y días de fiesta cívica nacionales son de descanso forzoso; sin embargo, se podrá laborar en dichos días y aún por la noche con remuneraciones adicionales.

- g) La ley de trabajo de Mujeres y Menores y de Protección de la Maternidad, del 6 de octubre de 1928; de manera general, esta ley prohíbe todo trabajo a menores de 14 años, a menores de 16 años cuando se trate de faenas nocturnas, en calles o sitios públicos, o en industrias peligrosas o insalubres, o en aquellos que

constituyan grave peligro para la moral y desarrollo físico de dichos menores. No obstante, podrán trabajar en casos calificados con autorización del Inspector del Trabajo. (Rengel Valdivieso, 1991, pág. S/N).

2.2.1.5 La legislación postjuliana y el Código del Trabajo

Con posterioridad a la renuncia del presidente Ayora, acaecida el 24 de agosto de 1931, la República entra en un período de inestabilidad política, no obstante, a partir de 1934 se dictan decretos y leyes laborales, siendo las principales:

Año 1934, 31 de octubre, se expide el decreto que establece que los empleados y trabajadores particulares tendrán derecho al descanso en las tardes del sábado, o a un tiempo similar en otro día de la semana, tal como sucede con los empleados públicos.

Año 1935, 16 de octubre, decreto que amplía las funciones de la Inspección General del Trabajo, se dispone que la Inspección del Trabajo integre los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Año 1936, 21 de enero, se decretan reformas a la ley sobre contrato individual de trabajo; se establece el visto bueno por parte del Inspector del trabajo para los casos de cesación o despido del trabajador, se crea indemnizaciones para el desahucio según los años de servicio.

El 21 de febrero de 1936, se expide la Ley Orgánica del Trabajo que crea la Dirección General del Trabajo en sustitución de la Inspección General. El 18 de febrero se crea el Consejo Técnico del Trabajo, llamado a asesorar a la Dirección General del Trabajo en asuntos de carácter económico y social dentro del país.

Año 1937, se promulgan decretos referentes al Recurso de Apelación, indemnizaciones por accidentes de trabajo, se establece el derecho de los trabajadores a jornal, a percibir salario íntegro los días festivos, regula el salario de los trabajadores a destajo, se crea el carnet de trabajo, se regulan las relaciones entre empleados y obreros ecuatorianos con las empresas extranjeras, se dictan normas sobre jubilación.

Año 1938, se dicta la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, que establece las normas para la fijación de éstos en el Contrato Individual y en el Contrato Colectivo, determina el tiempo, lugar y forma en que aquellos deben pagarse, prohibiendo expresamente que se lo haga mediante fichas o vales, se establece que los sueldos del trabajador no pueden ser embargados, salvo para el caso de alimentos forzosos, se autoriza el descuento por deudas al empleador, se prohíbe la cesión a terceras personas, finalmente, en esta Ley se señala que no producen acción civil las deudas de los trabajadores en cantinas y establecimientos similares.

En decreto del 29 de julio se dispone que el visto bueno del Inspector del Trabajo, así como su negativa, tendrán el carácter de fallos obligatorios, apelables al Director General del Trabajo, que la resolución de éste pondrá fin al incidente y que el patrono será obligado al pago de indemnizaciones por apremio real, se crea también la indemnización por separación intempestiva. El dolo o mala fe en la actuación del Inspector del Trabajo será sancionada por el Director General con la cancelación del cargo.

Por último, el 5 de agosto de 1938 el General Alberto Enríquez Gallo. Jefe Supremo de la República, expide el Código del Trabajo, que luego de ser declarado vigente por la Asamblea Constituyente, fue promulgado en los Registros Oficiales números del 78 al 81, correspondientes del 14 al 17 de noviembre de 1938. (Rengel Valdivieso, 1991, pág. S/N).

“Si bien es verdad el Código del Trabajo recoge lo sustantivo de la Legislación Laboral Juliana y Post juliana, no es una recopilación o una simple codificación, como ligeramente se ha afirmado, se trata de una nueva concepción legislativa que acoge las experiencias nacionales desde 1921 y las grandes corrientes del Derecho Laboral imperantes en otros países.” (Rengel Valdivieso, 1991, pág. S/N).

UNIDAD II

2.2.2 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DE TRABAJO

Diversidad de criterios existen acerca de las características del Derecho de Trabajo; sin embargo, de todas ellas sobresale la que señala a éste como un derecho nuevo, de protección y tutela, autónomo, reivindicatorio y social.

➤ Derecho nuevo

De esto no hay la menor duda, el Derecho del Trabajo pertenece a nuestro tiempo, recién

en 1917 en la Constitución Mexicana de Querétaro se incorporan principios y normas de carácter laboral, luego será en la Constitución de Weimar, 1919, que Europa considera estos aspectos dentro de sus legislaciones, de ahí que, cronológicamente hablando, este derecho es nuevo si lo comparamos con el Derecho Civil o el Derecho Penal, que surgieron en el Imperio Romano el primero y en el Antiguo Oriente el segundo.

“En segundo término, el Derecho del trabajo parte de una apreciación del trabajo y de sus relaciones jurídicas que no fue conocida ni admitida antes del último cuarto del siglo pasado, motivo por el cual Pío XI lo califica de “nueva y con anterioridad totalmente desconocida rama del derecho” (Trujillo, 1986, pág. 44).

➤ **Derecho de protección y tutela**

Casi toda la normatividad contenida en el Derecho del Trabajo está dirigida a la protección de los derechos de los obreros, principalmente cuando se trata de las mujeres y niños trabajadores, ciertos pensadores consideran que dentro de la relación obrero- patronal en el proceso de la producción, los trabajadores son la parte más débil, consecuentemente y para superar esta desigualdad, surgió el Derecho del Trabajo, buscando para aquellos, a través de un salario justo y condiciones laborales adecuadas, una vida acorde con la dignidad humana.

➤ **Derecho autónomo**

Sobre este tema, el Dr. Julio César Trujillo señala: “Decir que el Derecho del Trabajo es un derecho autónomo equivale a decir que tiene sustantividad propia, porque se encarga de regular un complejo de relaciones jurídicas propio, distinto del que se ocupan las otras ramas del Derecho y lo que hace con principios, instituciones y normas especiales, diferentes de las que integran las otras ramas del derecho.

La doctrina suele distinguir la autonomía legislativa, científica y didáctica y creemos que las tres caracterizan al Derecho del Trabajo.”(Trujillo, 1986, pág.46).

➤ **Derecho reivindicatorio**

La historia os enseña que los derechos de los trabajadores han sido conculcados en forma permanente, para recuperar esos derechos surge el carácter reivindicatorio del Derecho Laboral, esta función se pone de manifiesto en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el derecho a formar sindicatos para defender sus intereses y en el derecho a la huelga.

El Estado en su intento de rescatar derechos conculcados a la clase obrera ha establecido instituciones de carácter administrativo y judicial, a través de las cuales y siguiendo las acciones correspondientes los trabajadores puedan recuperar esos derechos.

➤ **Derecho social**

Durante mucho tiempo se habló de la dualidad del Derecho de Trabajo en cuanto a ubicarlo como parte del derecho público o dentro del derecho privado, en la clasificación del derecho en general; a partir de la publicación de la Constitución Mexicana en 1917, la de Weimar en 1919, y la influencia de varios pensadores europeos del presente siglo, se quiebra la referida clasificación y aparece un nuevo campo en el derecho, el Derecho Social.

Mario de la Cueva hace referencia al francés Georges Ripert y a G. Levasseur, también francés, quienes señalan las limitaciones del Código Civil para regular las condiciones en las que se desenvolvía la sociedad del nuevo siglo; por lo que no es lícito incluir al derecho del

trabajo en el marco del derecho público o del privado, porque sus características no lo permiten, ya el derecho del trabajo, dicen, reveló las líneas generales de una silueta propia, consistente en la transposición jurídica de situaciones económicas, lo que no ha de entenderse en el sentido de que la influencia de los factores económicos conduce a la tesis de que el derecho del trabajo tiene un contenido exclusivamente económico, pues posee también una finalidad social y ética; **evitar que el trabajo humano se considerado como una mercancía.** (De la Cueva, 1999, págs.72-74).

De lo señalado se concluye que el derecho del trabajo no es ni derecho público ni derecho privado, o al menos no forma parte de éstos, pues los problemas sociales derivados de la relación obrero patronal son tan diversos, que en la concepción civilista del derecho no pueden ser abarcados.

De ahí la necesidad de ubicarlo dentro de un nuevo campo del derecho, el derecho social, el mismo que, es una respuesta a la lucha permanente de los trabajadores para que sus planteamientos sean consignados en las legislaciones de sus respectivos países.

2.2.2.1 Principio del Derecho del Trabajo

El término principio aplicado a una ciencia hace referencia al fundamento, a las ideas básicas en la que se sustenta dicha ciencia, el Derecho del Trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven de fundamentos a las otras ramas del derecho; y estos principios, a la par que le confieren una fisonomía propia, sirven para determinar el alcance y el espíritu de las leyes laborales.

La Constitución de la República vigente, publicada en el Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre del 2008, señala en su Art. 326 algunos principios del Derecho Laboral, entre éstos sobresalen los siguientes:

➤ **La irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos laborales**

Por renuncia de derechos se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona.

La renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen exclusivamente al interés particular del renunciante y siempre que sea consentida libremente por el mismo renunciante y no se perjudique con ella a terceros.

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales de los trabajadores, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

De otra parte, de serle permitido al trabajador la renuncia de sus derechos, podría ser constreñido a ello por el empleador e impulsado en el mismo sentido por las necesidades y ventajas eventuales, sobre todo cuando se trata de garantías que le signifiquen disminución de beneficios permanentes en el futuro cambio de utilidades inmediatas, tal sucede con el derecho de sindicalización, afiliación al seguro social obligatorio, entre otros. En términos de la Constitución, el numeral 2 del Art. 326 señala: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. (Constitución de la República del Ecuador, 2016)

➤ **La transacción**

Íntima relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales mantiene la institución de la transacción, esto es, la posibilidad de que empleadores y trabajadores en el curso de un juicio o fuera de él, para evitarse los inconvenientes de una contienda laboral, o para poner fin a ella, lleguen a un acuerdo a base de recíprocas concesiones.

El numeral 11 del Art. 326 de nuestra Constitución determina que “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa y juez competente”. (Constitución de la República del Ecuador, 2016).

El numeral 11 del Art. 326 de nuestra Constitución determina que “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa y juez competente”. (Constitución de la República del Ecuador, 2016). A fin de evitar esta renuncia de derechos o disminución de los mismos, el Art. 595 del Código del Trabajo determina que el acta de finiquito puede ser impugnada, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el Inspector del trabajo, quien cuidará que sea pormenorizada, si la transacción o la conciliación es ante el juez, se dictará sentencia aceptando el acuerdo.

➤ **Principio de favor o pro operario**

El derecho de trabajo es eminentemente protector con respecto al trabajador, si en el transcurso de un litigio o controversia no es posible determinar con certeza acerca del alcance de sus normas o definir quién tiene la razón, es ahí cuando aparece este principio, es decir, lo que más le favorezca al trabajador, la interpretación surge de dos formas:

- a. Aparece cuando de una misma norma existe más de una interpretación posible, existiendo una duda acerca de esta interpretación es ahí cuando parece el principio de favor en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo. LA interpretación no está exenta de dificultades, siendo difícil por parte del servidor público escoger entre dos o más interpretaciones que son muy diversos u opuestos; la doctrina se

inclina, en este supuesto, por la interpretación más favorable a los trabajadores en conjunto y que, en definitiva, les sea más provechosa, atentos los fundamentos objetivos de la norma cuestionada.

- b. Si se trata de escoger entre varias normas distintas relacionadas con la misma controversia se debe adoptar la que resulte más favorable para el trabajador; sin embargo, esto no quiere decir que se altere el principio por el cual, cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que estén en oposición, prevalecerán las especiales, siempre que las unas y las otras tengan la misma jerarquía, caso contrario prevalecerán las más favorables. Este principio lo recoge el numeral 3 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador y el Art. 7 del Código del Trabajo.

➤ **Libertad de asociación**

El numeral 7 del Artículo 326 de la Constitución garantiza “el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.” (Constitución de la República del Ecuador, 2016).

2.2.2.2 Contrato de trabajo

El Art. 8 del Código del Trabajo señala: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.” (Código del Trabajo, 2016).

De esta definición se desprende que son tres los elementos que conforman una relación de trabajo. El servicio, que debe ser en beneficio del empleador, no debe ser autónomo ni por cuenta propia. La dependencia, entendida ésta como la subordinación al empleador; esto es, que las actividades que realiza el trabajador tienen como objeto el cumplimiento de las disposiciones emanadas por aquel; y, la remuneración, es la retribución económica que entrega el empleador al trabajador como contraprestación a las labores realizadas por este en el negocio o industria; de no existir estos tres elementos, no podemos hablar de un contrato de carácter laboral en los términos establecidos por el Art. 8 del Código del Trabajo.

2.2.2.2.1 Clases de contrato de trabajo

El Art. 11 del Código del Trabajo, determina que “.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo.” (Código del Trabajo, 2016).

2.2.2.2.2 Causas para la terminación del contrato de trabajo.

El Art. 169 del Código del Trabajo, señala como “causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;

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

Nota: Numeral 9 sustituido por artículo 26 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015.” (Código del Trabajo, 2016).

El numeral 9 de este artículo fue sustituido por el artículo 26 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del trabajo en el Hogar, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N°. 483 del 20 de abril del 2015, con anterioridad a esta reforma, el desahucio como causa de terminación de la relación laboral, podía ser presentado indistintamente por el trabajador o por el empleador, en la actualidad solo lo puede presentar el trabajador. En todo caso, el desahucio le hace acreedor al trabajador de la bonificación establecida en el artículo 185 del Código del Trabajo.

Cabe destacar que las causas señaladas en el artículo 169 del Código del Trabajo se consideran como legales, pues están determinadas puntualmente en la mencionada norma; sin embargo, en una relación contractual de trabajo también existen otras causas por las que puede concluir la relación de trabajo, tal es el caso del despido intempestivo y el abandono.

UNIDAD III

2.2.3 DESPIDO INTEMPESTIVO

En el Código del Trabajo no encontramos una definición de despido intempestivo; sin embargo y para efectos de nuestra investigación, encontramos algunas definiciones.

“En general, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo”. (Dr. Guillermo Cabanellas de Torres. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Actualizado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. 2014. En el mismo Diccionario encontramos: “En Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”. (Cabanellas de Torres, 2014, pág. 127)

Manuel Osorio, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Actualizado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. 1994; al referirse al

despido expresa: Despido. Voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores....”. (Ossorio, 1994, pág. 336).

En el Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Corporación Editora Nacional, 1986; el Dr. Aníbal Guzmán Lara, al definir el despido intempestivo señala: “DESPIDO INTEMPESTIVO.1. Concepto.- “Es la forma unilateral empleada por la parte patronal para dar término a una relación de trabajo existente con una persona, utilizando un método ilegítimo que demuestre tal determinación, con las consiguientes responsabilidades económicas para el patrono”. (Guzmán Lara, 1986, pág. 217).

Recogiendo lo expuesto en líneas anteriores, se puede considerar al despido intempestivo, como la decisión unilateral y violenta de la parte empleadora, a fin de dar por terminado el contrato de trabajo. De lo que finalmente se desprende, que:

- a.- Condición inicial para el despido intempestivo es que exista un vínculo de trabajo entre dos o más personas.
- b.- El despido intempestivo se produce únicamente por decisión de la parte empleadora. El trabajador lo que puede producir es la figura del abandono.
- c.- El despido intempestivo es un hecho que se produce en forma violenta, sorpresiva, no prevista por el trabajador.

2.2.3.1 Posibles formas de despido.

El Dr. Aníbal Guzmán Lara, señala como posibles formas de despido, entre otras las siguientes:

- La expulsión al trabajador del lugar de trabajo mediante hecho o palabras que pongan de presente la determinación patronal de dar fin al contrato laboral mediante esa forma violenta.
- Arrojar fuera del local del trabajo al trabajador haciendo presente que no se lo necesita.
- Poner llave u otra seguridad en el lugar de trabajo. Tal seguridad no debe ser usual. Generalmente otro empleado hace presente que el patrono ha decidido que el trabajador no debe volver al servicio.
- Promover el abandono del servicio por medio de una detención, por parte de la policía, a base de una denuncia falsa.
- Reemplazar a un trabajador por medio de otra persona.
- Suspensión ilegal o ficticia del trabajo sin causa justificada.- Supresión del cargo.- No recibir al trabajador en el servicio si ha sido negado al patrono el visto bueno pedido por él.
- Privar al trabajador maliciosamente de los útiles y materiales de trabajo indispensables, de modo que no pueda realizarlo.
- No recibir al trabajador luego de permiso por enfermedad común u otra causa justa de ausencia autorizada por la ley o el contrato, o por el patrono.- El cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador. Vale anotar que el Art. 192 del Código del Trabajo vigente, hace referencia al cambio de ocupación y los requisitos para que este se convierta en despido intempestivo, según esta norma, para que el cambio de ocupación se considere despido intempestivo se requiere:

a.- Que la orden provenga del empleador;

b.- Que no exista el consentimiento del trabajador;

c.- Que el trabajador reclame del cambio de ocupación dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. La misma norma señala que la orden del cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, se tendrá como despido, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría.

Finalmente, a más de las posibles formas de despido intempestivo señaladas, también pueden mencionarse como formas de despido intempestivo:

- Cuando al trabajador mediante comunicación escrita, se le hace conocer de la decisión del empleador de dar por concluidas las relaciones laborales.

- Actualmente, esta decisión se la puede hacer conocer al trabajador a través de medios electrónicos, la línea telefónica, etc.

2.2.3.1.1 Despido en contratos de temporada.

El inciso cuarto del Art. 17 del Código del Trabajo, hace mención a los contratos de temporada y determina: “Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren”. (Código del Trabajo, 2016).

Esta modalidad de contratos generalmente se utilizan en el sector agrícola, especialmente de la región costa de nuestro país, tal es el caso de los trabajadores de la zafra en los ingenios azucareros.

2.2.3.2 Indemnizaciones por despido intempestivo.

Las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador que ha sido objeto de despido intempestivo, están determinadas en el Art. 188 del Código del Trabajo, que textualmente dice: “Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.” (Código del Trabajo, 2016).

En el mismo artículo 188, se deja la posibilidad para que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo, puedan ser mejoradas por acuerdo entre las partes; independientemente de que la controversia sea individual o colectiva. Puntualiza la norma que en el caso de conflicto colectivo, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje no están facultados para mejorar las indemnizaciones por despido intempestivo.

A más de las indemnizaciones mencionadas, en el Art.51 de la Ley Orgánica de Discapacidades encontramos: “Artículo 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con el valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente”. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2016)

Con esta norma, el legislador lo que pretende es garantizar la estabilidad en el trabajo de las personas con discapacidad, además sanciona al empleador que en forma unilateral decide dar por concluida la relación de trabajo. La indemnización para el caso de despido establecida en la Ley Orgánica de Discapacidades, alcanza también para las personas que estuvieren a cargo de la manutención de una persona con discapacidad; puesto que, la pérdida del trabajo de quien sustenta económicamente a una persona con discapacidad, afecta directamente en el bienestar de esta última.

En el último inciso del Código del Trabajo, dispone también el pago de esta indemnización para el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a cargo de la manutención de ésta.

2.2.3.3 DESPIDO INTEMPESTIVO DE MUJER EMBARAZADA.

El Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el R.O. No. 449 del 20 de octubre del 2008, considera a las mujeres embarazadas dentro del grupo de personas que recibirán atención prioritaria por parte del Estado; puntualmente, en el numeral 1 del Art.43 señala: “El Estado garantizara a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. (Constitución de la República del Ecuador, 2016). Por su parte, el Art. 153 del Código del Trabajo vigente, textualmente dispone: “Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. (Código del Trabajo, 2016).

Por su parte, el numeral 2 de la Sexta Disposición Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, publicado en el Suplemento del R.O. No. 506 del 22 de mayo del 2015, al respecto expresa: “La o el Juzgador dispondrá de reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en esta embarazo o en periodo de lactancia”. (Código Orgánico General de Procesos, 2016). De la lectura de estos artículos se desprende:

1.- Que con esta norma, el Código del Trabajo cumple con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y garantiza los derechos de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

2.- Que esta garantía de estabilidad está condicionada al estado de embarazo de la mujer trabajadora; esto es, que la causa que motiva el despido sea el embarazo y no otra. De ser realmente el despido de la trabajadora, por causa de su embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad; nuestra legislación garantiza una estabilidad especial; y para ello ha establecido normativa con la cual se prohíbe dicho despido. Es así que en el inciso primero del Art. 195.1 del Código del Trabajo señala: “Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.” (Código del Trabajo, 2016).

De la lectura de esta norma se desprende; que la voluntad del empleador de dar por concluido el contrato de trabajo con una persona en estado de embarazo no tiene eficacia jurídica, pues para ello se requiere de decisión judicial, a menos que, quien ha sido objeto del despido, se abstenga de iniciar la acción de despido ineficaz.

2.2.3.4 Procedimiento en la acción de despido ineficaz.

El procedimiento a seguirse en caso de una acción por despido ineficaz está determinado tanto en el Código Orgánico General de Procesos como en el Código del Trabajo; al respecto, el numeral 6 de la Sexta Disposición Reformatoria del COGEP, que contiene las reformas al Código del Trabajo, dispone: “6. Sustitúyase el artículo 575 por el siguiente:

“Art. 575.- Trámite de las controversias laborales.- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos”. (Código del Trabajo, 2016). En este mismo Código, en el Art. 332

se puntualizan las acciones que se tramitarán en el procedimiento sumario, de ellas, el numeral 8 hace referencia a las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y de los dirigentes sindicales, señala también este numeral, que los plazos se reducirán a los previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz; plazos que están señalados en el inciso tercero, del numeral 4 del Art. 333 del mismo Código, que manifiesta: “En las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas, contados a partir de la citación”. (Código Orgánico General de Procesos, 2016).

En concordancia con las normas del Código Orgánico General de Procesos señaladas en estas líneas el Art. 195.2 del Código de Trabajo determina también cuál es el procedimiento a seguirse en caso de una acción por despido intempestivo de mujer embarazada, artículo que textualmente expresa:

“Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

La Jueza o el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia.

Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.” (Código del Trabajo, 2016).

UNIDAD IV

2.2.4 EFECTOS QUE PRODUCE EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LA MUJER EMBARAZADA EN EL MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN.

2.2.4.1 La mujer trabajadora embarazada pueda gozar de una estabilidad económica-laboral.

Consecuencias jurídicas.- La primera y más importante, la ruptura unilateral del contrato de trabajo, pues esta decisión la toma exclusivamente el empleador, decisión que generalmente es sorpresiva, violenta y sin considerar la angustia económica y psicológica que acarrea a la trabajadora; es precisamente por esto que el estado ha creado instituciones administrativas y judiciales encaminadas a proteger los derechos de las personas trabajadoras en estado de embarazo o relacionado con su condición de maternidad. Es más, y para el caso de producirse la conculcación de sus derechos, como en el caso del despido, las trabajadoras pueden iniciar acciones para buscar su reivindicación, a través de procesos rápidos y con el patrocinio de profesionales promocionados por el estado.

2.2.4.2 La indemnización económica.

Consecuencias económicas.- Son tan graves las consecuencias de carácter económico que sufre una trabajadora que ha sido despedida en estado de embarazo; que el estado en su afán de impedirlos, tanto en la Constitución de la República, como en el Código del Trabajo, ha establecido normas que garanticen la estabilidad en sus puestos de trabajo; y

de ser quebrantada esta, condenar a los empleadores al pago de indemnizaciones, que si bien no son suficientes para reparar totalmente el daño causado, en algo alivian la angustia económica por la que atraviesan las trabajadoras despedidas, angustia que en algunos casos se incrementa por su condición de madres solteras, o por falta de apoyo en el entorno familiar.

Los efectos económicos y jurídicos que acarrea la declaración de despido ineficaz se encuentran en esta misma ley; así:

Art. 195.3 “Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.” (Código del Trabajo, 2016).

En el inciso tercero del Art. 195.3 de esta misma ley, se señala cuál es la consecuencia para el caso de que el empleador se negare a cumplir las medidas cautelares o la sentencia dictadas por el Juez o Jueza del Trabajo, que permita el reintegro inmediato al trabajador afectado, mientras dure el trámite de acción por despido ineficaz o haya concluido, respectivamente.

Art. 195.3. Inciso tercero: “Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral

Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.”
(Código del Trabajo, 2016).

2.2.5 ANÁLISIS DE CASOS PRÁCTICOS.-

Análisis de los juicios sobre el despido intempestivo de las mujeres embarazadas y su incidencia en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015.

INFORMACIÓN GENERAL DEL JUICIO EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN RIOBAMBA DE CHIMBORAZO.

N° DE CAUSA: 06352-2015-00104

Actora: Karen Andrea Burgos Gonzales.

Demandada: María Augusta Carea Salazar.

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN RIOBAMBA DE CHIMBORAZO. Riobamba, jueves 01 de septiembre del 2016, las 13h21. **VISTOS:** Avoco conocimiento de la presente causa, el señor MgS. Fredy Roberto Hidalgo, en mi calidad de Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba, titular de este despacho, legalmente posesionado, la misma que fue creada mediante Resolución No. CJ-DG-2014-114, suscrito por la Economista Andrea Bravo Mogro Directora General del Consejo de la Judicatura de fecha 5 de noviembre del 2014. En lo principal, comparece a esta Unidad Judicial de Trabajo, la señora Karen Andrea Burgos Gonzales ecuatoriana, de 22 años de edad, de estado civil unión libre, de ocupación quehaceres domésticos y domiciliada en esta ciudad de Riobamba. Es el caso señor Juez que desde el 20 de

Noviembre del 2014 por contrato verbal de trabajo ingrese en calidad de trabajador específicamente de atención al cliente y vendedora de ropa americana en el local denominado “YOURS” ubicado en las calles 10 de Agosto entre García Moreno y Pichincha de esta ciudad de Riobamba, del cual así mismo bajo la dependencia laboral de la señora Corea Salazar María Augusta como propietaria de antedicho local comercial. Pongo en su conocimiento señor Juez que según consta en el certificado emitido por la Dra. Ana María Faicán donde se determina que con fecha 20 de abril del 2015 se hace conocer que presento un embarazo de 5.3 semanas, más amenazas de aborto, más infección de vías urinarias. Por lo cual se ordenó reposo absoluto domiciliario por un mínimo de 12 días. Además de amenazas de aborto, embarazo de alto riesgo, documento mismo que es sellado por el Hospital del IESS de esta ciudad de Riobamba. Pero es el caso que el día viernes 24 de abril del 2015 llegué al local donde laboro habitualmente a las 11h30 regrese al local donde la señora propietaria se encontraba y le manifesté que me ayude en vista de que estaba embarazada a lo que me respondió: “Que prefería pagarme lo que la Ley me da a tenerme trabajando allí y que tenga mucho cuidado ya que se me vaya a perder a mi hijo y vaya a quedarse sin beneficios de Ley”. En horas de la tarde a eso de las 15h00 del mismo día quise ingresar a trabajar a lo que mis compañeros de trabajo no me dejaron, sin pagarme el mes de abril como remuneración básica unificada. He acudido además a la Inspectoría de Trabajo buscando una solución para que me liquide por todo el tiempo de servicios prestados, favor de la empleadora pero hasta la presente fecha no he recibido respuesta favorable. El ingreso mensual que percibía al momento de producirse mi despido era de USD. 340.00 dólares americanos. Mi primer mensual era de USD. 340,00 dólares hasta la fecha que terminó mi relación laboral es decir los cinco meses. Trabajé 200 horas extraordinarias durante mi relación laboral. Con los antecedentes expuestos y al amparo de lo previsto en los Arts. 184 y siguientes del

Código de Trabajo, acudo ante su Autoridad y demando en juicio de procedimiento oral a la señora María Augusta Corea Salazar como propietaria del local comercial denominado YOURS, a esta por sus propios derechos para que en sentencia, se le condene al pago de lo siguiente: 1. Al pago del despido intempestivo del que fui víctima por haber sido despedida en su condición de mujer embarazada. 2. Al pago de desahucio. 3. Al pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldos por los 17 años de relación laboral, esto es 592 dólares. 4. Al pago de la horas extraordinarias amparado en lo que dispone el Art. 55 del Código de Trabajo esto el 1700,00 dólares. 5. Al pago de la remuneración del mes de abril del 2014 esto es USD. 340,00. 6. Al pago de vacaciones no gozadas durante mi tiempo de servicio según el Art. 69 y 71 del Código de Trabajo esto es quinientos dólares americanos. 7. Al pago de los proporcionales del mínimo de la remuneración básica unificada que no me ha cancelado durante el año 2015. 9. Al pago de costas procesales a las que se incluirán los honorarios profesionales de mi Abogado defensor. 10. Al pago de los intereses legales. La cuantía asciende a cinco mil dólares americanos. El trámite de esta causa será el procedimiento oral. Calificada que ha sido la demanda se ordena su citación y se señala día y hora a fin de que se lleve a cabo al Audiencia Preliminar, la misma que se lleva a efecto en Riobamba, el día de hoy martes veinte y uno de junio del año dos mil dieciséis a las ocho horas con cuarenta minutos, se constituye la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba de Chimborazo en Audiencia Preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas en la presente causa. Comparecen a esta diligencia el actora señora Karen Andrea Burgos González junto a su Abogado defensor Ab. Jimmy Ramírez. Por otra parte comparece la parte demandada señora Corea Salazar María Augusta junto a su Abogado defensor Ab. Gustavo Mauricio Morales Merchán. Avoca conocimiento de la presente causa, el señor Msc. Fredy Roberto Hidalgo, Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba,

actúa el Ab. Galo Vela en calidad de secretario encargado de esta Unidad. Acuerdo Conciliatorio. Ante la imposibilidad de lograr un acuerdo transaccional entre las partes se procede con la audiencia preliminar, el señor Juez concede la palabra a la parte demandada quien procede a la contestación a la demanda y formulación de prueba de la parte demandada. Lo realiza de forma escrita y de forma oral solicita se autorice consignar la cantidad del último sueldo correspondiente al mes de abril. Formulación de prueba de la parte actora. La presenta por escrito y de forma oral solicita que se tenga como prueba a su favor la documentación adjuntada a la demanda como es el certificado de embarazo a fojas 2, el acta de convocatoria a audiencia de inspectoría de trabajo a fojas 3; a fojas 5 el mecanizado del IESS; a fojas 6 el acta de la inspectoría, se remita atento oficio al Ministerio de Relaciones laborales a fin de que se extienda una copia certificada 27 de abril del 2015, se recepte la declaración testimonial de Pamela Belén Castro Ayala, Deisy Susana Samaniego Barreno, que se practique la Confesión Judicial a la demandada; solicito la tacha a los testigos de la otra parte por ser parcializados y ajenos a la litis y desconocer los hechos, repreguntas a los testigos de la otra parte, recepte el juramento deferido de la actora, con el objeto de determinar remuneración y objeto de trabajo, se reconocerá documentos originales o copias debidamente certificadas extendidas por autoridad competente. Proveyendo la prueba de la parte demandada. Al proveer la prueba de la parte demandada se dispone: Que se reproduzca todo cuanto de autos le fuere favorable, la tacha a los testigos que presentare la otra parte así como la impugnación a la prueba que llegare a presentar la otra parte se tendrá en cuenta en lo que fuere legal. Repreguntas a los testigos de la otra parte. El día y hora de la audiencia definitiva rinda confesión judicial la actora conforme lo solicitado en e del escrito que se provee. Testimonios de los señores Jessica Marcela Caisaguano Cali y María Isabel Oviedo Medina a quienes se les notificara en la casilla judicial de la parte demandada. Oficiese

conforme lo solicitado en los numerales 7, 9 y 11. Agréguese al proceso la agenda que en este momento entrega la parte demandada a fin de que la actora reconozca su firma y rubrica sábado 17 de enero en su parte final consta unos rasgos grafológicos, para lo cual se señala para el día 28 de junio del 2016 a las 08h15 a fin de que se lleve a cabo esta diligencia. En este momento se acepta la consignación de trescientos cuarenta dólares, los mismos que se pone en conocimiento de la otra parte para su retiro inmediato. Proveyendo la prueba de la parte actora. Al proveer la prueba de la parte actora se dispone. Téngase como prueba de su parte el certificado de embarazo a fojas 2, el acta de convocatoria a audiencia de inspección de trabajo a fojas 3. A fojas 5 el mecanizado del IESS; a fojas 6 el acta de la inspección, se remita atento oficio al Ministerio de Relaciones laborales a fin de que se extienda una copia certificada 27 de abril del 2015. El día y hora de la audiencia definitiva se recepte la declaración testimonial de Pamela Belén Castro Ayala, Deisy Susana Samaniego Barreno, que se practique confesión juncial a la demandada. Solicito la tacha a los testigos de la otra parte por ser parcializados y ajenos a la Litis y desconocer los hechos. repreguntas a los testigos de la otra parte, recepte el juramento deferido de la actora, con el objeto de determinar remuneración y objeto de trabajo, se reconocerá documentaos originales o copias debidamente certificadas extendidas por autoridad competente. Una vez que se han proveído las pruebas respectivas se señala para el día 25 de julio del 2016 a las 14h30, a fin de que se lleve a efecto la Audiencia Definitiva, diligencia a la cual comparecen la actora señora Karen Andrea Burgos González junto a su Abogado defensor Ab. Jimmy Ramírez. Por otra parte comparece la parte demandada Sra. Corea Salazar María Augusta junto a su Abogado defensor Ab. Gustavo Mauricio Morales Merchán. Preside la Audiencia, el señor MgS. Fredy Roberto Hidalgo, Juez de la Unidad Judicial de Trabajo, actúa el Ab. Galo Vela Flores en calidad de secretario de esta Unidad Laboral, mediante Acción de Personal,

suscrito por la Ab. Irene Andrade Verdezoto, Directora Provincial del Consejo de la Judicatura de Chimborazo. Siendo el día y la hora señalados para la audiencia se da por iniciada la misma. En esta diligencia se evacuan las pruebas respectivas así se recepta los testimonios de los testigos de la parte actora, de la parte demandada, las confesiones judiciales de la parte actora y de la parte demandada y por último se lleva a cabo los alegatos. Siendo el estado del juicio el de dictar sentencia, para hacerlo se considera:

PRIMERO.- El proceso es válido, en él no se ha omitido solemnidad sustancial alguna y se le ha dado el trámite oral previsto en los Arts. 575 y siguientes del Código del Trabajo.

SEGUNDO.- Con la consignación constante de fs. 41 y con la Confesión Judicial rendida por el accionado de la presente causa señora María Augusta Corea Salazar en la audiencia definitiva sobre el interrogatorio efectuado por la contraparte, acorde con los artículos 122 a 125 del Código de Procedimiento Civil, considerando que dicho medio probatorio es la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, no a su favor, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho, la que debe hacerse de una manera explícita y cuyas contestaciones deben contener de forma pura y llana el hecho o hechos preguntados, da a conocer que la señora Karen Andrea Burgos González trabajaba para la accionada, por lo expuesto se llega a la convicción jurídica, que la relación laboral entre las partes es un hecho cierto, la misma que se tendrá desde el 20 de Noviembre del 2014 hasta el 24 de abril del 2015; y, como sueldos se tendrá la suma de USD. 340.00

TERCERO.- El Estado de derechos y justicia que consagra la Constitución de la República del Ecuador, la actividad del Juez se mueve a través del sistema dispositivo y contradictorio conforme al Art. 168 numeral 6 siendo que acorde al principio dispositivo que es el pilar en donde se sostiene la correcta administración de justicia moderna, el juez como director del proceso, mueve su actividad de conformidad con lo que le solicitan las partes cuidando eso sí del cumplimiento de las garantías constitucionales del debido

proceso, derecho de defensa y seguridad jurídica. El Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial establece que: “Todo proceso judicial se promueve por iniciativa de parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito a las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley”. CUARTO.- Las pruebas judiciales es el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al Juez la convicción sobre los hechos que interesan al proceso. “El conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos”. Carnelutti. La prueba civil, Buenos Aires, Edic. Arayù, pag. 44. Es la demostración a otro, de la verdad de algún hecho. Para hacerlo se acostumbra a utilizar medios habitualmente considerados como apto, idóneos y suficientes. El otro, es el crítico, el que recibe esa demostración; y si acepta esa verdad, se dice que hay convicción, es decir, la certeza que emana de la conjugación entre la verdad interna o subjetiva con la verdad externa u objetiva del hecho que esta frente a sí. Se puede decir que el fin de la prueba es establecer la verdad. Por eso creemos que el fin de la prueba consiste en dar al Juez la convicción suficiente para que pueda decidir con certeza sobre el asunto materia del proceso. La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. El Juez tendrá la obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas, de acuerdo con los principios de pertinencia es decir las pruebas deben concretarse al asunto que se litiga y a los hechos sometidos a juicio. Oportunidad, solo la prueba debidamente actuada, esto es aquella que se ha pedido, presentado y practicado de acuerdo con la Ley, hace fe en juicio; y de Contradicción, el Juez dentro del término respectivo, mandará que todas las pruebas presentadas o pedidas en el mismo término, se practiquen previa notificación a la parte

contraria. Hay que tener en cuenta que la valoración de la prueba es una facultad exclusiva y excluyente del juez de instancia como consecuencia de su independencia soberana. Gaceta Judicial XVIII. No. 5. Pág. 1727. QUINTO.- El derecho laboral se inserta dentro del proceso social, razón por la cual, ha llevado a que nuestro Código de la materia proteja especialmente los intereses de los trabajadores a quienes considera como la parte débil de la relación contractual, debiendo inclusive aplicarse en caso de que hubiera al alguna duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, en el sentido más favorable a los trabajadores, según el Art. 7 del Código del Trabajo. Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 4. Página 1556. Por lo que en materia Procesal Civil le corresponde probar a quien afirma un hecho, no así en materia procesal laboral; aquí, al trabajador, le corresponde probar la existencia de la relación laboral y, al empleador, el haber cumplido con sus obligaciones laborales. Por lo tanto en esta materia, es innegable que existe una inversión de la carga de la prueba, la misma que se materializa en la práctica porque aunque el empleador niegue lo afirmado por el trabajador, debe presentar la prueba respectiva. Por lo que, el empleador debe probar el pago de los rubros solicitados por el trabajador, de lo contrario, se lo condenará al pago. SEXTO. Dentro de la Audiencia Definitiva la parte demandada ha presentado los testimonios de los señores María Isabel Oviedo Medina y Jessica Marcela Caisaguano Cali, quienes declaran que conocen a las partes procesales, la primera por ser ex empleada y la segunda por ser empleada del local denominado “Filadelfius” de propiedad de la demandada. Al examen de estos testimonios individualmente y en conjunto se concluye que no son idóneos para otorgarles veracidad, toda vez que son rendidos por personas que a su decir, fueron ex y actual trabajadora de la hoy demandada, encontrándose por lo tanto comprendidos en la tacha del Art. 216 numeral 5 del Código de Procedimiento Civil, esto es falta de imparcialidad J. Nro. 320-2003 publicado en el R.O. 297 de marzo del 2004; J. Nro. 198-

2003 publicado en el Registro Oficial No. 306 de 2 de abril del 2004; J. Nro. 2014-2003 publicado en el R.O. Nro. 307 de 5 de abril del 2004. SEPTIMO.- No ha lugar el pago por despido intempestivo, teniendo en cuenta este es un hecho que sucede en determinado tiempo y lugar; en consecuencia, conforme a lo previsto en el Art. 117 del Código de Procedimiento Civil, correspondía a la actora justificar; más, la prueba testimonial aportada no logra establecer, que la relación contractual concluyó por voluntad unilateral del empleador. Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 5. Pág. 1218. El Dr. Julio César Trujillo, define al despido intempestivo: “Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo, sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse, o cuando existiendo causa legal, no observare el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo; es decir, constituye despido intempestivo, la decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral con el trabajador, de romper el contrato de trabajo en forma unilateral, por su voluntad exclusiva”. Jurisprudencia ecuatoriana, pág. 382. Por lo que, al constituirse el despido intempestivo, como un medio ilegítimo que termina la relación laboral; este hecho debe justificarse que ocurrió en un tiempo y lugar determinados. Sala de lo Laboral y Social. Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVII. No. 1. Pag. 185. Por lo expuesto se rechaza la petición respecto al pago por despido intempestivo y desahucio, por falta de prueba. No cabe el reclamo sobre horas extraordinarias y suplementarias, puesto que en su petición no se detalla en forma pormenorizada el número de horas reclamadas; pues la doctrina y la jurisprudencia señalan que cuando se pretende el pago de estas prestaciones, la pretensión debe contener la puntualización exacta del número de horas reclamadas, para así dentro del proceso, justificar si realmente las trabajó, situación que no ocurre en el presente caso, por lo que se rechaza su pedido. Pues en consideración de que la presunción

legal es que la jornada de trabajo no excede del máximo legal y es al trabajador, que alegue la existencia del exceso, a quien le corresponde probar ese hecho afirmado, según lo dispuesto en el Art. 113 del Código de Procedimiento Civil. El Art. 55 del Código Laboral ordena: Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones: (...), exigencias que brillan por su ausencia; al no haber dado cumplimiento con estos requisitos, no procede su pretensión. Para tener derecho al pago de las horas extraordinarias, el accionante debía justificar haber prestado sus servicios con exceso a las cuarenta horas semanales que la Ley fija como máximo semanal de trabajo; prueba que no se halla justificada ni aún con los testimonios presentados por el actor. Gaceta Judicial. Año LXVIII. Serie X. No. 7. Pág. 2696. El trabajo suplementario es un excedente del trabajo ordinario y por lo mismo no se puede admitir sin la comprobación de que el reclamante ha trabajado más de la jornada ordinaria y más del monto de horas de trabajo hebdomadario. El trabajo extraordinario se realiza en días de descanso obligatorio y por lo mismo impone al actor la prueba de haberlo realizado en verdad. Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3225. En la demanda no se expresa en forma alguna ni las horas empleadas diariamente en trabajos extraordinarios, ni la naturaleza de estos trabajos, omitiéndose uno de los elementos esenciales para que prospere la petición solicitada. Gaceta Judicial. Año IL. Serie VI. Nro. 15. Pág. 970. Tampoco cabe el pago de la remuneración del mes de abril del 2014, por cuanto conforme se detalló en el considerando segundo de la presente sentencia la relación laboral se reconoció desde el 20 de Noviembre del 2014 hasta el 24 de abril del 2015, lo que resulta imposible ordenar el pago de la remuneración del mes abril del 2014, por lo que se rechaza su petición. Por no saber a que rubros se refiere no procede el pago de los proporcionales del mínimo de

la remuneración básica unificada no cancelada durante el año 2015. OCTAVO.- Procede el pago y por todo el tiempo de trabajo; USD. 141.66 dólares el proporcional del décimo tercer sueldo mientras duro la relación laboral; USD. 146.33 dólares por el proporcional del décimo cuarto sueldo mientras duro la relación laboral; USD. 70.83 dólares por el proporcional de las vacaciones no gozadas mientras duro la relación laboral; y, USD. 39.53 dólares por los intereses generados, de acuerdo a lo que prescribe el Art. 614 del Código de Trabajo. Por las consideraciones expuestas ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se acepta parcialmente la demanda, se dispone que la parte demandada señora MARIA AUGUSTA COREA SALAZAR, pague a la actora señora KAREN ANDREA BURGOS SALAZAR, la suma de treinta dólares con dos centavos monto al que ascienden los rubros señalados en líneas anteriores, en dicho valor se encuentra descontado la suma de USD. 340.00 dólares, de conformidad con la consignación efectuada en la Audiencia preliminar y la razón de retiro constante de fs. 41. En veinte dólares se regulan los honorarios del Abogado patrocinador de la parte actora. Actué el Abogado Enrique Bonilla en calidad de secretario titular de la Unidad Judicial. NOTIFIQUESE.-

ANÁLISIS DEL CASO:

Para este análisis hay que realizar una reflexión: “lo que nace mal termina mal”; puesto que fue una demanda mal planteada, así lo analizaremos. En el presente juicio comparece

la señora Karen Andrea Burgos Gonzales proponiendo una demanda y que manifiesta que desde el 20 de Noviembre del 2014 por contrato verbal de trabajo ingresó en calidad de trabajadora específicamente de atención al cliente y vendedora de ropa americana en el local denominado “YOURS” ubicado en las calles 10 de Agosto entre García Moreno y Pichincha de esta ciudad de Riobamba, bajo la dependencia laboral de la señora Corea Salazar María Augusta; ahora bien del certificado emitido por la Dra. Ana María Faicán médico del IESS se determina que con fecha 20 de abril del 2015 se hace conocer que presenta un embarazo de 5.3 semanas, más amenazas de aborto e infección de vías urinarias; ordenando reposo absoluto domiciliario por mínimo de 12 días. El día viernes 24 de abril del 2015 llegó a su trabajo sin establecer la hora en que llegó, solo manifiesta que habitualmente laboró a las 11h30 y que le manifiesta que le “ayude en vista de que estaba embarazada a lo que me respondió: “Que prefería pagarme lo que la Ley me da a tenerme trabajando allí y que tenga mucho cuidado ya que se me vaya a perder a mi hijo y se vaya a quedarse sin beneficios de Ley”. Ya en la tarde a eso de las 15h00 del mismo día quiso ingresar a trabajar sin que pudiera puesto que los compañeros no la dejaron.

Una vez calificada que ha sido la demanda se ordenó la citación y se señaló día y hora a fin de que se lleve a cabo al Audiencia Preliminar siendo el día de martes veinte y uno de junio del año dos mil dieciséis a las ocho horas con cuarenta minutos, donde se procedió a la contestación a la demanda y formulación de pruebas, realizándose sin que existiera un acurdo conciliatorio; posterior se señaló día y hora para la audiencia definitiva donde después de la práctica de la prueba se llegó al convencimiento de la existencia de la relación laboral entre las partes, la misma que se tendrá desde el 20 de Noviembre del 2014 hasta el 24 de abril del 2015; y, como sueldos se tendrá la suma de USD. 340.00. Las reclamaciones fueron las siguientes: el despido intempestivo a mujer embarazada,

cabe señalar que aquí no se justificó o probó el hecho puesto que los testigos no manifestaron nada acerca de este hecho; puesto que ni la acotara determina el lugar exacto, día y hora en que se haya realizado el despido y el desahucio, esto por falta de pruebas. El pago de horas extraordinarias estableciendo en doscientas horas, que tampoco se establece como laboró esas horas, que días cuantas horas diarias, etc, fundamento para que exista o se conceda en favor de la trabajadora. El pago del décimo tercer y cuarto sueldo durante los 17 años de relación laboral; sin establecer claramente el ingreso al trabajo ya que en la demanda se dice que ingresó el 20 de Noviembre del 2014, terminando el día viernes 24 de abril del 2015, sin que sea la sumatoria de esta relación laboral de 17 años; una vez que el señor Juez ha establecido la finalización de la relación laboral se puede establecer los proporcional de estos beneficios reclamados a lo cual se le concedió. El pago de la remuneración del mes de abril del 2014 esto es USD. 340,00, sin que se haya laborado todo el mes aquí lo que se debía pedir es el proporcional o el pago de los días trabajados, sin que se justifique el día exacto que dejó de trabajar puesto que manifiesta la trabajadora que se extendió un certificado el 20 de abril del 2015, pero no manifiesta que trabajó hasta un día determinado, para que de esta manera el Juez tenga la certeza del día exacto, si las partes no prestan las facilidades del caso el Juez no podrá calcular, en tal sentido no fue aceptado esta petición. Al pago de vacaciones no gozadas durante recordando que aquí también se pide el proporcional cabe indicar que las vacaciones se concede una vez cumplido el primer año, en tal sentido no se podrá solicitar el pago de todo el periodo, el señor Juez concedió este pedido pero proporcionalmente, no como solicita de quinientos dólares. Al pago de costas procesales a las que se incluirán los honorarios profesionales de mi Abogado defensor y al pago de los intereses legales se reguló esto en veinte dólares en el primer caso y 39,53 como intereses.

UNIDAD V

2.2.6 UNIDAD HIPOTÉTICA

2.2.6.1 Sistema de hipótesis

2.2.6.1.1 Hipótesis

El despido intempestivo de las mujeres embarazadas incide significativamente en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015.

2.2.6.2 VARIABLES

2.2.6.2.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

El despido intempestivo de la mujer embarazada.

2.2.6.2.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Incidencia en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas.

2.2.6.3 Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
El despido intempestivo de la mujer embarazada.	“Es la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.” (Cabanellas, 2001, p. 140).	<ul style="list-style-type: none"> • Disolución del contrato. • Relación de trabajo. • 	<p>Por el empleador.</p> <p>- Trabajador y empleador. - Mujeres embarazadas y empleador.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

FUENTE: Variable Dependiente del Tema de Tesis

ELABORADO POR: Erika Fernanda Duchi Achance

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
Incidencia en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas.	La incidencia en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas conlleva a una compensación económica que se le otorga a una persona por haber vulnerado sus derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización. • Sentencias emitidas. • Juicio laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a igual trabajo remuneración. - Derecho a la estabilidad laboral. - Aceptando la demanda. - Rechazando la demanda. Juez del Trabajo. Actor. Demandado. 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

FUENTE: Variable Dependiente del Tema de Tesis
ELABORADO POR: Erika Fernanda Duchi Achance

2.2.6.4 Definición de términos básicos

CITACIÓN: “Diligencia por la cual se hace saber a una persona el llamamiento hecho de orden del juez, para que comparezca en juicio a estar a derecho.” (Cabanellas G., 2008, . 76).

COMPETENCIA: “Capacidad para conocer una autoridad sobre una materia o asunto.” (Cabanellas G., 2008, p.85).

CONTRATO DE TRABAJO.- “Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados.” (Cabanellas G., 2008, p. 102).

CONTRATANTE.- “Aquel que es parte interviniente y destacada en un contrato.” (Rombolá N. y Reboiras L., 2008, p. 307).

CONTRATO VERBAL.- “Contrato no instrumentado por escrito.” (Rombolá N. y Reboiras L., 2008, p. 317).

DEMANDA: “LA petición que se hace al juez para que mande dar, pagar, o hacer alguna cosa, cumpliendo con las formalidades que determina cada legislación en su caso.” (Rombola N. Reiboras L., 2008, p.453).

DESPIDO.- “En Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”. (Cabanellas G., 2008, p. 102).

EMBARAZO.- “Estado de la mujer que se encuentra encinta.” (Cabanellas G., 2008, p. 158).

EMPLEADO.- “El que trabaja o presta sus servicios a las órdenes o bajo relación de dependencia de otro, llamado empleador.” (Rombolá N. y Reboiras L., 2008, p. 412).

EMPLEADOR.- “Aquel que dirige un oficio contratando obreros y/o mano de obra para desarrollar la actividad, asumiendo la responsabilidad y el riesgo.” (Rombolá N. y Reboiras L., 2008, p. 412).

ESTABILIDAD.- “En derecho laboral, hace referencia al derecho que tiene todo obrero o trabajador en relación de dependencia o por cuenta ajena, a conservar su empleo en la medida en que se cumplan las actividades o que lo amparen las leyes.” (Rombolá N. y Reboiras L., 2008, p. 435).

EXPLOTACIÓN LABORAL.- “Obtención de un máximo provecho.” (Rombolá N. y Reboiras L., 2008, p. 448).

INDEMNIZACIÓN.- Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado.” (Cabanellas G., 2008, p. 225).

JUICIO ORAL.- “Modalidad de juicio que se caracteriza por su inmediación, donde las parte se dirigen a los tribunales y viceversa a viva voz.” (Rombolá N. y Reboiras L., 2008, p. 565).

PRECARIO.- “En su más estrecha acepción es un préstamo revocable a voluntad del que le ha hecho.” (Rombolá N. y Reboiras L., 2008, p. 750).

PROCESO.- “Conjunto de actos y actuaciones.” (Cabanellas G., 2008, p. 333).

SALARIO.- “Etimológicamente, esta palabra viene de salarium, de sal, mientras que la palabra sueldo hasta cierto punto equivalente procede de la dicción soldada que era la paga

que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.” (Cabanellas G., 2008, p. 392).

SENTENCIA.- “Dictamen, opinión parecer, propio.”(Cabanellas G., 2008, p. 397).

TRABAJO.- “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.” (Cabanellas G., 2008, p. 427).

TRABAJADOR: “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil.” (CABANELLAS, Guillermo. 2008. p. 427).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 MÉTODO CIENTÍFICO

En el proceso investigativo se utilizó los siguientes métodos:

➤ **Método inductivo:**

A través de este método, el problema fue estudiado de manera particular para llegar a establecer generalidades del mismo, es decir, que este método nos proporcionó los pasos para poder realizar un análisis de las pruebas que presentaron las partes procesales en los juicios de despido intempestivo de las mujeres embarazadas incide en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015, pudiendo llegar a determinar cómo influyó en las sentencias emitidas por los señores jueces.

➤ **Método analítico:**

La aplicación de este método permitió primeramente la obtención de la información respecto del despido intempestivo de las mujeres embarazadas en el monto de la indemnización en las sentencias dictadas, contenidas en libros, revistas jurídicas, etc., para luego proceder a analizar la normativa jurídica de la investigación, para establecer su aplicación práctica en la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, en los años 2013, 2014 y 2015.

➤ **Método descriptivo:**

El despido intempestivo de las mujeres embarazadas incidió en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015.

3.1.1 Tipo de investigación

De conformidad a los objetivos que se alcanzó en la presente investigación, se caracterizó por ser descriptiva y de campo.

➤ **Descriptiva.**

Por cuanto permitió describir el problema de investigación a través del estudio de las características, procedimientos y sentencias de los juicios de despido intempestivo de la mujer embarazada, así como la incidencia en el monto de indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015.

➤ **Campo.**

Puesto que fue una investigación en el sitio tomando contacto con los juicios de despido intempestivo de las mujeres embarazadas como estas incidieron en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015.

3.1.2 Diseño de la investigación

Por la naturaleza y las características de la investigación es no experimental descriptiva, porque en el proceso investigativo no se realizó una manipulación intencional de las variables, es decir el problema investigado fue observado y estudiado como aparece en su contexto.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados.

TABLA N°3

POBLACIÓN	NÚMERO
Juez de la Unidad Judicial de trabajo con sede en el cantón Riobamba	1
Abogados en el libre ejercicio de la profesión que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo de las mujeres embarazadas y su incidencia en el monto de la indemnización	2
TOTAL	3

FUENTE: Población interviniente

ELABORADO POR: Erika Fernanda Duchi Achance

Contabilizado el universo de la investigación es un total de 3 involucrados.

3.2.2 Muestra

En vista que la población involucrada no es extensa se procederá a trabajar con todo el universo.

3.2.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Para recabar la información concerniente al problema que se investigó, se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

3.2.4 Técnicas.

- **El fichaje**

Esta técnica permitió obtener la información de tipo documental, doctrinario y jurisprudencial referente al despido intempestivo y la violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, obteniendo como información necesaria en la investigación.

➤ **La encuestas**

Las encuestas se aplicaron de manera directa a los abogados en el libre ejercicio de la profesión que patrocinaron en estos juicios de despido intempestivo de las mujeres embarazadas y su incidencia en el monto de la indemnización, llegando a fundamentar la hipótesis planteada en el tema de investigación.

➤ **La entrevista.**

Esta se practicó de manera directa al señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, considerando su especialidad para que de esta manera exista un aporte y que fue absuelta algunas inquietudes para de esta manera se llegue al conocimiento.

3.2.5 Los instrumentos.

En la recolección de la información se utilizó los siguientes instrumentos:

- Fichas bibliográficas
- Cuestionario.
- Guía de Entrevista.

Técnicas de procesamiento, análisis y discusión de resultados.

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa Excel, con el cual se obtuvo gráficos y cuadros estadísticos exactos.

Para el análisis y la discusión de resultados se utilizó técnicas lógicas, como el análisis y la inducción.

3.2.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE ENTREVISTA APLICADA

Procesamiento e interpretación del resultado de la entrevista aplicada al señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

PREGUNTA N°1

¿Señor Juez, qué es violación de derechos laborales de las mujeres embarazadas?

Respuesta: Atentar contra sus derechos constitucionales y legales, es decir es violentar sus derechos reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico.

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: De acuerdo a la entrevista aplicada el señor juez manifiesta que la violación a derechos laborales que tienen las mujeres embarazadas va en contra de los derechos adquiridos constitucionalmente y que se encuentran plasmados en la ley.

FUENTE: Entrevista aplicada al señor juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance.

PREGUNTA N° 2

¿Qué derechos constitucionales de las mujeres embarazadas trabajadoras son violentados con el despido intempestivo?

Respuesta: El derecho a su estabilidad laboral, reconocido por la ley.

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: De acuerdo a la entrevista aplicada el señor juez manifiesta que al ser despedida una mujer embarazada el derecho constitucional que se vulnera es el derecho laboral o de trabajo que tienen todas las personas.

FUENTE: Entrevista aplicada al señor juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance.

PREGUNTA N° 3

¿Qué derechos legales de las mujeres embarazadas trabajadoras son violentados con el despido intempestivo?

Respuesta: El derecho al trabajo, derecho a la igualdad de género.

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: De acuerdo a la entrevista aplicada el señor juez manifiesta que los derechos legales que se vulnera fruto del despido intempestivo y que son el derecho al trabajo este que es esencial para la subsistencia de toda persona y la de su familia; el derecho a la igualdad de género puesto que todas las personas son iguales ante la ley y por ende en un trabajo.

FUENTE: Entrevista aplicada al señor juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance.

PREGUNTA N° 4

¿Qué efectos jurídicos generan en las mujeres embarazadas trabajadoras con el despido intempestivo?

Respuesta: Ahora el despido ineficaz, concluye la relación laboral y violenta a los derechos constitucionales y legales, y además se violentan los derechos por ser mujer y madre a la vez sin tomar en cuenta que es un grupo vulnerable.

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: De acuerdo a la entrevista aplicada el señor juez manifiesta que los efectos jurídicos que generan en las mujeres embarazadas con el despido intempestivo es el despido ineficaz, concluyendo la relación laboral, pero que también violentan los derechos constitucionales y legales dentro de los cuales se destaca el de ser mujer y madre, violentando a demás a un sector vulnerable que lo consagra la Constitución de la República del Ecuador.

FUENTE: Entrevista aplicada al señor juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance.

PREGUNTA N° 5

¿Cuáles son las consecuencias socioeconómicas en el hogar de las mujeres embarazadas trabajadoras afectadas por el despido intempestivo?

Respuesta: Al interrumpirse la relación laboral, se interrumpe su economía, pues la mujer embarazada deja de producir y se convierte en un ente de consumo, debido al despido que hace su empleador.

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: De acuerdo a la entrevista aplicada el señor juez manifiesta que una vez que se ha roto la relación laboral entre el empleador y la mujer embarazada trabajadora, está ya no podrá producir volviéndose una parte pasiva dentro de la economía.

FUENTE: Entrevista aplicada al señor juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance.

3.2.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS

Procesamiento e interpretación de los resultados de las encuestas realizadas a los señores abogados que intervinieron en los juicios de despido intempestivo a mujeres embarazadas.

PREGUNTA N° 1

¿Ha patrocinado dentro de los juicios de despido intempestivo de la mujer embarazada?

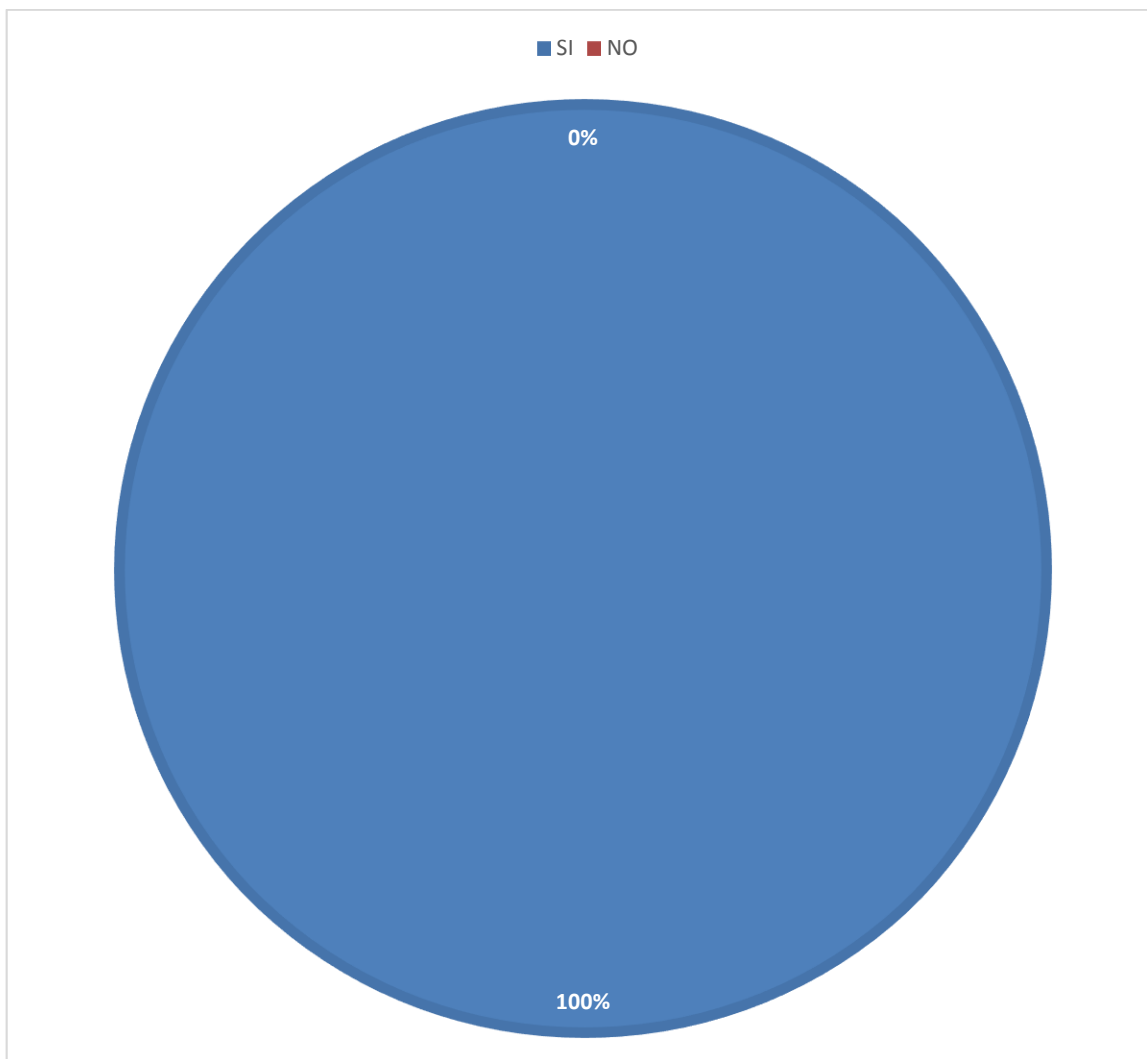
TABLA DE ENCUESTAS 1 JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS.

DESPIDO INTEMPESTIVO DE MUJER EMBARAZADA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

GRÁFICO DE ENCUESTAS 1



FUENTE: Encuestas aplicadas a los abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: De acuerdo a las encuestas aplicadas el 100% de los señores abogados manifiestan que si han patrocinado dentro de los juicios de despido intempestivo de mujer embarazada.

PREGUNTA N° 2

¿Cree Usted que se vulneran los derechos constitucionales y legales de las mujeres embarazadas trabajadoras con el despido intempestivo?

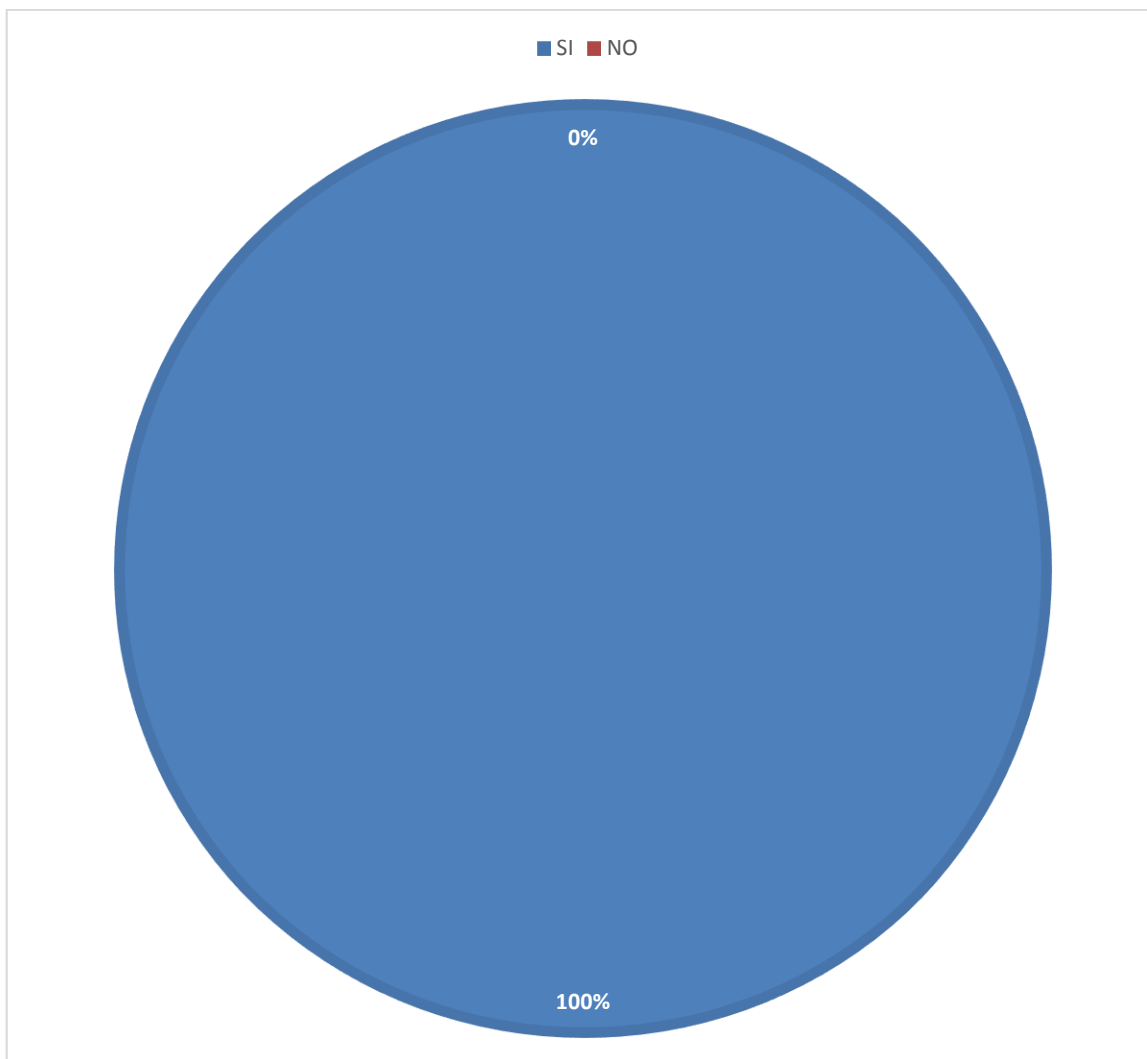
TABLA DE ENCUESTAS 2 JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS.

DESPIDO INTEMPESTIVO DE MUJER EMBARAZADA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

GRÁFICO DE ENCUESTAS 2



FUENTE: Encuestas aplicadas a los abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: De acuerdo a las encuestas aplicadas el 100% de los señores abogados manifiestan que si se vulneran los derechos constitucionales y legales de las mujeres embarazadas trabajadoras con el despido intempestivo.

PREGUNTA N° 3

¿Considera Usted que la causa principal para que se dé por parte del empleador el despido intempestivo es su estado de embarazo?

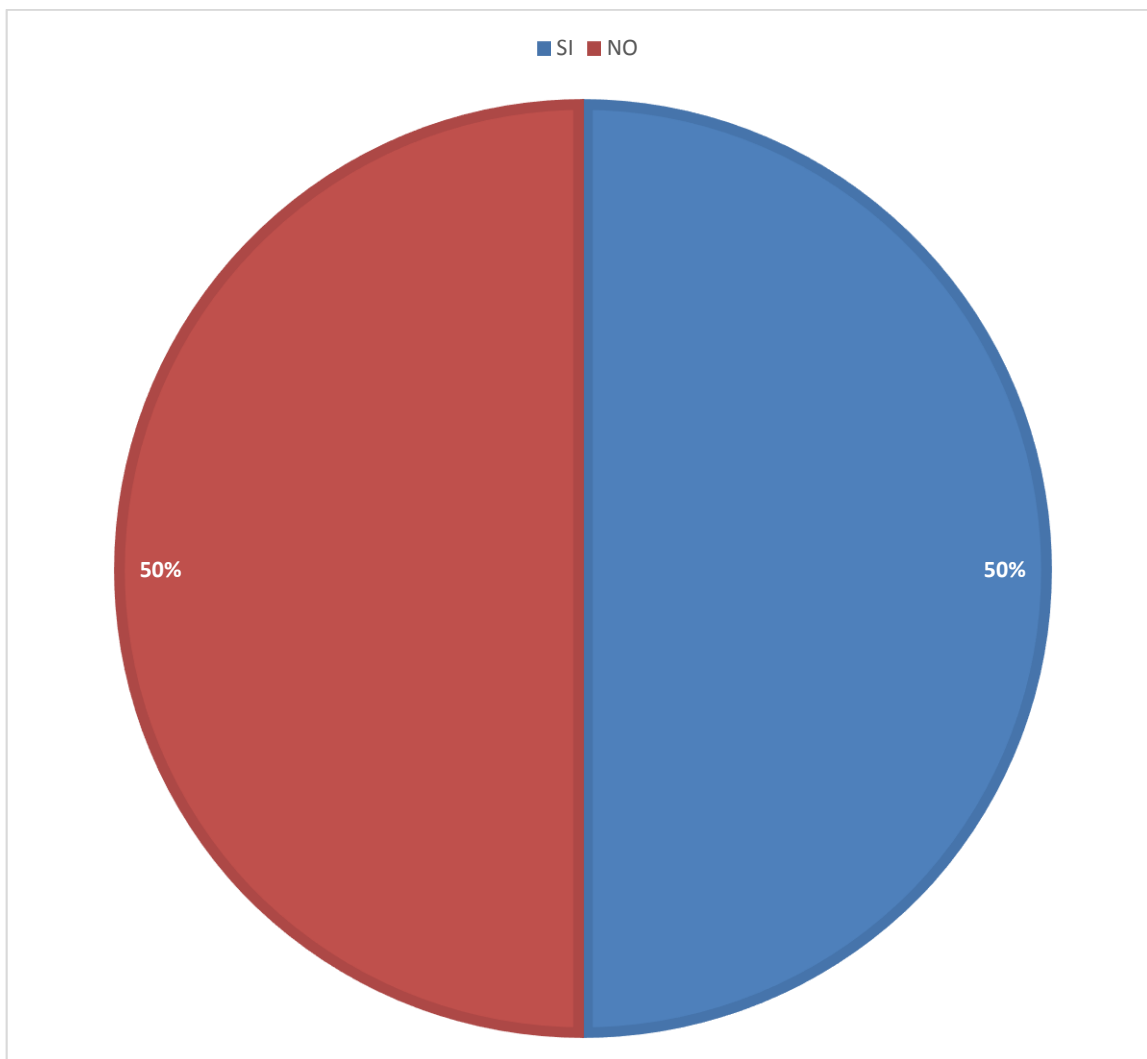
TABLA DE ENCUESTAS 3 JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS.

DESPIDO INTEMPESTIVO DE MUJER EMBARAZADA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	50%
NO	1	50%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

GRÁFICO DE ENCUESTAS 3



FUENTE: Encuestas aplicadas a los abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: De acuerdo a las encuestas aplicadas el 50% de los señores abogados manifiestan que la causa principal para que se dé por parte del empleador el despido intempestivo es su estado de embarazo; por otra parte el 50% de los encuestados manifiestan que no es la causa principal el estado de embarazo para que se dé por terminado la relación laboral.

PREGUNTA N° 4

¿Cree Usted, que el empleador se beneficia despidiendo a la mujer embarazada trabajadora?

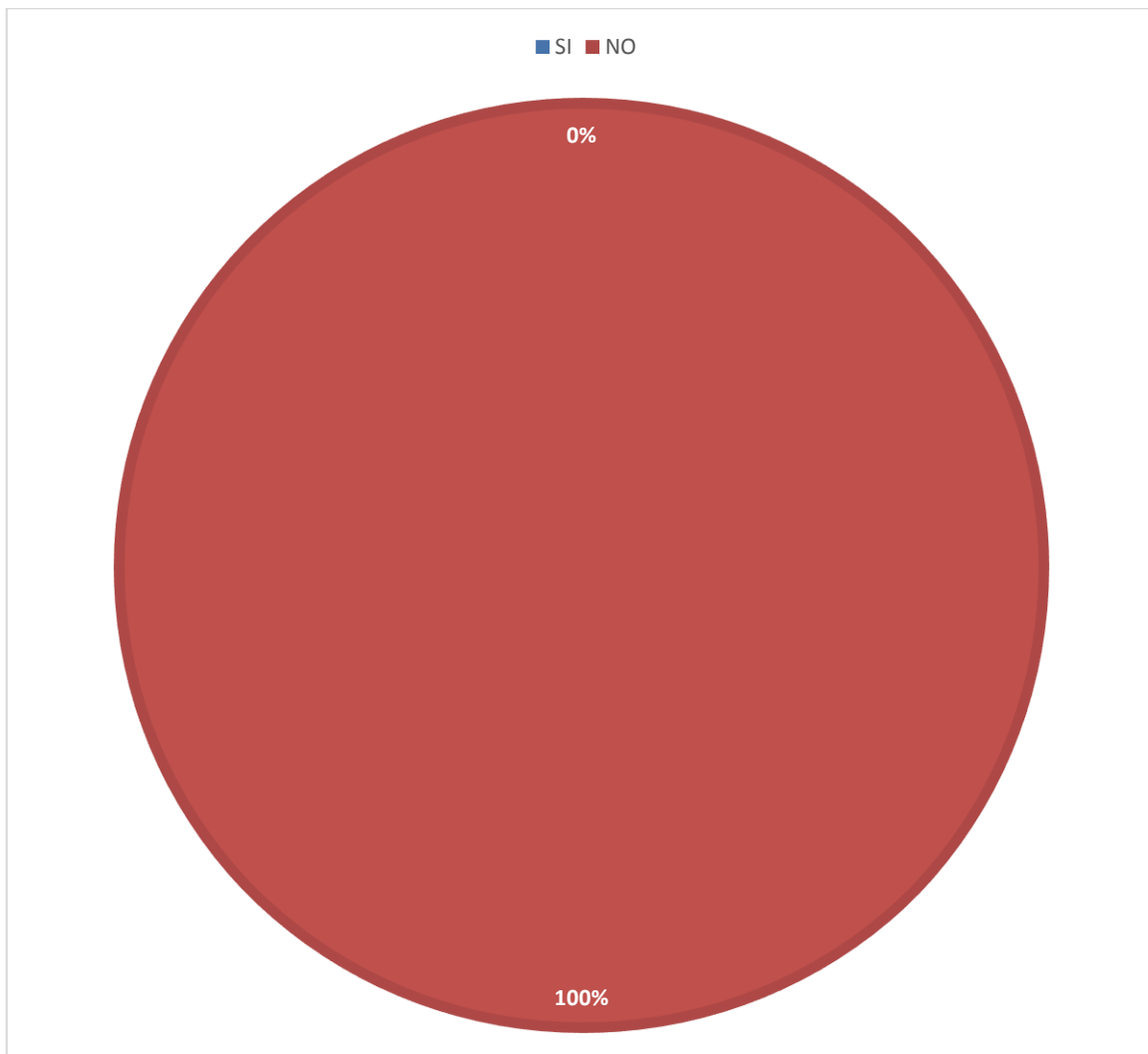
TABLA DE ENCUESTAS 4 JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS.

DESPIDO INTEMPESTIVO DE MUJER EMBARAZADA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	2	100%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

GRÁFICO DE ENCUESTAS 4



FUENTE: Encuestas aplicadas a los abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: De acuerdo a las encuestas aplicadas el 100% de los señores abogados manifiestan que el empleador no se beneficia despidiendo a la mujer embarazada trabajadora.

PREGUNTA N° 5

¿Una vez que se realice el despido intempestivo de las mujeres embarazadas trabajadoras existe incidencia en el monto a recibir por despido intempestivo?

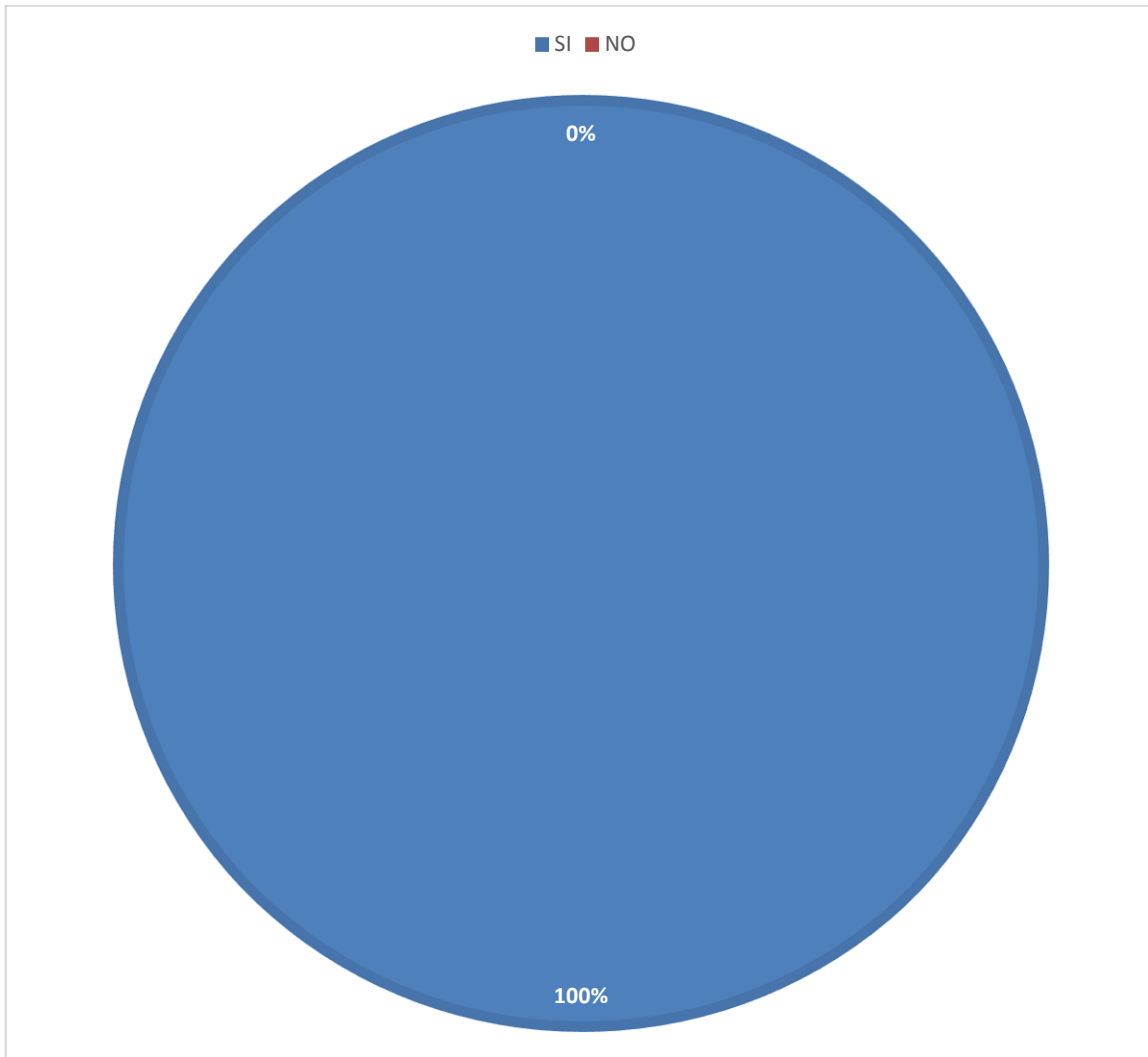
TABLA DE ENCUESTAS 5 JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO EN CONTRA DE MUJERES EMBARAZADAS.

DESPIDO INTEMPESTIVO DE MUJER EMBARAZADA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

GRÁFICO DE ENCUESTAS 5



FUENTE: Encuestas aplicadas a los abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS: De acuerdo a las encuestas aplicadas el 100% de los señores abogados manifiestan que una vez que ocurre el despido intempestivo de las mujeres embarazadas trabajadoras si existe incidencia en el monto a recibir por despido intempestivo.

3.3 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

De acuerdo al método analítico e inductivo y conforme a los resultados obtenidos se ha llegado a concluir que el 100% de los entrevistados representa a un señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba; por otra parte el 100% de los entrevistados corresponde a 2 abogados en el libre ejercicio que patrocinaron dentro de los juicios de despido intempestivo en contra de las mujeres embarazadas.

El entrevistado manifiesta que la violación de derechos laborales de mujeres embarazadas es atentar contra sus derechos constitucionales y legales, es decir es violentar sus derechos reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico; por otra parte los derechos constitucionales vulnerados de las mujeres embarazadas trabajadoras que son despedidas son el derecho a a estabilidad laboral, reconocido por la ley; el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad de género son derechos legales de las mujeres embarazadas y que son violentados al ser despedidas; los efectos jurídicos son la conclusión de la relación laboral y violenta a los derechos constitucionales y legales, y además se violentan los derechos por ser mujer y madre a la vez sin tomar en cuenta que es un grupo vulnerable; las consecuencias socioeconómicas de las mujeres embarazadas que son despedidas es que se interrumpe la economía, pues la mujer embarazada deja de producir y se convierte en un ente de consumo, debido al despido que hace su empleador.

El 100% de los encuestados manifiestan que si han patrocinado dentro de los juicios de despido intempestivo de la mujer embarazada; el 100% de los encuestados manifiestan que si se vulneran los derechos constitucionales y legales de las mujeres embarazadas trabajadoras con el despido intempestivo; el 50% de los encuestados manifiestan que la causa principal para que se dé por parte del empleador el despido intempestivo es su estado de embarazo; por otra parte el 50% de los encuestados manifiestan que no es la causa principal

el estado de embarazo para que se dé por terminado la relación laboral; el 50% de los encuestados manifiestan que el empleador si se beneficia despidiendo a la mujer embarazada trabajadora; por otra parte el 50% de los encuestados manifiestan que no se beneficia al despedir a una mujer embarazada; el 100% de los encuestados manifiestan que una vez que se realice el despido intempestivo de las mujeres embarazadas trabajadoras si existe incidencia en el monto a recibir por despido intempestivo.

Con lo expuesto y en base a la información recolectada y criterios obtenidos de la población investigada se ha llegado a concluir que el intempestivo de las mujeres embarazadas causa incidencia en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014 y 2015.

CAPÍTULO IV

MARCO ADMINISTRATIVO

3.4 RECURSOS HUMANOS

Investigadora

Tutor

Juez

Abogados

3.4.1 Recurso material

Útiles de oficina

Bibliografía

Impresiones

Copias

Transporte

Anillados

Empastados

CD

Pen Drive

3.4.2 Recursos Tecnológicos

Computadora

Impresión Láser

Grabadora de audio

3.5 COSTO DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización de la presente investigación se requirió del siguiente presupuesto.

3.5.1 Ingresos

La investigación fue financiada en su totalidad por la investigadora.

3.5.2 Egresos

TABLA N° 4

DETALLE	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Útiles de oficina		50,00
Bibliografía especializada	50,00	300,00
Copias	0,03	60,00
Impresiones	0,05	110,00
Anillados	2,00	20,00
Empastados	15,00	75,00
Transporte	1,20	24,00
TOTAL		639,00

FUENTE: Egresos de la investigación.

AUTORA: Erika Fernanda Duchi Achance

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.6 CONCLUSIONES

- Se concluye que el despido intempestivo en contra de la mujer embarazada es una vulneración del derecho al trabajo, siendo ocasionado por parte del empleador sin justa causa, por el desconocimiento que tienen las personas que se encuentran en ese estado se da paso a este acto, el empleador lo que pretende es que exista un rendimiento laboral eficiente, sin importarle que se vulnere este derecho.
- Se desprende que el Estado Ecuatoriano carece de políticas públicas que realmente incentive al empleador para contratar a mujeres embarazadas, siendo que poseen muchas garantías. Por esta razón las excesivas garantías perjudica a una mujer en estado de embarazo en su trabajo y peor aun cuando se busca un empleo.
- Despedir a una mujer embarazada desde un punto de vista moral es inhumano, acarreándole perjuicios económicos que puede afectar el desarrollo del feto y el estado de la madre quien necesita un cuidado especial para que de esta forma tenga una gestación normal; cuando se realiza este acto se está vulnerando un derecho que es el de igualdad, así como también se discrimina por el solo hecho de su embarazo.
- Finalmente se concluye que las mujeres trabajadoras evitan embarazarse para de esta manera no pierdan su puesto de trabajo y no formar parte de la alta tasa de desempleados. El derecho al trabajo debe enmarcarse en proteger y velar, sin que sea necesario desproteger al empleador para que de esta manera se busque un equilibrio entre el empleador y el trabajador.

3.7 RECOMENDACIONES

- Recomendar a los empleadores que no deben realizar esta mala práctica tradicional; es decir, el despido intempestivo de las mujeres embarazadas ya que si bien es cierto los empresarios tienen una concepción mercantilista, pero fuera de esa óptica se debe ser humanistas, recordando que las mujeres también tienen derechos que les asisten, en tal sentido se puede reclamar esta vulneración por la vía legal, que no es muy aconsejable ya que se desgasta recursos humanos y económicos.
- Sugerir al legislador que también piense en los empleadores, para de esta manera se atraiga la inversión interna y externa; dejando a un lado el paternalismo en beneficio del trabajador, con esto no se pretende que se vulnere derechos sino que al contrario se cree mayores oportunidades de trabajo y dentro de estas para la mujer embarazada, que mucha falta hace en el Ecuador.
- Indicar a los empleadores que el despido de una mujer embarazada es un acto inhumano y peor aún si es intempestivamente; acarreándole serios problemas en primer orden acerca de la relación laboral existente, así como también legales, ya que la legislación ha venido desarrollándose en beneficio del trabajador.
- Recordar a las trabajadoras que no es algo fuera de lo normal embarazarse al contrario es una bendición, si en el ámbito laboral se ha desempeñado diligentemente; esto es, cumpliendo con el horario, respetuosa, etc., durante todo el tiempo. El empleador también será consecuente con este periodo de maternidad y lactancia, de esta manera debe existir la relación laboral en el mejor de los términos.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA:

1.- TRATADISTAS

De la Cueva , M. (1999). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Guzmán Lara, A. (1986). *Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador*.
Quito: Corporación Editorial Nacional.

Ossorio, M (1994). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires:
Editorial Eliasta S.R.L.

Rengel Valdivieso, J. H. (1991). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y
Publicaciones .

Trujillo , J. C. (1986). *Drecho del Trabajo*. Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad
Católica del Ecuador (EDIPUCE).

2.- FUENTES AUXILIARES

Cabanellas de Torres, G. (2014). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires-Argentina: Editorial Heliasta.

Código del Trabajo. (2016). *Corporación de Estudios y Publicaciones* . Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Código Orgánico General de Procesos. (2016). *Corporación de Estudios y Publicaciones*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Constitución de la República del Ecuador. (2016). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ley Orgánica de Discapacidades. (2016). *Corporación de Estudios y Publicaciones* . Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones .

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (2015). *Corporación de Estudios y Publicaciones* . Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones .

Ossorio, M. (1994). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Editorial Eliasta S.R.L.

ANEXOS

ANEXO I



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

Entrevista dirigida al señor juez de la unidad judicial de trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Objetivo.- Recabar información que permita establecer como el despido intempestivo de las mujeres embarazadas causa incidencia en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014, 2015.

Indicaciones.- Sírvase contestar el presente cuestionario con la veracidad que le caracteriza: marque con un visto o una x lo que Usted crea conveniente.

Lugar: Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, en la ciudad de Riobamba, fecha _____, hora de inicio _____, hora de finalización _____.

1.- ¿Señor Juez, qué es violación de derechos laborales de las mujeres embarazadas?

2.- ¿Qué derechos constitucionales de las mujeres embarazadas trabajadoras son violentados con el despido intempestivo?

3.- ¿Qué derechos legales de las mujeres embarazadas trabajadoras son violentados con el despido intempestivo?

4.- ¿Qué efectos jurídicos generan en las mujeres embarazadas trabajadoras con el despido intempestivo?

5.- ¿Cuáles son las consecuencias socioeconómicas en el hogar de las mujeres embarazadas trabajadoras afectadas por el despido intempestivo?

Gracias por su colaboración

ANEXO II



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

Encuesta dirigida a los profesionales que intervinieron en los juicios de despido intempestivo de las mujeres embarazadas en la unidad judicial de trabajo con sede en el canto Riobamba.

Objetivo.- Recabar información que permita establecer como el despido intempestivo de las mujeres embarazadas causa incidencia en el monto de la indemnización en las sentencias emitidas por parte de los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba en los años 2013, 2014, 2015.

Indicaciones.- Sírvase contestar el presente cuestionario con la veracidad que le caracteriza: marque con un visto o una x lo que Usted crea conveniente.

Lugar: Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, en la ciudad de Riobamba, fecha _____, hora de inicio _____, hora de finalización _____.

1.- ¿Ha patrocinado dentro de los juicios de despido intempestivo de la mujer embarazada?

SI ()

NO ()

2.- ¿Cree usted que se vulneran los derechos constitucionales y legales de las mujeres embarazadas trabajadoras con el despido intempestivo?

SI ()

NO ()

3.- ¿Considera Usted que la causa principal para que se dé por parte del empleador el despido intempestivo es su estado de embarazo?

SI ()

NO ()

4.- ¿Cree Usted, que el empleador se beneficia despidiendo a la mujer embarazada trabajadora?

SI ()

NO ()

5.- ¿Una vez que se realice el despido intempestivo de las mujeres embarazadas trabajadoras existe incidencia en el monto a recibir por despido intempestivo?

SI ()

NO ()

Gracias por su colaboración