



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL
RÉGIMEN JURÍDICO ECUATORIANO Y SUS EFECTOS
ANTE LA VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD
LABORAL.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA.**

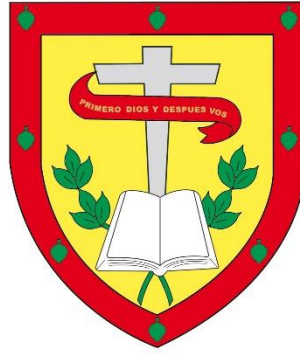
AUTORA: JACQUELINE KATIUSCA CALLE GONZÁLEZ.

**DIRECTORA: ABG. JOANNA CAROLINA RAMÍREZ
VELÁSQUEZ. MSc.**

LA TRONCAL - ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL RÉGIMEN
JURÍDICO ECUATORIANO Y SUS EFECTOS ANTE LA
VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA.**

AUTORA: JACQUELINE KATIUSCA CALLE GONZÁLEZ.

**DIRECTORA: ABG. JOANNA CAROLINA RAMÍREZ
VELÁSQUEZ. MSc.**

LA TRONCAL - ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

JACQUELINE KATIUSCA CALLE GONZÁLEZ portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **010650597-7**.
Declaro ser la autora de la obra: “**ANÁLISIS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL RÉGIMEN JURÍDICO ECUATORIANO Y SUS EFECTOS ANTE LA VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

La Troncal, **27 de mayo del 2022**.



F:

JACQUELINE KATIUSCA CALLE GONZÁLEZ

C.I. 010650597-7

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN**

La Troncal, 30 de mayo del 2022

Sección: UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

Asunto: Aprobación de trabajo de titulación.

Señor Abogado

Ricardo Alarcón Vélez

UNIDAD DE TITULACIÓN

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

De mi consideración:

Con un atento y cordial saludo me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias.

El suscrito tutor del trabajo de titulación, certifica que el trabajo titulado “Análisis del despido intempestivo en el régimen jurídico ecuatoriano y sus efectos ante la vulneración de la estabilidad laboral” desarrollado por la estudiante Jacqueline Katusca Calle González con número de cédula 0106505977, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales consiguientes. Sin otro particular me suscribo de Usted.

Atentamente,



Abg. Joanna Ramírez Velásquez. Mgs.

TUTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios y la Virgen Santísima, por ser el que me da las fuerzas para continuar día a día y así obtener mis anhelos, uno de ellos es ser Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador.

A mis padres Abg. Rodrigo Calle Fernández y Gladis González Cabrera.

Esta investigación también va dedicada para ustedes ya que, con su amor, su paciencia y su apoyo incondicional durante todos estos años, hoy logro cumplir un sueño más en mi vida. Quiero agradecer infinitamente todo el esfuerzo que han hecho cada uno de ustedes para poder verme culminar esta carrera y así convertirme en una gran profesional del derecho.

A usted papito que siempre ha inculcado en mí el respeto, la moral y la ética; usted que ha estado predispuesto todos los días a apoyarme brindándome todo su conocimiento adquirido a lo largo de sus años ejerciendo esta profesión. Me siento orgullosa de tenerlo y poder decir que soy su hija. Gracias por todas sus oraciones, consejos y las palabras de aliento que nunca me dejaron caer a lo largo de mi recorrido como estudiante universitaria.

A usted mamita gracias por todo el apoyo, por escucharme todas las noches y siempre aconsejarme para que pueda salir adelante de la mejor manera no solamente en la universidad, sino también en la vida. De la misma manera, me siento orgullosa de ser su hija y poder decir que usted es mi madre.

Gracias infinitas por todo lo que han hecho por mí, porque gracias a ustedes hoy puedo convertir un sueño en una realidad.

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar agradeciendo a Dios y a mis padres, por apoyarme y ayudarme a alcanzar cada una de las metas. Gracias a ellos hoy puedo convertir en realidad mi sueño de ser una gran profesional.

A la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA EXTENSIÓN SAN PABLO LA TRONCAL, por darme la oportunidad de formar parte de esta honorable institución considerándome una estudiante más de la carrera de Derecho.

A mi tutora de tesis Dra. Joanna Ramírez, por su dedicación, por impartirme sus conocimientos y experiencia, y, a la vez, por estar siempre predispuesta a ayudarme para que culmine esta investigación con éxito.

De la misma manera hago extensivo mi agradecimiento a todos mis catedráticos a lo largo de esta carrera, por brindarme sus conocimientos, enseñanzas y formación académica para de esa manera terminar siendo una excelente profesional.

A mi enamorado, mis cinco compañeras y amistades en general, gracias por todo su apoyo, por estar en momentos difíciles en cuanto a mi carrera, por impartirme sus conocimientos, sus consejos y su compañía incondicional para mi persona. Gracias a cada uno de ustedes, gracias por formar parte de mi vida, los llevaré por siempre en mi mente y mi corazón.

Para ustedes: Gracias infinitas y que Dios les bendiga siempre.

RESUMEN

El más alto deber del Estado es garantizar la estabilidad laboral de las personas trabajadoras para así lograr que la tasa de desempleo baje en nuestro país Ecuador, este derecho de los trabajadores y trabajadoras se ve violentado cuando el empleador de forma injustificada pone termino a la relación de trabajo sin seguir los procesos estipulados en la legislación laboral vigente.

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo analizar el despido intempestivo en el régimen jurídico ecuatoriano y sus efectos ante la vulneración de la estabilidad laboral, para ello se realizó un análisis normativo de los derechos del trabajador establecidos en la Constitución de la República, el Código del Trabajo y la Ley de Apoyo Humanitario.

La metodología aplicada fue de tipo descriptiva con un enfoque mixto, además, la misma se basó en los métodos, inductivo y deductivo, analítico-sintético, los resultados de la investigación fueron obtenidos con la aplicación de técnicas cualitativas como la revisión bibliográfica documental de la literatura científica nacional y extranjera, considerando libros, artículos científicos, así como el estudio de la legislación ecuatoriana. Además de ello, los resultados se sustentaron en entrevistas realizadas a los abogados de libre ejercicio del Cantón La Troncal, realizada con una guía de doce preguntas.

Palabras claves: Trabajo, Despido intempestivo, vulneración, remuneración, estabilidad laboral.

ABSTRACT

The highest duty of the State is to guarantee job stability for workers in order to achieve that the unemployment rate decreases in our country, Ecuador. This worker's right is violated when the employer unjustifiably terminates the employment relationship without following the processes stipulated in the current labor legislation.

This research aims at analyzing the untimely dismissal in the Ecuadorian legal system and its effects on the violation of labor stability. For this purpose, a normative analysis of the worker's rights is established in the Constitution of the Republic, the Labor Code, and the Humanitarian Support Act.

A descriptive study with a mixed approach was applied in order to achieve the research objectives. It was based on the inductive and deductive, analytical-synthetic methods. The research results were obtained through qualitative tools such as the documentary bibliographic review of national and foreign scientific literature, books, and scientific articles, as well as, the study of Ecuadorian legislation. Furthermore, the results were supported by interviews with free practice lawyers of La Troncal county, carried out with a guide of twelve questions.

Keywords: work, untimely dismissal, infringement, remuneration, labor stability

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	IV
ÍNDICE GENERAL.....	V
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	8
1.1 El Problema	8
1.2 Planteamiento del problema	11
1.3 Formulación del Problema	12
1.4 Objetivos De La Investigación.....	12
1.4.1 Objetivo general	12
1.4.2 Objetivos específicos.....	12
1.5 Hipótesis.....	12
1.6 Justificación e Importancia.....	13
CAPÍTULO II	14
2. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Antecedentes.....	14
2.2 El despido intempestivo y su evolución en el régimen jurídico ecuatoriano.	17
2.3 La relación laboral y el contrato de trabajo.....	22
2.3.1 Relación Laboral y su vínculo jurídico	22
2.4 El contrato de trabajo.....	24

2.5 Actores que integran la relación de trabajo	24
2.5.1 El Trabajador.....	24
2.5.2 El Empleador.....	24
2.6 Componentes constitutivos del contrato individual del trabajo	24
2.7 El despido intempestivo en el Código del Trabajo.....	26
2.7.1 Indemnizaciones por Despido Intempestivo	26
2.7.2 El Despido Ineficaz.....	28
CAPÍTULO III	30
3. MARCO SITUACIONAL	30
3.1 Nociones constitucionales sobre el derecho al trabajo.	30
3.2 Aspectos laborales en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	32
3.3 Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.	33
3.4 Contrato Especial Emergente	34
3.5 Seguro de desempleo.....	35
3.6 Requisitos para acceder al seguro de desempleo.....	36
3.7 Reducción emergente de la Jornada de Trabajo.....	37
3.8 Teletrabajo.....	37
CAPITULO IV.....	39
4.1 Análisis e interpretación de los resultados.....	39
CAPITULO V.....	54
PROPUESTA.....	54
5.1 Antecedentes de la propuesta	54
5.2 Presentación de la propuesta	54

5.3 Fundamentación jurídica de la propuesta	55
Conclusiones.....	60
Bibliografía	62
ANEXOS	66

INTRODUCCIÓN

El Despido Intempestivo es un acto que violenta los derechos al trabajador efectuado por el empleador, en el cual, se desconoce su estabilidad laboral, el trabajo es un derecho que solo se puede dar termino según las disposiciones de la ley, de acuerdo a las causales que estipula el Código del Trabajo.

Sin embargo, hay casos en los que no se respeta y se vulneran los derechos laborales, afectando así, al trabajador y a su núcleo familiar, constituyéndose así el despido intempestivo, el cual transgrede derechos y principios establecidos en el Constitución, y asimismo en el Código de Trabajo, y más aún, los derechos humanos establecidos en la Convención Interamericana de los Derechos Humanos.

Izurieta (2015) señala que:

Esto da como resultado una conducta que vulnera los principios de estabilidad y continuidad laboral que regulan la legislación laboral ecuatoriana, por lo que éste se configura como una flagrante violación a la legislación laboral y por tanto es estrictamente sancionado. (Izurieta, 2015, pág. 26)

Es así que este estudio permitió analizar el impacto de las leyes laborales en el despido intempestivo dentro del régimen jurídico ecuatoriano y sus efectos ante la vulneración de la estabilidad laboral, para lo cual se han planteado los siguientes capítulos:

El Capítulo I analizará el problema que sustenta el estudio, sus objetivos y su justificación, para identificar las principales condiciones acerca de esta investigación y como esta debe plantearse.

El Capítulo II analizará los aspectos teóricos y referenciales del estudio, de tal forma que se pueda identificar la base con la cual se establecerán las teorías, fundamentos normativos y conceptuales que permitan contrastar las hipótesis de este estudio.

El Capítulo III presentará el marco situacional en donde se abordarán temas importantes como: nociones constitucionales respecto al derecho al trabajo, aspectos laborales en la Ley humanitaria, entre otros subtemas que son de relevante importancia para el desarrollo y análisis de esta investigación.

El Capítulo IV revisará el proceso de la interpretación y análisis de los resultados de la indagación de la temática realizada.

Finalmente se establecerán conclusiones y recomendaciones sobre la investigación, las cuales permitirán a los interesados tomar decisiones acerca de la problemática y como esta puede ser solventada.

CAPÍTULO I

1.1 El Problema

El despido intempestivo es el acto por el cual una entidad pública o privada decide dar por terminada la relación laboral que tenía con alguno de sus trabajadores de una manera arbitraria y unilateral. Generalmente, esta acción se tiende a dar cuando el trabajador tiene un contrato a duración o tiempo indefinido y goza de estabilidad de sus funciones o estabilidad laboral, el empleador toma la decisión de romper el vínculo laboral. Si esto ocurre, de acuerdo a la legislación laboral, al trabajador se lo debe indemnizar acorde al tiempo en el que haya prestado sus servicios para la empresa.

Cuando un trabajador es notificado de despido intempestivo, este deberá recibir una compensación, la cual se puede encontrar en el artículo 188 del Código del Trabajo, en donde se plantean los parámetros para el cálculo de la indemnización en caso de despido intempestivo, en este se realiza el cálculo mediante su último pago o remuneración multiplicada por cada uno de los años de labores, aunque hay diversas condiciones como:

- Si el empleado trabajó por lo menos tres años de servicio, con el valor de tres meses de su pago.
- Si su tiempo de trabajo, ha sobrepasado los tres años, se debe multiplicar el monto de la remuneración por cada uno de los años de labores y la fracción de un año se debe considerar para la liquidación como un año entero de labores. (Asamblea Nacional 2020)

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 del Código de Trabajo. (Asamblea Nacional, 2020, pp.57-58)

Así mismo, se puede mostrar que, en caso de liquidación del negocio, el empleado también podría recibir indemnización por despido intempestivo, así como lo estipula el artículo 193 del Código del Trabajo, Asamblea Nacional (2020) en este caso es necesario que los empleadores consideren la normativa vigente para cumplir estas condiciones. Así se tiene:

- Los empleadores que tengan que hacer liquidación de sus empresas o negocios, deberán dar aviso a sus empleados con un mes de antelación, un aviso que causara las mismas consecuencias que un desahucio.
- Si a consecuencia de liquidar la empresa, el empleador pone fin contratos de relación de trabajo, se le deberá hacer el pago a sus empleados las correspondientes bonificaciones e indemnizaciones que establecen los art 185 y 188 del Código de Trabajo, consecuentemente, sin perjuicio que lo que hayan pactado las partes. (pp. 58-59)

En diversas ocasiones las condiciones de falta de liquidez o incumplimiento por parte de los empleadores hace que, se lleguen a largos litigios donde debido a la burocracia, los derechos de los trabajadores son vulnerados, generando esto no sólo la pérdida de empleo, sino pérdida económica. Sin embargo, en la actualidad, las condiciones han cambiado a medida que el mercado laboral se vio expuesto a los efectos económicos de la pandemia, por ejemplo, a nivel internacional, debido a las condiciones dadas por la pandemia del COVID, según la Organización Internacional del Trabajo (2020) menciona que:

La crisis indujo a que varios países introduzcan innovaciones sus en políticas de apoyo al desempleo y sostenimiento de los ingresos mediante seguros de desempleo, como parte de sus estrategias de mitigación. La crisis llevó a varios países a introducir innovaciones en políticas como parte de sus estrategias de mitigación. En el área

de la formación profesional, ante la imposibilidad de realizar clases y actividades formativas presenciales, se incrementó la oferta formativa a distancia con base en plataformas digitales existentes junto a otras que se comenzaron a desarrollar a raíz del nuevo contexto. Para la consolidación de este cambio, se requiere la incorporación en forma más amplia de tecnologías digitales en la anticipación de la demanda, preparación de los programas, ejecución de la formación y la evaluación de impacto. En el caso de los seguros de desempleo, una de las innovaciones que podrían ser institucionalizadas de modo de estar disponibles a lo largo de los ciclos económicos habituales son las coberturas de eventos tales como suspensión de contratos o de reducción de jornadas laborales, evitando el despido y facilitando el proceso de reactivación. (p. 14)

Según el diario La Hora, se ha visto que en la actualidad también hay países como Estados Unidos donde, sin advertencia, los trabajadores son desvinculados de su trabajo, lo mismo puede verse en países como Rumania, Holanda, Suiza, Austria, Dinamarca, Noruega, Islandia, Malta y Bélgica, sin embargo, países como Italia, Reino Unido, España e Irlanda, sí muestran mecanismos para indemnizar y, asimismo, el aviso previo del despido que se pretende realizar (La Hora, 2021).

En el país está vigente, referente a los aspectos que legislan las relaciones laborales, la Constitución, el Código del Trabajo y la Ley de Apoyo Humanitario, la cual fue promulgada en el 2020 en época de la pandemia como medida para apoyar la sostenibilidad del empleo y desarrollar el mercado laboral. Durante el año 2020 y 2021, Ecuador se ha visto afectado por el COVID y su economía se ha mantenido sin mayor despegue, por tal motivo, muchos empleadores han tomado la decisión de despedir empleados a esto se le conoce como despido intempestivo.

En el Ecuador un proceso de despido intempestivo puede ser altamente burocrático, por otro lado, el proceso de visto bueno para dar por

terminada la relación de trabajo con autorización del Inspector de Trabajo puede tardar varias semanas, e incluso meses, si avanza a un proceso judicial. En cuanto a los costos, puede ser superior al pago de lo indemnizado, tanto para el trabajador como para el empleador, quedando incluso en muchos casos el trabajador sin poder percibir sus beneficios laborales y viendo disminuidos sus derechos.

Por ello la importancia de realizar el presente estudio en donde se ve vulnerado un derecho humano fundamental como lo es el trabajo, y bajo los parámetros previstos en la legislación ecuatoriana el derecho a mantener una relación contractual estable y permanente, salvo causa justificada y bajo los procedimientos previstos en la legislación.

1.2 Planteamiento del problema

El despido intempestivo es un hecho que permanentemente ha causado que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores, sin justa causa el empleador de forma voluntaria y de manera arbitral pone término a la relación de trabajo, según el Ministerio del Trabajo (2021), estadísticas indican que entre enero 2020 y febrero 2021 se registraron 874.618 actas de finiquito, siendo una de las causales más usadas, la renuncia, mientras que en segundo lugar se encuentra el despido intempestivo.

En este sentido, Piñas et al. (2021), plantea que el atropello causado por los empleadores, utilizando la figura del despido intempestivo hacia los trabajadores, ha violado el derecho a la estabilidad laboral de los empleados, en la época de la pandemia del COVID 19, de donde se puede identificar que empleadores ahondaron en aprovechar de esta crisis sanitaria a nivel mundial, para despedir trabajadores sin cumplir con el pago de los haberes, en contra de los que dispone el Código del Trabajo, pero con el aval de la Ley de Apoyo Humanitario, generando una contradicción legal.

1.3 Formulación del Problema

Ante la problemática planteada sobre el despido intempestivo se plantean las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son las características del despido intempestivo de acuerdo al régimen jurídico vigente en el Ecuador?
- ¿Qué efectos genera el despido intempestivo en las relaciones de trabajo ante la vulneración de la estabilidad laboral?

1.4 Objetivos De La Investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar el despido intempestivo en el régimen jurídico ecuatoriano y sus efectos ante la vulneración de la estabilidad laboral.

1.4.2 Objetivos específicos

- Estudiar el despido intempestivo y su evolución en el régimen jurídico ecuatoriano.
- Describir desde la literatura nacional y extranjera las generalidades del despido intempestivo y sus efectos ante la vulneración de la estabilidad laboral.
- Determinar las consecuencias jurídicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras frente a la vulneración de la estabilidad laboral por despido intempestivo.

1.5 Hipótesis

Considerando la problemática estudiada, se tiene la siguiente hipótesis:

- El estado ecuatoriano ha promulgado una legislación que limita los derechos laborales y la estabilidad en el trabajo, permitiendo que el despido intempestivo tenga un impacto en el nivel de desempleo en el país y los empleadores ven de forma positiva la

legislación vigente que regula el despido intempestivo debido que flexibiliza la rotación de personal sin justa causa.

1.6 Justificación e Importancia

El presente estudio es de suma importancia, dado que en el país la burocracia, la relación trabajadores y empleado, así como la coyuntura económica, hace que la rotación de personal aumente de forma importante, por lo que el despido intempestivo genera elementos de controversia no solo a nivel laboral, sino social, por ello, es necesario establecer propuestas que permitan optimizar estrategias tanto para el sector empresarial, como para el talento humano con el fin de obtener soluciones rápidas y eficientes con relación a la terminación de las relaciones de contratos de trabajo, de tal forma que los derechos de los trabajadores sean respetados.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Analizando diferentes estudios realizados anteriormente se puede plantear que estos han considerado al despido intempestivo como una contundente transgresión a los derechos del empleado por parte de su patrono al causar inestabilidad laboral para él y su núcleo familiar.

Cabe señalar que Ruiz (2012) plantea que los derechos laborales sólo se pueden terminar por disposición de ley, para esto desarrolla planteamientos y conceptos que permitan identificar claramente el Despido Intempestivo e incluso los tipos de Despido, Visto Bueno y demás Disposiciones de la norma que justifican los perjuicios al empleado a nivel de garantías constitucionales, para esto plantea un estudio mediante una metodología científica, de análisis jurídico positivo acerca de la situación jurídica del despido intempestivo, revisando la situación de la clase obrera, y el no reconocimiento de sus derechos y estabilidad.

Dentro de esto mismo Beltrán (2018) analiza el “Despido intempestivo del trabajador y el principio de estabilidad laboral” (p.10), considerando los cambios en los procesos de contratación y de rotación de personal, plantea que es necesario una nueva normativa de trabajo, por lo que elabora un ante proyecto para una ley reformativa a la ley que lo relaciona, el Código del Trabajo, una reforma que se trata de una erradicación del despido intempestivo que se le efectúa al empleado para que se garantice el principio de estabilidad, se omitiría esta figura debido a que contrarresta los principios del trabajador, vulnerando los derechos de una vida digna para él y sus familiares.

Como resultado del estudio jurídico se debe de revisar la base de doctrina, los tratados internacionales, la jurisprudencia, y la Constitución de la República del Ecuador, por lo que se tiene como conclusión que el Código del Trabajo debe reformarse, en lo relacionado al tema que estamos

desarrollando, es una figura jurídica que ocasiona que los empleadores desvinculen a sus trabajadores de manera arbitraria y unilateral que en ocasiones los indemnizan con cantidades ínfimas en relación al pago con los que se deben indemnizar.

En este sentido, Pérez et al. (2019) presenta un análisis, por medio de una investigación de tipo descriptiva con enfoque mixto, haciendo uso de estrategias metodológicas sistemáticas por medio de estadísticas y de revisión documental, en el que gracias a la entrevista de cincuenta jurisconsultos en la materia de laboral que tienen amplia trayectoria en la teoría y la práctica del derecho laboral, se sometieron a responder interrogantes que dio como resultado que la mayoría coincidieron en que la institución del despido intempestivo sirve más como herramienta de persuasión para con el empleador, y que los limita al recibimiento de sus beneficios de ley de manera voluntaria por parte de los empleadores, esto es, no se les hace el pago debido, ni se les otorga indemnizaciones, causándole un grave daño a su derecho a una vida digna y poniendo en inestabilidad sus proyecciones futuras.

Además de lo anterior, se puede ver que Piñas et al. (2021) contempla el panorama de derecho al trabajo a nivel mundial, destacando que:

Una de las fases más complejas a las que nos hemos enfrentado, los ciudadanos, es la crisis sanitaria COVID, una época en la que un sinnúmero de empresas, en representación de sus empleadores, han hecho uso del despido intempestivo violentando y fracturando la estabilidad social y laboral de las personas, consideramos que se aprovecharon de una crisis que provocó una pandemia, para vulnerar los derechos de los ciudadanos, dando por terminado contratos, sin hacer el pago que por ley les corresponde, de acuerdo al vigente Código de Trabajo. (p. 68)

Sin embargo, el debate actual plantea que la flexibilización laboral, permite generar inversión y mayor producción, para esto Calderón et al. (2016) plantea que Los países latinoamericanos están buscando atraer inversiones extranjeras para mejorar la calidad de servicios en el país, la mejora de calidad administrativa, con proyecciones a un crecimiento económico que establezcan mejores parámetros de brechas internacionales, sin embargo, el Ecuador no es considerado atractivo a la hora de su selección, en relación a otros países, es así que también se hace un análisis del costo que le genera al estado, solventar juicios en materia de despido intempestivo, que últimamente se han incrementado, y esos egresos son mayores a los relacionados a otros países de América Latina, generando menos beneficios para el Ecuador.

En base a este análisis, es importante que el Ecuador considere la concientización de las desventajas que genera un Despido Intempestivo, no solo para el trabajador, sino para una sociedad. Se debe contemplar países ejemplares como Colombia, que no tiene estadística alta respecto a los juicios por Despido Intempestivo.

No obstante, en la actualidad el país ya se encuentra haciendo cambios en este sentido, es así que Ayala et al. (2021) plantea que el país ecuatoriano, al igual que otros países de América Latina ha establecido protocolos de seguridad para evitar que existan más contagios por la crisis sanitaria, y se genere una legislación que flexibiliza los derechos laborales, con proyectos como la reducción de sueldos con disminución de horario de trabajo, o el despido intempestivo; casos como los observados en la empresa Ecuacerámica ubicado en Riobamba se han podido conocer donde se tienen a 130 trabajadores de la empresa que se han despedido, es así que, revisó si la figura del despido intempestivo que se materializó en los empleados, a propósito de los contagios en Riobamba, ha vulnerado y violentado los derechos de los trabajadores y si esto permite crecer en la productividad en el país.

En cuanto a características, según lo menciona Piñas et al. (2021), del despido intempestivo corresponden las siguientes:

1. Es un acto unilateral . – Es una desvinculación de contrato que se efectúa en con el consentimiento de una sola parte, es decir, no hay facultad del empleador.
2. Es un acto constitutivo. – el Ecuador decide despedir sin necesidades de formalidades
3. Es un acto receptivo. – es importante que se le dé a conocer al trabajador dicha decisión contemplando las repercusiones del despido intempestivo. (p. 13)

2.2 El despido intempestivo y su evolución en el régimen jurídico ecuatoriano.

En América Latina, en los últimos tiempos, reaparece términos que empezaron a utilizarse con más frecuencia, “Desregulación y Flexibilidad”, términos que se manejaron en materia laboral, a propósito de las altas tasas de desempleo que ha venido registrándose especialmente en países como Ecuador, Perú y Venezuela.

Senbruch (2006) señala que:

Las estrategias de políticas públicas son importantes para el desarrollo progresivo de un país, asimismo, es crucial en materia laboral, para disminuir las esferas del desempleo que conlleva vulneraciones de derechos, sin que este se pueda igualar a otros países desarrollados. (p. 56)

Ibarra & González (2010) expone importante debate referente a lo flexible que deben ser las brechas laborales y diferentes preceptos de flexibilidades a través del tiempo, ya que hay personas que intentan promover un tipo de flexibilidad frente a modelos de trabajos así como sucede en el Reino Unido y Estados Unidos. Otras personas están a favor de una flexibilidad que se utiliza en Europa que no es tan flexible, pero sí se requiere de un acuerdo

unilateral en un contrato individual en cuanto a modelos de trabajos. No obstante, América latina procura tener su propio modelo de flexibilidad frente al campo laboral manteniendo protocolos de protección de derechos humanos. (p. 46)

Es así que el Ecuador en su artículo 33 de la Constitución de la República manifiesta:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente acogido o aceptado. (Asamblea Constituyente, 2008, p.19)

El artículo 340 de la Constitución de la República señala que el Sistema Nacional de Equidad e Inclusión Social se conformará por el ámbito de la seguridad social, y demás. (Asamblea Constituyente, 2008).

Sin embargo, también se prevé la figura de despido intempestivo, considerando que esta es un acto que decide el empleador, sin que haya consentimiento por parte del empleado, esta acción se asume injustificadamente y sin avisado antelado, esto causa que el trabajador se desocupe. No obstante, es una acción que obliga a que el empleador realice los pagos correspondientes a su empleado como indemnización de su despido de manera intempestiva, de acuerdo a lo establecido en el artículo 188 del Código de Trabajo, correspondiente a un acuerdo bilateral, injustificado y premeditado; es decir, esta figura consiste en que el empleador da a conocer a su colaborador que lo desvinculará de su empresa (Asamblea Nacional, 2020).

Cabe indicarse que, de acuerdo al Código del Trabajo del Ecuador, el despido intempestivo solamente puede configurarse si se cumplen las siguientes condiciones:

- Artículo 16.1 del Código del Trabajo, en

- acuerdos por obra o servicios específicos en áreas determinadas dentro del giro del negocio, siempre y cuando, al empleado no se lo busque para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente lo requieran y hayan puestos de trabajos disponibles en la nueva actividad. (Asamblea Nacional, 2020, p. 7)
- Artículo 17 de Código Laboral, en los contratos indefinidos, en el caso de que, en los contratos, continuos, eventuales o discontinuos, siempre que el contrato se haya transformado en uno de temporada; y, el patrono, no hubiere llamado al trabajador a prestar sus servicios en cada temporada se lo necesite. (Asamblea Nacional, 2020, p. 7-8)

Ahora bien, conociéndose al despido intempestivo como una separación arbitraria e ilegal en relación a su trabajo, es necesario mencionar los siguientes artículos del Código del Trabajo (ibídem) en donde también se emplea el despido intempestivo.

- Artículo 193, en los casos de cese de actividades del negocio y, por tanto, tengan que cerrar la empresa, siempre y cuando el patrono, de aviso del fin de la relación de trabajo con su empleado. (p. 58-59)

Cabe indicarse que el despido intempestivo no tiene validez en otros casos como: contrato por tarea, contrato de obra cierto y contrato a destajo (Mingo, 2019).

Aunado a ello, Cabanellas (1946; 1979) menciona en su libro denominado Diccionario Jurídico Elemental que despido significa priva de empleo, trabajo u ocupaciones, así mismo en la materia laboral, el despido se define como ruptura, o cese de funciones o terminación de contrato que se ha realizado de una forma unilateral por el empleador o patrono.

En este sentido cabe destacar lo siguiente:

Es importante determinar cuándo una terminación de trabajo es ilegal y se adecua al despido intempestivo, cuando el patrono, anuncia que se ha terminado el contrato laboral, y establece que se separe de sus labores al trabajador, sin que exista un motivo legal amparado, o cuando habiendo un motivo o causa legal, no lo observa y evade el procedimiento que se debe seguir de acuerdo al Código Laboral.

De igual forma, se considera que es despido intempestivo, si el fin del contrato laboral a plazo fijo, se efectuó de manera abrupta. (Uguina, 2020; Jiménez Zavala, 2020, p.45)

Por otra parte, Camacho Solís (2013) hace reflexión sobre despido intempestivo y refiere:

La voluntad unilateral del patrono, es un factor clave para determinar la existencia de un despido intempestivo, también otra característica es que sea un acto violento y poco esperado. Esta demostración se puede dar a conocer de manera oral o escrita. Y a su vez, también hay gravedad cuando delega al trabajador otras funciones con el fin de degradar su integridad o que el trabajador no puede realizarlas. (p. 35)

La indemnización que debe recibir el trabajador, debe ser acorde a su tiempo de trabajo, es un derecho del cual se le acredita al empleado por su forma de salida su lugar de trabajo, en vista de que se le han vulnerado derechos reconocidos en los diferentes tratados internacionales. Es una cantidad que se debe pagar de acuerdo al Código Laboral en su artículo 188 y en concordando con la carta magna de los ecuatorianos (Asamblea Nacional, 2020).

El artículo 192 del Código Laboral (ibídem) estipula también que, si se le cambia de actividades al trabajador, por cualquier tipo de justificación, también se considera despido intempestivo, siempre que el trabajador reclame ese cambio en un lapso no mayor a 60 días. En esta situación, no

se necesita del visto bueno del Inspector de Trabajo, basta con el reclamo hecho por el trabajador por motivo de visto bueno, así lo ha interpretado la Corte Nacional de Justicia (Saranga & Vivanco, 2019).

Esta interpretación de la Corte Nacional, permite que el empleador no atente contra el principio de Intangibilidad, establecido en el marco del ordenamiento jurídico laboral, pues debe existir un margen de equilibrio y respeto hacia los colaboradores de la empresa, pues dichos cambios de actividades laborales, genera inequidad y transgresión de cláusulas de los reglamentos internos de trabajo, ya que podrían ser actividades de las que el trabajador no se encuentra preparado.

Es posible que el empleador imponga o correctivo o sanciones y bajo estas justificaciones, establezca modificaciones del lugar o modelo de trabajo, para descomponer, estigmatizar y hasta humillar al trabajador, este acto tiende a ser una sanción a estos arbitrajes inadecuados. La no reubicación de labores es una garantía que tiene el empleado para que no se le modifique o cambie su régimen de trabajo, y de esta forma no se vulnere lo establecido en su contrato de trabajo.

Para que sea válido el cambio de actividades, el empleador requiere del consentimiento o aprobación del empleado, pues de lo contrario, es un fehaciente despido intempestivo, con todas las premisas de indemnización y proceso relativo a esta figura jurídica, es decir, se le debe pagar como forma de indemnización.

Hay una connotación que es importante aclarar, el hecho de que esta disposición, no garantiza que el trabajador sea reintegrado a sus labores anteriores, más únicamente, se establece que el trabajador tiene derecho al reclamo y su indemnización. Es un motivo por el que los empleados optan por aceptar esos cambios arbitrarios en su lugar de trabajo, pues prefieren que se les cambie de actividades a perder su trabajo.

Como ya se mencionó, en el ordenamiento jurídico vigente de la materia laboral, específicamente en el artículo. 188 de Código de Trabajo,

señala que es obligatorio el pago de las indemnizaciones que se merece el trabajador a la hora de despedirle de manera intempestiva, este artículo indica:

El empleador que despidiera intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio, según la escala que fija del Código Laboral. (Asamblea Nacional, 2020, p.59)

Aunado a lo anterior cabe destacar lo expuesto por Piñas et al. (2021):

Por consiguiente, no podemos considerar que el empleador haya cumplido un acto noble al cancelar las indemnizaciones, ya que estas están determinadas como sanción y no como una elección que sustituyan al deber de respetar la estabilidad laboral del trabajador. (p.14)

2.3 La relación laboral y el contrato de trabajo

La Teoría de la relación laboral es un mecanismo enfocado en proteger los derechos de la parte más vulnerable, en este caso, el trabajador, reconocerle las atribuciones que realiza en su espacio de trabajo, y brindarle seguridad jurídica ante hechos que lo recriminen.

Es una teoría que se basa en identificar cuál es la persona más vulnerable dentro de una relación laboral, postulados que manejan en la dogmática jurídica internacional, como lo señala Mario de la Cueva, en su libro Derecho Laboral Mexicano¹

2.3.1 Relación Laboral y su vínculo jurídico

Hay diversas relaciones sociales que se encuentran vinculadas al derecho en la sociedad, en las relaciones laborales, habiendo contrato por medio de acuerdo de partes, es evidente la existencia del vínculo jurídico en dicho acto. En este caso, hay una persona que directamente es

¹ Capítulo XVII, 2018

subordinada ante otra que es considerado su patrono creando una relación obrero-patronal. En el Ecuador, dichos actos se regulan por medio del Código de Trabajo, cuyo primer artículo señala: “Art. 1.- Ámbito de este Código. – La relaciones entre el empleador y el trabajador, están reguladas por medio de este código, cuya aplicación se sujeta a las diversas condiciones y modalidades del trabajo” (Asamblea Nacional, 2020, p. 2).

Cualquier contrato de trabajo o relación laboral se somete a este articulado, por tanto, a las disposiciones del Código de Trabajo, sin ningún tipo de discriminación, dilación u objeción, salvo cualquier disposición que hayan concretado las partes, siempre que sea voluntad de los suscriptores.

El tratadista Mario de la Cueva señala lo siguiente:

En la practicidad de un evento contractual del trabajo, no siempre está la voluntad de las partes, en ocasiones puede ser únicamente la voluntad del contratante imponiendo sus disposiciones y condiciones. No obstante, estamos en un proceso positivista y con la constitución, se protegen los derechos de los trabajadores, específicamente en el artículo 325 de la carta magna. (p. 40)

Así mismo el artículo 12 del Código del Trabajo indica:

Art. 12.- Contratos expreso y tácito. – El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. (Asamblea Nacional, 2020, p.8-9)

En el art 40 de la Constitución de la República del Ecuador, también aparece un derecho de protección para que el trabajo pueda hacer reclamo de lo que debiendo estar escrito, no lo estuviere, mientras que, con respecto al patrono, solo debe cumplir lo que está escrito.

Asimismo, haciendo referencia al artículo 40 del Código de Trabajo, se puede interpretar que solo el trabajador puede hacer reclamo de una

nulidad de un contrato sin que esto implique que se lo desvincule de su puesto de trabajo, validando la norma y sus derechos (Asamblea Nacional, 2020, p. 12).

2.4 El contrato de trabajo

El artículo 8 del Código Laboral otorga una definición al decir que:

El 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. (Asamblea Nacional, 2020, p. 4)

2.5 Actores que integran la relación de trabajo

2.5.1 El Trabajador

El Código Laboral en su artículo 9 conceptualiza al trabajador como: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Asamblea Nacional, 2020, p 7).

2.5.2 El Empleador

Es un terminando definido por el Código de Trabajo, de la siguiente manera: “Que es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se preste el servicio de denomina empresario o empleador²” (Asamblea Nacional, 2020, p 7).

2.6 Componentes constitutivos del contrato individual del trabajo

Los fallos jurisprudenciales han determinado los elementos configurativos de una relación de trabajo, y consecuentemente, un contrato individual de trabajo:

En el artículo 8 del Código de trabajo, aparecen requisitos que deben ser cumplidos para que se configura una relación laboral, como es la

² Artículo 10, numeral 1

subordinación jurídica del empleador hacia el empleado, la prestación de servicios personales y lícitos y debe haber un pago o remuneración al subordinado.

Deducimos que los elementos de la relación de trabajo son:

1. Debe existir una prestación de servicios personales y lícitos, la voluntad de trabajador al acordar un compromiso al adquirir obligaciones para la realización de un servicio, tales actividades deben ser lícitas y verificables para su patrono.
2. La subordinación o dependencia, este es un elemento esencial a la hora de constituir una relación de trabajo, puesto que, con tal pacto, el empleado se sujeta a lo ordenado por su empleador, adaptándose a los horarios pactados y disposiciones que él requiera, es un vínculo que se crea de acuerdo al reglamento interno de trabajo.
3. El pago o remuneración que percibe el empleado. Si hubiera negación por parte del patrono, la existencia de la relación laboral con dicha persona, por medio de los roles de pago, transferencia o cualquier otro elemento probatorio, puede justificar dicha relación. (Corte Nacional de Justicia, 2013, p. 12-13)

Por otra parte, el Contrato Laboral según el Artículo 8 del Código del Trabajo, un contrato individual de trabajo es un acuerdo en el que "una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una retribución fijada por el convenio, la ley, el pacto colectivo o la costumbre". (Asamblea Nacional, 2020, p. 4)

Así pues, refiere la Corte Nacional de Justicia (1895)

Con este concepto, queda verificado que para que exista contrato individual, deben cumplir con los requisitos antelados y detallados. Se debe dar un seguimiento y supervisión para

adecuar al empleado a su puesto de trabajo, y de igual forma, el empleado debe estar en total voluntad de cualquier disposición o eventualidad por parte de su patrono. (p. 81)

El jurisconsulto Pachay, señala que, frente al primer elemento de relación laboral, es importante precisar el compromiso que deben adquirir las partes ante el acto de subordinación y subordinado. Prestar servicios ya sea materiales o intelectuales de manera eficaz y eficiente, ante una remuneración determinada. (Pachay Ortiz, 2020, p. 8)

Pachay, detalla sobre el segundo elemento de la siguiente manera:

La dependencia es un factor fundamental para la relación de trabajo, pues es lo que diferencia de otros tipos de contratos, como, por ejemplo, contratos mercantiles, civiles, de sociedad y demás contratos jurídicos.

La dependencia se adecua en un ámbito jurídico ya que manifiesta control, supervisión, fiscalización u orden ejecutado por el patrono que puede ser de forma persona o delegatario, administrador o gerente. (Pachay Ortiz, 2020, p. 8)

El último elemento es la remuneración, que también es importante a la hora de contratar por un servicio específico, ya que, sin retribución, sería un trabajo altruista o gratuito y carecería su forma de ser. Es una contraprestación ante la actividad ejecutada por el trabajador, también conocida como salario, pago, o sueldo. (Pachay Ortiz, 2020, p. 9)

2.7 El despido intempestivo en el Código del Trabajo

2.7.1 Indemnizaciones por Despido Intempestivo

El artículo 188 del Código del Trabajo señala las retribuciones que se debe dar como indemnización a las que está obligado el empleador, si pone fin al contrato de trabajo, sin causa justa la relación de trabajo o aun habiéndola, sin seguir el debido proceso.

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.

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

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto

que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores. (Asamblea Nacional, 2020, p. 59)

2.7.2 El Despido Ineficaz

Según Pachay Ortíz (2020) señala lo siguiente:

El despido ineficaz es una figura jurídica de la materia laboral, que está estipulado en el Código de trabajo y la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y que, por medio de ella, se le brinda protección de manera especial en relación a su trabajo y garantiza la no discriminación por condiciones ni calidad de vida. Es una figura que beneficia específicamente a las mujeres que se encuentran en relación de dependencia y que están pasando por un proceso de gestación, y también va dirigido a los dirigentes sindicales. (p.11)

En las últimas reformas existentes en el Código de Trabajo, acogen al despido ineficaz como en el artículo 195.1,2,3.

Manifiesta que el despido se lo considerará ineficaz si los perjudicados son las trabajadoras que se encuentran en periodo de gestación o de maternidad. Asimismo, es un despido ineficaz el que se lo realiza a los dirigentes sindicales en ejercicio de sus funciones. (Pachay Ortíz, 2020, p.12)

Pachay hace una reflexión sobre el proceso que se ha de seguir, una vez efectuado un despido ineficaz. La trabajadora o dirigente sindical, debe acudir al juez de lo laboral en un plazo no mayor a 30 días a proceder con la demanda en contra de la empresa, si el tiempo es mayor a los días señalados, se caducará la acción, de acuerdo a la RESOLUCIÓN No. 05-

2016, que ha emitido la Corte Nacional de Justicia³, que en la parte medular, indica lo siguiente:

Art. 1.- En los juicios individuales de trabajo por despido ineficaz previsto en el Art. 195.1 del Código del Trabajo, agregado mediante el Art. 35 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar; las Juezas y Jueces del Trabajo, al momento de calificar la demanda, declararán la caducidad de la acción únicamente si del propio texto del libelo inicial de la pretensión se determina que aquella ha sido ejercida fuera del plazo de treinta días contemplado en el Art. 195.2 del referido Código. (Corte Nacional de Justicia, 2016, p. 8-9)

Art. 2.- Si la caducidad de la acción ha sido alegada como excepción previa, conforme el Art. 153 numeral 7 del Código Orgánico General de Procesos, aquella se analizará y resolverá en la fase de saneamiento del juicio sumario. (Corte Nacional de Justicia, 2016, p.9)

Art. 3.- El auto que declare la caducidad de la acción, será susceptible de recurso de apelación, conforme a la garantía al debido proceso contemplada en el Art. 76, numeral 7, letra m) de la Constitución y en aplicación del Art. 147, inciso final, del Código Orgánico General de Procesos. (Corte Nacional de Justicia, 2016, p. 9)

El protocolo de presentación de la demanda es de la siguiente manera:

La acción que se debe presentar se denomina Despido Ineficaz y se debe presentar ante una Unidad Judicial de los Laboral de acuerdo a la competencia del sector, esta presentación debe ser en un periodo no mayor a los 30 días posteriores a la separación de su lugar de trabajo, si el tiempo

³ Publicada Suplemento del Registro Oficial No. 847, de 23 de septiembre de 2016

de presentación de demanda sobrepasa, el juez puede declarar de oficio, la caducidad de dicha demanda, o también puede ser alegada como excepción previa. (Pachay Ortiz, 2020, p.12-13)

Asimismo, menciona que,

protección que otorga la disposición del artículo 195.1 del Código del Trabajo está determinada o direccionada a grupo de personas que son considerados como grupos vulnerables o de atención prioritaria como son: Las Mujeres embarazadas o cuyo estado este asociado a su condición de gestación o maternidad. Los Dirigentes Sindicales. (Pachay Ortiz, 2020, p.13)

CAPÍTULO III

3. MARCO SITUACIONAL

3.1 Nociones constitucionales sobre el derecho al trabajo.

En el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se estipula que cualquier tipo de desconocimiento de los derechos que son inherentes al ser humano, no exime de la responsabilidad y origen de barbarie y vulneración de la integridad del ser humano (Naciones Unidas, 1948).

El derecho laboral tiene como base principios que son universales para las personas, como el principio de irrenunciabilidad e irreductibilidad. Es un derecho que ha sido resultado de constante lucha por décadas, personas que han dado la vida para que se concientice el trabajo que realizaron un sinnúmero de obreros y que fueron ultrajados y poco considerados.

Se pudo prevalecer derechos de personas que trabajan por años, desgastándose física y mentalmente, sin contar que, por ellos, hay la producción de riqueza y la ganancia de servicios en diferentes ámbitos de la sociedad.

El derecho al trabajo es clave, es la base de otros derechos que son esenciales para la dignidad humana, la libertad y la voluntad de la persona al seleccionar su sustento de vida, es importante para la producción laboral y estabilidad de vida de sus familiares.

Los estados son los encargados de brindar la orientación técnica y metodológica para tomar medidas que se adecuen a una mejor ganancia de producción e ingresos. Y a su vez, deben garantizar que al trabajador no se lo discrimine bajo ningún concepto ni aspecto, también es importante que el estado es el encargado en sancionar a cualquier persona u organización que ejerza trabajo forzoso ya que también está prohibido por el derecho internacional.

Otro de los factores importantes a destacar en el sector laboral es que el estado debe garantizar una correcta remuneración para los trabajadores, esto es, el estado brinda un salario mínimo unificado, para que el trabajador no perciba menor que éste ajustándose a un horario laboral que no debe ser degradable, siendo lo justo para su subsistencia y la de su entorno familiar.

Las condiciones de trabajo deben ser justas, estables y armonios, y a su vez, el espacio físico no debe alterar la salud de ninguno de los trabajadores.

Ante la crisis sanitaria iniciada en el Ecuador en el año 2019, ha habido múltiples incidentes sobre la disminución de sueldo, el aumento de horas laborales y hasta el despido de los colaboradores de la empresa, violando los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, como también los derechos que se encuentran en la Organización Internacional de Trabajo, la época que ha sufrido la más grande vulneración y perjuicio a los trabajadores. (Tapia, 2020).

La Constitución de la República del Ecuador, en el art 33 señala lo pertinente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, p. 19)

De la misma manera, el artículo 326. 2 de la Carta Magna establece: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (p. 162).

La crisis sanitaria del COVID, provocó que hicieran múltiples interpretaciones al código de trabajo y que algunas sean erróneas, por el ejemplo el mal uso del art 169. 6, ante la figura de fuerza mayor o caso fortuito. En la doctrina aparece muchos señalamientos al respecto, mismos casos que no se deberían aplicar pues la crisis sanitaria es un evento que surgió de manera temporal. Por consiguiente, la persona que fue despedida bajo esa circunstancia, le habría hecho un despido intempestivo, amparado en el artículo 188 del Código Laboral, del cual se debe sancionar por medio de una demanda laboral, sin perjuicio de avanzar a una garantía jurisdiccional (Asamblea Nacional, 2020).

3.2 Aspectos laborales en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Ante la presencia de la crisis sanitaria iniciada en el año 2020, el presidente de la república envió un proyecto de ley que se lo consideró urgente, ante la Asamblea Nacional para controlar el aspecto legal respecto a la situación laboral de muchos trabajadores por la crisis económica a la que se estaba enfrentando el país. Un proyecto de ley que buscaba fomentar reactivación productiva y económica en el Ecuador.

Esta ley fue denominada como Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, cuyo objetivo principal es combatir la crisis económica y sanitaria del país,

es una ley amplia que sirve para ejercerla en la materia tributaria, de inquilinato y laboral.

La composición de esta ley es de cuatro capítulos con 7 disposiciones y hay una disposición que se refiere al art 169 numeral 6 del código Laboral en relación a fuerza mayor y caso fortuito.

3.3 Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.

El capítulo 3 de la Ley Humanitaria hace referencia a medidas que enfrentan la búsqueda de un empleo sostenible. Con ese fin, se indujo a que los trabajadores y empleadores lleguen a un acuerdo para cambiar las disposiciones económicas de los trabajadores, siempre que no se transgredan los derechos fundamentales de las partes. Se establecieron diferentes tipos de jornada laboral, con reducción de horas de trabajo y a su vez, reducción de salario.

El Ministerio del Trabajo, estableció estos parámetros para que dichos cambios se consideren legales y no mancillen los derechos de las personas, tanto de los trabajadores, como sus patronos. Es así que se hace necesario mencionar lo que es estipuló en el art dieciocho de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) en donde señalan las disposiciones mínimas para que sean válidos los acuerdos y serán las siguientes:

1. Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa.
2. Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos.
3. En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos

trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.

4. En los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación.

Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa a favor de sus accionistas o administradores, será considerado causal de quiebra fraudulenta y dará lugar a la anulación del acuerdo y a la sanción establecida por el Código Orgánico Integral Penal. (p. 8-9)

3.4 Contrato Especial Emergente

Esta se produce como una diferente forma contratación, misma que fue creada para frenar la crisis sanitaria producida por el Covid-19. La definición que establece la Ley de Apoyo Humanitario sobre el contrato especial emergente de acuerdo a lo establecido en el artículo diecinueve y menciona lo siguiente:

Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. (Asamblea Nacional, 2020, p.9)

Referente al goce de las vacaciones la norma ibídem en su artículo 21 señala que los patronos, en el lapso de dos años posteriores a la Ley en

el Registro Oficial, pueden notificar de manera unilateral, de acuerdo al periodo de las vacaciones o sino, establecerán una especie de compensación de los días que no se asistió al trabajo como recargo de vacaciones ya devengadas. (Asamblea Nacional, 2020, p.10)

3.5 Seguro de desempleo

Es un beneficio del cual pueden ser acreedores las personas afiliadas al seguro social durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020, estas personas podrán tener acceso a la prestación del seguro de desempleo (Asamblea Nacional, 2020, p.10).

Al respecto, Velásquez Pinto (2021) refiere lo siguiente:

Es así que en Ecuador se dispuso de un amplio conjunto de medidas entre las que se extendieron las Prestaciones del seguro de desempleo por 60 días adicionales a quienes hayan quedado cesante durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020, para los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en relación de dependencia, que pasaren a situación de desempleo. (p. 24)

Por otra parte, Becerra et al (2021) sobre la situación de desempleo en el Ecuador indica:

Actualmente, no existen políticas integrales en las cuales se estipule que el estado apoye a una persona en situación de desempleo, en el Ecuador se cuenta con un seguro de desempleo a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el mismo que toma los valores a través de un fondo solidario que aportan tanto el empleador con el 1% y el trabajador con el 2% de acuerdo a la remuneración mensual recibida; el porcentaje de personas que acceden a este beneficio es bajo, puesto que la mayor cantidad de población no cuenta con un empleo pleno. (p. 3)

Es así que, una persona al no tener un empleo que garantice su estabilidad económica y social, crea una crisis en todas las áreas del individuo, ya sean estas emocional, familiar y económicas, lo que conlleva a que la persona se sienta insegura, insatisfecha consigo misma al no poder obtener un trabajo en donde pueda demostrar todas sus habilidades a un largo plazo, sino más bien, esto puede generar un cuadro de ansiedad, estrés e impaciencia que podría muchas veces terminar en un suicidio por varias circunstancias por las cuales esté pasando la persona desempleada.

3.6 Requisitos para acceder al seguro de desempleo

Ecuador ha sido uno de los países más golpeados en cuanto al nivel de desempleo en América Latina, es por ello que, se ha visto necesario crear una serie de requisitos para que las personas que hayan perdido su trabajo por causas ajenas a su voluntad, puedan acceder a un seguro de desempleo que les permita de una u otra manera solventar por un tiempo limitado dicho acontecimiento. Los requisitos son los siguientes:

a) Acreditar 24 aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;

b) Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a diez (10) días;

c) Realizar la solicitud para el pago de la prestación a partir del día octavo de encontrarse desempleado, y hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores al plazo establecido en este literal;

d) No ser jubilado; y,

e) Debe verificarse previamente el aviso de salida registrado por el Empleador en el IESS. Durante los meses de abril, mayo y junio del año 2020, por efecto de la pandemia del COVID 19, los pagos correspondientes al seguro de desempleo se efectuarán automáticamente y sin más trámites,

de forma mensual, a partir de que la calificación efectuada por el IESS sea procedente. (Velásquez Pinto, 2021, p. 24)

3.7 Reducción emergente de la Jornada de Trabajo

La reducción de jornada laboral, fue un evento que se dio con frecuencia en la crisis sanitaria enfrentada desde el año 2020, por temas de fuerza mayor o caso fortuito que debió ser justificado por las empresas.

Eso quiere decir que, haciendo mención al artículo 20 de la Ley de Apoyo humanitario, el patrono podría reducir la jornada de trabajo hasta un 50% y el pago del salario sería proporcional a las horas laboradas ya sea de manera física o presencial. De igual forma el pago al Seguro social, sería con la reducción de su salario. Es una eventualidad que solo se puede aplicar por una vez durante el año.

Si se produjeran despidos o terminación de trabajo, sus beneficios de ley serán pagados de acuerdo a la remuneración percibida previo a la reducción del salario, quien no realice este proceso, deberá ser sancionado de acuerdo a las normas pertinentes. (Asamblea Nacional, 2020, p. 9-10)

3.8 Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de continuidad de labores por medio del uso de tecnologías, siempre que el tipo de trabajo lo pueda requerir. Con la crisis sanitaria y el uso de nuevas tecnologías que permitieron innovar nuevas formas de trabajo, se tuvo que señalar en la ley diversos parámetros.

El artículo sin numeración de la Ley de Apoyo Humanitario define al teletrabajo como una manera de desempeñar actividades y prestaciones de servicios con el uso facultativo de tecnología y de esta manera, no requerir de la presencia física de los trabajadores en sus lugares de trabajo. (Asamblea Nacional, 2020, p. 14)

La forma de control y supervisión cambiaría, pues cada empresa ejercerá las facultades correspondientes para controlar su personal, los

beneficios de ley de los trabajadores no cambiarían, por su deferente forma de trabajar.

El lugar donde ejercerá su trabajo, será definido por su empleador en voluntad de su empleado, puede ser en el domicilio o cualquier otro lugar que lo establezcan.

Un factor importante en resaltar es que el empleador debe respetar su duración de trabajo, no aprovecharse por el hecho de que, porque el empleador estaría en su casa, se le recarguen más horas de trabajo, y también, el trabajador no está en la obligación de atender ordenes, llamadas, en un tiempo que no es de su trabajo.

Marín (2021) señala que:

Le corresponde al Ministerio de trabajo, elaborar proyecciones seguridad que brinde la protección de las personas vulnerables, por la crisis sanitaria del COVID 19, de igual manera, personas que perdieron sus seres queridos, víctimas de una pandemia. (p. 40)

CAPITULO IV

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

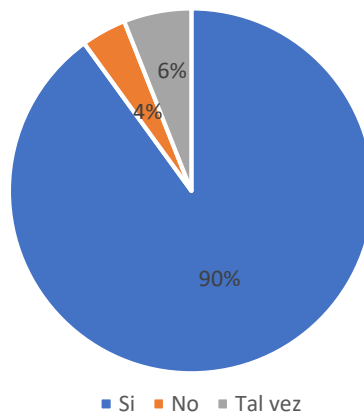
En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados de las entrevistas llevadas a cabo a los abogados en libre ejercicio de su profesión radicados en el Cantón La Troncal, Provincia del Cañar.

En lo que respecta a las entrevistas, se trabajó con 50 de 75 abogados registrados en el Sistema Informático del Consejo de la Judicatura a nivel del Cantón La Troncal, se realizaron bajo una guía de preguntas, éstas generaron los siguientes resultados de acuerdo a las interrogantes planteadas en el orden que se indica a continuación en la tabla 1.

Tabla N° 1 ¿Cree usted que el despido intempestivo vulnera el principio de estabilidad laboral?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	45	90 %
No	2	4%
Tal Vez	3	6%
Resultado	50	100%

Los resultados antes expuestos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

El 90% de los entrevistados consideraron que, el despido intempestivo si vulnera el principio de estabilidad laboral siendo este reconocido por la Constitución de la República, el 4% de los entrevistados considera que no se vulnera el mencionado principio y finalmente el 6% considera que tal vez si se vulnere el principio de estabilidad laboral, esto nos demuestra que, a pesar de estar mencionado el principio de estabilidad laboral en la Constitución de la República, el mismo puede ser vulnerado ya sea por sus empleadores o por la administración de justicia.

Así mismo se procede a indicar los resultados generados sobre la pregunta 2, conforme se indica en la siguiente tabla

Tabla 2. ¿Considera usted que el empleador cuando despide intempestivamente al trabajador, lo indemniza de acuerdo al Código del Trabajo?

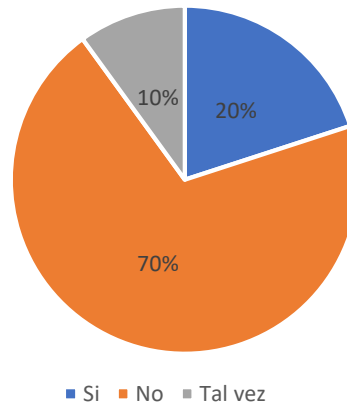
Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	10	20 %
No	35	70 %
Tal Vez	5	10 %

Resultado

50

100%

Los resultados antes expuestos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

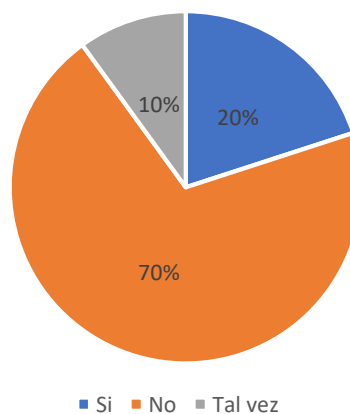
Según 35 entrevistados que representan el 70% manifiestan que no se indemniza en su totalidad al trabajador según el Código del Trabajo, lo que claramente nos da a entender que de una u otra forma se vulnera este beneficio del trabajador por su tiempo de servicio, a su vez, 10 entrevistados que da un 20% mencionan que, si se les indemniza según lo establecido en nuestro código, mientras que 5 entrevistados que dan un 10% creen que tal vez si lleguen o no a respetar dicho beneficio dependiendo el caso, mismo que se encuentra establecido en el Código del Trabajo.

Se procedió a realizar la tercera pregunta de acuerdo la guía utilizada para las entrevistas tal como se indica en la tabla 3.

Tabla 3 ¿Considera usted que los empleadores que despiden a sus trabajadores cancelan los valores correspondientes a la indemnización por despido intempestivo sin previa demanda?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	10	20 %
No	35	70 %
Tal Vez	5	10 %
Resultado	50	100 %

Los resultados antes descritos se representan en el siguiente gráfico



Fuente: Elaboración propia.

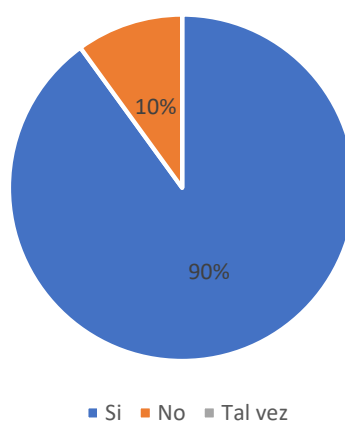
Realizadas las entrevistas se evidencia que, de 35 profesionales dando un 70% consideran que los empleadores no cancelan los valores en lo que respecta a la indemnización por despido intempestivo sin haber previo a ello una demanda que demuestre dichos valores a cancelar, 10 profesionales del derecho que da un 20% mencionan que los empleadores si pueden llegar a cancelar dichos valores previo un acuerdo entre el trabajador para así no llevar a juicio dicho problema, y, finalmente 5 profesionales del derecho que dan un 10% establecen que puede o no darse este particular, ya que esto depende mucho del empleador.

A su vez, se procede a indicar los resultados de la cuarta pregunta de acuerdo la guía utilizada para las entrevistas tal como se indica en la tabla 4.

Tabla N° 4 ¿Considera usted que la indemnización por parte del empleador al trabajador por despido intempestivo, afecta los beneficios para su familia?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	45	90 %
No	5	10%
Tal Vez	0	0 %
Resultado	50	100%

Los resultados antes descritos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

Hechas las entrevistas a 45 profesionales del derecho dando un 90% manifiestan que la mayoría de las indemnizaciones en sus juicios laborales si afectan a los beneficios de los familiares de las personas despedidas, ya

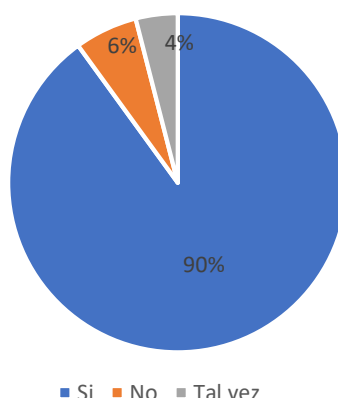
que hay veces en las que al momento de llegar a una conciliación el empleador junto a su abogado tratan de persuadir al trabajador hasta obtener que el mismo termine aceptando una cantidad muy baja como indemnización, lo que conlleva a que el trabajador no pueda solventar a su familia, sin embargo, 5 entrevistados que dan un 10% mencionan que las indemnizaciones percibidas por los trabajadores no afectan a sus familiares tomando en cuenta la canasta básica del Ecuador.

Por consiguiente, se procede a indicar los resultados de la quinta pregunta según la guía utilizada para las entrevistas tal como se indica en la tabla 5.

Tabla N° 5 ¿Considera usted que debería reformarse con un incremento la escala de la cuantía por despido intempestivo prevista en el Código del Trabajo, con el fin de garantizar los derechos constitucionales del trabajador?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	45	90 %
No	3	6%
Tal Vez	2	4 %
Resultado	50	100%

Los resultados antes descritos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

Evidenciando a 45 entrevistados dando un 90% establecen que si se debería reformar la cuantía por indemnización ya que esto les permitiría a los trabajadores de una u otra forma poder solventarse al ser despedidos y así llevar una vida digna como lo reconoce nuestra Constitución de la República, a su vez, 3 entrevistados dando un 6% menciona que no es necesario una reforma a dicha cuantía y el 4% de 2 entrevistados demuestran una indiferencia al manifestar que si puede o no ser necesaria la reforma.

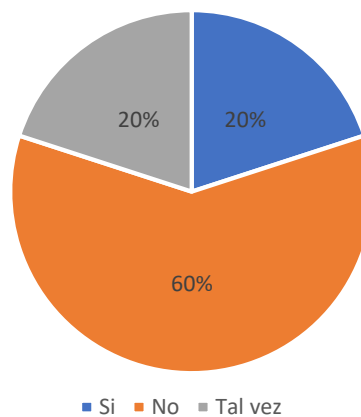
De la misma manera se procede a indicar los resultados de la sexta pregunta según la guía utilizada para las entrevistas tal como se indica en la tabla 6.

Tabla N° 6 ¿Para usted el despido intempestivo establecido en el Código del Trabajo tiene en consideración la realidad del trabajador?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	10	20 %
No	30	60%

Tal Vez	10	20 %
Resultado	50	100%

Los resultados antes descritos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

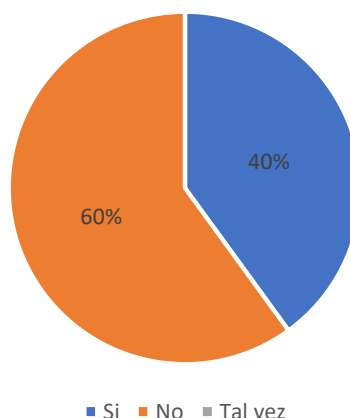
Dado los resultados de 30 entrevistados dando un 60% mencionan que el despido intempestivo no considera la realidad del trabajador ya que éste no toma en cuenta la dificultad que el mismo puede llegar a tener para conseguir un nuevo trabajo sin tomar en consideración la grave situación económica y social que atraviesa no solamente nuestro Cantón, sino también el mundo entero; es así que existe una similitud 20 entrevistados dando un 20% cada uno, donde algunos de ellos mencionan que nuestro Código de trabajo si considera la realidad del trabajadores, mientras que otros establecen que talvez, en ciertos casos, se pueda considerar la misma.

De igual forma se procede a indicar los resultados de la séptima pregunta según la guía utilizada para las entrevistas tal como se indica en la tabla 7.

Tabla N° 7 ¿Las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo son suficientes para abastecer económicamente al trabajador y su familia por la pérdida del trabajo?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	20	40 %
No	30	60%
Tal Vez	0	0 %
Resultado	50	100%

Los resultados antes expuestos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

Entrevistados 20 profesionales del derecho que dan un 40% manifiestan que dichas indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo si abastecen económicamente a los trabajadores tomando en cuenta el salario básico del Ecuador que es de \$425, sin embargo, 30 entrevistados que dan un 60% mencionan que dicha indemnización no abastece a los trabajadores para solventarse a sí mismos ni a sus familias,

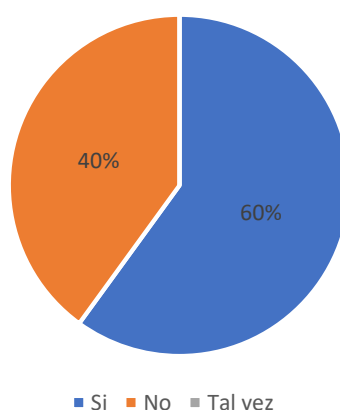
y, alegan que no en todos los hogares trabajan marido y mujer, y por ende, el que trabaje corre con todos los gastos del hogar.

Asimismo, se procede a indicar los resultados de la octava pregunta según la guía utilizada para las entrevistas tal como se indica en la tabla 8.

Tabla N° 8 ¿De acuerdo a su criterio, el Código del Trabajo en materia del despido intempestivo garantiza los derechos de los trabajadores?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	30	60 %
No	20	40%
Tal Vez	0	0 %
Resultado	50	100%

Los resultados antes expuestos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

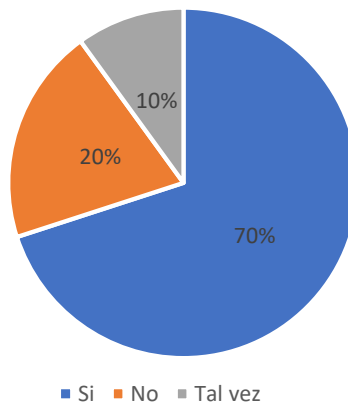
Realizadas las entrevistas a 30 profesionales del derecho dando un 60% se establece que nuestro Código del trabajo si garantiza los derechos de los trabajadores, sin embargo, esto no implica que no pueda existir una reforma en la mencionada norma que pueda favorecer y beneficiar mucho más a los trabajadores para que los mismos puedan llevar una vida digna, es por ello que, 20 entrevistados que dan un 40% mencionan que el Código del trabajo no garantiza los derechos a los trabajadores por las razones mencionadas en líneas anteriores.

De la misma manera, se procede a indicar los resultados de la novena pregunta según la guía utilizada para las entrevistas tal como se indica en la tabla 9.

Tabla N° 9 ¿Conoce usted los cambios que se implementaron con la ley de apoyo humanitario para el covid-19?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	35	70 %
No	10	20%
Tal Vez	5	10 %
Resultado	50	100%

Los resultados antes expuestos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

35 entrevistados profesionales del derecho que dan un 70% mencionan que si conocen los cambios que surgieron con la ley de apoyo humanitario ya que gracias a los mismos los trabajadores junto con sus empleadores pueden llegar a tener acuerdos con la finalidad de conservar sus puestos de trabajo y a su vez evitar que se produzca una cantidad de desempleo y así se pueda garantizar su estabilidad laboral, sin embargo, 10 entrevistados que dan un 20% definen que no conocen que estos cambios mencionados anteriormente y, finalmente 5 entrevistados que dan un 10% manifiestan no estar tan seguros de conocer los cambios que ha implementado esta ley.

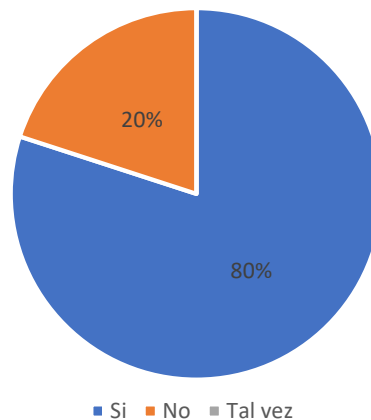
Es así que se procede a indicar los resultados de la décima pregunta según la guía utilizada para las entrevistas tal como se indica en la tabla 10.

Tabla N° 10 ¿Han sido afectados sus clientes en término del cumplimiento de sus derechos laborales con relación a la aplicación de la ley de apoyo humanitario?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	40	80 %

No	10	20%
Tal Vez	0	0 %
Resultado	50	100%

Los resultados antes descritos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

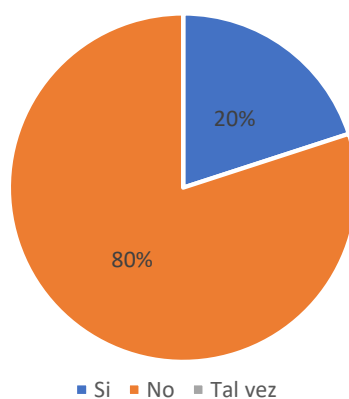
Realizadas las entrevistas a 40 profesionales del derecho que dan un porcentaje del 80% mencionan que sus clientes si han sido afectados en relación a sus derechos laborales porque manifiestan que muchas veces existe la poca comunicación por parte de los empleadores para con los trabajadores y por esas razones no es posible que los mismos puedan llegar a un acuerdo y así evitar que el trabajador sea despedido sin motivo alguno, creando así una gran inestabilidad para el empleado, a su vez, 10 entrevistados que dan un 20% mencionan que sus clientes no han sido afectados por dicha ley.

Por ello, se procede a indicar los resultados de la décima primera pregunta según la guía utilizada para las entrevistas tal como se indica en la tabla 11.

Tabla N° 11 Se han realizado cambios normativos en el ámbito laboral ¿Considera que la norma legal vigente en caso de despido intempestivo, garantiza el pago real de una verdadera indemnización al trabajador en el caso de despido intempestivo?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	10	20 %
No	40	80%
Tal Vez	0	0 %
Resultado	50	100%

Los resultados antes descritos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

Con las entrevistas realizadas a 10 profesionales del derecho dando un 20% manifiestan que en la normativa vigente si se garantiza un pago real por concepto de indemnización, mientras que a 40 entrevistados que dan un 80% mencionan que en la normativa no se da un pago real y por ello creen que es necesario reformar dicho art. 188 del Código del Trabajo

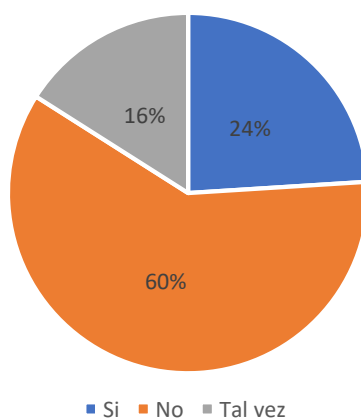
para que así los empleados que sean despedidos puedan gozar y solventar a sus familias obteniendo un pago real y justo.

Finalmente se procede a indicar los resultados de la décima segunda pregunta según la guía utilizada para las entrevistas tal como se indica en la tabla 12.

Tabla N° 12 ¿Considera que las autoridades administrativas, laborales y judiciales conocen y aplican la norma más favorable al trabajador?

Criterio	Entrevistados	Porcentaje
Si	12	24 %
No	30	60%
Tal Vez	8	16 %
Resultado	50	100%

Los resultados antes expuestos se representan en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia.

Realizadas las entrevistas a 12 profesionales del derecho que dan un 24% establecen que las autoridades si aplican las normas más favorables para los trabajadores, sin embargo, 30 entrevistados que dan un 60% mencionan que no siempre los jueces aplican lo más favorable para el trabajador ya que muchas veces se vulneran principios que se encuentran establecidos en la Constitución, y, a su vez, 8 entrevistados que dan un 16% manifiestan a su criterio que tal vez en algunas veces las autoridades si aplican las normas más favorables pero no en su totalidad.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1 Antecedentes de la propuesta

El Ecuador se ha caracterizado por ser uno de los países de Latinoamérica con la tasa más alta de desempleo y de vulneración de los derechos de los trabajadores; ya que, al empleador en determinadas situaciones le resulta más factible despedir sin justa causa a un trabajador y cancelar los valores por despido intempestivo, antes que iniciar los procedimientos previstos en la legislación laboral y garantizar una estabilidad laboral por cuanto la sanción no es lo suficientemente rigurosa.

De la revisión de la última estadística de la situación laboral del Ecuador en el año 2020 mediante el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) se constata que en los últimos años la tasa de desempleo ha subido drásticamente principalmente en el año 2019, incluso superando al año 2007 que fue el año con el nivel más alto de desempleo en el Ecuador.

5.2 Presentación de la propuesta

Por lo antes mencionado y siguiendo el orden jerárquico de las leyes del Ecuador me permite realizar una propuesta de un proyecto de reforma Legal directamente al Código del Trabajo, con la finalidad de que no se

vean vulnerados los derechos de los trabajadores y no continúe aumentando la tasa de desempleo en el Ecuador, sino más bien garantizar el derecho al trabajo, la estabilidad laboral, y percibir una indemnización digna que permita al trabajador y a sus familias obtener el sustento necesario y un mejor nivel de vida, ya que, según lo previsto en el artículo 325 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador, el estado garantiza plenamente el derecho al trabajo.

Con la propuesta de reforma se dará fin al criterio parcializado que tiene el empleador y se brindará un aumento en la tasa de estabilidad laboral, ya que proponiendo que la normativa sea más rigurosa, el empleador optará por brindarle estabilidad laboral a su trabajador antes que despedirle injustificadamente y asumir la obligación del pago de la indemnización por el despido.

5.3 Fundamentación jurídica de la propuesta

Una vez realizada y analizada la investigación acerca del despido intempestivo, se propone la reforma del artículo 188 inciso 1 y 2 del código del trabajo, para lo cual considero mencionar los siguientes fundamentos:

- Los derechos del trabajador están garantizados por la Constitución de la República del Ecuador, es así que el art. 33 de la norma ibídem indica: “El trabajo es un derecho y un deber social [...] El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas” (Asamblea Nacional, 2008, p.19).

En este sentido, al ser este un derecho irrenunciable para cualquier persona y amparado por nuestra carta magna el mismo no puede ser vulnerado, siendo remunerado de una forma no considerable para el trabajador, ya que los mismos merecen gozar de una indemnización justa, que ayude a sostener el pilar fundamental que es la familia.

- La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 325 garantiza el derecho al trabajo para todas las personas, es por ello que menciona lo siguiente:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Asamblea Nacional, 2008, p. 162).

• A su vez citando a la norma *ibídem* en su artículo 326 inciso 1 y 2 establece lo siguiente:

1. El Estado debe impulsar el empleo a plenitud y eliminar el desempleo y subempleo.
2. Los derechos de trabajo son intangibles e irrenunciables. Será nulo toda estipulación en contra. (Asamblea Nacional, 2008, p. 162).

• La Declaración Universal de Derechos Humanos protege y garantiza el derecho a mantener un trabajo de libre elección y que el mismo sea remunerado de forma conveniente para la persona trabajadora, es así que en el artículo 23 de la norma *ibídem* en su inciso 1 y 3 establece lo siguiente:

1. Las personas tienen el derecho a la selección de un trabajo con las mismas condiciones de todos, sin discriminación,
2. La remuneración es un derecho que tienen todas las personas que laboran y ésta tiene que ser satisfactoria y equitativa (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, p.48).

Aunado a la legislación nacional, es oportuno hacer mención a normas internacionales es decir regulaciones jurídicas de otros países que configura la institución del despido intempestivo o injustificado, tal es el caso de Colombia, éste al igual que Ecuador, también se enfrenta al índice de despidos intempestivos por parte del empleador, a tales efectos establece el artículo 8º del Código Sustantivo del Trabajo donde dispone acerca de la terminación de la relación laboral sin justa causa, indicando

que la indemnización por despido intempestivo se pagará de la siguiente manera:

- a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa;
- b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción;
- c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y
- d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. (Ministerio de Protección Social, 2011, p. 24-25)

Mencionado dicho artículo 8º del Código sustantivo de Colombia se puede constatar que a partir del primer año se empieza a incrementar el monto de las remuneraciones de indemnización por despido intempestivo, así como también, a diferencia de la norma ecuatoriana en el artículo 188 inciso 2 del Código del Trabajo establece que a partir de los tres años se indemnizará con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que se exceda las veinticinco remuneraciones, de modo que este es el límite máximo de remuneraciones que puede recibir el trabajador por despido intempestivo aun cuando haya laborado de forma estable y permanente por más tiempo.

En cuanto a nuestra legislación laboral ecuatoriana en su artículo 188 inciso primero y segundo establece lo siguiente: “Indemnización por despido intempestivo: El empleador que despida de manera intempestiva al empleado, debe ser condenado a indemnizarlo, de acuerdo al tiempo de servicio y según la escala correspondiente:

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”. (Asamblea Nacional, 2020, p. 57-58)

Por todo lo antes expuesto, el estado ecuatoriano tiene el deber y la obligación de garantizar a todas las personas el pleno derecho al trabajo, el respeto a tener una buena indemnización y remuneraciones justas por parte de sus empleadores, pero sobre todo a garantizar una relación de trabajo estable y permanente.

Sin embargo, el despido intempestivo en Ecuador constituye una gran violación al derecho de los trabajadores ya que, la terminación laboral violenta, sin previo aviso o injustificada genera sanciones económicas para los empleadores, y éstas al ser sanciones fácilmente cubiertas por éste, permite que el empleador haga uso de forma indiscriminada de esta figura y en consecuencia crea que el nivel de desempleo en Ecuador siga aumentando porque para el empleador le resulta más factible despedir a sus trabajadores sin observar su condición económica o social y así cancelarles la indemnización que creyeren justas según el tiempo de servicio, antes que reconocer todos los beneficios sociales y garantizar conforme a la ley una estabilidad laboral.

En base a todo lo estudiado y analizado se considera que se debe incrementar la escala de remuneración establecida en el artículo 188 del Código del Trabajo inciso 1 y 2, es decir, que las indemnizaciones por

despido intempestivo tengan un incremento de remuneración, ya que, en la actualidad el monto de la indemnización da paso a que cada año aumente más la tasa de despidos intempestivos en el Ecuador, y por ende se viole el derecho a la estabilidad laboral.

Sumado a lo anterior, recalco que nuestra Carta Magna contempla como derecho tener un trabajo libremente escogido y aceptado, por ello, se propone una indemnización más justa y equitativa con la finalidad de que el trabajador despedido pueda solventarse y solventar a su familia si no llegare a obtener de inmediato otro trabajo y de esa forma se garantice una estabilidad laboral y por ende el derecho constitucional al trabajo.

Finalmente como respaldo y garantía de estos derechos se considera que el Estado ecuatoriano debe establecer políticas y acciones más favorables para los trabajadores que se encuentren en situación de desempleo por causas ajenas a su voluntad.

Conclusiones

- La evolución que ha tenido el derecho al trabajo al estar garantizado por la Constitución de la República del Ecuador como un derecho irrenunciable, genera principios esenciales para los trabajadores, entre ellos está el derecho al trabajo, a obtener un salario digno y una vida decorosa, así como también, percibir indemnizaciones justas por parte de sus empleadores.
- Una vez realizada la investigación se concluye que la figura jurídica del despido intempestivo que se encuentra regulado por el Código del Trabajo constituye una vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores, dicho derecho a pesar de encontrarse regulado por la Carta Magna, se ve violentado por parte de los empleadores al momento de dar por terminada la relación de trabajo sin justa causa y sin seguir los procedimientos previstos en la legislación laboral.
- El despido intempestivo al ser injustificado por parte de los empleadores crea una serie de obligaciones para los mismos, una de ellas es indemnizar a los trabajadores por la forma y cuantía que se encuentra establecido en la ley. A la vez, así como crea obligaciones para los empleadores también crea repercusiones en los trabajadores ya que muchos de ellos se obligan a presentar la renuncia a su puesto de trabajo, proponiéndole aceptar una ocupación contraria a lo ejercido durante años con el fin de persuadirles y que abandonen el trabajo disminuyéndoles las remuneraciones que les correspondería en legal y debida forma.
- Haciendo mención al derecho al trabajo se deduce que existen falencias por parte del órgano con potestad normativa de poder crear normas rigurosas que contengan sanciones más severas para los empleadores al momento de despedir a sus trabajadores, y así, como lo expresa la Constitución de la República del Ecuador, se pueda garantizar en nuestro Cantón y a nivel del País, la estabilidad laboral y no la

vulneración de sus derechos de poder escoger un trabajo libre, con remuneraciones justas y que solventen el hogar.

- En la propuesta de esta investigación se han mencionado antecedentes y fundamentos jurídicos, razones por las cuales se motiva a que la Asamblea Nacional considere una reforma al incremento de remuneraciones por concepto de despido intempestivo según lo estipulado en el artículo 188, considerando que para la misma, es necesario realizar un estudio más grande de la realidad económica y social que atraviesa nuestro país y así de esa manera cumplir a cabalidad con la norma jerárquica como deber primordial del Estado que es el efectivo goce de los derechos reconocidos en la Constitución y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, en especial, el derecho a un trabajo escogido libremente y a una estabilidad laboral para de esa manera reducir el índice de desempleo por esta causa.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional. (abril de 1978). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Obtenido de https://derechoecuador.com/files/Noticias/constitucion_1878.pdf
- Asamblea Nacional. (agosto de 1998). *Constitución de 1998*. Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1998.pdf
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional. (19 de junio de 2015). *Ley reformativa del Código Civil*. Obtenido de Segundo suplemento del Registro Oficial 526: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10979.pdf>
- Asamblea Nacional. (22 de junio de 2020). *Código del Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional. (19 de junio de 2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Ayala, L., Freire, N., & Falconi, R. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8 (10).
- Becerra Sarmiento, M. F., Valencia González, E. G., & Revelo Oña, R. E. (2021). Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador. *Digital Publisher*, 3.

- Beltrán Guerrero, I. (julio de 2018). *Repositorio Institucional UNIANDES*.
Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9188/1/PIUA-AB081-2018.pdf>
- Cabanellas, G. (1946). *El Derecho del Trabajo y sus contratos*. Buenos Aires, Argentina.: Editorial Bibliográfica Argentina.
- Cabanellas, G., & Cabanellas, G. (1979). *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires.
- Calderón Salazar, J., & Velez Cedeño, L. (2016). Despido intempestivo en Ecuador ¿Influye en la inversión extranjera? *COMPENDIUM*, 3(6), 20-34.
- Camacho Solís, J. I. (2013). Los derechos de los trabajadores migrantes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (17), 197-258.
- Corte Nacional de Justicia. (28 de mayo de 1895). Tercera Instancia. En Ó. d. Ecuador, *Gaceta Judicial* (pág. 81). Quito: "Voluntad".
- Corte Nacional de Justicia. (11 de diciembre de 2013). Obtenido de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/2013mj/R937-2013-J966-2011.pdf>
- Corte Nacional de Justicia. (23 de septiembre de 2016). Obtenido de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2016a/16-05%20Caducidad%20de%20la%20accion%20de%20despido%20ineficaz.pdf>
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). París.
- Ibarra, M., & González, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, (231), 33-52.

- Izurieta, A. C. (2015). *La Regulación de la Licencia por Maternidad y Paternidad en el Ecuador*. Quito: UDLA.
- Jiménez Zavala, D. (2020). El despido de trabajadores en contexto del COVID 19 y su incidencia en el derecho al trabajo y estabilidad en el Ecuador, año 2020. *Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia*.
- La Hora. (29 de septiembre de 2021). *¿Qué tan caro es indemnizar por despido intempestivo?* Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/pais/pago-despido-ecuador-mas-alto-vecinos/>
- Mingo, M. (abril de 2019). *DESPIDO INTEMPESTIVO*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/despido-intempestivo/>
- Ministerio de Protección Social. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Colombia.
- Ministerio de Trabajo. (febrero de 2021). *Estadísticas de empleo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/02/cifras25.pdf?x42051>
- Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana ISSN: 1856-9099.*, 7(14), 51-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219040849004>
- OIT. (2020). *Panorama laboral 2020. America Latina y el caribe*. Obtenido de Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. ISSN: 2305-0276 (versión web pdf): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Pachay Ortíz, R. A. (enero de 2020). Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11170/1/PEX_CMDL001-2020.pdf

- Pérez Tirado, D. B., Alarcón Velásquez, L. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 43-52. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/>
- Piñas, L. F., Viteri, B. D., & Álvarez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Scielo*.
- Ruiz, J. (2012). *El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano. Propuesta: diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral ecuatoriana*. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
- Sarango, J., & Vivanco, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 181-186.
- Senbruch, K. (2006). *The Chilean labor market: a key to understanding Latin American labor markets*. New York: Palgrave Macmillan.
- Uguina, J. R. (2020). Derecho del Trabajo y COVID-19: tiempos inciertos. . *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4-15.
- Velásquez Pinto, M. (2021). *La protección ante el desempleo: medidas aplicadas durante la crisis del COVID-19*.

ANEXOS

ENTREVISTA ACERCA DESPIDO INTEMPESTIVO

ANEXO 1: Entrevista aplicada a Abogados en libre ejercicio.

Objetivo: Determinar el conocimiento de los profesionales en derecho sobre el despido intempestivo en sus clientes.

Instrucción: Lea detenidamente las preguntas y conteste de acuerdo a su criterio y conocimiento de sus casos de despido intempestivo.

Las respuestas corresponden a la siguiente nomenclatura:

1. Sí – totalmente de acuerdo
2. No - totalmente en desacuerdo
3. Tal vez

PREGUNTAS	1	2	3	OBSERVACIÓN
1. ¿Cree usted que el despido intempestivo vulnera el principio de estabilidad laboral?				
2. ¿Considera usted que el empleador cuando despide intempestivamente al trabajador, lo indemniza de acuerdo al Código del Trabajo?				
3. ¿Considera usted que los empleadores que despiden a sus trabajadores cancelan los valores correspondientes a la indemnización por despido intempestivo sin previa demanda?				
4. ¿Considera usted que la indemnización por parte del empleador al trabajador por despido				

intempestivo, afecta los beneficios para su familia?				
5. ¿Considera usted que debería reformarse incrementando la escala de la cuantía por despido intempestivo prevista en el Código del Trabajo, con el fin de garantizar los derechos constitucionales del trabajador?				
6. ¿Para usted el despido intempestivo establecido en el Código del Trabajo tiene en consideración la realidad del trabajador?				
7. ¿Las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo son suficientes para abastecer económicamente al trabajador y su familia por la pérdida del trabajo?				
8. ¿De acuerdo a su criterio, el Código del Trabajo en materia del despido intempestivo garantiza los derechos de los trabajadores?				
9. ¿Conoce usted los cambios que se implementaron con la ley de apoyo humanitario para el covid-19?				
10. ¿Han sido afectados sus clientes en término del cumplimiento de sus derechos laborales con relación a la aplicación de la ley de apoyo humanitario?				
11. Se han realizado cambios normativos en el ámbito laboral ¿Considera que la norma legal vigente en caso de despido intempestivo,				

<p>garantiza el pago real de una verdadera indemnización al trabajador en el caso de despido intempestivo?</p>				
<p>12. ¿Considera que las autoridades administrativas, laborales y judiciales conocen y aplican la norma más favorable al trabajador?</p>				

Gracias por su colaboración.

Fotografías







JACQUELINE KATIUSCA CALLE GONZÁLEZ portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **010650597-7**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“ANÁLISIS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL RÉGIMEN JURÍDICO ECUATORIANO Y SUS EFECTOS ANTE LA VULNERACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **27 de mayo del 2022**.

F:

JACQUELINE KATIUSCA CALLE GONZÁLEZ

C.I. 010650597-7