



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO A
PARTIR DE LA MEJOR REMUNERACIÓN. UN
ASUNTO DE REFORMA**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADA**

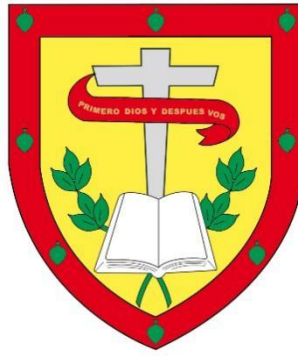
AUTOR: JOCELYNE PAOLA UZHCA PANGOL

DIRECTOR: ABG. MARÍA SAN MARTÍN ANDRADE, MGS

AZOGUES – ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO A PARTIR
DE LA MEJOR REMUNERACIÓN. UN ASUNTO DE REFORMA**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADA**

AUTOR: JOCELYNE PAOLA UZHCA PANGOL

DIRECTOR: ABG. MARÍA SAN MATÍN ANDRADE, MGS

AZOGUES – ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Jocelyne Paola Uzhca Pangol portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **010720726-8**. Declaro ser el autor de la obra: "**Indemnización por despido intempestivo a partir de la mejor remuneración. Un asunto de reforma**", 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.

Azogues, 14 de febrero de 2025

F: 

Jocelyne Paola Uzhca Pangol

C.I. 01020726-8



Universidad
Católica
de Cuenca

CERTIFICACIÓN DE DIRECTOR DE TESIS

Abg. María Augusta San Martín Andrade Mgs.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO

De mi consideración –

Certifico que el presente Trabajo de Titulación denominado: **“INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO A PARTIR DE LA MEJOR REMUNERACIÓN. UN ASUNTO DE REFORMA”**, realizado por **JOCELYNE PAOLA UZHCA PANGOL**, con documento de identidad **010720726-8**, previo a la obtención del título de **ABOGADO** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que esta expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Azogues 14 de febrero de 2025

Abg. María Augusta San Martín Andrade Mgs.

010379415-2

Director

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a **Dios**, quien ha sido mi guía y mi fortaleza en cada paso de este camino. Sin Su luz y Su infinito amor, este sueño no habría sido posible. En los momentos de dificultad, encontré en Él la paz y la confianza para seguir adelante.

A mis amados padres, **Jhon Patricio Uzhca y Jenny Marisol Pangol Domínguez**, quienes han sido mi mayor inspiración. Gracias por su amor incondicional, por sus sacrificios silenciosos y por cada esfuerzo realizado para brindarme una educación. Su apoyo, sus palabras de aliento y su ejemplo de perseverancia me han impulsado a alcanzar esta meta. Este logro también es suyo, porque sin ustedes no estaría aquí. A mi familia, por su compañía y por recordarme siempre que el verdadero éxito se construye con humildad, esfuerzo y valores.

A mis docentes, quienes con su conocimiento y dedicación me guiaron en este proceso de aprendizaje. Cada lección impartida ha sido un pilar fundamental en mi formación.

A mis amigos y compañeros de carrera, por su apoyo, su amistad y por compartir juntos este desafío académico.

A todos los que, de una u otra forma, han sido parte de este camino, mi más sincero agradecimiento.

Este logro es el fruto del esfuerzo, la dedicación y el amor de quienes han creído en mí.

Con gratitud infinita;

Jocelyne Paola Uzhca Pangol

DEDICATORIA

En primer lugar, este proyecto de investigación lo dedico a Dios, quien fue fuente inagotable de sabiduría y fortaleza para poder culminar esta etapa de mi vida, por haberme guiado durante toda la etapa universitaria para poder cumplir tan anhelado sueño, y espero que en un futuro siga guiándome en cada etapa de mi vida y en cada paso del camino que me queda por recorrer también, por darme la fuerza para no rendirme. Sin Su luz, este logro no sería posible.

A mis amados padres, **Jhon Patricio Uzhca** y **Jenny Marisol Pangol Domínguez**, por su amor incondicional, su apoyo incansable y por enseñarme, con su ejemplo, el valor del esfuerzo y la perseverancia. Gracias por ser mi inspiración, por cada sacrificio silencioso, por cada palabra de aliento y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. Este logro es tanto mío como suyo.

Con todo mi amor y gratitud, dedico este trabajo a ustedes, con la promesa de honrar siempre sus enseñanzas y esforzarme por ser un profesional justo y comprometido con la verdad.

Indemnización por despido intempestivo a partir de la mejor remuneración. Un asunto de reforma

Jocelyne Paola Uzhca Pangol, María Augusta Sanmartín Andrade

Universidad Católica de Cuenca, jocelyne.uzhca.68@est.ucacue.edu.ec

RESUMEN

El despido intempestivo es un problema crítico en la relación laboral, ya que impacta la estabilidad económica del trabajador. En Ecuador, la normativa actual establece que la indemnización se calcula con base en la última remuneración percibida; sin embargo, este método puede ser insuficiente, ya que no refleja el verdadero potencial económico del trabajador. Este estudio propone reformar el artículo 188 del Código de Trabajo para que la indemnización se base en la mejor remuneración, garantizando así una compensación más justa y equitativa. **El objetivo:** de la investigación es fundamentar la necesidad de modificar la legislación vigente, permitiendo que el cálculo de la indemnización considere el historial salarial del empleado y no únicamente su última remuneración. **La metodología:** empleada sigue un enfoque cualitativo, con un nivel descriptivo-explicativo. Se utilizan los métodos histórico-lógico, deductivo-inductivo y analítico-sintético para analizar la evolución del despido intempestivo y sus implicaciones jurídicas. Además, se realizaron entrevistas a trabajadores, empleadores y expertos en derecho, junto con una revisión bibliográfica. **Los resultados:** muestran que los trabajadores apoyan el uso de la mejor remuneración como base de cálculo, mientras que los empleadores consideran que este cambio aumentaría los costos empresariales. Por su parte, los expertos en derecho destacan la importancia de encontrar un equilibrio entre los derechos del trabajador y la sostenibilidad empresarial. **En conclusión,** la reforma propuesta busca mejorar la protección laboral sin afectar gravemente a los empleadores, fomentando un entorno de mayor estabilidad y justicia en el ámbito laboral.

Palabras clave: indemnización, estabilidad laboral, despido intempestivo, derecho comparativo

Severance Pay for Unfair Dismissal Based on the Best Salary: A Reform Issue

ABSTRACT

Unfair dismissal is a critical issue affecting workers' economic stability in labor relations. In Ecuador, the current regulations establish that severance pay is calculated based on the last salary received; however, this method may be insufficient as it does not reflect the worker's true economic potential. This study proposes a reform of Article 188 of the Labor Code so that severance pay is based on the best salary earned, ensuring fairer and more equitable compensation.

Objective: This investigation aims to justify the need to modify the current legislation, enabling the severance calculation to consider the employee's salary history rather than just their last paycheck. **Methodology:** This research follows a qualitative approach with a descriptive-explanatory level. Historical-logical, deductive-inductive, and analytical-synthetic methods are used to analyze the evolution of unfair dismissal and its legal implications. Additionally, interviews were conducted with workers, employers, and legal experts alongside a literature review. **Results:** The outcomes reveal that workers support using the best salary as the basis for calculation, while employers believe this change would increase business costs. Meanwhile, legal experts emphasize balancing workers' rights and business sustainability. **Conclusion:** The proposed reform seeks to enhance labor protection without severely impacting employers, promoting a more stable and just labor environment.

Keywords: severance pay, job stability, unfair dismissal, comparative law

ÍNDICE

PORTADA	Error; Bookmark not defined
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
INTRODUCCIÓN.	1
DESARROLLO	3
Breve historia del derecho al trabajo en Ecuador; contada desde una perspectiva jurídica y social.	3
Libertad de contratación y el despido intempestivo un riesgo inminente en las relaciones laborales	7
El despido intempestivo una figura jurídica tendiente a indemnizar al trabajador	10
Principios que respaldan los derechos del trabajador a través del despido intempestivo	18
La remuneración y sus componentes salariales.....	26
¿Remuneración e indemnización que relación tienen?	28
Resultados	31
ENTREVISTA PARA EL EMPLEADOR	31
ENTREVISTA PARA EL TRABAJADOR	32
ENTREVISTA PARA EL ABOGADO.....	33
DISCUSIÓN DE LA ENTREVISTA	35
CONCLUSIÓN.....	35
BIBLIOGRAFÍA	36

INTRODUCCIÓN.

El despido intempestivo es un fenómeno recurrente en el ámbito laboral que conlleva consecuencias significativas para los trabajadores, especialmente en términos de indemnización. En Ecuador, el artículo 188 del Código del Trabajo establece que la indemnización se calcula a partir de la última remuneración del trabajador, una norma que, si bien busca proteger los derechos laborales, no refleja adecuadamente la realidad económica de muchos empleados. Esta regulación, vigente desde la promulgación del código en 1938, ha quedado desactualizada frente a las dinámicas actuales del mercado laboral y las expectativas de los trabajadores.

El problema radica en que la actual forma de cálculo de la indemnización ya que esta puede resultar insuficiente y desproporcionada, por lo que, nos planteamos la siguiente pregunta de investigación ¿De qué forma garantizar una adecuada indemnización frente al despido intempestivo?

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de ofrecer a los trabajadores una indemnización que realmente refleje su aporte económico a la empresa y su situación laboral, evitando así el riesgo de que un empleador decida no solo por la estabilidad de un trabajador y romper abruptamente un contrato que parecía ser indefinido; si no también planificar la indemnización conforme su conveniencia y manipulación en rubros susceptibles a meras expectativas que incluye no solo el salario base, sino también cualquier otro tipo de pago o beneficio que reciba el trabajador, como comisiones, bonificaciones, pagos por horas extraordinarias y cualquier retribución habitual.

Esto asegura que la indemnización cubra necesidades propias del desempleado y su familia; y permita que los empleadores concienticen la práctica del despido intempestivo reemplazando por medidas que sustituyan a ésta. La propuesta a desarrollar en este contenido es reemplazar el mecanismo de cálculo de la indemnización de despido intempestivo a partir de la última remuneración por el cálculo de esta conforme a la mejor remuneración percibida en el último año de servicio.

El objetivo general del presente trabajo está en; Fundamentar la necesidad de reformar el Art. 188 del Código de Trabajo, de modo que se garantice a los

trabajadores una indemnización por despido intempestivo más justa calculada a partir de su mejor remuneración, en lugar de la última remuneración percibida, como se establece actualmente.

La hipótesis que guía esta investigación sostiene que, La reforma del Artículo 188 del Código del Trabajo del Ecuador, que establece la base de cálculo de la indemnización por despido intempestivo sobre la mejor remuneración mensual del trabajador en los últimos doce meses de servicio, garantizará una compensación justa y adecuada, protegiendo así el derecho al trabajo y evitando arbitrariedades en la terminación de la relación laboral por parte del empleador.

METODOLOGÍA

Esta investigación no solo pretende ser un análisis crítico de la legislación actual, sino también una contribución hacia la construcción de un marco normativo equitativo y adaptado a las realidades laborales contemporáneas.

La investigación se desarrollará bajo un enfoque cualitativo debido a que se fundamentará teóricamente la indemnización por despido intempestivo; además el nivel de profundidad de la investigación será descriptivo – explicativo al considerar el estudio de los problemas jurídicos que provoca la falta de reformas dentro del Código del trabajo vigente en Ecuador.

Se aplicará el método histórico – lógico debido al análisis de los antecedentes del despido intempestivo y como ha ido evolucionando a lo largo de los años, además se empleará el método deductivo – inductivo; es decir, el estudio de conocimientos generales del despido intempestivo y su indemnización a contenidos particulares de esta figura jurídica. Se utilizará también el método analítico - sintético que tiene por objeto determinar los efectos jurídicos que produce por la falta de reformas dentro del Código del Trabajo en Ecuador, por último, con base al método dogmático se presentará una fundamentación teórica del despido intempestivo y su indemnización.

Las técnicas de investigación que se utilizarán son las entrevistas las cuales serán dirigidas a personas trabajadoras y empleadoras para saber que opinan sobre la reforma dentro del artículo 188 del Código del Trabajo, además se empleará revisión bibliográfica.

DESARROLLO

Breve historia del derecho al trabajo en Ecuador; contada desde una perspectiva jurídica y social.

Para comenzar, es fundamental reconocer que el desarrollo del derecho ha evolucionado a lo largo del tiempo, reflejando los avances que la humanidad ha logrado a pesar de las incesantes luchas que han permitido que los derechos individuales se sigan promoviendo hasta alcanzar la ansiada paz social y el bienestar colectivo.

La evolución del derecho laboral no ha sido la excepción; a lo largo del tiempo han surgido necesidades donde los trabajadores auxiliados de las normativas nacionales e internacionales buscan proteger sus derechos y fomentar un lugar seguro y estable que no solo sirva de fuente de ingreso, sino que busque el porvenir y la realización individual.

Todo lo manifestado en párrafos anteriores se requiere para evitar la esclavitud que ha perdurado a lo largo del tiempo, adoptando diversas formas y manifestándose incluso después de proclamaciones sobre su supuesta extinción.

Es así como, en los años 1500 y 1800, se estima que alrededor de 8.3 millones de esclavos fueron introducidos en América, especialmente durante la segunda mitad del siglo XVII, cuando la piratería y la competencia entre potencias europeas aumentaron. A pesar de estos desafíos, la economía esclavista se consolidó como un pilar esencial del sistema económico colonial abusando así de su trabajo.

Sin embargo, las condiciones de vida de los esclavos eran extremadamente inhumanas, con altas tasas de mortalidad debido a enfermedades, agotamiento y mala alimentación, porque el único interés era mantener un alto estándar de ganancias sin importar el esfuerzo del trabajador. Este contexto refleja cómo la explotación de los esclavos (trabajadores) fue fundamental para el desarrollo económico colonial, a expensas de su bienestar y dignidad (Bergasa, 2020, parr. 4).

Por otra parte, la Organización Internacional del trabajo establece datos que en la actualidad hay más de 40 millones de personas víctimas de la llamada esclavitud moderna a nivel mundial en las cuales 24,9 millones están sometidas a trabajos

forzosos sin una remuneración justa que les ayude para su subsistencia (Trabajo O. I, 2017).

Por lo que, las naciones unidas definen a la esclavitud en un enfoque protector dentro de los derechos del trabajador definiéndolo de la siguiente manera:

Las víctimas de esclavitud y trata han sido sometidas a menudo a numerosas violaciones de derechos humanos. A la vez tienen derecho a una reparación efectiva, no suelen tener acceso a justicia dada la limitada sensibilización y las múltiples limitaciones estructurales, incluyendo a las autoridades responsables de apoyar o procurar estas reivindicaciones (Naciones Unidas, 2019, parr. 2).

Continuando, en Ecuador en el año de 1851 el presidente María José Urbina decreto la abolición de la esclavitud este paso es uno de los más importantes para la historia laboral, ya que se permitió la emancipación de miles de personas que se encontraban bajo un sistema moderno de trabajo forzado. Como efecto esta fue una mejora directa para los esclavos los cuales pasaron a ser ciudadanos libres que tenían la posibilidad de tener derechos civiles y laborales (Ayala, 2018).

Por este motivo, a finales del siglo XIX se buscó regular la mano de obra indígena mediante las leyes para que ya no existan los trabajos forzosos. Sin embargo, la regulación no elimino el trabajo forzado, pero si se reconocieron los derechos mínimos para los trabajadores indígenas recibiendo una paga justa evitando los abusos más graves, por lo que muchas de estas medidas se implementaron de manera efectiva en el siglo XX (Guerrero, 2015).

En este sentido, en el Ecuador esta realidad no es ajena; en el año de 1996 la empresa japonesa manufacturera denominada “Furukawa” que opera a nivel internacional en la fabricación de materia prima para la industria textil y automotriz; ejerció sus actividades, en Santo Domingo de los Tsáchilas.

En donde, años después comenzaron a surgir las denuncias sobre condiciones laborales inadecuadas: los trabajadores enfrentaban largas jornadas laborales superando las 12 horas diarias, los salarios eran significativamente inferiores al salario mínimo que no correspondían con la carga de trabajo, muchos trabajadores laboraban sin contratos formales, lo que les hacía vulnerables a abusos y falta de beneficios laborales, se reportaron condiciones inseguras en la planta, con escaso equipamiento de protección y poca capacitación sobre seguridad laboral.

Por eso, algunos trabajadores denunciaron situaciones que se asemejaban a trabajo forzado, donde se les exigía cumplir cuotas irrealizables sin el apoyo adecuado, trabajadores que denunciaban las condiciones de trabajo eran a menudo despedidos o acosados, creando un ambiente de temor y desconfianza.

Por este motivo, varios sindicatos y organizaciones de derechos humanos comenzaron a investigar y presentar denuncias sobre las condiciones laborales en Furukawa.

Debido a esto, en el 2019 la Sala Multicompetente De La Corte Provincial De Santo Domingo De Los Tsáchilas, resolvió en sentencia Nro. 1072-21-JP, emitida el 15 de febrero del 2019 la imposición de una multa de \$3.000,00 (Tres mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica), la empresa debía ofrecer reparaciones económicas y morales a todos los trabajadores (Corte provincial de justicia, 2019, parr. 120).

Es decir, esta empresa tuvo que pagar una condena por práctica de esclavitud moderna e incluso pago una indemnización a los trabajadores a los cuales se les vulnero sus derechos tomando en cuenta la gravedad del asunto y así pagar una indemnización justa.

Por otro lado, la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 representó un avance significativo, promoviendo estándares internacionales para la protección de los derechos a los trabajadores. Ecuador se encuentra como miembro de la OIT desde el año de 1934 en el cual se han dado 62 convenios y 55 de ellos se encuentran en vigor (Organización Internacional de Trabajo, 2023).

También, existe un conjunto de instrumentos internacionales que llaman a los estados a erradicar el trabajo forzoso como es; el convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, el protocolo que contempla el convenio del trabajo forzoso y por último la conferencia internacional del trabajo forzoso.

Este último es un instrumento vinculante que traza medidas específicas que deben adoptar los Estados y entre ellos para eliminar todas las formas de trabajo forzoso, incluyendo la prevención y criminalización de la práctica, así como la protección, el acceso a la justicia y la reparación de las víctimas (Organización Internacional de Trabajo, 2023).

Por lo tanto, en Ecuador, el Código del Trabajo fue promulgado en 1938, estableciendo las bases legales para la protección de los derechos laborales en el país. A lo largo del siglo XX y XXI, se han implementado diversas reformas que buscan equilibrar la relación entre trabajadores y empleadores, garantizando un marco normativo que fomente la equidad y el bienestar en el ámbito laboral (Robles, 2019).

Además, Ecuador algunos años atrás también se ratificó en protocolo de la convención americana sobre los Derechos Humanos y en el conocido protocolo de San Salvador el cual defiende los derechos de los trabajadores y en cada una de sus líneas establece lo siguiente:

En 1993 el Ecuador ratifica “El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos” en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, o Protocolo de San Salvador (PSS) protege el derecho a la estabilidad laboral y consecuentemente el derecho al trabajo, descrito en el artículo 7 literal d de dicho protocolo (Informe Nacional del Protocolo de San Salvador, 2017, p. 1).

Existen diversos ordenamientos jurídicos laborales que protegen el derecho al trabajo los que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores, garantizando su estabilidad laboral dentro de las empresas donde prestan sus servicios. Estas normas salvaguardan los derechos laborales, ofreciendo seguridad frente a despidos arbitrarios y estableciendo mecanismos que regulan las condiciones bajo las cuales puede terminar la relación laboral. De esta forma, se protege a los trabajadores y se promueve un entorno laboral más justo y equilibrado.

El cual, busca una fuerza productiva robusta contribuye a la creación de empleo y a la mejora de la calidad de vida de la población. A medida que se fortalecen las habilidades, capacidades de la fuerza laboral, generando mayores oportunidades económicas y se reduce la desigualdad. Por lo tanto, la inversión es la fuerza productiva que se traduce en un círculo virtuoso que sostiene el desarrollo económico y social, asegurando un futuro más próspero y equitativo para todos.

El derecho laboral, entendido como el conjunto de normas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ha surgido como respuesta a la opresión histórica que han sufrido los trabajadores.

Por este motivo, en 2008, con la aprobación de la Constitución de Montecristi, se introdujeron importantes avances en materia de derechos laborales. La nueva constitución reconoció el trabajo como un derecho y un deber social, garantizando condiciones dignas y justas para los trabajadores. Se establecieron principios como el derecho a la estabilidad laboral, la igualdad salarial, la no discriminación y el fortalecimiento de los mecanismos de protección frente al despido arbitrario.

Sin embargo, esto se alinea con el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal (Constitución de la República del Ecuador, 2015, art.328).

Así también, dentro de la constitución de la república del ecuador tenemos diferentes artículos que protegen el derecho al trabajo entre otras circunstancias establecidas en este ordenamiento jurídico, por otro lado, se establece que la libertad de contratación es un problema eminente tanto para el trabajador como para el empleador por qué de esta parte el despido Intempestivo lo que detallaremos en el siguiente tema.

Libertad de contratación y el despido intempestivo un riesgo inminente en las relaciones laborales

Para empezar, primero debemos saber porque la libertad de contratación representa un riesgo dentro de las relaciones laborales, ya que este es uno de los pilares fundamentales dentro del derecho contractual, en donde se va a reconocer la voluntad de cada una de las partes para contratar tomando en cuenta los términos de sus contratos dentro del marco legal vigente.

Por lo que, en el año 2015; La Ley Orgánica para La Justicia Laboral y Reconocimiento Del Trabajo En El Hogar, se deroga la modalidad contractual de plazo fijo y en su reemplazo aparece la modalidad típica permanente e indefinida en los contratos de trabajo.

Pese a su regulación; la libertad de contratación, reconocida como un principio en los derechos de libertad, en el capítulo sexto de la Constitución, en el Art. 66,

numeral 16; “se garantiza el derecho a la libertad de contratación”; implica movilizar las voluntades de ambas partes que tanto el empleador como el trabajador tienen al momento de decidir libremente si quieren establecer una relación laboral y en qué términos se respeten los derechos y obligaciones establecidos por la ley y el contrato.

Por lo que, la libertad de contratación es la autonomía de la voluntad, un concepto relacionado con la capacidad de las partes para acordar las condiciones de un contrato laboral de forma libre y voluntaria, siempre cuando este dentro del marco legal establecido en la ley (Universidad europea, 2024).

Según Navarro (2020): “la libertad de contratación permite a las partes diseñar sus contratos de manera personalizada. Sin embargo, enfatiza que el ejercicio de esta libertad está condicionado por la necesidad de proteger a las partes más vulnerables, particularmente en contratos de adhesión, donde una parte tiene mayor poder de negociación a de la otra parte” (p. 10). Es decir, ambas partes pueden establecer las cláusulas de contrato y así las dos partes verse beneficiadas dentro del marco de la ley.

O también lo señalado por el Autor Herrera (2019), el principio de libertad de contratación ha constituido uno de los pilares fundamentales del derecho privado. El ámbito laboral, dicho principio se ve legítimamente restringido por la normativa laboral vigente, cuyo fin primordial es prevenir la explotación de los trabajadores y garantizar condiciones que promuevan un entorno de trabajo digno (18). En este sentido, el autor habla de que la libertad de contratación es algo fundamental para ejercer los derechos de la voluntad ya que las partes pueden acordar entre ellos las cláusulas del contrato siempre y cuando estén concorde a la ley vigente para que las dos partes se encuentren satisfechas y sus derechos sean respetados con lo establecido dentro del contrato equilibrando las relaciones entre el trabajador y el empleador.

Dentro del ámbito laboral se puede establecer que la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad permiten que las partes establezcan las relaciones laborales de manera voluntaria, que se ajusten a sus necesidades y circunstancias particulares, esto se basa en el respeto mutuo y en el consenso, estas son esenciales

para la formación de vínculos contractuales que regulen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Por este motivo, la libertad de contratación se presenta como un principio esencial en el derecho laboral, puesto que permite a los empleadores y trabajadores establecer las condiciones de su relación laboral de manera libre y voluntaria. Este principio promueve la autonomía y la flexibilidad en el mercado laboral, lo que puede ser beneficioso para ambas partes al facilitar acuerdos que se ajusten a sus necesidades específicas. Sin embargo, es crucial reconocer que esta libertad no es absoluta y que su ejercicio debe estar equilibrado con las normativas protectoras que salvaguardan los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por un lado, la libertad de contratación fomenta un entorno donde se puede negociar la remuneración, los horarios y otros aspectos del trabajo, lo que puede resultar en relaciones laborales más adaptadas a las realidades y expectativas de cada parte. Esta flexibilidad puede incentivar la creatividad y la competitividad en el mercado, permitiendo a las empresas atraer talento de manera más efectiva.

No obstante, la libertad de contratación es un instrumento de doble filo que permite a los empleadores y trabajadores flexibilizar las condiciones contractuales jurídicamente hablando; pero estas pueden ser perjudicial cuando de forma abrupta e intempestiva el empleador decide por mera voluntad dar por concluido el contrato de trabajo.

En este contexto la decisión unilateral de dar por terminada las relaciones laborales por parte de los empleadores forma parte de la libertad de contratación, esto es inevitable y se encuentra rondando la voluntad del empleador quien puede dar por terminado la relación laboral.

Por lo antes mencionado, según el autor Enrique Villa establece que “la libertad de contratación es un derecho constitucional donde los empleadores pueden decidir sobre las relaciones laborales, pero estas decisiones deben ser bajo el marco legal. Sin embargo, estas relaciones están rondando al empleador y al trabajador las cuales pueden romperse en cualquier momento, dejando sin un trabajo digno al trabajador para hacerse cargo de los gastos familiares y personales” (p.8).

Es decir, la libertad de contratación es un vínculo muy frágil el cual, el empleador puede dar por terminado en cualquier momento, ya sea por causa justa

o de manera intempestiva dejando en desamparo al trabajador y sin que tenga un trabajo estable para dar una vida digna a su familia.

Sin embargo, el despido Intempestivo tiene varias consecuencias e incluso afecta la estabilidad laboral del trabajador lo cual se desarrollará en el siguiente tema para poder identificar las consecuencias y un concepto más claro y precisó de lo que es el despido Intempestivo.

El despido intempestivo una figura jurídica tendiente a indemnizar al trabajador

Para iniciar, con este tema, el Código del Trabajo regula las causas legales por las que, las partes pueden dar por terminada los contratos individuales de trabajo partiendo del elemento clave como es la voluntad:

- a) Contratos que concluyen legalmente por voluntades bilaterales establecidas en el ART. 169 del Código del trabajo:

- Por las causas legalmente establecidas en el contrato;

- Por acuerdo de las partes;

- Por conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

- b) Contratos que concluyen legalmente de forma unilateral:

- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172

- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este código; y

- Por desahucio presentado por el trabajador (Código del Trabajo, 2020, art. 169).

- c) Contratos que concluyen por causas ajenas a la voluntad:

- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;

- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como, incendios, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo guerra y en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar (Código del Trabajo, 2020, art. 169).

Si estas causas no están presentes al momento que una de las partes decide cortar el vínculo laboral, la opción es la del despido de forma, intempestiva, injustificada, súbita e ilegal, sujeta a condenar al empleador al pago de una indemnización prevista en el art. 188 del Código del Trabajo.

En el texto desarrollado por autor Jorge Pérez; el despido intempestivo es la ruptura unilateral del contrato de trabajo sin que haya una causa justa vulnerando así los derechos establecidos en la Constitución del Ecuador, Código de Trabajo y en otros Códigos que protegen el derecho al trabajo (Pérez, 2020).

Por esta razón, conocemos al despido intempestivo como una terminación del contrato laboral, dentro del derecho laboral se sobre entiende al despido como una ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizado unilateralmente por el patrono o empresario (Cabanellas de Torres, 2008).

Por lo tanto, el despido intempestivo se define como una decisión unilateral y abrupta por parte del empleador, mediante la cual se pone fin de manera injustificada a la relación laboral con el trabajador. Esta acción, que se caracteriza por su naturaleza repentina y sin previo aviso, constituye una vulneración a la estabilidad laboral, al ser ejecutada sin causa legal o justificación válida, lo que genera perjuicios al trabajador y puede dar lugar a la exigencia de indemnizaciones y otros derechos laborales.

Además, el despido intempestivo opera cuando por la voluntad unilateral del empleador se decide terminar la relación laboral y se notifica de forma abrupta e ilegítima al trabajador, incluso utilizando violencia en algunos casos. En este caso, al probarse la existencia del despido intempestivo el empleador está obligado a indemnizar al trabajador que fue víctima de este suceso, como una compensación al atropello sufrido (Bermeo, 2022).

Sin embargo, en los últimos años la tasa del despido intempestivo se a ido elevado esto fue más notorio entre los años 2020 y 2021 en la época de la pandemia en donde obtuvimos la siguiente data:

En la data de despidos intempestivos en Ecuador, durante la pandemia de COVID-19, en 2020, se produjeron aproximadamente 368 mil despidos a nivel nacional. En 2021, la cifra bajó a 236 mil, pero volvió a aumentar en 2022, con casi 268 mil despidos. Este incremento continuó en 2023, con un registro de más de 310

mil despidos entre enero y agosto de ese año (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020).

Por otra parte, el sistema doctrinario en materia laboral define al despido como la ruptura unilateral del contrato de trabajo sin que haya una causa justa vulnerando así los derechos establecidos en la Constitución del Ecuador, Código de Trabajo y en el catálogo de derechos humanos.

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizar al trabajador, 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 (Código de Trabajo, 2020, art. 188).

Dicha norma se remite exclusivamente a desarrollar el pago de una condena conforme el tiempo de servicio del trabajador, por lo que su regulación incompleta trasgrede derechos a favor de los trabajadores; como indica el autor Hugo Barbosa: cuando argumenta que existen vacíos legales en el artículo 188 del código del trabajo que permiten a los empleadores desvincular a sus trabajadores con facilidad, especialmente en sectores donde el control sindical es débil. Estos vacíos vulneran los derechos de los trabajadores ante despidos arbitrarios (Barbosa, 2018).

No es preocupante la inexistencia conceptual del despido intempestivo en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano; sino más bien la falta de armonización con la Constitución e instrumentos internacionales con relación a la seguridad jurídica que toda norma debe ser previa, clara y pública y la falta de desarrollo de esta institución jurídica trae consigo imprecisiones al momento de describir las circunstancias fácticas con las que los trabajadores puedan demostrar que la decisión resuelta por el empleador es unilateral, ilegal, abrupta, imprevista o

intempestiva, que como consecuencia trae consigo el “resarcimiento” del daño causado a partir del pago de una indemnización.

Sin embargo, esta investigación tiene como fin analizar desde otras perspectivas al despido intempestivo; su estudio profundiza aspectos sobre las fórmulas de cómputo; considerando el cálculo de la indemnización a partir de la mejor remuneración en reemplazo del contenido actual que se realiza desde la última remuneración.

Además, la consideración de la propuesta obedece a lo susceptible que puede estar la última remuneración y estar expuesta a ser maniobrada en todos sus componentes.

Por lo que, en otras legislaciones, como, por ejemplo, el panorama laboral en Chile ha estado marcado por diversos desafíos que reflejan tanto el dinamismo de su economía como las tensiones inherentes a la relación entre empleadores y trabajadores.

Por eso, dentro de la legislación chilena, los trabajadores tienen derechos específicos que protegen su estabilidad laboral, sin embargo, la interpretación y aplicación de estas normativas a menudo generan controversia. Los despidos injustificados no solo afectan la seguridad económica de los trabajadores, sino que también inciden en el clima laboral y en la confianza hacia el sistema de empleo en el país.

Sin embargo, la normativa chilena desarrolla al despido injustificado como aquel hecho donde el empleador pone fin a la relación laboral sin una causa válida o por incumplimiento a las causales establecidas en la ley, este tipo de procedimientos pueden generar demandas por parte del trabajador en busca de una indemnización justa o la reinstalación al puesto de trabajo (López, 2021).

De igual manera, el proceso chileno, prevé que obligatoriamente las partes deberán someter la controversia en materia de despido injustificado a mecanismos de solución de conflictos como es la mediación, solicitud que debe solicitarse ante la inspectoría de trabajo; quienes resolverán en los 60 días próximos (Derecho Chile 2024).

Por consiguiente, si no se llegaren a un acuerdo voluntario, el trabajador podrán acudir a la justicia ordinaria y proponer una demanda ante el Tribunal de lo Laboral,

a fin de solicitar el pago de una indemnización en sentencia judicial o finiquito que proteja los derechos de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2020).

Tal como, señala la autora Irene Astudillo, la estabilidad laboral es un bien jurídico protegido que tiene como uno de sus objetivos fundamentales garantiza que los trabajadores no sean despedidos de manera arbitraria, promoviendo así un ambiente de seguridad social (Astudillo, 2020).

Además, desde un enfoque doctrinario, el despido injustificado ha sido analizado como un fenómeno para desestabilizar no solo la situación económica del trabajador, sino también la estructura social, ya que puede generar tensiones en el ámbito familiar y comunitario

De manera que, el despido injustificado en Chile tiene una gran relevancia lo cual esta estableció en su código de trabajo en su artículo 40 bis D lo cual, establece lo siguiente;

Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato (Código de Trabajo de Chile, 2024, art. 40 bis d).

En contexto; la legislación chilena contiene una metodología diferente a la ecuatoriana; pues el cálculo de la indemnización que un trabajador podría recibir al término de su contrato laboral está basado no en la última remuneración si no en el valor promedio de las remuneraciones que el trabajador ha recibido.

Es decir, las normas laborales en Chile en materia de indemnización definen a la Última Remuneración como el valor promedio por el cual se calculará la indemnización por despido intempestivo. Esta legislación no solo identifica la vigencia contractual si no también reconoce los últimos once años de servicio para reflejar el poder adquisitivo real del trabajador, con cada una de las remuneraciones recibidas en ese periodo.

No sucede así en el Ecuador; porque la indemnización basará su cálculo en un sólo componente mensual; la remuneración perteneciente al mes anterior del término del contrato; dejando que sea el mismo empleador que decida deliberadamente que componentes remunerativos formarían la indemnización a la hora de liquidar sus haberes laborales.

Sin embargo, en los últimos años la legislación chilena ha avanzado al exigir justificaciones para los despidos, demostrando una evolución en la protección de los derechos laborales. Por tanto, el estudio del despido injustificado desde un ámbito social en Chile es crucial para comprender su impacto en la sociedad y en los trabajadores, y para seguir perfeccionando las normativas que aseguren un equilibrio entre los derechos laborales y empresariales (Espinoza, 2015)

En la legislación laboral argentina sucede algo similar, en este país cuando una persona es despedida sin justa causa se establece lo siguiente;

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, este deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor (Ley de Contrato de Trabajo, 2015, art. 245).

En este sentido, la legislación argentina es más protectora y menos arbitraria, no solo porque despliega su contenido solicitando al empleador que presente una razón válida que justifique la terminación del contrato laboral. Si no por que en caso de que no lo hiciera el empleador se condena a la indemnización por despido sin justa causa; calculando este rubro a partir de la mejor remuneración mensual que el trabajador haya devengado en todo el tiempo de la relación contractual laboral.

El régimen español regula protegiendo el derecho al trabajo mediante la figura del despido improcedente, que reza:

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo

inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo (Estatuto de los Trabajadores, 2024, art. 56).

Entonces; así, el despido en la legislación española es un término genérico para referirse a la culminación de los contratos de trabajo inclusive cuando se trata de causas legales que lo motivan.

Sin embargo y haciendo una analogía con la norma ecuatoriana el despido intempestivo es un equivalente al despido improcedente cuando no cumple con los requisitos legales establecidos para ser considerado procedente. Esto puede deberse a falta de justificación, ausencia de pruebas suficientes, o porque no se siguieron los procedimientos legales adecuados, responsabilidad probatoria que recae sobre el empleador.

Por lo tanto, los efectos de la sentencia de declaratoria de un despido improcedente en España; se le confiere al empresario quien puede optar por readmitir al trabajador en su puesto anterior. Esto implica que el trabajador recupera su empleo y todos los derechos asociados a él, como el salario y las condiciones laborales anteriores; o en su defecto el empresario elige indemnizar al trabajador.

Con respecto al mecanismo de cálculo de la indemnización por despido improcedente este no presenta diferencia alguna con el que actualmente cuenta Ecuador.

Sin embargo, La fragilidad laboral es una característica presente desde el inicio de la relación entre empleador y trabajador. Conocer y defender los derechos laborales es fundamental para proteger al trabajador frente a situaciones como el despido intempestivo, así como para garantizar el acceso a otras prestaciones que, a menudo, son desconocidas para muchos empleados. Este conocimiento fortalece la posición del trabajador y promueve una relación laboral más justa y equilibrada. (Gonzales, 2006).

En conclusión, aunque todos los países buscan la protección del trabajador en el país de Chile y Argentina son los que más protege los derechos del trabajador porque en Chile se paga un valor promedio de las remuneraciones percibidas toda su vida laboral y en argentina es desde la mejor remuneración por otro lado, en

España se da un dato interesante que el empleador puede elegir entre la readmisión en el empleo o la indemnización con el fin de dar por terminado el contrato de trabajo por lo que, se puede observar que las políticas de indemnización de los diferentes países mencionados reflejan enfoques muy diferentes por lo que cada país adapta las medidas propias para cada una de sus realidades sociales y económicas.

Vale mencionar que cuando hay un despido como consecuencia se ve afectada la estabilidad laboral como ya lo hemos mencionado anteriormente e incluso le privan al trabajador de tener una un sustento para su familia y una vida digna por el simple hecho de vulnerar su derecho al trabajo.

Por lo que, esto no solamente afecta al trabajador, sino que debilita a las estructuras sociales y genera un ambiente laboral inseguro esto da un impacto tanto social y un desarrollo económico a largo plazo por lo que es necesario la reforma dentro del Código del Trabajo fortaleciendo así nuestra normativa laboral para asegurar una estabilidad laboral y el derecho al trabajo de los empleados a servicio de otra persona reduciendo así el riesgo de pobreza y desigualdad.

Es importante señalar que, Estudiar al despido intempestivo en Ecuador; desde un ámbito social es importante que porque esto no solo afecta al trabajador individualmente, sino que también esto afecta a su familia teniendo consecuencias considerables dentro de la sociedad por no tener un lugar fijo de trabajo.

Por lo que al momento que se desestabiliza al trabajador y al entorno familiar que le rodea, también puede aumentar la presión del trabajador para mantener a su familia aumentando así los problemas en la sociedad por buscar un sustento para su familia por eso se ha recalado que el despido intempestivo se constituye como una violación de los derechos cruciales del trabajador (Ruiz, 2015).

Dentro de los últimos años, el despido intempestivo en Ecuador ha mostrado un crecimiento significativo. Entre enero y mayo de 2024, se registraron 17,922 despidos intempestivos, lo que representa un incremento del 22.75% con respecto al mismo período de 2023. Esto equivale a un promedio de 117 despidos diarios en el país. El Ministerio de Trabajo destaca que estos despidos ocurren sin una justificación específica por parte del empleador, lo que obliga a la empresa a pagar

una indemnización basada en los años de servicio del trabajador (Ministerio de Trabajo, 2020)

Por lo que, la regulación laboral no debe ser interpretada como una simple medida preventiva para evitar despidos intempestivos, sino como una garantía fundamental de protección al derecho del trabajo; frente a despidos abruptos, ilegales, ilegítimos o intempestivos por parte del empleador. En este contexto, cuando el empleador pone fin al vínculo laboral de manera arbitraria, sin cumplir con los procedimientos legales establecidos, se vulneran los derechos fundamentales del trabajador.

Por otro lado, en el supuesto inverso, cuando es el trabajador quien decide romper unilateralmente el contrato de trabajo de forma imprevista, este acto se conoce como abandono al trabajo; el cual también se encuentra regulado por la normativa laboral vigente para salvaguardar los derechos tanto del empleador como del trabajador.

Es importante recalcar que los principios relacionados con el ámbito laboral reflejan un enfoque centrado en la protección de los derechos de cada trabajador y la promoción del trabajo digno para cada una de las personas que busquen una estabilidad laboral para subsistir dentro de la sociedad.

Por todo lo mencionado anteriormente en el siguiente tema vamos a hablar de algunos de los principios que protegen al trabajador para que estos sean protegidos por la ley al momento que son despedidos intempestivamente.

Principios que respaldan los derechos del trabajador a través del despido intempestivo

Es importante recalcar que los principios relacionados con el ámbito laboral reflejan un enfoque centrado en la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción del trabajo digno para cada una de las personas que busquen una estabilidad laboral para subsistir dentro de la sociedad.

Por otro lado, cabe recalcar que la fragilidad laboral es un vínculo que se da desde que el empleador contrata a la persona que va a estar a su servicio, por lo que es importante conocer y defender cada uno de los derechos laborales de los trabajadores, ya que de esta manera podemos defender al trabajador del despido

intempestivo ayudándole a que la norma se ponga a su favor cuando ocurra este hecho.

Principio de favorabilidad: Este principio, enmarcado en el In Dubio Pro-Operario, establece que, en caso de duda o ambigüedad en la interpretación de normas laborales, se resolverá a favor del trabajador. En este sentido, se aplicará el criterio más favorable al trabajador al evaluar situaciones reglamentarias que admiten diversas interpretaciones. En el ámbito de la seguridad social laboral, surgen nuevos desafíos para la pronta defensa y salvaguarda de los derechos fundamentales de las partes contratantes en la relación laboral. Dado que el trabajador es la parte más vulnerable en esta relación, la legislación y los operadores jurídicos están comprometidos a proporcionar un nivel elevado de protección, proporcional al grado de vulnerabilidad manifestado por el trabajador. (Diazgranado, 2016)

El principio de favorabilidad en el derecho laboral establece que, en caso de duda en la aplicación o interpretación de normas laborales, se debe optar por la situación más beneficiosa para el trabajador. Este principio busca proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que se aplique la norma más favorable a sus intereses (López, 2024).

El principio de favorabilidad en el derecho laboral establece que, en caso de duda o ambigüedad en la interpretación de normas laborales, se debe resolver a favor del trabajador aplicando la norma más beneficiosa para él. Este principio busca proteger los derechos de los trabajadores, quienes son considerados la parte más vulnerable en la relación laboral.

En el ámbito de la remuneración, el principio de favorabilidad implica que, ante cualquier duda sobre la aplicación de normas salariales, se debe optar por la interpretación que resulte más favorable al trabajador. Esto significa que: si existen varias normas aplicables a una situación salarial, se debe aplicar la que otorgue mayores beneficios al trabajador. Si una norma admite diversas interpretaciones sobre aspectos remunerativos, se elegirá aquella que más beneficie al trabajador.

Las cláusulas de los contratos de trabajo que establezcan condiciones menos favorables que las normas legales serán nulas y se aplicará la norma más beneficiosa para el trabajador. De esta manera, el principio de favorabilidad en materia salarial

busca asegurar que los trabajadores reciban una remuneración justa y digna, de acuerdo a lo establecido en la Constitución, y que se respeten sus derechos laborales fundamentales.

Existe una clara desigualdad en el tratamiento indemnizatorio por despido intempestivo entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad en Ecuador, especialmente en cuanto a la base de cálculo de la indemnización.

De acuerdo con la Ley Orgánica de Discapacidades (LODIS), la indemnización para las personas con discapacidad o quienes tengan a su cargo a una persona con discapacidad se calcula sobre la mejor remuneración percibida por el trabajador, lo cual incluye cualquier tipo de beneficios adicionales o bonificaciones que el trabajador haya recibido. En contraste, para los trabajadores sin discapacidad, la indemnización se calcula únicamente sobre la última remuneración percibida al momento del despido, sin considerar otros beneficios o incrementos salariales pasados.

Si bien la desigualdad en el cálculo de la indemnización busca proteger a las personas con discapacidad y evitar que sean despedidas injustificadamente, esto plantea una cuestión sobre por qué los trabajadores sin discapacidad no pueden acceder a condiciones similares, especialmente si el objetivo es garantizar una mayor seguridad y justicia laboral para todos. La equidad no debe confundirse con igualdad estricta, pero es importante continuar revisando el marco normativo para asegurar que no existan vulneraciones injustificadas a los derechos laborales de ningún grupo de trabajadores.

Es importante recalcar que este es uno de los principios más importantes para el trabajador ya que busca interpretar la ley a favor del trabajador, ya que al momento de que la indemnización se pague desde la mejor remuneración percibida los últimos cinco años evitamos que el trabajador sea perjudicado por una reducción dentro de su salario en los últimos meses de servicio y garantizaríamos así una indemnización más justa y equitativa

Interpretación Favorable: La interpretación favorable es un corolario del principio de favorabilidad, que implica que los operadores jurídicos deben interpretar las normas laborales de la manera que más proteja y beneficie a los trabajadores. Esto significa que, ante múltiples interpretaciones posibles, se debe

elegir aquella que mejor salvaguarde los derechos de los empleados (Vergara, 2015).

El principio de favorabilidad y la interpretación favorable son pilares fundamentales del derecho laboral, pues reconocen la posición de vulnerabilidad y desigualdad en la que se encuentran los trabajadores frente a los empleadores. Considero que este principio es esencial para equilibrar la balanza y evitar que los trabajadores sean explotados o que sus derechos sean vulnerados. Sin embargo, es importante que la aplicación de este principio se realice de manera razonable y proporcional, sin llegar a generar un desequilibrio total en las relaciones laborales. La favorabilidad debe aplicarse de forma que se respete la igualdad y la seguridad jurídica, evitando que se convierta en un mecanismo de abuso.

Principio de progresividad y no regresividad de derechos;

Principio de Progresividad: La progresividad en el derecho laboral implica un avance gradual y constante en el disfrute y protección de los derechos laborales. Este principio busca garantizar que los trabajadores accedan a mayores y mejores prestaciones laborales, sin retroceder en los niveles de protección alcanzados. La progresividad se relaciona con el reconocimiento de derechos superiores y la imposibilidad de reducir la protección ya establecida (Dialnet, 2024).

Principio de No Regresividad: El principio de no regresividad en el derecho laboral implica que, una vez alcanzado un determinado nivel de protección de los derechos laborales, no se puede retroceder en dicho nivel. Este principio busca evitar que se menoscaben los derechos laborales ya reconocidos o se desmejore la situación jurídica favorable de los trabajadores. Cualquier medida legislativa que tienda a reducir o afectar negativamente los derechos laborales constituiría una violación al principio de no regresividad (Utsupra.com, 2024).

Desde nuestra perspectiva, los principios de progresividad y no regresividad en el derecho laboral son fundamentales para asegurar la justicia y equidad en las relaciones laborales. La progresividad garantiza que los trabajadores puedan acceder a mejores condiciones laborales a lo largo del tiempo, reflejando así una evolución positiva en la protección de sus derechos. Por otro lado, el principio de no regresividad actúa como un escudo protector, impidiendo que se den pasos hacia atrás que perjudiquen los logros alcanzados en materia de derechos laborales.

Es crucial que tanto los legisladores como los operadores jurídicos respeten y promuevan estos principios, velando por el bienestar y la dignidad de los trabajadores. La aplicación coherente de la progresividad y la no regresividad en el derecho laboral contribuye a construir un entorno laboral más justo, equitativo y respetuoso, donde los derechos de los trabajadores sean valorados y protegidos de manera constante y sostenible en el tiempo.

Sin embargo, este principio se deriva de la regresividad, en donde el estado está obligado a aumentar la satisfacción de los derechos sociales y tiene prohibido en retroceder en los avances de obtenidos que satisfacen al derecho. Este principio se aplica cuando se encuentren en sectores especialmente vulnerables de la población, pero cuando una norma retrocede por cualquier vía esta debe ser tomada como inconstitucional, por lo cual la corte nos dice que este principio es una prohibición prima facie y no absoluta.

Los principios de progresividad y no regresividad en el derecho laboral son fundamentales para garantizar la evolución positiva y la protección constante de los derechos de los trabajadores, la progresividad implica un avance gradual en las condiciones laborales, asegurando que los trabajadores accedan a mejores prestaciones sin retroceder en los niveles de protección alcanzados.

Por otro lado, el principio de no regresividad prohíbe reducir la protección ya establecida, evitando menoscabar los derechos laborales reconocidos. Es esencial que tanto legisladores como operadores jurídicos respeten y promuevan estos principios para mantener un entorno laboral justo y equitativo, donde los derechos de los trabajadores sean valorados y protegidos de manera constante y sostenible en el tiempo. La aplicación coherente de estos principios contribuye a construir relaciones laborales más justas y respetuosas, velando por el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

Por lo antes mencionado con la propuesta este principio se vería beneficiado ya que al momento que buscamos que la indemnización se pague desde la mejor remuneración se exige que los derechos sociales como laborales progresen y no retrocedan ya que al momento que se paga desde la mejor remuneración se garantizaría una indemnización más justa para el trabajador e incluso las leyes laborales se verían fortalecidas para los trabajadores.

Principio de continuidad: Este principio se fundamenta en el derecho al trabajo, en donde analiza su noción y alcance, el cual parte del contrato laboral, ya que este es de tracto sucesivo es decir que la relación laboral no va a terminar con la realización del trabajo que el empleador da a su trabajador, sino que este dura en el tiempo, pero nunca termina (Naranjo, 2023).

El contrato de trabajo tendrá la mayor continuidad posible y este solo se terminará por las formas establecidas en el Código de Trabajo, como por las causas previstas en el contrato, por acuerdo de las partes, por desahucio, etc. El trabajador tiene derecho a conservar su puesto hasta adquirir el derecho a la jubilación o pensión de invalidez, sin que el empleador pueda despedirlo arbitrariamente. Este concepto también se conoce como estabilidad laboral.

Agregando a lo anterior podemos establecer que, en caso de ambigüedad o incertidumbre en la interpretación de un contrato, se debe resolver la cuestión a favor de mantener la validez y eficacia del contrato. En el contexto laboral, este principio implica que, ante cualquier controversia o duda respecto a los términos de un contrato de trabajo entre el empleador y el empleado, se debe adoptar una interpretación que favorezca la continuidad del vínculo laboral y la preservación de los derechos y obligaciones establecidos en el contrato.

Este enfoque busca promover la estabilidad y seguridad jurídica en las relaciones laborales, garantizando así la protección de los intereses de ambas partes contratantes. Ahora bien, el principio de continuidad busca proteger al trabajador garantizando la permanencia de la relación laboral, salvo causas justificadas, y su derecho a mantener el puesto de trabajo hasta la jubilación, esto refleja el carácter tuitivo del derecho laboral a favor de la parte más débil de la relación.

El despido intempestivo se define como la terminación unilateral e injustificada de la relación laboral por parte del empleador, sin que medie una causa válida conforme a la ley. Este tipo de despido contraviene el principio de continuidad laboral, el cual establece que la relación laboral debe mantenerse en el tiempo y solo puede ser interrumpida por causas justificadas. El despido intempestivo vulnera este principio al romper de forma abrupta y sin fundamento la estabilidad del trabajador en su empleo, lo que obliga al empleador a indemnizar al trabajador para reparar el daño causado.

Es importante mencionar que esta propuesta también favorece al principio de continuidad porque busca proteger de mejor manera a los derechos laborales ya que al momento que se paga la indemnización desde la mejor remuneración recibida en los últimos cinco años y no desde el último se busca que se refleje una trayectoria y los aportes del trabajador a lo largo de su vida laboral para que no se refleje únicamente un salario que podría haber sido reducido o alterado por el empleador para que no sea motivo de indemnización mayor con esto evitamos que el trabajador no sea despedido de manera injustificada y reciba una indemnización injusta y baja.

Principio de Igualdad: Este principio de igualdad impide una desigualdad de tratamiento de situaciones jurídicas en sustancias iguales. Como ha dicho la Corte Constitucional italiana, el principio de igualdad es violado, también cuando la ley, sin un motivo razonable, haga un tratamiento diverso de ciudadanos que se encuentren en una situación igual (Rodríguez, 2015).

Sin embargo, el principio de igualdad en materia laboral busca garantizar un trato justo y no discriminatorio a los trabajadores, promoviendo la igualdad de oportunidades y de remuneración, independientemente de características personales irrelevantes para el desempeño del cargo. Este principio tiene rango constitucional y se desarrolla en diversas normas legales y jurisprudenciales (Cabrera, 2011).

Por otra parte, este es uno de los principios más fundamentales, según el cual las personas no pueden ser tratadas de manera diferente por las leyes si no existe una justificación fundada y razonable (Real Academia Española, 2021).

Cabe recalcar lo fundamental que las autoridades y los actores sociales respeten y protejan el principio de igualdad ante la ley, garantizando así el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de todas las personas sin distinción. La promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación son pilares fundamentales del Estado de derecho y de una sociedad justa y equitativa.

Con esta medida lo que buscamos es que todos los trabajadores sean tratados de igual manera sea cual sea su condición y ambos reciban una indemnización justa al momento que son despedidos injustificadamente con esta propuesta lo único que queremos garantizar es que todos los trabajadores sean tratados de igual forma y no se vean afectados por variaciones en sus salarios cuando se trate de liquidar los haberes por indemnización por despido intempestivo.

Para el autor Norberto Bobbio, la igualdad formal es la que reconoce a todos los individuos como sujetos iguales de derechos; sin embargo, señala que sin igualdad material; ésta puede ser insuficiente (Bobby, 2017).

Siguiendo la línea de pensamiento de Norberto Bobbio, la igualdad material, entendida como la necesidad de tratar de manera justa y equitativa a todas las personas en función de sus circunstancias, se pone de manifiesto al analizar las diferencias en el tratamiento de los trabajadores con discapacidad y los trabajadores sin discapacidad en relación con la liquidación de haberes por despido intempestivo.

En este sentido, las normas jurídicas actualmente establecen que, para los trabajadores con discapacidad, la base de cálculo de la liquidación se toma a partir de la mejor remuneración recibida, mientras que, para los trabajadores sin discapacidad, esta se calcula a partir de la última remuneración. Esta distinción, aunque justificada por la intención de proteger a los trabajadores con discapacidad, podría dar lugar a una interpretación más profunda de lo que implica igualdad material.

Desde una perspectiva de justicia y equidad, la diferencia en los métodos de cálculo podría reflejar una forma de discriminación indirecta si no se asegura que los trabajadores con discapacidad también sean tratados de manera justa en términos de sus derechos laborales. La igualdad material no solo debe garantizar la misma base para calcular la liquidación, sino que debe considerar las condiciones particulares de cada trabajador, asegurando que, en última instancia, todos los trabajadores reciban un trato justo conforme a su contribución laboral, sin que su situación personal o de discapacidad sea utilizada como un factor discriminatorio o desventajoso.

Por lo tanto, las normas jurídicas deben buscar un equilibrio que asegure que tanto los trabajadores con discapacidad como los que no la tienen, sean tratados de manera justa y equitativa en la liquidación de sus haberes, garantizando que las diferencias de tratamiento respondan a una necesidad real de protección y no a un trato desigual que perpetúe las brechas existentes. El alcance de la igualdad material, en este contexto, implica no solo el tratamiento en términos jurídicos, sino

también la búsqueda activa de la equidad sustantiva, que permita una verdadera justicia en el trato hacia todos los trabajadores.

La remuneración y sus componentes salariales.

La remuneración constituye uno de los pilares fundamentales de la relación laboral, ya que no solo refleja el valor del trabajo realizado por el empleado, sino que también establece un vínculo de intercambio entre el empleador y el trabajador. Este aspecto de la relación laboral no es solo una obligación legal, sino una herramienta clave para garantizar el bienestar del trabajador y la estabilidad del entorno laboral.

En primer lugar, la remuneración cumple con la función de satisfacer las necesidades económicas del empleado. Es el medio principal por el cual el trabajador obtiene los recursos necesarios para su subsistencia y la de su familia. Además, se considera una manifestación del reconocimiento del esfuerzo y la capacidad del empleado, lo cual contribuye a su motivación y productividad.

Desde una perspectiva legal, la remuneración está regulada por leyes laborales que buscan garantizar una retribución justa y equitativa, protegiendo los derechos de los trabajadores y evitando prácticas abusivas por parte de los empleadores. El salario mínimo y las condiciones de pago son aspectos fundamentales que deben cumplirse para evitar la explotación laboral y asegurar condiciones laborales dignas.

Asimismo, la remuneración tiene un impacto directo en la dinámica de la organización. Un sistema de pago adecuado y competitivo puede atraer y retener talento, fomentar la lealtad y aumentar el compromiso de los empleados con los objetivos de la empresa. En este sentido, la remuneración no solo se entiende como una obligación financiera, sino también como una estrategia de gestión del talento humano, capaz de generar un entorno de trabajo positivo y productivo.

En este contexto la remuneración es un componente esencial de la relación laboral, ya que no solo responde a un requerimiento económico, sino que es un factor determinante en la satisfacción laboral, la motivación del empleado y la estabilidad de la organización.

Para el Autor Xavier Palomeque; remuneración es un componente esencial dentro de un contrato de trabajo, pues refleja la contra prestación económica que el

trabajador recibe por sus servicios garantizando la protección de los derechos económicos y sociales de los trabajadores (Palomeque, 2016).

En palabras del Autor Eduardo Baylos, la remuneración busca equilibrar las relaciones de poder entre empleado y trabajador, y cubrir las necesidades básicas o que sea proporcional al esfuerzo y a las condiciones de los trabajadores (Baylos, 2015).

Pese a que la estipulación de sueldo y salarios en Ecuador es libremente pactada; en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales. Está compuesta por un lado el Salario Básico Unificado en adelante (S.B.U) y por otro; condiciones de pago provenientes del ordenamiento legal pertinente.

A continuación, se describe cada uno de ellos, su origen y función en las relaciones laborales.

Salario mínimo unificado:

Establecido por la ley; éste se ajusta anualmente, dependiendo de factores económicos como: la inflación, el costo de vida y la productividad del país.

Este componente obliga al empleador a pagar con el fin de cubrir necesidades básicas de una persona o familia en términos de alimentación, vivienda, salud, educación y otros gastos esenciales.

Su propósito es garantizar que los trabajadores puedan tener una vida digna y que no sean explotados por recibir salarios que no alcancen a cubrir sus necesidades fundamentales.

Condiciones de Pago:

La remuneración no solo está compuesta por el S.B.U; de hecho, al momento que se estudia cada uno de los componentes de la remuneración se entiende la estructura de cada uno de los desembolsos que tiene que hacer el empleador a favor del trabajador. Sin embargo, estos reconocimientos económicos están sujetos de manipulación y/o maniobras empresariales, por lo que se condiciona el pago pese a que su origen provenga del ordenamiento jurídico;

1. **Trabajo Extraordinario o Suplementario:** Si un trabajador realiza horas adicionales fuera de su horario habitual o trabajos especiales (por ejemplo, en fines de semana o días festivos), esta remuneración extraordinaria también se cuenta dentro de lo que se recibe como remuneración.

manteniendo una tarifa mayor que el trabajo regular.

2. **Pago a Destiempo (a destajo):** En algunos trabajos, especialmente en trabajos manuales o de producción, la persona puede recibir un pago por cada unidad de trabajo realizada, en lugar de un salario fijo. Esto se conoce como pago a destajo.
3. **Comisiones:** En trabajos comerciales o ventas, los empleados pueden recibir comisiones, que son un porcentaje del valor de las ventas o contratos que logran cerrar. Este pago se considera parte de la remuneración.
4. **Participación en Beneficios:** Algunas empresas tienen un sistema donde los empleados reciben una parte de las ganancias de la empresa, como una especie de "bonificación" al final de un periodo determinado, que también se incluye en la remuneración, siempre y cuando este componente sea habitual y de carácter normal en el pago a su empleado.
5. **Otras Retribuciones Habituales:** Cualquier otro tipo de pago que se repita regularmente, como bonificaciones, primas por productividad, o incentivos por rendimiento, también se incluye dentro de la remuneración.

No forma parte de la remuneración:

1. **Porcentaje Legal de Utilidades:** Algunos países exigen que las empresas paguen a sus empleados una parte de sus ganancias anuales, conocido como "participación en las utilidades". Este pago no se cuenta como parte de la remuneración regular, aunque es un beneficio importante.
2. **Viáticos o Subsidios Ocasionales:** Los viáticos son pagos destinados a cubrir los gastos de viaje o transporte cuando un trabajador realiza labores fuera de su lugar habitual de trabajo. Estos pagos no se consideran parte de la remuneración regular, porque son compensaciones para gastos específicos y ocasionales.
3. **Remuneraciones Adicionales:** Algunos pagos adicionales que son excepcionales o no frecuentes, como bonos por festividades, pagos por desempeño extraordinario, o gratificaciones especiales, no se incluyen en la

¿Remuneración e indemnización que relación tienen?

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que

reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales (Constitución de la república del Ecuador, 2008. Art 328, literal D).

texto la remuneración que se considere como última es decir la que el trabajador percibe del último mes completo es la determinante para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo

Por lo tanto, su estudio y determinación importa para el análisis jurídico y el progreso de los derechos laborales de los trabajadores que durante el lazo contractual destacaron en desempeño, superación productividad mejoramiento de habilidades y desarrollo profesional. Esto elementos deberán ser reconocidos favorablemente al momento de ser despedidos intempestivamente

Sin embargo, la última remuneración es vulnerable a manipulación: el empleador, de forma premeditada, deliberada y convenientemente, puede prescindir de jornadas suplementarias, extraordinarias, pago por comisiones y todo aquello que pueda representar carácter normal y habitual dentro de la empresa, con el propósito de reducir la base salarial que servirá para calcular la indemnización por despido intempestivo. Esta práctica afecta directamente los derechos del trabajador y el monto justo de compensación que debería recibir en caso de terminación abrupta de su contrato.

En el ámbito del derecho laboral ecuatoriano, se configura una vulneración de los principios de buena fe y estabilidad laboral cuando el empleador, de manera deliberada, reduce o elimina componentes de la remuneración del trabajador con la finalidad de disminuir el monto de la indemnización en caso de un despido intempestivo. Esta práctica constituye un abuso de derecho y una forma de simulación prohibida por la legislación laboral.

Si se comprueba que el empleador ha eliminado beneficios recurrentes, como comisiones, bonos o el pago de horas extraordinarias, para reducir la base de cálculo de la indemnización, dicho acto podría ser considerado una práctica fraudulenta.

Por lo tanto, cualquier intento de manipular la remuneración con fines lesivos puede ser impugnado ante las autoridades laborales o judiciales competentes,

quienes podrán ordenar la rectificación del cálculo indemnizatorio y sancionar al empleador por incurrir en prácticas contrarias a la ley y los principios que rigen el derecho laboral.

El Dr. Oscar Hernández Álvarez. En su obra sobre la "Flexibilización del Trabajo", Hernández define la simulación laboral como actos en los que el empleador utiliza una situación jurídica aparente para ocultar prácticas reales destinadas a evadir obligaciones legales, como el cálculo adecuado de indemnizaciones (Hernández, 2017).

Además, Requena (2014) han investigado la relación entre la remuneración y los derechos laborales, enfatizando que una remuneración adecuada y transparente es clave para garantizar el desarrollo del derecho laboral. Esto refuerza la necesidad de evitar cualquier tipo de manipulación que afecte los ingresos reales del trabajador, especialmente en escenarios de despido (Raquena, 2014, p.8). Es muy importante asegurar que el trabajador reciba los beneficios que toda su vida laboral ha ido recibiendo y que estos no sean cortados en los últimos meses de trabajo asegurando así una mejor indemnización por despido intempestivo al trabajador.

Para concluir, la indemnización por despido intempestivo constituye una garantía fundamental en el ámbito del derecho laboral, cuyo propósito principal es restituir de manera justa y proporcional el daño causado al trabajador por la terminación abrupta de la relación laboral. El análisis de este estudio demuestra que el cálculo basado en la mejor remuneración constituye no solo una medida equitativa, sino también un mecanismo de protección efectiva para los derechos del trabajador, al resguardar su estabilidad económica y dignidad laboral.

Sin embargo, se evidenció la necesidad de perfeccionar la normativa y su aplicación, considerando los criterios de proporcionalidad y justicia material que exige la realidad laboral actual. Por tanto, se insta a fortalecer las disposiciones legales a través de una interpretación que priorice los principios de buena fe, progresividad y no discriminación, pilares fundamentales en la protección de los derechos laborales consagrados en los instrumentos internacionales y las legislaciones comparadas.

RESULTADOS

Entrevista para el Empleador

Descripción de la entrevista:

En el marco de las normativas laborales, el despido intempestivo se presenta como una de las situaciones más complejas tanto para los empleadores como para los empleados, ya que involucra consideraciones legales y derechos laborales fundamentales. Con el objetivo de obtener una visión detallada sobre este tema y comprender cómo las empresas gestionan este tipo de situaciones, se llevó a cabo la siguiente entrevista por medio del presente cuestionario.

Nombre del Entrevistado: Jhon Patricio Uzhca

Calidad de: Empresario, gerente y propietario de la Fabrica Austro Cofres Reina del Cisne

Con Registro Único de Contribuyentes Nro.: 0103720587001

1. ¿Cuántos trabajadores tiene?

Yo en mi fabrica tengo 4 trabajadores que están a mi servicio y fabrican los cofres.

2. ¿Podría dar un concepto de lo que entiende usted por despido Intempestivo?

Por supuesto, el despido intempestivo es aquel acto ilícito con el cual el empleador deja al trabajador sin un trabajo digno de una manera imprevista.

3. ¿Cuál es la forma más común de terminar los contratos trabajo con sus colaboradores?

La forma más común con la cual yo termino los contratos es por el incumplimiento del trabajador dentro de su área de trabajo o por qué se vulneró algunas de las cláusulas previstas en el contrato.

6. ¿Con que frecuencia se realiza despidos intempestivos en su empresa?

A. Frecuentemente b. Rara vez c. nunca

Por el momento dentro de mi empresa no e realizado despidos intempestivos ya que mis trabajadores son muy buenos colaboradores y cumplen con los trabajos.

4. ¿Tiene algún Conocimiento de la fórmula de cálculo de la indemnización por despido Intempestivo?

Si claro, que tengo conocimiento de la fórmula de cálculo de la indemnización, no por el hecho que nunca haya despedido a una persona intempestivamente significa que este en desconocimiento.

5. ¿Podría explicar cuál es la forma de cálculo de la indemnización?

La forma de cálculo es la última remuneración que el trabajador a percibido y está es calculada por los años de servicio, pero está no debe sobre pasar los 25 años de servicio.

6. ¿Podría realizar alguna recomendación de cambio que se pueda realizar dentro del Código del Trabajo?

Por el momento no tengo ninguna recomendación que realizar porque el código del trabajo está bien así ya que tiene un cálculo justo para la indemnización por despido Intempestivo (Uzhca, 2024).

Entrevista para el Trabajador

Al realizar esta entrevista se busca como objetivo tener información precisa de cómo afecta el despido intempestivo en la vida laboral de un trabajador. Este también tiene como objetivo saber si los trabajadores están al tanto de sus derechos y denuncian cuando han sufrido vulneración en su derecho al trabajo el objetivo también es revisar si reciben un cálculo justo en su indemnización y la perspectiva que tienen los trabajadores respecto al tema

1. ¿Cómo anteriormente se le explicó que opina usted de este tema de tesis? ¿Cómo cree que eso puede afectar a su vida laboral?

Yo pienso que sería muy bueno ya que así esta protegería los derechos de los trabajadores al momento que somos despedidos intempestivamente y así asegurar que tengamos un lugar de trabajo estable. Esto no afectaría a mi vida laboral más bien pienso que sería una buena estrategia para evitar que seamos despedidos de manera arbitraria.

2. ¿Cree que dentro del tema de tesis estamos protegiendo los derechos de los trabajadores?

Absolutamente, porque así los trabajadores ya no seremos vulnerables ante el despido arbitrario porque, tendríamos una ley que nos proteja con más rigurosidad.

3. ¿Dentro de la reforma propuesta cree que hay alguna cosa más que se debería a ver mejorado?

En mi opinión no, debido a que esta propuesta sería suficiente para proteger nuestros derechos y la estabilidad laboral en nuestros lugares de trabajo.

4. ¿Le han despedido intempestivamente alguna vez? ¿Podría compartirme su experiencia?

Si me despidieron cuando estaba trabajando en una constructora, esta experiencia fue horrible ya que fue un familiar mío que no me dejó entrar a trabajar y me dio la noticia.

5. ¿Cuándo fue despedido injustamente sintió que fue tratado de una manera justa? ¿Cómo afectó el despido tanto en su vida laboral y personal?

El despido que yo sufrí no fue de manera justa ya que nunca me notificaron que me iban a despedir yo solo llegué al lugar de trabajo y no me dijeron que no podía ingresar. Esto me afectó en mi vida personal porque no tenía ingresos como mantener a mi familia y en mi vida laboral por que no pude encontrar un trabajo de manera rápida para tener ingresos económicos.

6. ¿Piensa usted que las leyes vigentes dentro del Código del Trabajo protegen los derechos de los trabajadores?

Con respecto a esto, yo considero que los derechos de los trabajadores no están bien protegidos y que falta se desarrolle más en nuestro país para que nos proteja al momento que somos despedidos intempestivamente (Guanuquiza, 2024)

Entrevista para el Abogado

El objetivo de la siguiente investigación es analizar cada uno de los criterios legales, doctrinarios que se aplica dentro de la indemnización por despido intempestivo, con relación de como la mejor remuneración influye en este cálculo de la indemnización por despido intempestivo por lo que, su experiencia como abogado es clave para explicar la normativa ya que esta presenta algunos desafíos los cuales son una propuesta de mejora y como está estructurada la normativa vigente.

Dr. Lenin Torres.

1. ¿Puede indicar que criterios tiene sobre la investigación realizada de la presente tesis?

Me pareció muy interesante porqué, así resguardaríamos el derecho al trabajo de los empleados y evitaríamos que haya más despidos arbitrarios por parte de los empleadores dejando a los trabajadores sin un lugar digno de trabajo.

2. ¿En los últimos años se ha realizado alguna reforma dentro del código del trabajo referente al despido intempestivo?

Según mi conocimiento sobre las reformas dentro del código del trabajo no se han realizado ninguna reforma dentro del art. 188 el cual nos habla sobre el cálculo de la indemnización por despido Intempestivo. Está se sigue manteniendo y no ha cambiado o se actualizado últimamente.

3. ¿Si se tomara en cuenta el tema de tesis para realizar una reforma dentro del artículo 188 del código del trabajo cree que esto afecte en alguna forma a los empleadores?

Claro que esto afecta a los empleadores de forma económica, ya que al momento que se cambia el sueldo de indemnización por la mejor remuneración sale un valor más alto para pagar, sin embargo, esto fuera algo beneficioso porque se protegería el derecho al trabajo ya que, el empleador lo pensara dos veces para despedir a la persona que está a su servicio.

4. ¿Hay alguna compensación que el trabajador pueda recibir a parte de la indemnización básica por despido intempestivo?

Por el momento no hay ninguna otra compensación que el trabajador pueda recibir cuando es despedido intempestivamente más que la indemnización por el despido Intempestivo.

5. ¿Hay alguna recomendación que usted pueda dar para que los trabajadores ya no sean víctimas de despido intempestivo?

Como recomendación yo diría que si deben tomar en cuenta el tema de tesis ya que así ya no hubiera más despidos arbitrarios o también conocidos como despidos intempestivos lo cual vulnera los derechos del trabajador y en cuanto a la indemnización también diría que esto se debería cambiar por qué al momento que un trabajador es despedido intempestivamente se le paga una indemnización muy baja por lo que esto va desde la última remuneración y es aquí que se le vulnera al trabajador el derecho a recibir los componentes salariales para que su indemnización no sea muy alta.

6. ¿Cree usted que el tema de tesis laboral pueda endurecer las sanciones en contra de las empresas que no respetan los derechos laborales?

Claro que esto endurece los temas laborales por qué aquí la indemnización será más elevada y el empleador pensará dos veces para despedir al trabajador (Torres, 2024).

DISCUSIÓN DE LA ENTREVISTA

Las entrevistas realizadas permitieron explorar las perspectivas del empleador, el trabajador y el abogado en relación con las causas que pueden llevar a un despido intempestivo, las medidas previas que se toman antes de llegar a una decisión de este tipo y, especialmente, cómo se gestionan las indemnizaciones a los trabajadores en caso de despido sin causa justificada. A través de esta conversación, se abordaron aspectos clave como la interpretación de la ley, los procedimientos internos para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y las implicaciones económicas y sociales de un despido intempestivo tanto para la empresa como para el empleado afectado. La información recabada durante la entrevista no solo ofrece una perspectiva del empleador sobre el tema, sino que también proporciona un análisis valioso sobre los desafíos y responsabilidades inherentes a la toma de decisiones laborales en situaciones de despido.

CONCLUSIÓN

El cálculo de la indemnización por despido intempestivo a partir de la mejor remuneración representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales, al procurar una compensación justa y proporcional al esfuerzo y rendimiento del trabajador. Utilizar la mejor remuneración, en lugar de la última, evita prácticas abusivas por parte de empleadores que pudieran reducir o manipular el salario en los últimos meses de contrato para limitar la indemnización.

La inclusión de todos los componentes de la remuneración habitual incluyendo horas extras, bonos, comisiones y otros ingresos regulares asegura que el trabajador reciba una indemnización acorde a su verdadero nivel de ingresos y al esfuerzo realizado durante su relación laboral. Esto es particularmente relevante para trabajadores que destacan en desempeño, productividad y desarrollo, ya que su indemnización refleja su contribución y compromiso con la empresa.

A través de este enfoque, se refuerza el derecho a una compensación digna, que no solo es justa desde una perspectiva económica, sino también desde el punto

de vista de la justicia social. Es una medida que no solo protege al trabajador en el momento del despido, sino que contribuye al fortalecimiento de sus derechos a lo largo de su trayectoria laboral, fomentando un entorno de trabajo más equitativo y justo.

Sin embargo, considerar la mejor remuneración en el cálculo de la indemnización por despido intempestivo representa una herramienta efectiva para asegurar que el trabajador reciba un resarcimiento justo y adecuado. Esto no solo favorece el reconocimiento de sus derechos, sino que también fortalece el sistema de justicia laboral al establecer un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y empleadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Academia, R. (25 de 10 de 2020). *Diccionario de la Real Academia*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/in-dubio-pro-operario>
- Astudillo, E. (15 de 06 de 2020). *Abogados*. Obtenido de <https://asrabogados.cl/despidos-laboral-en-chile/>
- Ayala, E. (2018). *Historia del Ecuador. Época republicana*. Ecuador: Corporación editora nacional.
- Barbosa, H. (2018). *Derecho laboral ecuatoriano*. Santa Elena: Librería Jurídica ONI.
- Baylos, J. (2015). PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO. *Bo MARZO*, 20.
- Bermeo, C. (2022). el despido intempestivo y su carga probatoria. *Signatorya of DORA*, 1.
- Bobby, N. (2017). *Teoría General del derecho*. Quito: Corporación de Publicaciones.
- Castro, J. F. (2019). EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. En J. F. Castro. Chile: Universidad de Chile.
- Chile, A. L. (15 de 05 de 2024). *Abogados laboral chile*. Obtenido de <https://www.abogadolaboralchile.cl/demandar-despido-injustificado/#:~:text=El%20procedimiento%20para%20demandar%20un%20despido%20injustificado%20incluye%3A,audiencias%20y%2C%20si%20es%20necesario%2C%20en%20un%20juicio.>

- Chile, C. d. (2024). *Código de trabajo*. Chile: Derechos laborales dialogo social trabajo decente.
- Ecuador, C. d. (2015). Quito: Corporación de estudios y publicaciones.
- Epdata. (08 de 12 de 2021). *La esclavitud en el mundo en datos y gráficos*. Obtenido de <https://www.epdata.es/datos/esclavitud-mundo-datos-graficos/338>
- Espinoza, A. (2015). tipos de despido y sus aplicaciones legales. *Abogaos laboral chile*, 1.
- Guanuquiza, C. (15 de 08 de 2024). Albañil. (J. Uzhca, Entrevistador)
- Guerrero, A. (2015). La Semántica de la Dominación: El Concertaje de Indígenas como Dispositivo Colonial Tardío. *Revista ecuatoriana de historia*, 5-10.
- Hernández, O. (2017). *Flexibilidad del trabajado y abuso del derecho en las relaciones laborales*. quito: publicaciones exclusivas.
- López, F. (2021). el despido injustificado en el derecho laboral. *editorial jurídica de latino América*, 4-5.
- López, M. (2019). indemnización por despido intempestivo. *propuesta*, 5.
- Ortiz, A. C. (2017). estudio comparativo del despido intempestivo. *revista de Chimborazo*, 18.
- Paguay, A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Scielo*, 346-350.
- Palomeque, A. (2016). derecho del trabajo. *editorial Tecnos*, 5.
- Pérez, J. (2020). el despido injustificado dentro del derecho laboral ecuatoriano. *editoriales jurídicas ecuatoriana*, 14.
- Raquena, C. (2014). *derecho laboral e importancia de la remuneración transparente*. Guayaquil: Publicaciones y corporación.
- Robles, A. (2019). Elaboración del código laboral. *Scielo*, 15-16.
- Ruiz, E. (2015). EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO. *Universidad de Guayaquil*, 15.
- Torres, C. d. (2008). despido intempestivo. *corporación de las publicaciones*, 140.
- Torres, L. (15 de 11 de 2024). Abogado. (J. Uzhca, Entrevistador)
- Trabajadores, E. d. (2024). *Art. 56*. España: Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado.
- Trabajo, C. d. (2020). *Art. 169*. Quito: Corporación de publicaciones.

- trabajo, C. d. (2024). *causales válidas para la terminación del contrato*. Quito: Corporaciones de publicaciones jurídicas.
- Trabajo, L. d. (2015). *Indemnización por antigüedad o despido*. Buenos Aires: Editorial La ley.
- Trabajo, M. d. (15 de 02 de 2020). *Gob. cl*. Obtenido de Gob, cl: <https://www.gob.cl/ministerios/ministerio-del-trabajo-y-prevision-social/>
- Trabajo, O. I. (2017). *esclavitud moderna*. Obtenido de <https://www.ilo.org/>
- Unidas, N. (2019). *esclavitud y trata de personas*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/topic/slavery-and-trafficking>
- Uzhca, J. (15 de 08 de 2024). Carpintero. (Jnho, Entrevistador)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Jocelyne Paola Uzhca Pangol portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 010720726-8. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación **"Indemnización por despido intempestivo a partir de la mejor remuneración. Un asunto de reforma"** 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 este proyecto de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 14 de febrero de 2025

F: 

Jocelyne Paola Uzhca Paola

C.I. 010720726-8