



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS

SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO
INTEMPESTIVO Y SU AFECTACIÓN EN LOS
DERECHOS LABORALES”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE
JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

AUTOR: CRISTHIAN MAURICIO CHAFLA PUMA

DIRECTOR: AB. JOANNA RAMÍREZ VELÁSQUEZ, Mgs.

LA TRONCAL – ECUADOR

*Yo me gradué en los
50 años de La Cato!*

2020-2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS

SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU
AFECTACIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE
JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

AUTOR: CRISTHIAN MAURICIO CHAFLA PUMA

DIRECTOR: AB. JOANNA RAMÍREZ VELÁSQUEZ, Mgs.

LA TRONCAL- ECUADOR

2020-2021

Página 11 | 50

*Yo me gradué en los
50 años de La Cato!*

www.ucacue.edu.ec

Contenido

Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Resumen	ix
Abstract	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	13
1. Justificación.....	13
1.2 Objetivos.	14
1.2.1 Objetivo General	14
1.2.2 Objetivos Específicos	14
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes	16
2.2 El Contrato de Trabajo.	20
2.2.1. Sujetos del Contrato de Trabajo	20
2.2.2. Empleador o Patrono.	21
2.2.3. Trabajador.....	21
2.2.4 Elementos del Contrato de Trabajo	21
2.3 Evolución jurídica de los derechos laborales de los trabajadores por cuenta ajena.....	22

2.4 El despido Intempestivo y sus efectos en los derechos laborales.	23
2.4.1. Efectos del despido intempestivo	24
2.5 Procedimiento ante el despido intempestivo	25
CAPÍTULO III	28
MARCO SITUACIONAL	28
3.1. Normas Internacionales	28
Declaración Universal de Derechos Humanos	28
Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.	29
3.2 El Despido Intempestivo en América Latina: Caso Perú, Chile y Colombia.	29
3.3. Legislación Nacional	34
CAPÍTULO IV	39
4. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	39
4.1 Fundamentos sobre la necesidad de una reforma al Código del Trabajo:	40
4.2. LEY REFORMATORIA AL: CÓDIGO DEL TRABAJO	41
CONCLUSIÓN	43
Bibliografía	45

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICÓ

Que, el presente Trabajo de Investigación realizado por el señor Chafra Puma Cristhian Mauricio, de la carrera de Derecho Extensión La Troncal, ha sido orientado, corregido y revisado minuciosamente por lo que lo declaro APROBADO.

En calidad de tutor de grado, doy fe que dicho trabajo reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe, dando mi aprobación respectiva para que el señor Chafra Puma Cristhian Mauricio pueda optar por el título de Abogado.

La Troncal, 23 de febrero de 2021

Ab. Joanna Carolina Ramírez Velásquez, Mg.

DOCENTE TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Chafla Puma Cristhian Mauricio declaro bajo juramento que, las ideas, conceptos, procedimientos y resultados del trabajo aquí descrito son de mi autoría, que no han sido previamente procesados para ningún grado ni calificación profesional y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA EXTENSIÓN LA TRONCAL, según lo establecido por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Sr. Chafla Puma Cristhian Mauricio

AUTOR

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo se lo dedico primeramente a Dios ya que sin el nada sería posible.

A mi madre, que con su esfuerzo, lucha y dedicación me ha sabido educar y ha sido un pilar fundamental en mi vida y no hubiera llegado a donde estoy de no ser por ella.

A mis queridos catedráticos, quienes han formado parte importante en mi vida universitaria, quienes con sus enseñanzas y conocimientos han aportado enormemente en mi desarrollo profesional.

A mis compañeros de clase, con quienes compartí gratos momentos y quienes también aportaron dentro de mi carrera universitaria.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por darme la oportunidad de tener salud y vida y a la vez, por darme siempre las fuerzas necesarias para culminar esta etapa académica, además de mantenerme firme en mis objetivos y luchar contra las adversidades de la vida; también quiero brindar mis más sinceros agradecimientos a todos los catedráticos de esta prestigiosa Universidad por su entrega y dedicación, también un agradecimiento muy especial a mi tutora por estar apoyándome siempre.

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar la institución del despido intempestivo y su afectación en los derechos laborales, para ello se realiza una revisión de la literatura nacional e internacional, así como un análisis normativo de los derechos laborales establecidos en la Constitución y en la legislación laboral ecuatoriana con la finalidad de dignificar los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral.

La Metodología aplicada fue bajo un enfoque cualitativo y se basó en el método analítico - sintético, con un diseño descriptivo, utilizando las técnicas de revisión bibliográfica, debido a que se realizó un análisis mediante la recopilación de información de libros, artículos científicos, legislación nacional y extranjera.

Además, se realizó en el presente estudio, una crítica fundamentada a la legislación laboral, en cuanto a la vulneración de los derechos del trabajador, como es, la estabilidad laboral, de esta manera la conclusión más relevante que se obtuvo de la investigación, es que la configuración de la Institución del despido intempestivo en la norma laboral, va en contra de las garantías constitucionales que tienen los trabajadores en el desempeño de sus labores, razón por la cual es necesaria la reforma del Código del Trabajo en este particular.

Palabras clave: (Despido intempestivo, estabilidad laboral, vulneración, derechos laborales)

Abstract

This study aims to analyze the institution of unfair dismissal and its impact on labor rights, for that purpose a review of the national and international literature is carried out, as well as a normative analysis of the labor rights established in the Constitution and Ecuadorian legislation labor in order to dignify the employees' rights within their workplace.

The methodology applied was under a qualitative approach and was based on the analytical - synthetic method, with a descriptive design, using literature review techniques, due to the analysis was carried out by collecting information from books, scientific articles, national and international legislation.

Furthermore, a well-founded criticism of labor legislation was conducted, in terms of the employee rights violation, such as employment stability; thus the most relevant conclusion obtained from the research is that the configuration of the Institution of Unfair Dismissal in the Labor Law goes against the constitutional guarantees that workers have in the performance of their duties, which is why the reform of the Labor Code is necessary for this case.

Keywords: unfair dismissal, employment stability, violation, Labor Rights

INTRODUCCIÓN

El trabajo como derecho humano fundamental ha evolucionado a lo largo de la historia, al ritmo en que se desarrolla la sociedad, es así como las garantías laborales previstos en normas constitucionales y legislativas han sido producto de las grandes luchas de la clase obrera. Por esta razón se realizó un análisis de la normativa que regula la figura jurídica del despido intempestivo en la legislación ecuatoriana y en América latina, específicamente en países vecinos como Perú, Colombia y Chile, dado que, está considerado la implementación de esta institución como violatoria a la estabilidad laboral y en consecuencia de todos los derechos en los que se ampara el trabajador bajo una relación de trabajo estable y permanente, refrendados en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo.

En el Ecuador la legislación laboral, busca la protección y el amparo de los derechos de los trabajadores. Por medio de su normativa, se pretende regular el vínculo laboral entre patronos y obreros. No obstante, pese a la normativa vigente existen casos en los cuales son vulnerados los derechos de los trabajadores, una de las figuras que se presenta con frecuencia es el despido intempestivo, el cual se constituye como el acto voluntario y arbitrario ejecutado por el empleador cuando pone fin al contrato individual de trabajo sin causa justificada, es decir, sin someterse a las causales previstas en la normativa vigente para poner fin a la relación de trabajo, por lo que “el despido intempestivo se constituye en una evidente violación a la legislación laboral y por ello se sanciona duramente” (Pérez, Alarcón, & Durán, 2019, p. 44).

De modo pues, tal como se ha planteado el despido intempestivo surge debido a las constantes vulneraciones a las normas jurídicas contempladas en la legislación laboral, en especial, el principio de estabilidad laboral que tienen los trabajadores, entendida como el derecho a conservar su empleo durante la vigencia del contrato laboral. Ante ello la pregunta central del trabajo de investigación planteada fue ¿Cómo afecta el despido intempestivo los derechos laborales de los trabajadores? Para dar respuesta a se partió

del objetivo principal analizar la institución del despido intempestivo y sus afectaciones en los derechos laborales.

Para llevar a cabo el estudio, el trabajo se ha constituido de cuatro capítulos. En el capítulo I se efectúa la justificación del tema y los objetivos a analizar en la investigación. En el capítulo II Marco Teórico, se desarrolló mediante precisiones teóricas conceptuales que nos permitan entender esta figura del despido intempestivo y por qué afecta a los derechos del trabajador. En el capítulo III Marco Situacional, se describe la legislación ecuatoriana y algunas legislaciones de Latinoamérica como Perú, Colombia y Chile con la finalidad de establecer un derecho comparado en relación a la figura del despido intempestivo. Por último, el capítulo IV, donde se establece la propuesta, la cual es la reforma al Código de Trabajo, en relación a la investigación realizada.

CAPÍTULO I

1. Justificación

El despido intempestivo surge debido a las constantes vulneraciones a las normas jurídicas contempladas en el código de trabajo, debido a que los patronos, violan el principio de estabilidad laboral al cual esta sujeto el trabajador, entendida como el derecho a permanecer en el lugar de trabajo mientras dure el contrato individual laboral.

La problemática generada a causa del despido intempestivo, es un tema que requiere ser estudiado, a fin de aportar nuevos conocimientos desde la observación de la literatura científica y el estudio legislativo para generar soluciones desde el punto de vista legal, filosófico y doctrinal.

El despido intempestivo va en contra de los derechos humanos laborales al no garantizar una estabilidad laboral y por ende una estabilidad económica para los trabajadores.

Todos los seres vivos, sin exclusión de raza, credo o sexo, poseen derecho a seguir su paz material y su desarrollo espiritual en condiciones de independencia y dignidad, de estabilidad económica y en equidad de oportunidades. En este conjunto de individuos se hallan justamente los trabajadores y sus derechos. (Pérez, 2016, p.13)

En la legislación ecuatoriana el despido intempestivo no consta como causal de terminación de la relación laboral en el artículo 169 del Código del Trabajo (2019) a tales efectos, el artículo 188 de la citada norma, sólo prevé una sanción pecuniaria denominada indemnización para el trabajador o trabajadora que sufra las consecuencias de ser

despedido sin justa causa y sin cumplir los procedimientos previsto para poner fin a la relación de trabajo legalmente.

A grado universal las reglas laborales han sufrido varias reformas, no obstante, en muchas de esta se observa que van en detrimento de los derechos laborales conseguidos por la clase obrera durante la historia, estas transformaciones se han propuesto de concorde al beneficio de los sectores económicos y políticos más fuertes de todo el territorio, interpretados por las autoridades de momento, que, bajo el pretexto de atraer la inversión extranjera, y conservar las empresas laborales nacionales justifican tales afectaciones de los derechos de los trabajadores en la llamada flexibilización gremial, que no ha sido otra cosa que reformas que implicaron la renuncia de derechos laborales.

En este sentido, bajo el contexto antes expuesto y constituyendo el trabajo la fuente y sustento del hombre y su grupo familiar, surge la necesidad de realizar una investigación desde el análisis jurídico sobre el despido intempestivo y sus afectaciones en los derechos laborales, a fin de generar nuevos conocimientos y aportes a la problemática planteada sobre el tema de estudio.

1.2 Objetivos.

1.2.1 Objetivo General

Analizar la institución del despido intempestivo y su afectación en los derechos laborales.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Estudiar la evolución jurídica de los derechos laborales de los trabajadores por cuenta ajena.
- Analizar a través de la literatura científica la figura jurídica del despido intempestivo a fin de evaluar su enfoque en Latinoamérica.



- Examinar la regulación jurídica del despido intempestivo en la legislación ecuatoriana con el objeto de analizar su aplicación, procedimientos, causas y efectos en la relación de trabajo.
- Determinar las afectaciones del despido intempestivo en los derechos laborales que le asisten al trabajador bajo relación de dependencia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El presente estudio tiene como finalidad analizar la institución del despido intempestivo y su afectación en los derechos laborales, en este capítulo se realizará una descripción sobre la evolución de los derechos laborales, aspectos relevantes en las relaciones de trabajo, el despido intempestivo, su enfoque en Latinoamérica, y la legislación ecuatoriana.

2.1. Antecedentes

En el Ecuador al igual que en muchas naciones, los legisladores al producir leyes o modificarlas buscan que sean lo más benéfico para la ciudadanía, en esta situación las leyes laborales lo cual buscan es regular las colaboraciones entre empleador y trabajador, basándose en principios primordiales para la defensa de los derechos del trabajador, entre los más relevantes está el equilibrio gremial. Al respecto Monserrat (2014), realizó una investigación documental sobre la flexiseguridad y estabilidad laboral en la cual concluyó lo siguiente:

La dinámica de cambio generalizado en los modelos productivos, y la consecuente pluralidad en las maneras de organización del trabajo, han impactado las interrelaciones de trabajo, construyendo traumas, reacomodos, movilizaciones y rechazos, deformando tal la perspectiva que sobre lo gremial se poseía hasta ahora. En este orden, la integración de novedosas tecnologías y su incidencia en la transformación de los medios de producción y otras posiciones laborales, de esta forma es cómo nace la flexibilización gremial y con esto nace la precarización gremial como uno de los resultados más evidentes, y de seguro, el de más

truculento matiz, por consiguiente, y en ventaja de los elevados niveles de exclusión social derivados, surgieron ciertos mecanismos orientados al rescate de los derechos de los trabajadores. (p.65)

La naturaleza del despido intempestivo atenta contra la estabilidad laboral y el acuerdo contractual suscrito por el trabajador en una determinada instancia, este hecho además de afectar directamente al trabajador afecta a su ambiente familiar; puesto que esta inesperada culminación de la relación laboral, deja en el desempleo al trabajador, sin previo aviso, circunstancia que no le da opción de conseguir empleo de manera inmediata, aquejando su estado emocional, económico y psicológico. Ante ello, Villacís (2015) en su investigación sobre la vulnerabilidad laboral, basada en metodología científica manifiesta:

La vulnerabilidad laboral se ha reflejado a través de los tiempos como el incumplimiento de las garantías laborales; de igual manera, se ha expresado como una falta de seguridad y estabilidad de las condiciones del trabajo a las que se afrontan las personas en sus respectivos lugares de empleo. En América Latina, la noción de vulnerabilidad de los trabajadores se ha visto inmersa dentro de problemas de pobreza y desigualdad que atraviesan cada uno de los países en el continente; el mercado laboral ha estado ligado a vaivenes de los modelos económicos y sociales, y a los diferentes marcos regulatorios de cada gobierno. (p.159)

En líneas generales se constata que esta clase de despido se crea cuando hay una situación de problema en la interacción gremial, por lo que el trabajador abandona su puesto de trabajo y ya no presta sus servicios a su empleador por motivos ajenos a su voluntad, produciéndole un mal por el truncamiento de continuar percibiendo su

remuneración. El empleo en su magnitud económica es el medio primordial por medio del cual el individuo se relaciona con los demás y ayuda al mantenimiento de la misma.

Para Hernández (2016) en su investigación sobre la Flexibilidad laboral hace referencia a la flexibilidad como la principal causante de los conflictos existentes entre empleador y trabajador, generando el despido intempestivo, esto al no acatarse los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores, por lo que expone que:

Encubrir una relación laboral no solo tiene como propósito deformar la relación de trabajo, sino también significa obviar el pago de impuestos o las obligaciones de la seguridad social por parte del patrono; también se presta para ocultar al verdadero empleador cuando se contrata con un tercero, este funge como intermediario que independiza al empresario de la relación de trabajo y, por ende, del compromiso que debiera asumir ante los trabajadores. El ser despedido del trabajo en sí, es un trauma que se profundiza al no obtener prontamente un nuevo empleo y si lo encuentra es bajo las mismas condiciones de contrato atípico, que por deducción puede ser nuevamente despedido, en consecuencia, no puede solventar los costos del hogar, personales, ocasionando dicha situación una pérdida de esperanza que intimida a la clase trabajadora. (p.262)

En el 2016 con el terremoto ocurrido en Ecuador en la ciudad de Manta se produjeron despidos masivos de forma arbitraria lo que perjudicó a muchos trabajadores y a sus familias. Cabe agregar que con estos despidos de los trabajadores se vulneró sus derechos constitucionales y laborales por ende se vieron afectados ante esta situación, respecto a ello López (2019) en su investigación sobre el ciclo de regeneración material de la norma: Una reflexión a partir de la ilegalidad de los despidos masivos no compensados en el terremoto de Ecuador, aclara que:

(...) Es en este contexto que el modo de producción, para sobrevivir, impone con crudeza su verdadera realidad y naturaleza: la ganancia o plusvalía es más importante que el ser humano protegido por el derecho y los principios de equidad. Este impacto es objetivamente observable en la reacción de numerosas empresas con fines de lucro de la ciudad de Manta y Portoviejo, en la provincia de Manabí, al haber despedido intempestivamente a cerca de 144 obreros sólo en una empresa bajo la justificación de los daños provocados por el terremoto, y luego no incorporarlos al trabajo, a pesar de que las mismas empresas solo suspendió sus actividades de producción por no más de tres semanas. (p.234)

El desastre ocurrido por el terremoto provocó varios despidos injustificados, dejando vulnerables a los trabajadores y familias de la ciudad. Esta situación es un claro ejemplo de cómo se dejó en estado de vulnerabilidad a cientos de familias que dependían económicamente de los jefes de hogar siendo otro claro ejemplo de que en Ecuador no se respeta el principio de estabilidad laboral establecido en nuestra Constitución.

Dentro del contexto jurídico laboral es importante el estudio del despido intempestivo previsto en el Código del Trabajo, ya que este viola el derecho a la estabilidad laboral, y acarrea como consecuencia jurídica el rompimiento de la relación de trabajo de manera unilateral, por causas no establecidas en la legislación ecuatoriana; dando por terminado el contrato de trabajo injustificadamente. Ante esto Pérez et al. (2019), en su investigación sobre el despido intempestivo sostiene que:

El resultado de esta investigación fue considerar como una figura ilegal al despido intempestivo (...) llegado a este punto, resulta necesario reflexionar que, si bien el trabajo es primordial para los seres humanos por ende está reconocido y protegido en la Constitución y Convenios Internacionales, por otro lado, los empleadores y

patronos gozan de la facultad de dirección, organización y administración, de la que debe hacer uso para lograr la estabilidad y propósitos de la empresa. (p.43)

2.2 El Contrato de Trabajo.

Los contratos laborales son importantes porque establecen reglas y convenios que deben ser respetadas, Pérez (2016) lo define como:

Consenso escrito entre la gestión de la organización y el trabajador, donde este último instituye su compromiso de realizar un trabajo en un cargo definido y mirar las reglas de disciplina gremial, y la gestión está impuesta a pagarle un sueldo y a garantizarle las condiciones de trabajo y los derechos laborales. (p.6)

El contrato de laboral puede ser de palabra o por escrito, en este deben quedar establecidas las normativas por las cuales se llevará a cabo la relación de trabajo, como son los aspectos relativos a la jornada de trabajo, salario, tiempo o duración del contrato, entre otros, dentro de estos se generan compromisos entre las partes que lo efectúan, tanto empleador como trabajador por lo que ambos deben cumplir con sus obligaciones.

2.2.1. Sujetos del Contrato de Trabajo

Los contratos laborales al igual que cualquier tipo de contrato posee sujetos que intervienen en dicho contrato. Ante esto Ruíz (2016) expone lo siguiente:

La celebración del contrato de trabajo determina que los sujetos involucrados tengan la calidad de trabajador y empleador, y la obtención de tal calidad no es posible fuera de otra figura que no sea la laboral. Entonces, al tener tales calidades surgen no sólo derechos y obligaciones, sino que se evidencia el mayor poder de negociación de una de las partes, por lo cual se impone el deber de protección de la dignidad del trabajador. (p.71)

En lo manifestado por el autor, los sujetos que intervienen en un contrato laboral son: empleador y trabajador y cada uno de ellos es acreedor de derechos y obligaciones.

2.2.2. Empleador o Patrono.

Un empleador es conocido como aquel que crea o genera uno o varios puestos de trabajo, en un contrato de trabajo es el sujeto que provee el pago de una remuneración, también es conocido como patrono o jefe. Irureta (2014) afirma: “El empleador es aquél que emplea. Es decir, el sujeto que ocupa a una persona, encargándole un negocio, comisión o puesto; o, también, el que lleva a cabo la acción por la cual se destina a alguien al servicio público” (p.260).

2.2.3. Trabajador.

Es la persona que presta sus servicios a otra persona, empresa o institución, estos servicios deben ser remunerados por el empleador o patrono. Al respecto Román y Rivarola (1948), sostienen que: “La palabra trabajador, es genérica. Porque establece que en ella queda comprendido todos los individuos que despliegan una actividad o fuerza de la que otro puede obtener beneficio” (p.31).

2.2.4 Elementos del Contrato de Trabajo

Los contratos de trabajo contienen tres elementos fundamentales tales como: Prestación personal del trabajador, subordinación jurídica y la remuneración.

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- Subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de directivas, en cualquier instante, en cuanto al modo, tiempo o proporción de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debería seguir estando por constantemente de duración del contrato. Todo ello sin que perjudique el honor, la dignidad y

los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o acuerdos de todo el mundo que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al territorio; y,

- Una remuneración como compensación del servicio. (Arrieta y Pizza, 2017, p.20)

2.3 Evolución jurídica de los derechos laborales de los trabajadores por cuenta ajena.

Los derechos del trabajador parten de los derechos humanos, por ende, estos son irrenunciables y están ligados íntimamente a la seguridad social. Entre los más relevantes tenemos el derecho a la estabilidad laboral y a un salario digno.

En el Ecuador, se da un constante incumplimiento a los derechos de los trabajadores, aupado por las propias autoridades, no obstante, hay las centrales sindicales, que en un pasado si pugnaban por conseguir el reconocimiento pleno de los derechos laborales. De igual manera cabe decir el duro golpe que perjudicó a una cantidad enorme de trabajadores una vez que se crea la tan cacareada “flexibilización Laboral” que de nuevo vulnera los derechos de los trabajadores y beneficia al sector empresarial, una vez que por medio de esta el empleador a diferencia de otros tiempos, este puede disponer de la fuerza de trabajo de su empleado, sin tener la obligación de cancelar nada adicional. (Rojas, 2016, p.19)

La rama del derecho que regula las interrelaciones del trabajo entre trabajador y patrono se sabe cómo derecho laboral, este reúne su atención en la custodia de los derechos del trabajador. En este sentido, Gómez (2012) argumenta lo próximo: “El Derecho laboral surgió a efecto de las necesidades de regular las colaboraciones entre

el trabajador y el jefe, con el objetivo de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y mantener la estabilidad social” (p.9).

Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que tiene cada persona, estos derechos están garantizados en el ordenamiento jurídico.

Los derechos humanos laborales reconocen como único titular universal a la persona, con el respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades básicas en el ámbito laboral (...). Los derechos humanos laborales, forman parte de los derechos fundamentales y son derechos humanos que están dispuestos en la superestructura de la Constitución y normas internacionales (Pérez, 2016, p. 123).

De los derechos laborales surgen otros derechos inherentes al ser humano y que también deben ser garantizados en las relaciones de trabajo como son la protección en caso de acoso psicológico o sexual, así como las diferentes formas de discriminación que se reflejan en la esfera laboral. (Patlan, 2015)

2.4 El despido Intempestivo y sus efectos en los derechos laborales.

El despido intempestivo da por terminada la relación laboral, esta figura se la realiza de manera unilateral por parte del empleador, dicho en otras palabras, el empleador hace conocer al trabajador que quiere dar por terminado el vínculo laboral. Esta decisión es sin consentimiento del trabajador y de manera injustificada. A continuación, Arboleda (2017) expresa: “El despido intempestivo, es una declaración de voluntad unilateral, por medio de la cual el empleador o patrono, expresa de manera clara y concreta su propósito de dejar sin efecto el vínculo jurídico que lo une al trabajador” (p.14).

El despido intempestivo constituye un acto ilegal porque va en contra de los derechos de los trabajadores, esta figura posee ciertas características así lo menciona Tapia (2016)

“El despido intempestivo, posee todas las características que tiene el despido, que son: carácter unilateral, constitutivo, y extintivo frente a una relación laboral” (p.28).

2.4.1. Efectos del despido intempestivo

El despido intempestivo como ya se lo ha analizado anteriormente es una figura inconstitucional y según todo lo expuesto, este acto ilegal vulnera el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y va en contra de las garantías constitucionales que se encuentran establecidas en nuestra Constitución, así lo afirma Rojas (2016) “A una persona que es despedida de forma intempestiva, se le vulneran varios derechos, entre ellos el trabajo, la estabilidad laboral, garantías constitucionales” (p.1).

Derecho al trabajo. - La Constitución Ecuatoriana asegura el trabajo como fuente de ejecución personal y base de la economía social a todos los habitantes sin exclusión alguna. Está establecido que todas las gentes disfrutarán de los mismos derechos, obligaciones y oportunidades, por lo cual todas las individuos poseen el derecho a laborar en equidad de condiciones, bajo las mismas fronteras y recibiendo un sueldo igual. (Sánchez, et al, 2019, p.43)

La estabilidad laboral es uno de los derechos que se vulneran con la figura del despido intempestivo, cabe recalcar que este derecho está tipificado en la Ley Suprema y por ende debe ser respetado y garantizado. Este derecho busca el beneficio de los trabajadores puesto que limita a los empleadores a despedir a sus trabajadores de manera arbitraria.

La estabilidad de los trabajadores comporta una manifestación del comienzo de estabilidad, puesto que el trabajo además de ser un medio de soporte fundamental, es una manifestación del independiente desarrollo de la personalidad. Para eso, muestra la Corte que se hace entonces primordial que exista una seguridad elemental en comentado trabajo que no supone que el

trabajador sea inamovible en términos absolutos, ya que continuamente se van a tener presente las justas razones para ofrecer por culminado el contrato. Empero si es correcto que se siente como comienzo gremial el equilibrio, en atención a la garantía del trabajador a quedar en su actividad en beneficio, tanto propio como social. (Cerquera, 2018, p.27)

2.5 Procedimiento ante el despido intempestivo

El procedimiento del despido intempestivo se lleva a cabo por proceso es sumario, de acuerdo a lo estipulado en el Código Orgánico General de Procesos, donde se tramitarán las controversias de trabajo. Por otra parte, Guamán (2016) expone:

El procedimiento sumario se desarrollará en audiencia única, la cual se dividirá en dos fases la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación, y de no llegarse a un acuerdo se iniciará la segunda fase de pruebas y alegatos luego de los alegatos el juez dictará sentencia. (p.10)

Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, es decir sin motivo ni causa, se da por terminada la relación laboral por ende el empleador tiene que cancelar las indemnizaciones que por ley le corresponde al trabajador. El trabajador puede asistir a instancias legales para poder reclamar el pago de su indemnización y esta acción se debe iniciar con el planteamiento de una demanda para poder iniciar un proceso. Ante esto Izquierdo (2015) resume este procedimiento de la siguiente manera:

Se debe presentar la demanda, la cual puede ser escrita o verbal, luego la califica en el término de dos días, si se niega el trámite oral se puede presentar el recurso de apelación, en el término de cinco días contados desde la calificación se cita al demandado, en el término de veinte días después de calificada la demanda se realiza la Audiencia Preliminar y si hay acuerdo total con el Juez dicta sentencia probatoria del acuerdo, en la contestación que realiza el juez a la demanda se

establecen excepciones dilatorias y las perentorias, luego se practica en el lapso de veinte días la Solicitud fundamentada de pruebas, así mismo se le oficia el respectivo señalamiento del día, hora para la Audiencia definitiva y se lo realiza en un término de veinte días y se hará la debida receptación de testimonios y alegatos, y en el término de diez días el juez dictaminara la respectiva Sentencia, donde obligue al empleador el pago de los haberes. (p.1)

De acuerdo al Congreso Nacional (2019) el Código del Trabajo regula la indemnización por despido intempestivo en los siguientes términos:

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

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

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

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

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

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores. (pp.57-58)

El despido intempestivo es el acto mediante la cual un empleado da por terminado de manera unilateral un contrato de trabajo con su empleado, respecto a esto, el código de trabajo le otorga al empleado el derecho a que se le reconozca una indemnización justa según lo establecido en el artículo 188 antes citado, esta indemnización de acuerdo a lo manifestado en el mismo artículo dependerá del salario del empleador, así mismo del tiempo de trabajo y del tipo de contrato laboral que tenía el trabajador.

CAPÍTULO III

MARCO SITUACIONAL

En el presente capítulo se estudia el contexto actual en el que se desarrolla el tema de investigación de acuerdo a las normas internacionales, las diferentes legislaciones que regulan el despido intempestivo en Latinoamérica casos: Colombia, Chile y Perú, así como, lo previsto en el marco jurídico nacional que rige en el Ecuador.

3.1. Normas Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos

Esta normativa reconoce que los derechos y libertades primordiales son inherentes a todos los humanos, inalienables y aplicables en equivalentes medidas para cualquier sujeto, entre muchos derechos poseemos el derecho al trabajo, el mismo que es elemental para toda la gente.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Todo individuo tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Todas las personas que trabajan tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la

dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Los seres humanos tienen derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Asamblea General de la ONU, 1948)

Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.

Los derechos económicos, sociales y culturales son de suma trascendencia para los derechos humanos respecto a las condiciones sociales y económicas que poseen los individuos para tener una vida en dignidad e independencia, realizando alusión a la estabilidad social, la enseñanza, la ingesta de alimentos, al trabajo, etc.

Artículo 6. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1976)

3.2 El Despido Intempestivo en América Latina: Caso Perú, Chile y Colombia.

El despido intempestivo en América latina significa extinción al contrato laboral por diferentes causas, una de esas causas según Calderón y Vélez (2016) es la flexibilización laboral ya que, si bien es cierto, este es un método que incrementaba empleos, pero a su vez disminuía la estabilidad en un trabajo y por ende se corrompían los derechos que tiene un trabajador, así refiere que: “Existe la flexibilidad externa que deja que la compañía ajuste su magnitud de trabajo con la contratación y despido de obreros temporales, es decir contratos a corto plazo” (pp. 21-22).

Perú

El derecho peruano protege los derechos del trabajador, es por esto que ven el despido arbitrario como una figura que va en contra de estos derechos, entre los derechos de los trabajadores se encuentra el derecho a la estabilidad laboral, la ley les faculta a los trabajadores a no ser despedidos sin causa alguna.

En la legislación peruana, está establecido la figura del despido injustificado o arbitrario en oposición a el equilibrio gremial absoluta que prevalece en su legislación, y afirma que los trabajadores poseen el derecho a no ser cesado de sus actividades, si no existiera causa alguna, además da defensa a los trabajadores en la situación de pasar, con lo que se llega a obligar la manera de resarcir hablado despido, que se da través del pago de una compensación que va a ser equivalente a una remuneración y media por todos los años laborado hasta un más alto de doce remuneraciones a favor del trabajador. (Chuchuca, 2019, p.11)

Los trabajadores que son despedidos de manera injustificado deben ser indemnizados de acuerdo al tiempo de trabajo y la remuneración que mantenían con determinada empresa, la norma contempla lo siguiente:

Art. 167. La indemnización por despido injustificado, si el trabajador opta por esta, es equivalente: a) a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de noventa (90) días, hasta un máximo de ocho (8) años; b) a treinta (30) días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años; y c) a quince (15) días por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, siempre que la indemnización sea superior al monto mínimo. Su abono procede, superado el período de prueba. (Comisión de Trabajo del Congreso de la República, 2006)

En el estado chileno figura el despido intempestivo como un despido sin justa causa, que vulnera el derecho primordial de los trabajadores. Al respecto Chuchuca (2019) refiere que “es cuando el trabajador llega a considerar que la causal que aplica el empleador para desligar de sus actividades laborales, se encuentra plasmada en hechos, los cuales no son efectivos. Por lo que dicho trabajador se ve afectado” (p.14).

En este sentido, en Chile el despido injustificado se configura cuando el trabajador considera que una de las causales que aplica el empleador para separarlo de sus actividades laborales, se encuentra plasmada en hechos infundados, es decir que no existen causas justificadas legalmente para plantear un despido, ante lo cual el trabajador se ve afectado y procede a exigir su indemnización conforme a lo indicado por la Dirección del Trabajo (2019) el Código de Trabajo a vigente establece en su artículo 168 lo siguiente:

El trabajador cuyo contrato culmine por aplicación de una o bastante más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que esa aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ni una causal legal, va a poder recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado a partir de la división, con el objeto de que éste de esta forma lo declare. En esta situación, el juez ordenará el pago de la compensación a que hace referencia el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última según las próximas normas:

a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;

- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160. (p.98)

El artículo 159 del citado Código de Trabajo establece la terminación de un contrato de trabajo haciendo referencia a cuando un empleador puede poner fin a la relación laboral con sus trabajadores, se deben aplicar estas causales de manera justificada, caso contrario opera la figura del despido injustificado, así lo dictamina el art. 168.

El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. (Dirección del Trabajo, 2019)

Colombia

En Colombia, el despido es una facultad del empleador para poner fin a la relación laboral. Así mismo, Calderón y Vélez (2016) expresan que: “el equivalente al despido intempestivo está descrito como terminación unilateral del contrato sin justa causa” (p.25).

La legislación laboral colombiana establece la figura del despido sin justa causa cuando faltare a uno de los numerales del artículo 64 de la misma ley, en donde el empleador deberá indemnizar al trabajador que despidiese sin justa causa, esta indemnización se establecerá de acuerdo al tiempo que un trabajador ha mantenido en una empresa y de acuerdo a la remuneración percibida. Así lo establece el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 64 Terminación unilateral del contrato sin justa causa:

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.
2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da sitio a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas razones contempladas en la ley.
3. En los contratos a término fijo, el costo de los salarios que corresponden al tiempo que faltare para consumir el plazo estipulado del contrato; o el del tiempo definido por la duración de la obra o la tarea contratada, caso en el que la compensación no va a ser inferior a quince (15) días.
4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:
 - a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;
 - b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c). Si el trabajador tuviere 5 años o bastante más de servicio constante y menos de 10, se le pagarán veinte días extras de sueldo sobre los cuarenta y 5 (45) básicos del literal a), por todos los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por parte; y.

d). Si el trabajador tuviere 10 (10) o más años de servicio constante se le pagarán cuarenta (40) días extras de sueldo sobre los cuarenta y 5 (45) días básicos del literal a), por todos los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por parte (Ministerio de Protección Social, 2011).

Todas las legislaciones estudiadas tienen cierta similitud en el proceder de acuerdo al despido intempestivo o despido sin justa causa, en los tres casos analizados, el empleador debe cancelar una indemnización al trabajador por despedirlo de manera injustificada. Ahora bien, cada legislación promueve la estabilidad laboral, pero como sucede en la República del Ecuador en todos estos países, se permite la indemnización ante el despido lo que genera el derecho del empleador de terminar la relación de trabajo sin que exista justa causa legalmente establecida, violentando los derechos laborales y dejando en indefensión a los trabajadores.

De modo pues, en América Latina en los diferentes países existe esta figura y cada país mediante su legislación trata de resolver esta situación, ya que, se consideran al despido intempestivo como un acto ilegal que va en contra de los derechos de los trabajadores, en especial contra el derecho a la estabilidad laboral.

3.3. Legislación Nacional.

La legislación ecuatoriana promueve y protege la estabilidad en las relaciones de trabajo bajo los contratos permanentes, salvo las excepciones que están determinadas en el Código del Trabajo vigente o aquella normativa que regule las diferentes

modalidades contractuales legalmente establecidas. Así contempla el Código del Trabajo en su artículo 14:

Contrato tipo y excepciones. - El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de aprendizaje;
- d) Los demás que determine la ley (Congreso Nacional, 2019, p.5).

Los contratos individuales a tiempo indefinido se extinguirán de acuerdo al Código de Trabajo, es decir los empleadores no podrán dar por terminada la relación laboral con excepciones que establece la ley, este articulado protege los intereses de los trabajadores que tienen este tipo de contratos, impidiendo que se de el despido intempestivo y se vulnere el derecho a la estabilidad laboral.

Por otra parte, cabe destacar que la norma laboral ecuatoriana protege al trabajador que se encuentra amparado por una inamovilidad especial, así establece el artículo 187 del Código del Trabajo (2019) lo siguiente:

Garantías para dirigentes sindicales. El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador integrante de la directiva de la organización de trabajadores va a ser considerado ineficaz. En esta situación, el despido no impedirá que el trabajador

siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del lapso predeterminado. Esta garantía se extenderá a lo largo de la época en que el presidente ejerza sus funcionalidades y un año más y protegerá, igualmente, a los líderes de las empresas constituidas por trabajadores de una misma compañía, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes organizaciones, continuamente que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la votación del presidente, que trabaje bajo su dependencia (Congreso Nacional, 2019, p.57).

El Código de trabajo protege a los dirigentes sindicales del despido intempestivo, además el Estado tendrá que hacer cumplir esos derechos establecido en la normativa, ante esto Guzmán y Calle (2016) manifiestan que: “Los principios fundamentales que garantizan las Asociaciones de Trabajadores, son: la Libertad de Asociación, la protección del Estado y el Reconocimiento Jurídico, manifestado en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo” (p. 25).

De igual manera, de acuerdo a lo previsto en el Código del Trabajo en su artículo 195.1, está prohibido el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de maternidad, en tal sentido refiere la citada norma:

Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Congreso Nacional, 2019, p.70).

Esta normativa tiene como objetivo la protección de los derechos de las trabajadoras que se encuentren en este estado de vulnerabilidad. Al respecto Martínez (2017) aclara que: “la normativa garantiza protección al trabajador, estableciéndose un nivel de equilibrio laboral, de esta manera el trabajador ni el empleador pueden transgredir la

normativa laboral o constitucional logrando así, un espacio de diálogo y entendimiento entre empleadores y empleados” (p.23).

Del mismo modo, el Código de trabajo (2019) en su artículo 233 prohíbe el despido de trabajadores, la normativa establece lo siguiente:

Prohibición de despido de trabajadores. –Presentado la planificación de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento. Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación (Congreso Nacional, 2019 p.68).

Dentro de nuestra legislación ecuatoriana, se contempla en materia laboral que los trabajadores con contrato colectivo no podrán ser despedidos mientras duren los trámites para la validación de este tipo de contratos, en caso de que el empleador no cumpla, se verán en la obligación de indemnizarlo de acuerdo a lo establecido a la ley.

Algo similar ocurre con el artículo 452 del Código de Trabajo (2019) donde la normativa establece lo siguiente:

Prohibición de despido. - Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de

trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva. De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral. Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores. Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior (Congreso Nacional, 2019, p.118).

En este articulado los trabajadores que estén constituyendo un sindicato o una asociación de trabajadores no podrán ser despedidos, de esta manera se ampara los derechos que los trabajadores tienen con respecto a la estabilidad laboral.

CAPÍTULO IV

4. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

En el margen de un verdadero ordenamiento jurídico que permita la garantía de los derechos constitucionales; convenios internacionales ratificados por el Ecuador; se propone reformar el Código del Trabajo, para que se procuren garantizar a los trabajadores su derecho a la estabilidad laboral y a su vez que eviten la terminación de los contratos de trabajo de forma arbitraria e ilegal, dotándoles de garantías que eviten, que las personas, en este caso los empleadores o patronos promuevan el despido intempestivo hacia los trabajadores y que no se vulneren los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

La propuesta de reforma es aumentar los montos de indemnización por despido intempestivo, ya que esta insuficiencia en el monto de indemnización produce que el número de despidos intempestivos aumenten en el Ecuador, siendo fundamental la necesidad de reformar el Art. 188 del Código del Trabajo, proponiendo una indemnización más severa en contra del empleador a fin de que se garantice la estabilidad laboral.

Considerando la normativa actual del Código del Trabajo correspondiente al despido intempestivo en su artículo 188, se propone que el aumento de las indemnizaciones se duplique en sus incisos 1 y 2 siendo estos montos los más bajos de acuerdo al tiempo de trabajo, esto generará que los jefes o patronos mediten el accionar de despedir a un trabajador sin justa causa promoviendo de esta manera que ya no exista esta figura y que disminuyan los despidos intempestivos en el Ecuador.

4.1 Fundamentos sobre la necesidad de una reforma al Código del Trabajo:

Después de haber investigado y analizado la figura del despido intempestivo, se propone la reforma del Código del Trabajo, en específico el artículo 188, para lo cual se ha tomado en cuenta los siguientes argumentos:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos en su Artículo 23. N. 1 establece que:
 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).
- La Constitución de la República de Ecuador tiene como principio fundamental el derecho al trabajo y expresa que este derecho es irrenunciable en su artículo 326 numeral 1 y 2:
 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).
- La legislación ecuatoriana también tiene su fundamento, haciendo énfasis en el artículo 14 del Código del Trabajo donde nos refiere que todo trabajador que tenga un contrato a tiempo indefinido no podrá ser despedido salvo las condiciones expuestas en el código de trabajo, este articulado tiene como objetivo evitar que los empleadores vulneren los derechos de los trabajadores.
- Además de otros artículos del Código del Trabajo que hacen referencia a que los trabajadores deben tener una estabilidad laboral dentro de una empresa, entre ellos la norma prevista en su artículo 187 incluye a los dirigentes sindicales, donde

manifiesta que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores miembros de una directiva de la organización de los trabajadores.

- La normativa laboral también nos señala que, los empleadores no pueden despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su estado de gestación o maternidad, establecido en el artículo 195.1, asegurando así el retorno a su puesto de trabajo cuando este proceso finalice.
- Para finalizar, el Código del Trabajo también nos refiere en sus artículos 233 y 452 sobre la prohibición de despido a sus trabajadores en donde existiendo un contrato colectivo, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes.

Por esta razón, se propone la reforma del Código del Trabajo específicamente su artículo 188, ya que en la misma normativa existen principios que están a favor de los trabajadores y en contra de la inestabilidad laboral. Por lo que reformado el Código del Trabajo con la propuesta establecida quedará de la siguiente manera:

4.2. LEY REFORMATORIA AL: CÓDIGO DEL TRABAJO

Refórmese el inciso segundo y tercero del Art. 188 del Código del Trabajo por el siguiente:

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

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

De más de tres años, con el valor equivalente a **dos meses** de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinticinco meses de remuneración.

CONCLUSIÓN

La institución jurídica del despido intempestivo regulado en la normativa laboral vigente en el Ecuador, atenta contra la estabilidad laboral garantizada por la Constitución de la República del Ecuador, la cual es parte del derecho primario del buen vivir, teniendo como consecuencia para los trabajadores la pérdida de todos los derechos que le asisten en una relación de trabajo estable y permanente y por ende el desempleo, sin contar el trauma psicosocial creado en el entorno familiar del trabajador que sufre de esta vulneración.

La evolución jurídica de los derechos laborales de los trabajadores, como parte de los derechos humanos, los ha configurado como irrenunciables y están ligados íntimamente a la seguridad social. El Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador han velado siempre por los intereses de los trabajadores estableciendo principios fundamentales para los trabajadores; entre los más relevantes, el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, a un salario digno, dentro del cual el principio de estabilidad laboral no es respetado por los empleadores, al estar plasmada jurídicamente la alternativa del despido intempestivo con el sólo cumplimiento de las indemnizaciones respectivas, razón por lo cual se propuso una reforma que sea rigurosa para proteger este derecho fundamental.

De acuerdo a las normas internacionales, como La Declaración Universal de Derechos Humanos los derechos y libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en iguales medidas para cualquier individuo, entre tantos derechos tenemos el derecho al trabajo, el mismo que es fundamental para todas las personas.

En tanto que en Latinoamérica al igual que en el Ecuador, existe la figura del despido intempestivo y en las legislaciones de Colombia, Chile y Perú son muy flexible las indemnizaciones por este tipo de despido, teniendo como consecuencia la vulneración de los derechos humanos laborales, de manera que de forma permanente se configura en las relaciones de trabajo y afecta a los derechos laborales.

Al examinar la regulación jurídica del despido intempestivo con el objeto de analizar su aplicación, procedimientos, causas y efectos en la relación de trabajo, se obtuvo que el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, da por terminada la relación laboral por ende el empleador tiene que cancelar las indemnizaciones que por ley le corresponde al trabajador. El trabajador puede asistir a instancias legales para poder reclamar el pago de su indemnización, estas indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo no solucionan la situación económica, social, familiar de un trabajador despedido intempestivamente por cuanto no se ajustan a la realidad económica y social, por lo que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en nuestra ley laboral, sin perjuicio de garantizar la estabilidad laboral.

Los trabajadores bajo relación de dependencia que son despedidos de forma intempestiva, sin que se tipifiquen las causales establecidas en la normativa laboral y violando los procedimientos previstos para dar por terminado legalmente el contrato de trabajo se ven afectados en sus derechos laborales, aun cuando ellos tienen derechos y obligaciones dentro de una empresa, en la cual están ligados a un empleador, y deben dar cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, esta subordinación no le da la facultad al empleador de despedir al trabajador de manera intempestiva.

Bibliografía

- Arboleda, N. (2017). *Despido Intempestivo y su Incidencia en la Estabilidad Laboral del Ttabajador (Tesis de grado)*. Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo-Ecuador.
- Arrieta, D., & Pizza, S. (2017). *SUBORDINACIÓN LABORAL COMO ELEMENTO ESENCIAL DE UN CONTRATO, (Tesis de grado de derecho)*. Universidad EAFIT de Colombia, Medellín-Colombia.
- Asamblea General de la ONU. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París: Asamblea General resolución 217 A (III).
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York, Estados Unidos: Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI).
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Ediciones legales.
- Calderón, J., & Vélez, L. (2016). Despido Intempestivo en Ecuador ¿Influye en la inversión extranjera? *COMPENDIUM*, III(6), 20-34.

- Cerquera, S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización (Tesis de grado)*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá-Colombia.
- Chuchuca, E. (2019). *La oportunidad de la indemnización en los casos de despido intempestivo en el caso ecuatoriano (Tesis de grado)*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador.
- Comisión de Trabajo del Congreso de la República. (2006). *Ley General de Trabajo*. Lima, Perú: Dictamen de la Comisión de Trabajo .
- Congreso Nacional. (2019). *Código de Trabajo*. Quito: Suplemento del Registro Oficial 517, 26-VI-2019.
- Dirección del Trabajo. (2019). *Código de Trabajo*. Santiago, Chile: Agustinas 1253, Santiago.
- Gómez, R. (2012). *Derecho Laboral*. México: RED TERCER MILENIO S.C.
- Guamán, H. (2016). *El juicio laboral por el despido intempestivo de una mujer embarazada y su procedimiento de acuerdo con la normativa vigente (Tesis de grado)*. Universidad Técnica de Machala, Machala-Ecuador.
- Hernández, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, XVIII(2), 250-265.
- Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Valparaíso*, XLII(24), 251-282.
- Izquierdo, S. (2015). *El despido intempestivo, trámite a seguir, acción a plantear e indemnizaciones que se debe reclamar según el código de trabajo (Tesis de grado)*. Universidad Técnica de Machala, El Oro-Ecuador.

- López, A. (2019). El ciclo de regeneración material de la norma: Una reflexión a partir de la ilegalidad de los despidos masivos no compensados en el terremoto de Ecuador. *UTOPIA Y PRAXIS LATINOAMERICANA*, II(24), 228-238.
- Martínez, J. (2017). *Análisis del despido ineficaz, su aplicación en la mujer embarazada y en período de lactancia (Tesis de grado)*. Universidad de los Hemisferios, Quito-Ecuador.
- Ministerio de Protección Social. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Medellín, Colombia: Autorizado por el Ministerio de Protección Social –Colombia.
- Monserrat, J. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, VII(14), 51-68.
- Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho. *Ciencia Ergo Sum*, X(123), 35-66.
- Pérez, D., Alarcón, L., & Durán, A. (2019). El Despido Intempestivo en la Ciudad de Machala. Aplicación del Código de Trabajo. *Universidad y Sociedad*, XI(4), 43-52.
- Pérez, J. (2016). Análisis crítico de un documento normativo. Norma Cubana 3000. *Ciencias Holguín*, XXII(3), 1-13.
- Rojas, C. (2016). LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN COLOMBIA. *Jurídicas CUC*, XII(1), 17-29.
- Román, A., & Rivarola. (1948). Los sujetos en el contrato de trabajo. *Derecho del Trabajo*, VIII(29), 30-44.
- Ruíz, L. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a*



Universidad
Católica
de Cuenca

la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad (Tesis de grado). Universidad Católica San Pablo de Perú, Arequipa.

Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, J. H., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, IV(7), 39-63.

Tapia, P. (2016). *El despido intempestivo su incidencia (Tesis de grado)*. UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES, Puyo-Ecuador.

Villacís, A. (2015). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. *Revista de Economía del Rosario*, 18(2), 157-185.

PARA SUBIR AL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo **Chafra Puma Cristhian Mauricio**, portador (a) de la cédula de ciudadanía Nro. 030234290-2 en calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación: **“Análisis jurídico del despido intempestivo y sus afectaciones en los derechos de los trabajadores.”**, 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, Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La Troncal, 23 de febrero de 2021

ANEXOS

CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT

This study aims to analyze the institution of unfair dismissal and its impact on labor rights, for that purpose a review of the national and international literature is carried out, as well as a normative analysis of the labor rights established in the Constitution and Ecuadorian legislation labor in order to dignify the employees' rights within their workplace.

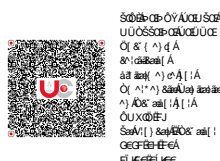
The methodology applied was under a qualitative approach and was based on the analytical - synthetic method, with a descriptive design, using literature review techniques, due to the analysis was carried out by collecting information from books, scientific articles, national and international legislation.

Furthermore, a well-founded criticism of labor legislation was conducted, in terms of the employee rights violation, such as employment stability; thus the most relevant conclusion obtained from the research is that the configuration of the Institution of Unfair Dismissal in the Labor Law goes against the constitutional guarantees that workers have in the performance of their duties, which is why the reform of the Labor Code is necessary for this case.

Keywords: unfair dismissal, employment stability, violation, Labor Rights

La Troncal, 10 de marzo del 2021

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO



Lic. Nancy Orellana de Cabrera, MSc.
COORDINADORA CENTRO DE IDIOMAS LA TRONCAL

“Análisis Jurídico del Despido Intempestivo y su afectación en los derechos laborales”.

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

dotec-colombia.org

Fuente de Internet

<1%

2

[Submitted to Universidad de la Amazonia](#)

Trabajo del estudiante

<1%

3

anita-acajilemaa.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

4

www.ilo.int

Fuente de Internet

<1%

5

[Submitted to Universidad Autónoma
Metropolitana-Xochimilco](#)

Trabajo del estudiante

<1%

6

[Submitted to The University of Manchester](#)

Trabajo del estudiante

<1%

7

vdocuments.mx

Fuente de Internet

<1%

8

extranet.who.int

Fuente de Internet

<1%

9	revistasclacso.redalyc.org Fuente de Internet	<1%
10	aquisehabladerecho.com Fuente de Internet	<1%
11	gvn.com.ec Fuente de Internet	<1%
12	ri.bib.udo.edu.ve Fuente de Internet	<1%
13	rjd.uandes.cl Fuente de Internet	<1%
14	www.oit.or.cr Fuente de Internet	<1%
15	www.oit.org.ar Fuente de Internet	<1%
16	Submitted to Universidad Nacional de Barranca Trabajo del estudiante	<1%
17	cuervopatoorellana.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
18	publicaciones.urbe.edu Fuente de Internet	<1%
19	repository.lasalle.edu.co Fuente de Internet	<1%
20	www.badellgrau.com Fuente de Internet	<1%

21	www.colegiosandiego.cl Fuente de Internet	<1%
22	Submitted to Instituto de Empress S.L. Trabajo del estudiante	<1%
23	José María Beltrán-Ayala, Carlos Francisco Solís-Reyes. "Código de Trabajo con respecto al Despido Ineficaz", IUSTITIA SOCIALIS, 2020 Publicación	<1%
24	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%
25	revistas.uide.edu.ec Fuente de Internet	<1%
26	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1%
27	www.kas.de Fuente de Internet	<1%
28	www.rebellion.org Fuente de Internet	<1%
29	cornare.gov.co Fuente de Internet	<1%
30	dhabilidades.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
31	reingenieriaeducativa.wordpress.com Fuente de Internet	<1%

32	Submitted to The Columbus School Trabajo del estudiante	<1%
33	elperiodico.com.gt Fuente de Internet	<1%
34	metodosdeinvestigaciondcdgunefa.wordpress.com Fuente de Internet	<1%
35	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	<1%
36	revistaschilenas.uchile.cl Fuente de Internet	<1%
37	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1%
38	emes.net Fuente de Internet	<1%
39	revistas.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
40	sur.conectas.org Fuente de Internet	<1%
41	www.ccoo.illes.balears.net Fuente de Internet	<1%
42	media.timetoast.com Fuente de Internet	<1%

43	repositorio.uees.edu.ec Fuente de Internet	<1%
44	revistas.udistrital.edu.co Fuente de Internet	<1%
45	ruc.udc.es Fuente de Internet	<1%
46	www.difusionjuridica.com Fuente de Internet	<1%
47	www.mtps.gob.pe Fuente de Internet	<1%
48	google.redalyc.org Fuente de Internet	<1%
49	ww2.elmercurio.com.ec Fuente de Internet	<1%
50	www.bolivia.indymedia.org Fuente de Internet	<1%
51	www.eluniversal.com Fuente de Internet	<1%
52	www.eternoviajero.com Fuente de Internet	<1%
53	www.jccm.es Fuente de Internet	<1%
54	www.madrid.ccoo.es Fuente de Internet	<1%

<1%

55

www.secotab.gob.mx

Fuente de Internet

<1%

56

www.sustainabilitank.info

Fuente de Internet

<1%

57

ar.scribd.com

Fuente de Internet

<1%

58

archivo.eluniversal.com

Fuente de Internet

<1%

59

caridadenlaverdad.wordpress.com

Fuente de Internet

<1%

60

ccu.uach.mx

Fuente de Internet

<1%

61

cdpcs.wordpress.com

Fuente de Internet

<1%

62

falegal.ec

Fuente de Internet

<1%

63

losapuntesuniversitarios.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

64

perunoticias.tv

Fuente de Internet

<1%

65

revistas.udenar.edu.co

Fuente de Internet

<1%

66 sdi.bcn.cl Fuente de Internet <1%

67 sindicatodeobrerosmunicipalesmp.blogspot.com Fuente de Internet <1%

68 tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet <1%

69 tribunal-electoral.gob.pa Fuente de Internet <1%

70 www.adnmundo.com Fuente de Internet <1%

71 www.bohemionews.com Fuente de Internet <1%

72 www.consumercare.bayer.es Fuente de Internet <1%

73 www.derechoshumanosbcs.org.mx Fuente de Internet <1%

74 www.eafit.edu.co Fuente de Internet <1%

75 www.fisnet.com.mx Fuente de Internet <1%

76 www.inamu.go.cr Fuente de Internet <1%

77 www.lexmarket.com.ar

Fuente de Internet

<1%

78

www.losrecursoshumanos.com

Fuente de Internet

<1%

79

www.starnet.net.mx

Fuente de Internet

<1%

80

acetradefx.com

Fuente de Internet

<1%

81

bibliotecavirtual.clacso.org.ar

Fuente de Internet

<1%

82

capacitacion-asesoria.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

83

coralfmestereo.com

Fuente de Internet

<1%

84

dera.ioe.ac.uk

Fuente de Internet

<1%

85

portal.europeana.eu

Fuente de Internet

<1%

86

www.aki.com.mx

Fuente de Internet

<1%

87

www.atlatl.com.mx

Fuente de Internet

<1%

88

www.bopcadiz.org

Fuente de Internet

<1%

89 www.crllegal.net Fuente de Internet <1%

90 www.demospaz.org Fuente de Internet <1%

91 www.emakunde.es Fuente de Internet <1%

92 www.grupojuridicointegral.co Fuente de Internet <1%

93 www.nodo50.org Fuente de Internet <1%

94 www.pactomundial.org Fuente de Internet <1%

95 www.panoramaquintanaroo.com Fuente de Internet <1%

96 www.qroo.gob.mx Fuente de Internet <1%

97 www.tusitioya.com.ar Fuente de Internet <1%

98 www.ultimasnoticias.com.ve Fuente de Internet <1%

99 editorial.urosario.edu.co Fuente de Internet <1%

100 gabriela936.wixsite.com

Fuente de Internet

<1%

101

www.garateasociados.com

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

El Bibliotecario de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.
De la Extensión San Pablo de La Troncal

CERTIFICA:

Que la estudiante: CHAFLA PUMA CRISTHIAN MAURICIO

Con cedula de ciudadanía N° 0302342902, de la carrera de DERECHO

No adeuda libros, a esta fecha.

La Troncal, 24 de febrero de 2021

Atentamente,



Ing. Stefania Alvarado Ortega
Bibliotecaria

