

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
CARRERA DE DERECHO



TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE ABOGADO(A) DE LOS
TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

TEMA:

EL DESPIDO INTEMPESTIVO, SUS EFECTOS JURÍDICOS EN EL
SECTOR PRIVADO MANTA 2022.

AUTORES:

MERO MERO MARIA INÉS
MUÑOZ PÁRRAGA JEAN POOL

TUTOR/A:

ABG. HEIDI HIDALGO ANGULO
ECUADOR-MANABÍ-MANTA

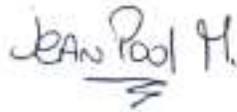
2023-2024

Declaración de Autoría

El trabajo de grado denominado **"EL DESPIDO INTEMPESTIVO, SUS EFECTOS JURÍDICOS EN EL SECTOR PRIVADO MANTA 2022"**, ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes de incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención.

Nombre: Jean Pool Muñoz Párraga

Handwritten signature of Jean Pool M. in black ink, with a horizontal line under the name and a small flourish below it.

AGRADECIMIENTO

La gratitud es la flor más bella que brota del alma. (Henry Ward Beecher)

Al concluir una meta maravillosa en mi vida quiero extender mi profundo agradecimiento a todos quienes han hecho posible este sueño. A la **Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí** por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de avanzar en esta carrera profesional, aquellos que, junto a mí, caminaron en esta travesía, a quienes fueron mi inspiración y brindaron su conocimiento para seguir adelante.

Deseo manifestar mi más sincero agradecimiento a la Abogada **Heidi Hidalgo** mi Tutora de tesis. Su vasto conocimiento, empatía y paciencia han sido elementos clave en mi recorrido por el desafiante y enriquecedor mundo de la investigación. Su orientación constante y su firme creencia en mis capacidades me han impulsado a superar mis propias expectativas.

Un sincero agradecimiento a todos quienes hacen parte de la Carrera de Derecho; a los docentes quienes impartieron conocimientos y experiencias en esta travesía, a los directivos por su ardua labor, a mis amigos y compañeros que estuvieron en los momentos de estrés y alegría durante este largo y retador camino

DEDICATORIA

Dedico esta meta con todo mi corazón a Dios por guiarme, a mis padres por haberme forjado y guiado en este largo camino, a mis hermanos por su compañía incondicional, a mis abuelos y demás familiares quienes han estado presente en este largo trayecto.

Esta tesis es el testimonio de sacrificio, amor, y un recordatorio constante de la importancia del trabajo duro y la educación en nuestras vidas. Gracias doy a Dios y a la vida por darme la oportunidad de poder continuar con mis estudios y darme las fuerzas para perseverar.

A mis padres por su dedicación y esfuerzo constante para asegurarme una educación, lo cual es un regalo que valoro más allá de las palabras, a mis hermanos que han sido inspiración de seguir en este arduo camino, a cada uno de mis familiares y amigos por impulsarme a no decaer, a mis exdocentes que a pesar del tiempo transcurrido siempre estaban brindando su afecto y sus sabios consejos.

Mi gratitud también a mi tutora de tesis que más que una maestra ha sido una amiga incondicional gracias infinita por su labor incansable.

A cada uno de los docentes de esta maravillosa carrera, quienes impartieron sus conocimientos con los que construyeron la base de mi vida profesional.

No ha sido sencillo el camino, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo hemos obtenido este logro.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA.....	III
TITULO	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I.....	13
1.1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.2 DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA, QUE PERMITA PLANTEAR LA PREGUNTA O HIPÓTESIS PARA EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.3 OBJETIVO GENERAL.....	13
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5 VARIABLES: DEPENDIENTES O INDEPENDIENTES	14
CAPITULO II	15
2. MARCO METODOLÓGICO	15
2.1 DISEÑO METODOLÓGICO.....	15
2.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	16
2.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	18
2.4 ANÁLISIS JURÍDICO	19

2.5	MUESTRA Y POBLACIÓN	19
2.6	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	20
2.7	PROCEDIMIENTOS.....	20
2.8	TÉCNICAS.....	20
CAPITULO III.....		22
3.	MARCO TEÓRICO.....	22
3.1	DEFINICIONES DEL DESPIDO INTEMPESTIVO.....	22
3.2	DERECHOS DEL EMPLEADO EN EL SECTOR PRIVADO.....	24
3.3.	EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU VALORACIÓN PROBATORIA.....	26
3.4	CLAUSULAS OBLIGATORIAS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO.....	29
3.5	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN CAUSA JUSTA (DESPIDO INTEMPESTIVO).....	31
3.6	CONSECUENCIAS JURÍDICAS HACIA EL EMPLEADOR POR DESPIDO INTEMPESTIVO.....	32
3.7	¿CUÁL ES EL PROCESO POR CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR RECIBE LA LIQUIDACIÓN, Y ÉSTA NO CUBRE LOS RUBROS DE LEY?	34
CAPITULO IV.....		39
4.	MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
4.1	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.....	39
4.2	CONVENIOS INTERNACIONALES	42
4.3	CÓDIGO DE TRABAJO.....	43
4.4	ACUERDOS MINISTERIALES.....	44

4.5	NORMATIVA COMPARADA CHILE Y COLOMBIA	45
4.6	JURISPRUDENCIA Y CASO PRACTICO	54
4.7	DOCTRINA.....	58
	CAPITULO V.....	60
5	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	60
5.1	ENTREVISTAS.....	60
5.2	DATOS ESTADÍSTICOS REGISTRADOS POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y ACTA DE FINIQUITO REGISTRADAS EN LA CIUDAD DE MANTA 2022	63
5.3	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	65
5.4	CONCLUSIONES	66
5.5	RECOMENDACIONES.....	67
5.6	BIBLIOGRAFÍAS	68
5.7	ANEXOS	70

TITULO

**“EL DESPIDO INTEMPESTIVO, SUS EFECTOS JURÍDICOS
EN EL SECTOR PRIVADO, MANTA 2022”**

RESUMEN

La presente investigación enfoca el fenómeno del despido intempestivo y sus efectos jurídicos en el sector privado en la ciudad de Manta durante el año 2022, se refiere a la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador sin la justa causa legalmente establecida o sin el cumplimiento de los procedimientos requeridos por la legislación laboral vigente. El estudio centra las implicaciones legales y económicas para los trabajadores afectados por despidos intempestivos.

La investigación revela que los despidos intempestivos tienen consecuencias significativas tanto para los empleados, quienes enfrentan pérdida de ingresos y estabilidad laboral, como para los empleadores, quienes pueden enfrentar sanciones legales y económicas. Además, se identifican las principales causas de despido intempestivo y se evalúa la efectividad de las medidas de protección existentes para los trabajadores.

Se utilizan métodos cualitativos y cuantitativos, incluyendo encuestas y entrevistas con trabajadores, empleadores y expertos en derecho laboral. Los resultados sugieren la necesidad de reforzar la capacitación sobre derechos laborales y mejorar los mecanismos de denuncia y resolución de conflictos para prevenir y mitigar los efectos del despido intempestivo.

Este estudio contribuye a una mejor comprensión de los desafíos y soluciones relacionados con el despido intempestivo en el sector privado de Manta, ofreciendo recomendaciones prácticas para la protección de los derechos laborales de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores.

ABSTRACT

The present investigation focuses on the phenomenon of untimely dismissal and its legal effects in the private sector in the city of Manta during the year 2022, it refers to the unilateral termination of the employment contract by the employer without the just cause legally established or without compliance of the procedures required by current labor legislation. The study focuses on the legal and economic implications for workers affected by untimely dismissals.

Research reveals that untimely layoffs have significant consequences for both employees, who face loss of income and job stability, and employers, who may face legal and financial penalties. In addition, the main causes of untimely dismissal are identified and the effectiveness of existing protection measures for workers is evaluated.

Qualitative and quantitative methods are used, including surveys and interviews with workers, employers and labor law experts. The results suggest the need to reinforce training on labor rights and improve reporting and conflict resolution mechanisms to prevent and mitigate the effects of untimely dismissal.

This study contributes to a better understanding of the challenges and solutions related to untimely dismissal in the private sector of Manta, offering practical recommendations for the protection of workers' labor rights and employers' obligation.

INTRODUCCIÓN

El despido intempestivo es una cuestión central en el ámbito de las relaciones laborales, particularmente en el sector privado de Manta durante el año 2022. Esta práctica se define como la terminación del contrato laboral sin la debida justificación legal y sin el cumplimiento de los procedimientos establecidos por el Código del Trabajo. En el marco de la legislación ecuatoriana, el despido intempestivo es considerado una violación significativa de los derechos laborales, generando consecuencias tanto para los trabajadores afectados como para los empleadores y el sistema jurídico en general.

El objeto de estudio de esta investigación es el impacto jurídico del despido intempestivo en el sector privado de Manta, en la que se observa una amplia discusión sobre el tema. Estos estudios destacan las consecuencias negativas que el despido intempestivo tiene sobre los trabajadores, incluyendo la inseguridad económica y la falta de protección social, así como las implicaciones legales para los empleadores y el sistema judicial.

En Manta, un centro económico crucial en la costa ecuatoriana, el sector privado ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años. Sin embargo, este crecimiento también ha traído consigo desafíos relacionados con la gestión de las relaciones laborales. El objeto de estudio, por tanto, se centra en cómo el despido intempestivo ha afectado a los trabajadores en esta ciudad y qué respuestas ha ofrecido el marco legal y las instituciones pertinentes, para dar solución eficaz al problema.

La problemática del despido intempestivo en Manta se caracteriza por una alta frecuencia de casos en los que los trabajadores son despedidos sin la justificación adecuada ni el cumplimiento de los procedimientos legales establecidos. Este fenómeno genera una serie de problemas que incluyen la inseguridad en el empleo, la falta de ingresos y el deterioro de la estabilidad económica de los trabajadores afectados. La legislación ecuatoriana, a través del Código del Trabajo, establece claras normas para regular el despido sin justificación, asegurando que los empleadores proporcionen razones válidas y sigan los procedimientos adecuados.

A pesar de estas normativas, en Manta se ha observado una aplicación irregular de las leyes laborales, por parte de los empleadores, lo que resulta en una protección insuficiente

para los trabajadores. Las investigaciones previas hacen conocer que tanto los empleadores como los empleados a menudo desconocen los derechos y deberes específicos en relación con el despido, lo que contribuye a la persistencia de esta problemática. La falta de mecanismos efectivos y la insuficiencia en la capacitación de los actores involucrados son factores que agravan la situación.

El principal objetivo de esta investigación fue analizar los efectos jurídicos del despido intempestivo en el sector privado de Manta durante el año 2022. Para alcanzar este objetivo, se plantearon los siguientes puntos:

1. Evaluar la frecuencia y naturaleza de los casos de despido intempestivo en Manta durante el periodo en estudio.
2. Identificar las principales deficiencias en la aplicación de la normativa laboral relacionada con el despido intempestivo.
3. Proponer recomendaciones para mejorar la protección de los derechos laborales y la equidad en las relaciones laborales.

El cumplimiento de estos objetivos se evaluó a través del análisis de datos obtenidos de estudios de casos, entrevistas con los inspectores de trabajo y profesional del derecho; y revisión del Código de Trabajo. Los resultados obtenidos permiten una comprensión profunda de las implicaciones jurídicas y prácticas del despido intempestivo, ofreciendo una base sólida para el desarrollo de propuestas de mejora en el sistema de regulación laboral.

La metodología empleada en esta investigación combinó técnicas cualitativas y cuantitativas para obtener una visión completa del fenómeno del despido intempestivo. Se utilizaron los siguientes métodos:

1. **Análisis Documental:** Se realizó una revisión exhaustiva de la normativa laboral, la cual corresponde Código del Trabajo, esto para entender el marco regulatorio del despido intempestivo.
2. **Entrevistas:** Se realizaron entrevistas con abogados especializados en derecho laboral e Inspectores de Trabajo, para obtener perspectivas adicionales sobre el impacto del despido intempestivo y las respuestas institucionales.

3. **Análisis Estadístico:** Los datos obtenidos a través de información de la web y tendencias significativas en los casos de despido intempestivo.

El proceso de recolección y análisis de datos permitió identificar deficiencias en la aplicación de la normativa y evaluar el impacto real del despido intempestivo en los trabajadores y empleadores en Manta.

Los resultados más relevantes de esta investigación proporcionan una visión crítica sobre la efectividad de la normativa laboral en la regulación del despido intempestivo y la protección de los derechos de los trabajadores. Entre los aportes significativos se encuentran:

- **Teórico:** La investigación amplía el conocimiento sobre las implicaciones del despido intempestivo en un contexto regional específico, enriqueciendo la literatura existente con datos empíricos y análisis detallados.
- **Metodológico:** La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos utilizada en el estudio ofrece un enfoque integral para el análisis de problemas laborales complejos, sirviendo como referencia para futuras investigaciones en el área.
- **Práctico:** Las recomendaciones propuestas para la implementación de rutas de denuncias anónimas por parte de los trabajadores y la mejora de los mecanismos legales proporcionan soluciones prácticas para abordar las deficiencias identificadas y fortalecer la protección de los derechos laborales en Manta.

Este trabajo no solo contribuye al entendimiento académico del despido intempestivo, sino que también ofrece recomendaciones concretas para mejorar la práctica y la regulación en el sector privado, beneficiando tanto a trabajadores como a empleadores en la ciudad de Manta.

CAPITULO I

1.1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación está dirigida a esclarecer una de tantas falencias que se presentan en el ámbito laboral y la problemática que esta genera, más aún cuando se habla de los empleadores y empleados del sector privado. Si bien es cierto los motivos para realizar este trabajo investigativo tienen una gran complejidad, ya que es importante que el empleador, considere que existe responsabilidad jurídica para con sus trabajadores, y que asuma la misma al tomar la decisión unilateral del despido intempestivo, con los efectos legales que este conlleva. Que se pueda brindar atención ante la falta de conocimiento de los trabajadores en el ámbito jurídico para la aplicabilidad del sistema de despido intempestivo de trabajadores en el sector privado y que estas a la vez atentan contra los derechos humanos desde la misma legislación laboral, que acoge el sistema del libre despido, esto en cuanto al empleador, que en cualquier momento y sin causa justa puede despedirlo intempestivamente, aún sin el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

1.2 DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA, QUE PERMITA PLANTEAR LA PREGUNTA O HIPÓTESIS PARA EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN.

La problemática que radica en el ámbito laboral ante la aplicación del despido intempestivo se ha vuelto un tema muy complejo a raíz que el empleador no tiene la suficiente información de las dificultades que se le pueden presentar a lo largo de su contrato laboral, por lo cual hacemos esta pregunta ¿QUE SUCEDE CUANDO UN TRABAJADOR RECIBE LA LIQUIDACIÓN, Y ESTA NO CUBRE LOS RUBROS DE LEY? Al ejecutar un trabajador el cobro del acta de finiquito se encuentra con la novedad, de que no constan todos los rubros de ley, por lo que el trabajador, requiere iniciar acción legal en contra del empleador, empezando así un viacrucis para que le reconozcan sus derechos. El sistema judicial, abogados, Ministerio de Trabajo, organismos que son responsables de constatar el fiel cumplimiento a las normas laborales deben exigir se cumpla el derecho del trabajador, sin esperar que transcurran los años y se consagre la vulneración del derecho del trabajador.

1.3 OBJETIVO GENERAL

- Establecer falencias emanadas de la aplicación del despido intempestivo por parte del empleador, la problemática jurídica del proceso.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las principales falencias de la aplicación del despido intempestivo.
- Identificar la problemática jurídica, del efecto de la aplicación del despido intempestivo.
- Analizar el marco jurídico que converge al despido intempestivo
- Investigar el correcto cumplimiento del pago del acta de finiquito a los trabajadores en Manta, año 2022.

1.5 VARIABLES: DEPENDIENTES O INDEPENDIENTES

1.5.1 Variable Independiente: Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo en el Código de Trabajo.

1.5.2 Variable Dependiente: Sus efectos jurídicos en el sector privado.

CAPITULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

El objetivo de esta investigación es analizar el fenómeno del despido intempestivo en la ciudad de Manta durante el año 2022.

Para (Coelho, 2011) la investigación es un proceso intelectual y experimental que comprende un conjunto de métodos aplicados de modo sistemático, con la finalidad de indagar sobre un asunto o tema, así como de ampliar o desarrollar su conocimiento, sea este de interés científico, humanístico, social o tecnológico.

Ciertamente esto se asume como un proceso social que busca dar respuestas a problemas del conocimiento, los cuales pueden surgir de una actitud reflexiva y crítica de los sujetos con relación a la praxis o a la teoría existente, Es considerada proceso. En cuanto ésta se realiza en forma continua y coherente en los diferentes pasos o momentos y apropia o crea un método para la producción de conocimiento. Es social y está determinada por las características del contexto y es orientada por sujetos sociales que en acciones individuales o colectivas intentan dar respuestas a interrogantes planteados en el campo del saber y del hacer.

La investigación puede tener varios objetivos como buscar soluciones a problemas puntuales, desentrañar las causas de una problemática social, desarrollar un nuevo componente de uso industrial, obtener datos, entre otros. (Bellazmín Arenas, 2000)

Por lo tanto, podemos decir que se trata de un trabajo que se lleva a cabo mediante un proceso metódico, que debe ser desarrollado de forma organizada y objetiva a fin de que los resultados obtenidos representen o reflejen la realidad tanto como sea posible. No obstante, su finalidad es dar a conocer la realidad, descubrir algo, entender un proceso, encontrar un resultado, incentivar la actividad intelectual, así como la lectura y el pensamiento crítico.

2.1 DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño metodológico refleja una estructura coherente y efectiva para abordar las preguntas de investigación y proporcionar datos relevantes y fiables.

El proyecto adoptó un enfoque mixto que se justifica por medio de las entrevistas y análisis de datos. El enfoque cuantitativo permitió la recolección de datos estadísticos y la realización de análisis descriptivos, mientras que el enfoque cualitativo, si se utilizó, proporcionó una comprensión más profunda de las causas y consecuencias del despido intempestivo.

2.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

- a) **Investigación Descriptiva:** Describir las características y la frecuencia del fenómeno del despido intempestivo en Manta durante 2022.

Aplicación:

- **Descripción de Datos:** Proporcionar una visión general de cuántos despidos intempestivos ocurrieron, en qué sectores se dieron con mayor frecuencia, y cuál fue el proceso de formalización de actas de finiquito.
- **Análisis de Patrones:** Identificar patrones en la ocurrencia de despidos, como variaciones mensuales o estacionales, y las características comunes de los casos registrados.

Ejemplo: Recopilar y presentar datos estadísticos sobre el número de despidos intempestivos y el perfil de los empleados afectados, incluyendo datos sobre el sector, tamaño de la empresa y la duración del proceso de finiquito.

- b) **Investigación Explicativa:** Entender las causas y efectos del despido intempestivo y establecer relaciones causales.

Aplicación:

- **Causas del Despido:** Investigar por qué ocurren los despidos intempestivos, explorando factores como la reestructuración empresarial, problemas financieros, o cambios en la demanda del mercado.

- **Efectos en los Empleados:** Evaluar el impacto de los despidos intempestivos en el bienestar económico y psicológico de los empleados, incluyendo análisis de la satisfacción con el proceso de finiquito y el impacto en la estabilidad laboral.

Ejemplo: Realizar entrevistas a inspectores de trabajo para comprender las razones detrás de los despidos y cómo estos afectan a los individuos y a las empresas.

- c) **Investigación Correlacional:** Explorar las relaciones entre diferentes variables relacionadas con el despido intempestivo.

Aplicación:

- **Relaciones entre Variables:** Analizar cómo variables como el tamaño de la empresa, el sector económico, y el estado financiero influyen en la frecuencia y tipo de despidos intempestivos.
- **Análisis de Correlaciones:** Identificar si existe una relación significativa entre la ocurrencia de despidos intempestivos y ciertos factores externos o internos de las empresas.

- d) **Investigación Aplicada:** Proporcionar soluciones prácticas y recomendaciones basadas en los hallazgos de la investigación.

Aplicación:

- **Recomendaciones para Empresas:** Desarrollar sugerencias para las empresas sobre cómo manejar mejor los despidos intempestivos y formalizar los finiquitos de manera eficiente.
- **Políticas Públicas:** Proponer políticas o medidas gubernamentales para proteger a los empleados y mejorar el proceso de finiquito.

- e) **Investigación Exploratoria:** Investigar un fenómeno poco estudiado o entender mejor un área específica que aún no ha sido bien definida.

Aplicación:

- **Exploración de Nuevas Áreas:** Investigar aspectos del despido intempestivo que no han sido ampliamente estudiados o que presentan características únicas en el contexto de Manta.
- **Generación de Hipótesis:** Desarrollar nuevas hipótesis sobre las causas y efectos del despido intempestivo que podrían ser probadas en investigaciones futuras.

Ejemplo: Realizar estudios preliminares para identificar factores emergentes o no documentados que puedan estar contribuyendo a los despidos intempestivos en Manta.

2.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los métodos cuantitativos, que describen e interpretan las dimensiones del Derecho de forma objetiva en relación con las otras dimensiones del Derecho. Aquí se encuentra el método Dogmático, que describe los principios del Derecho positivo en su coordinación con la lógica y sistemática. Es el resultado de una elaboración sistemática que tienen por objeto el Derecho positivo mediante la utilización de procedimientos lógicos abstractos (Bernal, 2000).

Los métodos-cualitativos, que interpretan al Derecho, de forma subjetiva, cuya unidad de análisis es la cualidad, para obtener categorías y una relación entre las partes y el todo, entre estos métodos se encuentra: El Método Exegético, que interpreta el significado de textos de manera objetiva. Método de Interpretación Evolutiva, que se aplica a partir de las situaciones cambiantes del Derecho. Método de Interpretación Sistemática, que interpreta las normas a partir del contexto general para lograr las disposiciones y la debida coexistencia.

a) Recolección Cuantitativa:

- **Encuestas:** Diseñar y administrar encuestas a inspectores de trabajo para recopilar datos sobre la frecuencia, causas y efectos de los despidos intempestivos, así como sobre la experiencia con la formalización de actas de finiquito.
- **Análisis de Datos Secundarios:** Revisar datos y registros administrativos de despidos y actas de finiquito proporcionados por instituciones laborales y gubernamentales.

b) Recolección Cualitativa:

- **Entrevistas en Profundidad:** Realizar entrevistas con inspectores de trabajo, director regional y Abogados especializados en derecho laboral para obtener una visión detallada de las causas y consecuencias de los despidos intempestivos y el manejo jurídico del proceso.

2.4 ANÁLISIS JURÍDICO

Para (Zagrebelkis, 2000) la tarea principal de la investigación jurídica consiste en producir nuevos conocimientos objetivos sobre la realidad socio jurídico. Se denomina objetivo a este tipo de conocimiento por dos razones: primero, es un conocimiento que explica las causas, efectos y propiedades de los fenómenos jurídicos tal como existen y suceden en la realidad jurídica social.

La investigación jurídica según menciona (Etece, 2021) es un proceso mediante el cual, con la aplicación del método científico, se quiere obtener información relevante y fidedigna para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento jurídico.

- a) **Estudio de Casos:** Analizar casos legales y sentencias relacionadas con despidos intempestivos para entender cómo se han resuelto las disputas y las implicaciones jurídicas que han surgido.
- b) **Revisión de Normativa:** Revisar la legislación laboral y las normativas locales para evaluar cómo regulan los despidos intempestivos y la formalización de actas de finiquito.

2.5 MUESTRA Y POBLACIÓN

- a) **Población:** La población objetivo incluye inspectores de trabajo, director regional de trabajo, abogados especializados en la materia, empleados despedidos intempestivamente y empresas que han llevado a cabo estos despidos en Manta durante 2022, así como expertos en derecho laboral y representantes sindicales.

- b) **Muestra:** Seleccionar una muestra representativa de al menos dos inspectores de trabajo, dos Abogados especializado en la materia y un director regional.

2.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- a) **Guías de Entrevista:** Desarrollar guías con preguntas abiertas y semiestructuradas para las entrevistas en profundidad.
- b) **Formularios de Registro:** Utilizar formularios estandarizados para registrar datos de actas de finiquito y casos legales.

2.7 PROCEDIMIENTOS

- a) **Preparación de Instrumentos:** Validar guías de entrevista para asegurar su fiabilidad y validez.
- b) **Recolección de Datos:** Implementar entrevistas siguiendo un cronograma y garantizando el cumplimiento de normas éticas y de privacidad.
- c) **Análisis de Datos:** Aplicar técnicas estadísticas para datos cuantitativos y análisis temático para datos cualitativos.

2.8 TÉCNICAS

Las técnicas a utilizar son fichas, capacitaciones, encuestas a la ciudadanía que labora en el sector privado, indagaciones sobre las leyes, estudio de casos, análisis documentales, leyes vigentes base en materia laboral, todo esto para la adquisición de información en nuestro artículo científico.

a) **Técnicas Documentales.**

Esta información se adquirió a través de textos, libros, páginas

Todos los documentos:

- Constitución de la República del Ecuador
- Código de Trabajo

- Ministerio de trabajo

- INEC

b) Técnica de campo

Permitió hacer una investigación de un porcentaje de despido intempestivo en la ciudad de Manta, particularmente en el año 2022

CAPITULO III

3. MARCO TEÓRICO

3.1 DEFINICIONES DEL DESPIDO INTEMPESTIVO

Es la terminación de la relación laboral, realizada de manera unilateral por parte del empleador, o, dicho de otra forma, es el aviso mediante el cual el empleador le hace conocer al trabajador que es su voluntad dar por terminada la relación laboral. Tal decisión la asume el empleador, sin el consentimiento del trabajador, sin previo aviso y de forma injustificada; lo que finalmente provoca que el trabajador quede desempleado, y que por efecto de la ley, obliga al empleador a cancelar al trabajador una indemnización por despido intempestivo, conforme lo prevé el artículo 188 del Código de Trabajo.

Por lo general esta situación se da cuando se tiene un contrato indefinido o de estabilidad laboral y el empleador decide romper dicho contrato. Si esto pasa el trabajador tiene derecho a una indemnización de acuerdo con el tiempo que el trabajador haya prestado sus servicios a la empresa

El despido intempestivo no solo ocurre al despedir al trabajador de su trabajo, sino también, al cumplirse los presupuestos del artículo 192 del Código de Trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional, 2012). El cual indica, que el cambio de ocupación también se considera como despido intempestivo, por cuanto el trabajador suscribe contrato de trabajo por desempeñar determinado cargo o cumplir determinadas funciones. Entonces, al momento que el empleador cambia de funciones al trabajador sin aviso alguno, se contempla el despido intempestivo.

El despido intempestivo se define como la terminación del contrato de trabajo de manera que no se ajusta a los requisitos legales de justificación, procedimiento o forma establecidos por la legislación laboral. Este tipo de despido suele ser considerado como una violación de los derechos laborales del trabajador, ya que se realiza sin la debida causa justificada o sin seguir los procedimientos legales adecuados. En muchos sistemas jurídicos,

el despido intempestivo puede dar lugar a reclamaciones por indemnización o reinstalación del trabajador afectado, dependiendo de la normativa aplicable. García, M. (2016).

En el contexto legal, el despido intempestivo se refiere a un despido que se realiza sin seguir los procedimientos legales establecidos para la terminación del contrato laboral, o bien cuando se efectúa sin una causa justa que esté contemplada por la ley. La legislación laboral generalmente exige que el empleador justifique el despido con una causa legalmente aceptada y siga un procedimiento específico para garantizar que el despido sea considerado legítimo. El incumplimiento de estos requisitos puede resultar en que el despido sea calificado como intempestivo, lo que puede dar lugar a sanciones legales y compensaciones para el trabajador. Pérez, J. (2017).

Desde una perspectiva comparada, el despido intempestivo puede ser visto como una terminación del contrato laboral que no se ajusta a las normas y procedimientos establecidos en distintas jurisdicciones. Aunque las leyes específicas pueden variar, en general, el despido intempestivo es aquel que se realiza sin cumplir con los requisitos legales de notificación, justificación o compensación que se exigen en cada país. Este enfoque comparado ayuda a entender cómo el concepto de despido intempestivo se aplica y se regula en diferentes sistemas legales, destacando similitudes y diferencias clave. Torres, A. (2019).

En términos prácticos, el despido intempestivo se refiere a un despido que se lleva a cabo de manera que incumple con los procedimientos y requisitos legales establecidos para la terminación de una relación laboral. Esto puede incluir despidos realizados sin previo aviso, sin una causa válida según la ley, o sin el pago de las indemnizaciones correspondientes. Desde esta perspectiva, el despido intempestivo no solo afecta al trabajador en términos de empleo y estabilidad financiera, sino que también puede resultar en consecuencias legales para el empleador, incluyendo sanciones económicas y la obligación de reinstalar al trabajador. Martínez, R. (2020).

3.2 DERECHOS DEL EMPLEADO EN EL SECTOR PRIVADO

En primer lugar, existen derechos fundamentales y/o universales alrededor de la clase obrera o trabajadora, los cuales son inherentes al ser humano y en ningún momento pueden ser pausados, violados e incumplidos. En nuestro país los derechos que tienen los trabajadores vienen estipulados desde la Constitución de la República del Ecuador, y son inalienables, irrenunciables e intransferibles, tanto para los empleados – trabajadores del sector público o privado. Codificación. (2020)

El sector privado está regulado por el Código de Trabajo, el cual establece distintos derechos que tienen los trabajadores, como son:

- Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo;
- Recibir como mínimo el sueldo básico en función de la tabla sectorial;
- Percibir horas extras y suplementarias si así fue acordado con el empleador;
- Gozar de beneficios sociales (décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo).

Este concepto abarca a muchos trabajadores, incluyendo a los que laboran en el sector privado, público, trabajadores domésticos, temporales, por cuenta propia, entre otros. La legislación laboral ecuatoriana establece derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores, para proteger los intereses de ambas partes y garantizar condiciones laborales justas y equitativas.

El Art. 2 del Código de Trabajo podemos expresarlo de la siguiente manera; Establece que el trabajo es tanto un derecho como un deber social en la sociedad. Esto significa que todos los ciudadanos tienen el derecho de trabajar y, al mismo tiempo, tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo de la sociedad a través del trabajo.

Esta labor es obligatoria, pero su ejercicio está sujeto a las disposiciones y limitaciones establecidas en la Constitución y las leyes del Ecuador. Esto implica que, aunque el trabajo sea un deber social, existen regulaciones que establecen cómo y en qué condiciones debe llevarse a cabo el trabajo.

Citando el Art.3, detalla que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

El Art.4, es uno de los principios principales que establece el Código de Trabajo, declarando que los derechos del trabajador son fundamentales y no pueden ser renunciados por el trabajador, ni siquiera de manera voluntaria. En otras palabras, ningún acuerdo, contrato o estipulación puede hacer que un trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la ley.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales garantiza la protección de los trabajadores frente a posibles abusos o explotación por parte de los empleadores. Incluso si un trabajador firma un contrato en el que aparentemente renuncia a ciertos derechos laborales, esa estipulación sería considerada nula y sin efecto según este principio.

Este principio busca asegurar que los trabajadores puedan disfrutar plenamente de sus derechos laborales, como el salario mínimo, las horas de trabajo regulares, las vacaciones remuneradas, entre otros, sin temor a represalias por parte de los empleadores. Así, se fortalece la protección de los trabajadores

La carta Magna o Constitución de nuestro País, faculta y protege a toda persona el derecho al trabajo, a obtener una labor para poder sustentarse, en su Art. 326 y en concordancia al Art.4, estipulando lo siguiente:

- ✓ El Estado promoverá el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo.
- ✓ Los derechos laborales son inalienables e inmodificables; cualquier disposición contraria será nula.
- ✓ Ante la duda, las disposiciones legales se interpretarán en favor de los trabajadores.
- ✓ Se garantiza la igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- ✓ Todo trabajador tiene derecho a un ambiente laboral seguro y saludable.

- ✓ Los trabajadores rehabilitados tras accidentes o enfermedades tienen derecho a reintegrarse al trabajo.
- ✓ Se garantiza el derecho de organización de los trabajadores y empleadores, incluyendo la formación de sindicatos.
- ✓ Se fomentará el funcionamiento democrático y participativo de las organizaciones laborales.
- ✓ En instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una única organización.
- ✓ Se promoverá el diálogo social para resolver conflictos laborales y formular acuerdos.
- ✓ Las transacciones laborales serán válidas siempre que no impliquen renuncia de derechos y se celebren ante autoridades competentes.
- ✓ Los conflictos laborales colectivos serán resueltos por tribunales de conciliación y arbitraje.
- ✓ Se garantiza la contratación colectiva, con excepciones determinadas por la ley.
- ✓ Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores y se garantizan las garantías necesarias para los representantes sindicales.
- ✓ Se prohíbe la paralización de ciertos servicios públicos, estableciendo límites para asegurar su funcionamiento.
- ✓ Los trabajadores en instituciones del Estado o entidades con participación mayoritaria de recursos públicos estarán sujetos a leyes que regulan la administración pública; aquellos que no, estarán amparados por el Código del Trabajo.

Estos han sido los principales aspectos de las disposiciones laborales en Ecuador, destacando los derechos y garantías de los trabajadores y las responsabilidades de los empleadores y el Estado. (CODIFICACION, 2020).

3.3. EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU VALORACIÓN PROBATORIA

Etimológicamente, la palabra "prueba" proviene de probe, que significa "honestidad", o de "probandum", que significa "probar", "mostrar", "establecer confianza". La prueba también se conceptualiza como un elemento de culpabilidad en conjunto. Estos conceptos nos permiten comprender la importancia de las pruebas y los objetivos alcanzados durante

las pruebas. Por tanto, es el medio más eficaz para convencer a los jueces de la verdad controvertida.

Aspectos clave de la valoración probatoria:

- **Causa Justificada:** El empleador debe probar que el despido fue por una causa justificada, tal como lo estipula el artículo 182 del Código del Trabajo del Ecuador. La falta de justificación válida convierte al despido en intempestivo.
- **Procedimiento Legal:** Debe demostrarse que se ha seguido el procedimiento legal correcto para la terminación del contrato, que incluye notificaciones y, en algunos casos, la oportunidad para el trabajador de presentar su defensa.
- **Documentación y Testimonios:** Las pruebas documentales y testimoniales juegan un papel crucial en la evaluación de la validez del despido. Los documentos de notificación y los informes de los supervisores pueden ser utilizados para demostrar o refutar la causa del despido.

La ley ecuatoriana exige que un juez evalúe las pruebas y determine que se tomará una decisión para otorgar derechos a la persona indicada durante el proceso laboral y establecer la verdad de los hechos con base en esas pruebas. Se reconoce el cumplimiento de la constitución y la ley, lo que marca un paso rápido para garantizar que todas las decisiones y sentencias de los jueces dentro de su jurisdicción y competencia puedan revisarse sobre la base de pruebas, críticas razonables, experiencia judicial e imparcialidad.

La prueba se convierte en el medio más eficaz para que el juez comprenda los hechos del caso o la verdad de las acusaciones. De esta manera, el aporte de prueba es la acción procesal de las partes, quienes tienen la carga de probar los hechos o declaraciones que fundamentan sus actuaciones y excepciones, es decir, las pretensión o requisitos procesales para lograr una resolución favorable.

La existencia de un contrato de trabajo surge de la voluntad de las partes y debe ser la relación entre quien ofrece el trabajo y quien recibe el trabajo, por lo que la relación se registrará por lo dispuesto en la legislación laboral. La presunción de empleo invierte lo que los libros procesales llaman la carga de la prueba, según la cual la única obligación procesal del

trabajador es verificar la autenticidad del trabajo realizado, mientras que el empleador debe probar que es contrario a la naturaleza del contrato de trabajo.

En cuanto a la variable de la carga probatoria en el despido intempestivo, ha de existir primero, la demanda ante los órganos de justicia. El Código Orgánico General de Procesos (ECUADOR. ASAMBLEA NACIONAL, 2018), artículo 142, establece los requisitos sine qua non que debe contener una acción para poder activar el órgano jurisdiccional, materializado en la figura de la demanda. Dentro de la demanda, se deben contener los elementos que prueben los hechos que se han enunciado en el libelo de la misma. Referido al despido intempestivo, se precisa tomar en cuenta lo manifestado en el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos (Ecuador. Asamblea Nacional, 2016), por cuanto basta con la declaración unilateral de querer dar por terminada la relación laboral para probar el despido intempestivo. Paredes, A. (2018).

En la valoración probatoria del despido intempestivo, suele existir la premisa de que el actor del proceso no ha podido presentar las justificaciones necesarias para que se pueda establecer la efectiva existencia de un despido intempestivo, una de las razones podría ser la falta de normativas en la legislación ecuatoriana que identifique el hecho antijurídico del despido; lo cual va de la mano de la valoración, interpretación y/o sana crítica que el juez realice al proceso judicial y a las pruebas presentadas por la parte accionante.

La necesidad de referirse a la valoración de la prueba en los casos laborales radica en el conocimiento que tiene el juez de los hechos, siempre que estos vayan acompañados de elementos objetivos o subjetivos que acrediten la veracidad y autenticidad de los hechos. De esta forma, la prueba debe ser válida, legal y coherente con el principio de no contradicción constitucional, y todos los sujetos procesales deben conocer la prueba de que se trata. Por lo tanto, se puede decir que la prueba es pública, lo cual no sólo se relaciona con la fuente de la misma, sino que también cumple con el principio de publicidad de la prueba.

Según el Código Orgánico General de Procesos (ECUADOR. ASAMBLEA NACIONAL, 2018), artículo 169, acerca de la carga de la prueba en un proceso legal, es responsabilidad del actor aportar las pruebas necesarias a fin de demostrar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda. En cambio, en materia laboral es diferente, ya que las relaciones laborales y civiles tienen diferencias. Muchas veces, el accionante no logra

cumplir con la aportación o presentación de los medios de prueba, aunque la norma laboral indica que es el trabajador quien debe demostrar la existencia de la relación laboral y al empleador le corresponde demostrar que sí ha cumplido con sus obligaciones laborales.

Entonces, al referirse a la responsabilidad de la carga de la prueba, en materia laboral, es responsabilidad del actor y del demandado. Esto quiere decir que, ambos deben demostrar lo que argumentan, que uno fue víctima de un hecho antijurídico que es el despido intempestivo, como es el caso del trabajador, y el empleador, de demostrar que ha cumplido con todas las imposiciones que el Código de Trabajo y demás normas conexas.

3.4 CLAUSULAS OBLIGATORIAS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Las cláusulas obligatorias en los contratos de trabajo desempeñan un papel esencial en la regulación de la relación laboral. Estas cláusulas aseguran que tanto el empleador como el trabajador tengan una comprensión clara de sus derechos y responsabilidades. La inclusión de información detallada y precisa en el contrato ayuda a prevenir malentendidos y disputas, proporciona un mecanismo para la resolución de conflictos y establece una base sólida para la evaluación de la validez del contrato en caso de controversias legales.

Las cláusulas obligatorias que en todo contrato expreso están presentes, las encontramos en el Art. 21 del Código de Trabajo, el cual indica:

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito. - En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

- 1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;*
- 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;*
- 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;*
- 4. Tiempo de duración del contrato;*
- 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,*
- 6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.*

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

El Código del Trabajo (Ley N.º 20) establece las cláusulas obligatorias que deben figurar en los contratos de trabajo. Estas disposiciones buscan proteger los derechos de los trabajadores y regular las condiciones de empleo de manera justa y equitativa. Entre los aspectos más relevantes que deben ser incluidos en el contrato se encuentran:

1. **Identificación de las Partes:** El contrato debe identificar claramente tanto al empleador como al trabajador, incluyendo información personal y detalles de contacto. Esta cláusula asegura que las partes involucradas en la relación laboral sean conocidas y que exista un registro claro de la relación contractual.
2. **Descripción del Cargo y Funciones:** Es fundamental detallar el puesto que el trabajador ocupará y las tareas específicas que realizará. Esta cláusula ayuda a definir las expectativas y responsabilidades del trabajador, así como a establecer un marco para la evaluación del desempeño.
3. **Duración del Contrato:** La duración del contrato debe especificarse claramente, ya sea a término fijo o indefinido. En los contratos a término fijo, es crucial definir las fechas de inicio y fin, lo que proporciona claridad sobre la vigencia del contrato y permite a ambas partes planificar adecuadamente.
4. **Lugar de Trabajo:** El contrato debe indicar el lugar donde el trabajador desempeñará sus funciones. Esta cláusula es importante para establecer el ámbito de trabajo y las condiciones relacionadas con la ubicación laboral.
5. **Horario y Jornada Laboral:** Es necesario especificar el horario de trabajo, la jornada laboral y los descansos. Esta cláusula regula el tiempo que el trabajador debe dedicar a sus funciones y asegura el cumplimiento de las normativas sobre tiempo de trabajo y descansos.
6. **Remuneración:** La remuneración debe estar claramente establecida, incluyendo el salario base, la forma de pago y cualquier beneficio adicional. Esta cláusula es fundamental para garantizar que el trabajador reciba una compensación justa por su labor y para cumplir con los requisitos legales de pago.
7. **Período de Prueba:** En caso de que se contemple un período de prueba, este debe ser especificado en el contrato, incluyendo su duración y condiciones. El período de

prueba permite evaluar la idoneidad del trabajador para el puesto antes de formalizar la relación laboral de manera definitiva.

8. **Derechos y Obligaciones:** El contrato debe detallar los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador, incluyendo aspectos relacionados con la seguridad social, condiciones laborales y cumplimiento de la normativa vigente. Esta cláusula asegura que ambas partes conozcan y respeten sus responsabilidades y derechos.
9. **Cláusula de Terminación:** Las condiciones para la terminación del contrato deben estar claramente establecidas, incluyendo los procedimientos para la finalización del vínculo laboral. Esta cláusula es esencial para regular cómo y bajo qué condiciones puede terminarse el contrato, así como para proteger los derechos del trabajador en caso de despido.

Las cláusulas obligatorias en el contrato de trabajo sirven múltiples propósitos. Primero, proporcionan una base legal que define claramente la relación laboral y evita ambigüedades. Segundo, facilitan la resolución de conflictos al proporcionar un marco de referencia claro sobre las expectativas y obligaciones de ambas partes. Tercero, garantizan el cumplimiento de las normativas laborales, lo que ayuda a prevenir prácticas laborales injustas y asegura un entorno de trabajo equitativo.

El cumplimiento de las cláusulas obligatorias en los contratos de trabajo es esencial para garantizar una relación laboral justa y legal en Ecuador. Tanto empleadores como trabajadores deben estar conscientes de estos requisitos para proteger sus derechos y evitar problemas legales. Un contrato bien redactado y conforme a la legislación vigente no solo facilita una relación laboral armoniosa, sino que también proporciona seguridad y estabilidad a ambas partes involucradas. Dávila, J. (2022)

3.5 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN CAUSA JUSTA (DESPIDO INTEMPESTIVO)

La indemnización por despido intempestivo se calcula, según el artículo 188 del Código de Trabajo, teniendo como referencia el valor de la última remuneración que haya percibido el trabajador; si ha laborado menos o hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente

a tres meses de remuneración; y, si tiene laborando 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 veinticinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. Paredes, A. (2018).

La indemnización por despido intempestivo se calcula tomando en cuenta varios factores, como la antigüedad del trabajador, el salario y otros beneficios que podrían corresponder. La fórmula general para el cálculo incluye:

1. **Compensación por Tiempo de Servicio:** Equivalente a un mes de salario por cada año completo de servicio.
2. **Proporcionalidad:** En el caso de contratos con una duración menor a un año, se paga una parte proporcional.
3. **Salario Base:** Se toma en cuenta el salario base del trabajador para el cálculo.

Artículos Relevantes del Código del Trabajo:

- **Artículo 82:** Establece las condiciones y procedimientos para la terminación del contrato de trabajo, especificando las causas justas para el despido y los derechos del trabajador en caso de despido intempestivo.
- **Artículo 84:** Define la indemnización que debe pagar el empleador cuando se produce un despido intempestivo, incluyendo el cálculo basado en la antigüedad del trabajador y otros factores.

3.6 CONSECUENCIAS JURÍDICAS HACIA EL EMPLEADOR POR DESPIDO INTEMPESTIVO

Una de las consecuencias más directas para el empleador es la obligación de pagar una indemnización al trabajador afectado. Según el artículo 186 del Código del Trabajo de Ecuador, el empleador que despida intempestivamente a un trabajador deberá pagar una indemnización equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, hasta un máximo de 25 meses (TRABAJO, 2021). Esta indemnización tiene como propósito

compensar al trabajador por la pérdida abrupta de su fuente de ingresos y por la falta de estabilidad laboral.

Además de la indemnización económica, los empleadores pueden enfrentar sanciones administrativas y legales. La Dirección Nacional de Relaciones Laborales y el Ministerio de Trabajo en Ecuador tienen la autoridad para imponer sanciones en caso de incumplimiento de las normativas laborales. Estas sanciones pueden incluir multas y la imposición de medidas correctivas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales (ORTIZ, 2020)

Los empleadores también pueden enfrentar costos adicionales relacionados con los procedimientos legales. Los procesos judiciales para resolver disputas por despido intempestivo pueden ser costosos y prolongados, involucrando honorarios de abogados y gastos judiciales. Además, los empleadores deben considerar el tiempo y los recursos necesarios para atender estos litigios y sus posibles consecuencias (CRUZ, 2022)

Los autores (Bellazmín Arenas, 2000), argumentan que: “*existe despido intempestivo cuando por voluntad unilateral del empleador, se rompe el vínculo laboral.*” Entonces está claro que el despido intempestivo es una separación inesperada del empleador para con el trabajador, y la voluntad unilateral del empleador de desvincular al trabajador de su negocio, equipo o empresa, y así poder dar por terminada la existente relación laboral. Esta figura que es la menos deseada en los trabajos y/o relaciones laborales, es castigada y penada dada la actitud del empleador al accionar con malicia y de mala fe y además de estar abusando del poder que tiene ante el trabajador.

Si la relación laboral termina de manera unilateral mediante el despido intempestivo que fue ejecutado por el empleador, el trabajador tiene derecho a su liquidación, cuyo valor dependerá del tiempo que se mantuvo en funciones.

Entonces las consecuencias jurídicas que sufriría el empleador serían las establecidas en la sentencia del juez que avocó conocimiento y resolvió el caso que, en este caso, sería pagar la indemnización por despido intempestivo y demás valores que le hayan quedado adeudados al trabajador.

El despido intempestivo en Ecuador conlleva serias consecuencias jurídicas para el empleador, que van desde la obligación de pagar indemnizaciones y enfrentar sanciones administrativas hasta la posible reinstalación del trabajador y la repercusión negativa en la reputación empresarial. Las leyes y regulaciones laborales están diseñadas para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que los despidos se realicen de manera justa y conforme a la normativa establecida.

Estos aspectos subrayan la importancia de que los empleadores se adhieran a las normativas laborales para evitar consecuencias adversas que puedan impactar tanto a nivel económico como en la reputación de la empresa.

3.7 ¿CUÁL ES EL PROCESO POR CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR RECIBE LA LIQUIDACIÓN, Y ÉSTA NO CUBRE LOS RUBROS DE LEY?

Cuando un trabajador es despedido, y en el acta de finiquito se especifica los valores que se le adeudan y que se le están cancelando, pero omiten algún valor y no lo indemnizan de forma completa y/o correcta, por ejemplo, que no le paguen el valor correspondiente a la indemnización por despido intempestivo, debe seguir la vía judicial mediante un juicio laboral, que inicia con la presentación de una demanda laboral por despido intempestivo.

- El primer paso es revisar cuidadosamente la liquidación recibida para identificar qué rubros están incompletos o ausentes. Según el artículo 83 del Código del Trabajo de Ecuador, los empleadores deben pagar a los trabajadores todas las compensaciones y beneficios a los que tienen derecho al momento de la terminación del contrato (CODIFICACION, 2020). Esto incluye, entre otros, el pago de vacaciones no gozadas, décimos terceros y cuartos sueldos, y las indemnizaciones correspondientes.
- El siguiente paso es contactar al empleador para solicitar una corrección en la liquidación. Esto debe hacerse de manera formal, preferiblemente por escrito, especificando los rubros que no se han incluido o que están incorrectos. El empleador tiene la obligación de rectificar cualquier error y pagar los rubros pendientes si se determina que la liquidación inicial fue incompleta (Martinez, 2020).
- Si la comunicación directa con el empleador no resuelve el problema, el trabajador puede solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo. La institución puede ofrecer

mediación para resolver disputas laborales. De no llegar a un acuerdo, se puede solicitar el arbitraje a través de las instancias competentes para obtener una resolución formal sobre la reclamación. (Castro, 2019)

- Si los pasos anteriores no conducen a una solución satisfactoria, el trabajador puede presentar una demanda laboral ante el juez competente. La demanda debe ser presentada en el plazo establecido por la ley, que generalmente es de 60 días desde el momento en que el trabajador recibe la liquidación incompleta. La demanda debe detallar los rubros no pagados y proporcionar evidencia de la liquidación incorrecta.
- En la demanda, el trabajador puede solicitar el pago de los rubros adeudados, así como cualquier otro tipo de compensación adicional que se derive del incumplimiento. El juez evaluará el caso y emitirá una sentencia que puede incluir la orden de pago de los rubros adeudados, así como posibles sanciones adicionales para el empleador en caso de incumplimiento de las normativas laborales (Rivas, 2020).
- Una vez que se emita una sentencia favorable, el trabajador puede proceder con la ejecución de la sentencia para asegurar que el empleador cumpla con el pago de los rubros adeudados. La ejecución puede involucrar medidas como el embargo de bienes del empleador o la intervención de las autoridades judiciales para garantizar el cumplimiento de la sentencia

3.8 ACTA DE FINIQUITO

Es un documento por el cual se formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación, que se produce entre el ex trabajador y el ex empleador que dan por terminado la relación laboral.

Ciertas empresas evitan que sus trabajadores cumplan en sus labores los 20 años de servicio, ya que ello implica el pago de una jubilación patronal lo que encarece la contratación laboral.

Los empleados que están por cumplir ese tiempo enfrentan el temor de ser despedidos. Por ello, el trabajador debe conocer lo que le corresponde en caso de ser despedido antes de cumplir los 20 años de labores.

Cuando el despido intempestivo es ejecutado por el empleador, el trabajador tiene derecho a su liquidación, cuyo valor dependerá del tiempo que se mantuvo en funciones.

El despido intempestivo es la terminación de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, entonces el Código del Trabajo indica para ese caso unas obligaciones que hacen que la liquidación sea mayor que si esta renuncia.

El art. 188 del Código del Trabajo señala el pago de un valor adicional, que es la indemnización por despido intempestivo.

Si el trabajador se mantiene en su empleo un periodo de 19 años y un día, tendrá derecho a recibir una remuneración por cada año que haya estado con ese empleador o fracción como indemnización si es despedido, según indica (Abogados., 2024).

Por ejemplo. Si una persona completa 19 años y un día y es despedida, el rubro de indemnización de su liquidación se calcula como si hubiese estado veinte años, es decir, la última remuneración mensual que percibió se multiplica por veinte.

“La fracción del año se considera como año completo para el caso de la indemnización por despido intempestivo”, asegura Gómez.

Para el cálculo del número de años se cuenta desde que empezó la relación laboral.

Si una persona trabajó desde el 1 de febrero del 2005 hasta el 1 de marzo del 2024 para una misma empresa, completó 19 años y un día de labores y su último ingreso neto percibido fue de \$ 460 (un sueldo básico actual), entonces recibirá los siguientes rubros en caso de despido intempestivo:

1.- La indemnización por despido intempestivo se calculará con base en los veinte años, ya que cumplió 19 años y un día de labores. Como su ingreso total era de \$ 460 (que es la suma neta de la columna de ingresos de su último rol sin tomar en cuenta los descuentos, como el aporte al IESS o el pago de cuotas de préstamos hipotecarios y quirografarios), se multiplica ese valor por veinte. El resultado en el caso planteado es de \$9.200.

2.- La bonificación por desahucio se calcula del 25 % de la última remuneración completa recibida, que es de \$ 460. El 25 % es \$ 115. Este último valor se multiplica por 19 años, que es el número de años completos que laboró. Aquí no se toma en cuenta la fracción; entonces, sería de \$ 2.185.

3.- El proporcional del decimotercer sueldo sería desde el 1 de diciembre del 2023 hasta el 1 de marzo del 2024. La suma de todos los ingresos percibidos en ese periodo (un sueldo completo de diciembre, más dos del 2024), lo que suma \$ 1.370. Este último valor se divide para doce y lo que recibirá es \$ 114,16.

4.- El proporcional del decimocuarto sueldo, que es \$ 460 si se trabaja el año completo, en este caso sería por el periodo del 1 de marzo del 2023 al 1 de marzo del 2024, es decir, doce meses de labores. La operación es dividir el último ingreso recibido para doce, lo que da un resultado de \$ 38,33. Este último valor se multiplica por doce, que es el número de meses que corresponde pagar (lo trabajado). Así la suma que recibirá es de \$460.

5.- Las vacaciones totales o el proporcional. Considerando que no se acogió en el último año de labores, se calcula sumando todos los ingresos de ese tiempo:

4.500 dólares (diez meses del 2023).

920 dólares (dos meses del 2024).

Lo que da un total de \$5.420. Este último valor se divide para 12 lo que da \$451,66. Este último se divide para 30 con el fin de ver el ingreso diario que obtuvo. Este resultado es de \$15,05. Finalmente se multiplica el sueldo diario por el número de días de vacaciones no recibidas, en este caso son 29 días. Entonces le corresponde \$436,61.

El resultado final de liquidación por despido intempestivo en este caso es de \$ 12.395,77.

Deducción en impuesto por contratar a jóvenes no se ve como un incentivo que tenga un efecto real en el empleo

El ejemplo se aplica con un sueldo básico sin bonificaciones, horas extras y suplementarias, es decir, asumiendo que el trabajador no las tiene. Si las posee pues hay que tomar en cuenta todos los ingresos recibidos en su última remuneración completa. El cálculo de los décimos se hace también de los ingresos totales cada mes.

De ahí la importancia de tener los roles de pago con los ingresos recibidos para poder calcular más exactamente lo que se debe percibir como liquidación.

El Ministerio de Trabajo nos presenta la opción de para calcular, tras colocar la información adecuada, cuánto se recibirá de liquidación según la causa de la terminación de la relación laboral.

“Es importante señalar, que los cálculos se efectuarán tomando como base el Contrato Individual de Trabajo (cuyas causas de terminación están estipuladas en el Art.- 169 del Código del Trabajo) sin considerar los logros obtenidos en los Contratos Colectivos, Ordenanzas Municipales/Provinciales, Resoluciones o Actas Transaccionales”.

CAPITULO IV

4. MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (CRE, 2008)

Explicación: Se establece y se consagra al derecho al trabajo como un derecho constitucional, social y económico; y que además se garantiza las remuneraciones y retribuciones justas, por lo que, si un trabajador no recibe una indemnización por despido intempestivo, se le estaría vulnerando un derecho constitucional.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley. (CRE, 2008)

Explicación: Por orden constitucional, se establece que todas las personas tienen derecho a elegir y realizar el trabajo que él considere pertinente, y así mismo, el empleador deber respetar los derechos de ese trabajador en la labor que esté realizando.

Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales. (CRE, 2008)

Explicación: Claramente se establece que, desde la Constitución, se cuidan y se garantizan todos los derechos laborales, entre ellos, el derecho a una indemnización justa.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (CRE, 2008)

Explicación: Se establece nuevamente como el Estado garantiza que todas las personas tengan el libre acceso a gozar de su derecho al trabajo; y despedir intempestivamente a un trabajador, significa una violación al derecho al trabajo.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (CRE, 2008)

Explicación: En el numeral primero indica que el Estado buscará eliminar el desempleo, y el despedir intempestivamente a un trabajador afecta este deber del Estado ya que solo estaría contribuyendo con el incremento del nivel y tasa de desempleo. En el numeral segundo deja claro que el trabajador siempre contará con sus derechos y en ningún momento los perderá. En general, se establece que inclusive ante cualquier duda en un conflicto, se aplicará la ley o norma que más favorezca al trabajador, por lo que, desde la Constitución, el empleado que haya sido despedido intempestivamente tiene todas las garantías de reclamar, exigir y conseguir una indemnización justa.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

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.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley. (CRE, 2008)

Explicación: En el penúltimo inciso, se especifica que el trabajador tiene derecho al justo pago de las indemnizaciones, como es la indemnización por despido intempestivo.

4.2 CONVENIOS INTERNACIONALES

- **Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo**

En cuanto a la terminación del trabajo, encontramos en el Art. 4 de este convenio que indica lo siguiente: “*No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o*

basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”; y, que en el caso del despido injustificado dispone que se debe (Art. 10) anular y eventualmente “ordenar o proponer la readmisión del trabajador”.

Entonces, un empleador no puede despedir unilateralmente a un empleado a menos que exista una razón legítima para hacerlo, y la razón genuina debe estar relacionada con las habilidades y el comportamiento del empleado, o ser reconocida en función de las necesidades y requisitos comerciales de la empresa.

4.3 CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. (Código de Trabajo, 2005)

Explicación: Los derechos que tiene los trabajadores, los cuales están establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo, son irrenunciables, es decir, que el trabajador no podrá prescindir o renunciar a ellos y el empleador no se los podrá coartar ni vulnerar.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. (Código de Trabajo, 2005)

Explicación: Se establece que la ley siempre protegerá y favorecerá al trabajador, por lo que, en algún conflicto legal, la ley u norma que se aplicará siempre será la más favorable para el trabajador.

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. (Código de Trabajo, 2005)

Explicación: Este artículo expresa claramente y de manera detallada como se calculará y se pagará al trabajador la indemnización por despido intempestivo, por lo que es, de conocimiento de todos, saber cómo calcular los valores adeudados y basados en la ley, poder exigirlos en caso de que no se haya cumplido.

4.4 ACUERDOS MINISTERIALES

- **ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2018-0097**

En su parte pertinente menciona: “...*De producirse despido intempestivo, el empleador deberá pagar las indemnizaciones establecidas en los artículos 184 y 188 del Código de Trabajo...*”

Explicación: En este acuerdo Ministerial se establece y se reafirma que la indemnización por despido intempestivo se verificará, calculará y se pegará según los arts. 184 y 188 del Código de Trabajo, que fueron explicados en párrafos anteriores.

- **ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2023-157**

En su parte pertinente menciona: “...*Art. 5. De la duración. -...En caso de que el contrato de trabajo terminare por decisión unilateral del empleador, antes de la conclusión del proyecto o de la duración convenida, además de lo anterior, pagará la indemnización por despido intempestivo determinada en el artículo 188 del Código del Trabajo...*”

Explicación: Nuevamente se establece que, si el empleador despide al trabajador de manera unilateral, obligatoriamente deberá pagarle la indemnización por despido intempestivo según el art. 188 del Código de Trabajo.

4.5 NORMATIVA COMPARADA CHILE Y COLOMBIA

CHILE

En Chile, en su Código de Trabajo, existe una gran cantidad de artículos que protegen al empleador y justifican ciertos tipos de despidos para evitar que se tenga que pagar alguna remuneración o indemnización al trabajador, y esto lo estipula en los siguientes artículos:

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;

- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
- f) Conductas de acoso laboral.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. (Código del Trabajo, 2018)

Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia. (Código del Trabajo, 2018)

En cuanto a que sí debe pagarse una indemnización, encontramos:

Art. 163. Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

- a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y;
- b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos. (Código del Trabajo, 2018)

Art. 169. Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este código, se observarán las reglas siguientes:

- a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el

juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y

- b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses. (Código del Trabajo, 2018)

ANÁLISIS

Tanto Chile como Ecuador tienen legislaciones laborales que establecen causales específicas para la terminación del contrato sin indemnización, protegiendo a los empleadores en casos de conductas graves por parte de los trabajadores. Sin embargo, ambos países también reconocen la necesidad de indemnizar a los trabajadores cuando la terminación del contrato responde a necesidades de la empresa, aunque los métodos de cálculo de estas indemnizaciones difieren.

Las diferencias específicas en las normativas reflejan las particularidades de cada país en cuanto a la protección laboral y la regulación de las relaciones laborales. La normativa chilena tiene un enfoque detallado en casos de acoso laboral y sexual, mientras que la ecuatoriana se enfoca en la protección contra actos de deshonestidad y violencia más ampliamente.

COLOMBIA

Colombia cuenta con el Código Sustantivo del Contrato, en donde en sus artículos pertinentes en cuanto al despido intempestivo encontramos:

ARTICULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. 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. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para

los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991. (Código Sustantivo Del Trabajo, 2011)

ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-781 de 2003. Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.
2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

Parágrafo 1º. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin

embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

Parágrafo 2º. Lo dispuesto en el inciso 1º de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente. (Código Sustantivo Del Trabajo, 2011)

Explicación: El despido sin causa razonable está sujeto a la legislación laboral. Si los empleados son despedidos sin causa razonable, tienen derechos y pueden buscar reparación a través de varios canales legales.

En un contrato de duración determinada, la tarifa es la suma de los días restantes del contrato, que no es inferior a 15 días hábiles. En el contrato indefinido, la indemnización por despido improcedente es la siguiente: para los trabajadores cuyo salario sea inferior a 10 veces el salario mínimo legal mensual aplicable, se computan 30 días de salario si el trabajador se ausenta de la empresa por más de 10 días.

Por otro lado, si el trabajador ha trabajado ininterrumpidamente durante más de un año, se le pagan proporcionalmente 20 días de salario cada año después del primer año de trabajo, sobre la base de 30 días básicos. Los empleados cuyo salario sea igual o superior al salario mínimo legal durante 10 meses serán compensados con 20 días de salario si su antigüedad en el servicio no excede de un año. Si un empleado ha trabajado ininterrumpidamente durante más de un año, se prorratan 15 días de salario sobre la base de 20 días básicos cada año después del primer año. Lo principal es tener esto en cuenta.

En determinadas circunstancias, los empleadores deben avisar con antelación a los empleados sobre la terminación del empleo. La duración del aviso depende del tiempo que el empleado haya estado en la empresa. Algunos trabajadores, como las mujeres embarazadas o las que están de baja por maternidad, tienen más seguridad laboral. En este caso, el despido sin motivo puede tener consecuencias mucho más graves para el empresario. En determinadas circunstancias, un empleado podrá solicitar su reintegro si el despido se considera injustificado. Los empleados que sean despedidos sin causa razonable podrán presentar un reclamo ante la División Administrativa del Trabajo para buscar protección de

sus derechos. Cuando se despide sin causa, es importante que los empleados consulten con un abogado especializado en derecho laboral para evaluar su situación particular y determinar la mejor estrategia a seguir. Además, puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo o una jurisdicción apropiada para resolver formalmente una disputa.

ANÁLISIS

- Ambas legislaciones tienen mecanismos para proteger a los trabajadores en caso de despido injustificado y falta de pago de salarios y prestaciones.
- Colombia tiene una estructura más compleja y detallada en cuanto a las indemnizaciones, con diferencias según el tipo de contrato y el salario del trabajador.
- Ecuador, tiene una estructura más sencilla, con indemnizaciones basadas en el tiempo de servicio y una indemnización adicional por despido injustificado.

Indemnización por Despido Injustificado:

- En Colombia, la indemnización varía considerablemente según el salario y la duración del servicio, con una escala progresiva.
- En Ecuador, la indemnización es más uniforme, con un salario mensual por cada año de servicio y un mínimo de tres salarios mensuales.

Indemnización por Falta de Pago

Colombia tiene una indemnización diaria por retardo hasta un máximo de 24 meses, mientras que Ecuador tiene una indemnización diaria del diez por ciento del salario mensual, hasta un máximo de dos salarios mensuales.

Protección Adicional:

Colombia exige que el empleador informe sobre el estado de las cotizaciones de seguridad social, lo cual no se menciona explícitamente en la legislación ecuatoriana.

En Ecuador, hay una indemnización adicional por despido injustificado, lo que no se encuentra de forma explícita en la legislación colombiana.

En síntesis, aunque ambos países buscan proteger a los trabajadores de despidos injustificados y garantizar el pago de sus salarios y prestaciones, lo hacen con enfoques y niveles de detalle diferentes en sus legislaciones.

4.6 JURISPRUDENCIA Y CASO PRACTICO

Resolución No. 0705-2013 // Juicio No. 1349-2011

Resumen del caso: Gladys Pallo Guashca presentó una demanda por despido intempestivo en contra de Luis Alberto Guerrero Guerrero e Hipatia Fabiola Miranda Guerrero, que fue aceptada, en segunda instancia, por la Primera Sala de Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha. Los accionados impugnaron la sentencia con amparo en el artículo 3, causales tercera y quinta, de la LC; argumentaron la falta de aplicación de los artículos 113, 114 y 115 del CPC, así como el hecho de que, pese a no haber aportado prueba alguna, a la actora deban pagársele rubros a los que no tiene derecho. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez revisada la resolución venida en grado, resolvió no casar la sentencia, al no encontrar que se hayan configurado las causales invocadas por los recurrentes.

Ratio decidendi: Si, dentro de un proceso laboral, las pruebas han sido apreciadas individualmente y luego en su conjunto, conforme a derecho, ni se constata que exista aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos señalados por la parte recurrente, o que se haya producido una equivocada aplicación de las normas invocadas, no hay lugar a la casación de la sentencia venida en grado.

Extracto del fallo: SEXTO: CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL.- (...) 6.2.1.1.- Para establecer si efectivamente la sentencia adolece de los vicios de esta causal, el Tribunal realiza el siguiente análisis: Los Arts. 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil, se refieren a la obligación de las partes de aportar las pruebas necesarias, para que el Juez se pronuncie con fundamento en ellas, aplicando lo que determina la Ley Laboral, las leyes supletorias y la Constitución como norma suprema; se determina que la parte actora ha probado los siguientes hechos la relación laboral, que no se pagó décimo tercer sueldo, por todo el tiempo de trabajo, menos 120 del último período de 01 de diciembre del 2006 al 30 de noviembre del 2007, (rol de fs. 12); que no se pagó el décimo cuarto sueldo por todo el tiempo de labores; que no se pagó vacaciones no gozadas, por todo el tiempo de servicios,

menos los períodos 2005- 2006, (rol de fjs. 17), y 2006-2007, según (rol de fjs. 15 a 21); que no se le pagó los componentes salariales, desde el inicio de su trabajo hasta su vigencia (año 2004); se demuestra el despido intempestivo con el acta de finiquito según análisis ya realizado; y, finalmente demuestra el tiempo de servicio y remuneraciones que percibía con el juramento deferido y roles de pago, se le niega el pago por falta de prueba, de horas suplementarias, extraordinarias y utilidades; se demuestra así lo contrario de lo que sostiene la parte casacionista, “que la actora no aportó prueba”, en cuanto a la falta de aplicación del Art. 115 del Código de Procedimiento Civil, mismo que hace referencia a la apreciación de su conjunto de la prueba aplicando la sana crítica, sobre este tema la doctrina establece “que no puede servir de fundamento para el recurso de casación esta disposición, porque lejos de contener mandatos sobre la evaluación de la prueba aportada, faculta a los tribunales para valorar conforme las reglas de la crítica racional. En este sentido, la anterior Corte Suprema de Justicia y la Corte Nacional de Justicia han establecido que “las reglas de la sana crítica, no se hallan consignadas en ningún precepto legal concreto o taxativo y por lo tanto, tal expresión no obliga a la Sala de instancia a seguir un criterio determinado”. Sobre la aplicación de la sana crítica se sostiene que: “En un sistema de libre apreciación las reglas de la sana crítica constituye un “estándar jurídico”, esto es, un criterio permanente para la valoración de la prueba judicial; pero no son inflexibles ni estáticas, porque son tomadas del normal comportamiento social e individual, que está sujeto a las leyes de la evolución cultural, técnica científica, moral y económica, su naturaleza y flexibilidad son similares a las de “las reglas o máxima de la experiencia”; también la Sala Primera de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado: “la valoración de la prueba es una atribución jurisdiccional soberana o autónoma de los Jueces o Tribunales de Instancia. A esta Sala añade, tomando como guía el principio 3 del Art. 326 de la Constitución, que expresa, “en caso de duda en aplicación de una norma laboral, se aplicará en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. Por lo tanto, se demuestra que, las pruebas individualmente y luego en su conjunto, no se constata que exista aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos señalados por la parte casacionista, o que se haya producido una equivocada aplicación de las normas invocadas; por lo que no hay lugar a la reclamación por esta causa.

CASO PRÁCTICO

Juicio No. 08371202000081

Este proceso judicial de la (SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, 2023) iniciado el 27 de agosto del 2020, se refiere a un caso laboral en el que la empresa Contrachapados de Esmeraldas S.A. se vio involucrada en una disputa con el trabajador Lugardo Rafael Espinoza Meza. El trabajador alegaba que la terminación de su relación laboral no se debía a su voluntad, sino a la pandemia del COVID-19 y al aislamiento social ordenado por las autoridades. Se discutió si el acta de finiquito firmada entre las partes era impugnabile o definitiva, y si implicaba una renuncia de derechos por parte del trabajador. Se mencionaron disposiciones legales relacionadas con la impugnación de documentos de finiquito y la ejecución de contratos que se ejecutan de buena fe.

El tribunal de la Sala Única Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Esmeraldas negó los recursos de apelaciones presentados tanto por el trabajador como por la empresa demandada, confirmando la sentencia que ordenaba a la empresa pagar al trabajador el valor de USD 9.929,96 dólares. Se discutió la situación económica de la empresa durante la pandemia y se concluyó que, a pesar de la disminución en las ventas, la empresa pudo mantenerse activa y prestar sus servicios, lo que no justificaba la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor.

Se mencionaron resoluciones de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y se hizo referencia a la interpretación de las causales de fuerza mayor y caso fortuito en el contexto de la pandemia del COVID-19. Se destacó la importancia de demostrar la imprevisibilidad o irresistibilidad de los eventos para configurar estas causales de terminación de la relación laboral. Además, se mencionó el contenido del acta de finiquito, donde se declaraba la conclusión de las relaciones laborales debido a un evento de fuerza mayor extraordinario que los contratantes no pudieron prever ni evitar.

La decisión del juez fue confirmar la sentencia que ordenaba a la empresa Contrachapados de Esmeraldas S.A. pagar al trabajador Lugardo Rafael Espinoza Meza el valor de USD 9.929,96 dólares, sin intereses, con costas de conformidad al inciso final del artículo 588 del Código del Trabajo. Esta decisión se basó en la falta de justificación de la

terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor durante la pandemia del COVID-19.

Juicio No: 13337202200797

La Acción de Protección propuesta por la señora Roxana Seneida Cueva Castillo presentada en la (Garantía Jurisdiccional de Acción de Protección, 2022) en contra de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP Petroecuador fue declarada con lugar por violación a lo siguiente:

- ✓ La Garantía Jurisdiccional protege derechos fundamentales y subjetivos.
- ✓ Se analiza la procedencia de la acción de protección en un caso específico.
- ✓ Se mencionan derechos constitucionales vulnerados en un caso contra EP Petroecuador.
- ✓ Se destaca la importancia de la motivación en las decisiones judiciales.

La sentencia aborda la importancia de la motivación en las decisiones judiciales, destacando la necesidad de que estén fundamentadas en principios constitucionales y sean comprensibles para el público. Se hace referencia a la Acción de Protección presentada por Roxana Seneida Cueva Castillo contra EP Petroecuador, resaltando la vulneración de derechos constitucionales en el caso. Se menciona la relevancia de un profundo análisis en casos constitucionales para determinar la existencia de vulneraciones de derechos. Además, se destaca la obligación de los jueces constitucionales de garantizar la protección de los derechos fundamentales y subjetivos en sus decisiones.

Se puede apreciar la responsabilidad de respetar los derechos laborales y la no discriminación en el ámbito laboral. Se discute la falta de motivación en la decisión de EP Petroecuador al desvincular a Roxana Seneida Cueva Castillo, subrayando la importancia de justificar adecuadamente las acciones que afectan los derechos de los trabajadores. Asimismo, se resalta la obligación de los jueces de garantizar la protección de los derechos constitucionales en situaciones donde se pueda estar vulnerando dichos derechos.

La accesibilidad a la justicia y en el cumplimiento es importante en este tipo de procedimientos establecidos previamente para evitar la arbitrariedad en las actuaciones estatales. Se destaca la necesidad de que las instituciones como EP Petroecuador ejerzan sus

funciones dentro de sus competencias para brindar claridad y certeza a las personas sobre las posibles acciones estatales. Además, se resalta la obligación de los Estados de tratar a las personas bajo su jurisdicción de manera justa y sin discriminación, basándose en criterios razonables y objetivos.

El juez Rodríguez Andrade Holger Antonio decidió declarar con lugar la Acción de Protección presentada por Roxana Seneida Cueva Castillo contra EP Petroecuador, al considerar que se vulneraron sus derechos constitucionales, específicamente el derecho a la motivación del debido proceso, el derecho al trabajo, y el derecho a la no discriminación. Como resultado, se ordenó dejar sin efecto el oficio emitido por Petroecuador y el reintegro inmediato de la demandante a su cargo.

4.7 DOCTRINA

El jurista Argentino Guillermo Cabanellas, en su obra Diccionario Jurídico Elemental expresa: Despido significa priva de ocupaciones, empleo, actividad o trabajo (Cabanellas, 1946; Cabanellas & Cabanellas, 1979).

“La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la “Ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema”. El despido intempestivo es sinónimo de disolución del contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está concluida.” (Vásquez, 2004: 232).

Afirman Bermeo & Santamaría (2019), que “el despido intempestivo es un acto unilateral que nace de la voluntad del empleador para despedir sin causa justa a un trabajador,

dando por concluida la relación laboral, sin tomar en cuenta lo que se enuncia dentro del contrato de trabajo”

Para el tratadista Julio Mayorga define el Despido Intempestivo es “Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno.”

CAPITULO V

5 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados de una investigación por despido intempestivo pueden variar considerablemente según las leyes laborales del Ecuador, la política de la empresa y las circunstancias específicas del despido. Sin embargo, todos estos métodos de investigación han dado resultados fructíferos en el esquema socioeconómico llevado a cabo en sector privado Manta del año 2022.

5.1 ENTREVISTAS

✓ DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO (ANÓNIMO)

1. ¿Cuáles son los criterios legales que usted aplica para determinar si un despido se considera intempestivo?

Dentro del criterio legal debemos tener conocimiento de todo lo ocurrido para poder dar una determinación justa, se debe cumplir la estipulación donde el empleador notifica por escrito al trabajador con al menos 15 días de anticipación en caso de despido sin justa causa. Además, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización correspondiente de acuerdo con lo acontecido.

2. ¿Qué evidencia o pruebas suelen ser anunciada para respaldar un reclamo de despido intempestivo en un caso laboral?

Las evidencias que se deben anunciar pueden ser pruebas testimoniales y documentales de compañeros de trabajos o personas que conozcan que el empleado ha sido despedido sin justificación alguna, bajo esos 2 parámetros se define un despido intempestivo.

3. ¿Ha notado alguna tendencia o patrón específico en los casos de despidos intempestivos que han llegado a su conocimiento en los últimos años?

En cuanto a las tendencias o patrones en los despidos intempestivos, se observa un aumento en situaciones donde se despide a los empleados sin previo aviso, a menudo relacionado con reestructuraciones empresariales o recorte de personal por la baja economía.

4 ¿Qué recursos o mecanismos de apoyo existen para los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente?

Hay programas de asistencia laboral, sindicatos, abogados laborales y agencias gubernamentales que pueden brindar apoyo legal y orientación para realizar los procesos legales correspondientes.

5. Desde su perspectiva, ¿qué medidas legales o cambios en las regulaciones laborales podrían ayudar a mitigar el problema de los despidos intempestivos?

Es importante establecer políticas claras y procedimientos justos para la gestión del desempeño y la resolución de conflictos, así como brindar capacitación a los supervisores y gerentes sobre cómo abordar adecuadamente las situaciones problemáticas antes de llegar al punto del despido.

✓ **INSPECTOR DE TRABAJO (Mary García Gutiérrez)**

1. ¿Qué papel juega la Inspectoría de Trabajo en la prevención y resolución de casos de despido injustificado?

La inspectoría de trabajo juega un papel muy importante en los casos de despido intempestivo, pues esta se encuentra direccionada a promover, proteger y garantizar los derechos laborales y dar cumplimiento a la seguridad de los empleados, más aún cuando se trata de vulneración de los derechos.

2. ¿Qué pruebas considera son pertinentes para sustanciar el despido intempestivo?

Es importante recopilar y documentar toda la información relevante de manera objetiva y detallada para respaldar la decisión de terminar la relación laboral con el empleado.

3. ¿Qué desafíos o dificultades suele enfrentar al evaluar situaciones relacionadas con despidos intempestivos?

Uno de los desafíos más comunes es asegurarse de contar con pruebas sólidas y consistentes que respalden la decisión de terminar la relación laboral con el empleado. También puede resultar complicado manejar posibles disputas legales o reclamaciones de los trabajadores

4. ¿Ha observado un aumento en el número de casos de despidos intempestivos en los últimos años? En caso afirmativo, ¿cuál cree que es la razón detrás de este aumento?

Desde mi punto de vista considero que, si se ha aumentado el despido intempestivo, esto puede atribuirse a diversos factores, como cambios en las condiciones económicas que llevan a recortes de personal, conflictos internos en las empresas, o incluso a una mayor conciencia por parte de los empleados sobre sus derechos laborales y la posibilidad de impugnar despidos injustificados.

5. ¿Cuáles son las medidas o acciones que considera más efectivas para prevenir y abordar el problema de los despidos intempestivos en el lugar de trabajo?

Para prevenir y abordar el problema de los despidos intempestivos en el lugar de trabajo, es fundamental promover una cultura organizacional basada en la transparencia, la comunicación efectiva y el respeto mutuo entre empleadores y empleados.

✓ **ABOGADO EN EL LIBRE EJERCICIO (Julio Peláez García)**

1. ¿Cuáles son los aspectos legales más relevantes que un abogado debe considerar al representar a un trabajador que alega haber sido despedido intempestivamente?

Lo más relevante en aspectos legales es lograr justificar documentadamente con pruebas documentales y testimoniales que si se ha producido un despido intempestivo.

2. En tu experiencia, ¿cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los trabajadores al impugnar un despido intempestivo?

Uno de los desafíos es que el juez considere y valore la pretensión solicitada y que no sea declarada pese a haber demostrado en derecho la vulneración del trabajador.

3. ¿Cuáles son las leyes que protegen a los trabajadores contra el despido intempestivo?

Una de las leyes primordiales es El Código del Trabajo que establece varias disposiciones relacionadas con el despido injustificado. Por ejemplo, el Artículo 169 del Código del Trabajo establece algunas de las causales por las cuales un empleador puede despedir a un trabajador, enfocándose en la protección de los derechos laborales.

4. ¿Has observado algún cambio significativo en la interpretación de las leyes laborales en relación con los despidos intempestivos en los últimos años?

Con relación al despido intempestivo la interpretación de las leyes no ha tenido cambios, ya que los procedimientos en materia laboral se basan bajo las circunstancias que la ley estipula.

5. Desde la perspectiva legal, ¿cuáles son las medidas a implementar para prevenir y abordar eficazmente los despidos intempestivos en el trabajo?

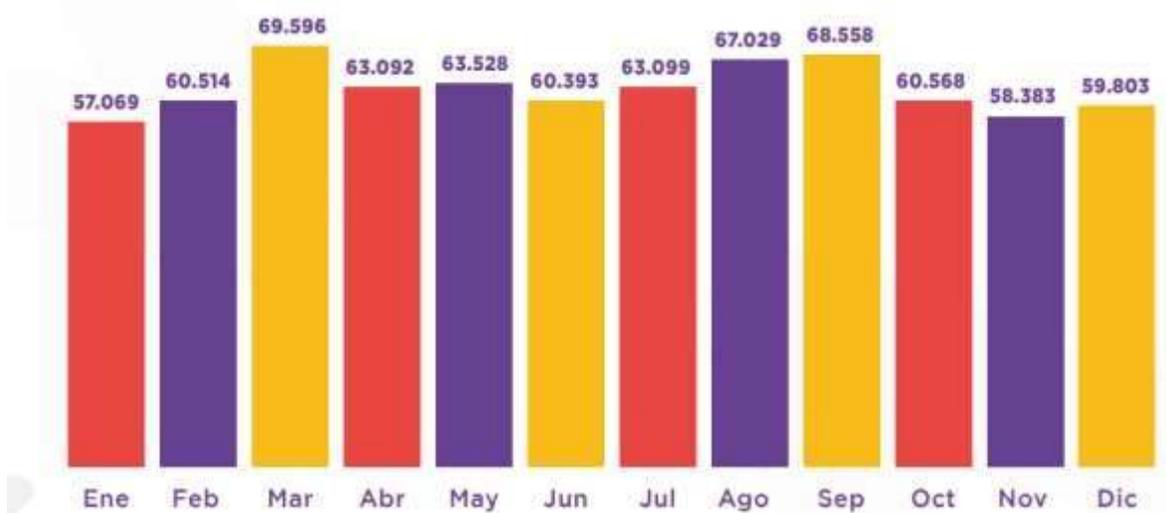
En el lugar de trabajo se deben implementar medidas para prevenir el despido intempestivo, como que existan cláusulas donde se informe a los empleados de los derechos que tienen al prestar su servicio, que el empleador cumpla con las remuneraciones establecidas por la ley y que el empleado pueda cumplir con el rol correspondiente.

5.2 DATOS ESTADÍSTICOS REGISTRADOS POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y ACTA DE FINIQUITO REGISTRADAS EN LA CIUDAD DE MANTA 2022.

En el año 2022, la ciudad de Manta experimentó diversas incidencias relacionadas con despidos intempestivos y la formalización de Actas de finiquito. A continuación, se presentan imágenes referentes a datos estadísticos correspondientes:

Causal	No. de registros
● Por acuerdo de las partes.	477.114
● Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.	92.131
● Por las causas legalmente previstas en el contrato.	83.532
● Por terminación dentro del período de prueba.	48.823
● Por despido intempestivo.	31.081
● Por desahucio.	14.173
● Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.	2.130
● Por voluntad del empleador previo visto bueno.	930
● Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.	902
● Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar.	850

5.1. Registros de actas de finiquito por mes durante el año 2022



FUENTE: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Boletin-Anual-2022-1_compressed.pdf

5.3 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Las principales causas identificadas para los despidos intempestivos fueron la reestructuración empresarial y los problemas financieros. Estos factores constituyen una cantidad de registro de 31.081 por despido intempestivo. La alta incidencia de despidos por reestructuración sugiere que muchas empresas están ajustando sus operaciones en respuesta a una mejor calidad.

Además, se logran constatar las diferentes formas de terminación del contrato individual de trabajo, de las actas de finiquito registradas. Existiendo unas 2.098.895 actas de finiquitos expedidas por acuerdo de partes y por despido intempestivo 181.547.

En términos de tendencia mensual, se observa un aumento significativo en los despidos durante los meses de marzo y septiembre lo que podría estar asociado con factores estacionales, cierre de ejercicios fiscales, etc. Esta variabilidad sugiere que las políticas de gestión de personal pueden estar influidas por ciclos económicos o eventos específicos del año.

5.4 CONCLUSIONES

- En el análisis realizado se determina que el trabajador despedido intempestivamente no es indemnizado conforme lo señala el Código de Trabajo, por lo cual el trabajador debe recurrir a instancias administrativas laborales o judiciales.
- El motivo de salida por despido intempestivo dificulta al trabajador conseguir nuevo empleo, ya que muchas veces los empleadores a menudo pueden interpretar el despido intempestivo como un indicio de ineficiencia o problemas con el desempeño laboral, lo que puede influir negativamente en su percepción del candidato.
- El procedimiento estándar para la elaboración del acta de finalización de la relación laboral frecuentemente no permite detallar las razones específicas para la terminación del contrato. Esto puede ser problemático, ya que la falta de una explicación clara puede dejar al trabajador en una posición vulnerable en términos de reclamar sus derechos y justificar su salida ante futuros empleadores.
- El resultado del proyecto de investigación indica que los trabajadores despedidos intempestivamente no están recibiendo una indemnización adecuada en relación con su tiempo de servicio y el trabajo realizado. Esta insuficiencia en la compensación es un reflejo de la falta de cumplimiento con las disposiciones del Código de Trabajo por parte de algunos empleadores.

5.5 RECOMENDACIONES

- Se recomienda que las autoridades competentes creen rutas en las que se pueda denunciar de forma anónima cuando los empleadores no cumplan con las disposiciones pertinentes, así mismo que los trabajadores despedidos intempestivamente busquen asesoría legal especializada para reclamar la indemnización correspondiente conforme al Código de Trabajo.
- Se sugiere un cambio en el procedimiento ordinario a sumario para acelerar la resolución de un reclamo de los trabajadores por despido intempestivo, para que así se maneje de manera eficiente y conforme a lo dispuesto por la ley.
- Los empleadores deben revisar y ajustar sus políticas de compensación para cumplir con las disposiciones del Código de Trabajo, asegurando que la indemnización otorgada sea justa y acorde con el tiempo de servicio del trabajador. Los trabajadores afectados deberían considerar recurrir a instancias judiciales o administrativas para reclamar la compensación adecuada y garantizar el cumplimiento de sus derechos.
- Asegurarse que el empleador presente una justificación sólida y documentada del despido intempestivo, y que no esté vinculada al hecho que el trabajador está próximo a cumplir con su jubilación patronal.

5.6 BIBLIOGRAFÍAS

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2008) Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf y https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

BARRAGAN, R. (2020). *proyecto de investigacion juridica* . La paz .

BELLAZMÍN ARENAS, J. T. (2000). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6138488>

BERMEO, C., & SANTAMARÍA, J. (2022). *El despido intempestivo y su carga probatoria*. Dialnet.

BRAVO, R. S. (2019). *Tecnica de investigacion*.

CHIESA, J. P. (2022). *Liquidacion y calculos laborales* . elDial.com.

COELHO, F. (2011). *Investigación*. Los Andes.

DEFENSORÍA PÚBLICA DEL ECUADOR. (2021) *¿Cuáles son los derechos que tiene un trabajo en nuestro país?* Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.ec/>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2018) *Código del Trabajo (Chile)*. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf

DONOSO, P. (2019) *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-157*. MINISTERIO DEL TRABAJO. Recuperado de: <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2023/11/Acuerdo-Ministerial-No.-MDT-2023-157-AM-Contrato-centros-de-contacto-21-11-23-signed-1.pdf>

ETECE, E. (14 de junio de 2021). *concepto*. Obtenido de concepto.

H. CONGRESO NACIONAL (2005) *Código de Trabajo*. Recuperado de: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

LEDESMA, R. (2018) *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0097*. MINISTERIO DEL TRABAJO. Recuperado de: <https://www.nmslaw.com.ec/wp-content/uploads/2018/06/ACUERDO-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2018-0097-GANADERO-ilovepdf-compressed.pdf>

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL – COLOMBIA (2011) *CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Recuperado de: <https://webapps.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

SAENZ, L. L. (1991). *Procesos de investigación*. Obtenido de Procesos de investigación.

SARANGO, J., & VIVANCO, G. (2018). *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales*. SCIELO. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181

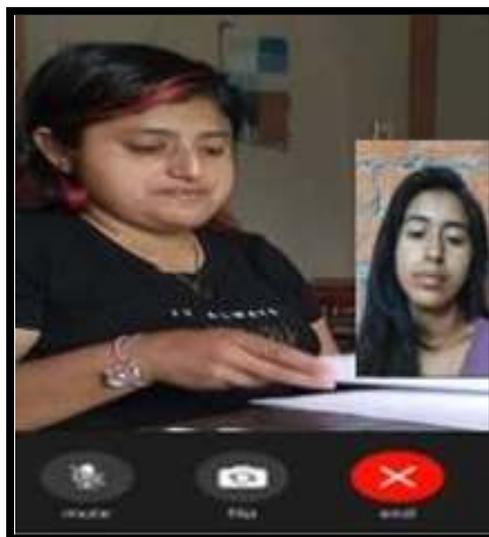
SEVILLA, Á. (s.f.). *Agencia de la ONU*. Obtenido de Agencia de la ONU.

ZAGREBELKIS, G. (2000). *Ley, Derecho y Justicia*.

5.7 ANEXOS



FOTOGRAFÍA N° 1: Elaborado por María Inés



FOTOGRAFÍA N° 2: Elaborado por María Inés



FOTOGRAFÍA N° 3: Elaborado por Jean Muñoz



FOTOGRAFÍA N° 4: Elaborado por María Inés