

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO:

**ESTUDIO JURÍDICO DEL ARTÍCULO 188 DEL DESPIDO
INTEMPESTIVO. AÑO 2022**

AUTOR:

**JAZMÍN GILDA BORBOR REYES
FRANCISCO JAVIER DE LA A TRIVIÑO**

TUTOR:

Dr. VÍCTOR CORONEL ORTIZ, MGT.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO:

**ESTUDIO JURÍDICO DEL ARTÍCULO 188 DEL DESPIDO
INTEMPESTIVO. AÑO 2022**

AUTOR:

**JAZMÍN GILDA BORBOR REYES
FRANCISCO JAVIER DE LA A TRIVIÑO**

TUTOR:

Dr. VÍCTOR CORONEL ORTIZ, MGT.

LA LIBERTAD – ECUADOR

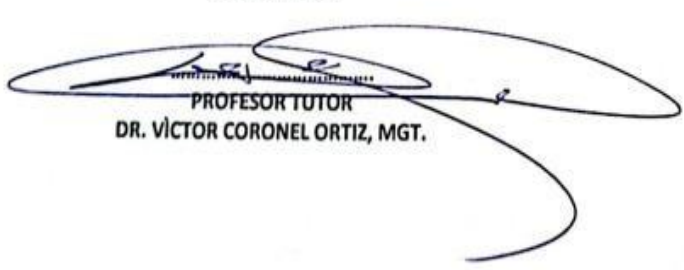
2022

La Libertad, 13 de junio del 2022

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título "ESTUDIO JURÍDICO DEL ARTÍCULO 188 DEL DESPIDO INTEMPESTIVO. AÑO 2022", correspondiente al estudiante Jazmín Gilda Borbor Reyes y Francisco Javier De La A Triviño, de la Carrera de Derecho, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.

Atentamente



PROFESOR TUTOR
DR. VÍCTOR CORONEL ORTIZ, MGT.

Lcdo. Dennys Mauricio Panchana Yagual, Mgtr.

Celular: 0939211032

Correo: dennys.panchana@educacion.gob.ec

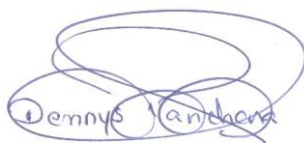
CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

Yo, **DENNYS MAURICIO PANCHANA YAGUAL**, en mi calidad de **LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**, por medio de la presente tengo a bien indicar que he leído y corregido el Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogado, denominado **“ESTUDIO JURÍDICO DEL ARTÍCULO 188 DEL DESPIDO INTEMPESTIVO. AÑO 2022”**, de los estudiantes: **BORBOR REYES JAZMÍN GILDA Y DE LA A TRIVIÑO FRANCISCO JAVIER**

Certifico que está redactado con el correcto manejo del lenguaje, claridad en las expresiones, coherencia en los conceptos e interpretaciones, adecuado empleo en la sinonimia. Además de haber sido escrito de acuerdo a las normas de ortografía y sintaxis vigentes.

En cuanto puedo decir en honor a la verdad y autorizo a los interesados hacer uso del presente como estime conveniente.

Santa Elena, 23 de Agosto del 2022



Lcdo. Dennys Panchana Yagual, Mgtr.

CI. 0919400176

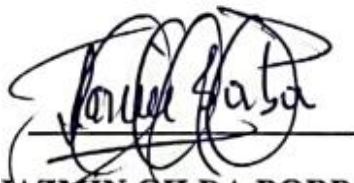
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO EDUCACIONAL
N° DE REGISTRO DE SENECYT 1031-2018-1947613

La Libertad, 13 de julio 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Nosotros, JAZMÍN GILDA BORBOR REYES, FRANCISCO JAVIER DE LA A TRIVIÑO, con cédula de ciudadanía N°091529621-4 y cédula de ciudadanía N°091692657-0 respectivamente, estudiantes del octavo semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular II, declaramos la autoría de la presente propuesta de investigación de título-“ESTUDIO JURÍDICO DEL ARTÍCULO 188 DEL DESPIDO INTEMPESTIVO. AÑO 2022”, desarrollada en todas sus partes por los suscritos estudiantes, con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente



JAZMÍN GILDA BORBOR REYES

C.I. 091529621-4



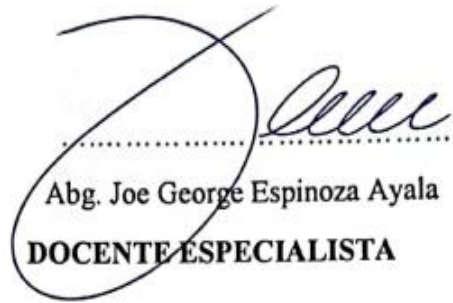
FRANCISCO JAVIER DE LA A TRIVIÑO

C.I. 091692657-0

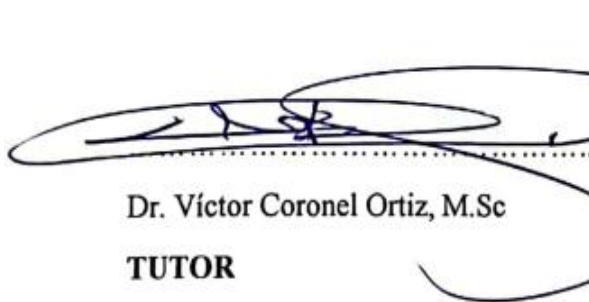
TRIBUNAL DE GRADO



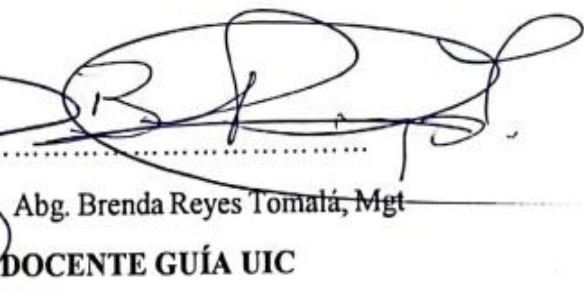
Abg. Ana Tapia Blacio, Mgt.
DIRECTORA DE DERECHO



Abg. Joe George Espinoza Ayala
DOCENTE ESPECIALISTA



Dr. Víctor Coronel Ortiz, M.Sc
TUTOR



Abg. Brenda Reyes Tomalá, Mgt
DOCENTE GUÍA UIC

DEDICATORIA

Hoy cumpla un sueño. El presente trabajo lo dedico a mi familia., a mis hijos que son el motor de mi vida, a mis amores Scarlette, Joaquín y Alessandro, también a más de dedicar este trabajo a mis seres queridos que ya no están en esta vida terrenal, me lo dedico a mí misma y a muchas mujeres, con el mensaje de que nunca es tarde para cumplir con las metas que nos proponemos, esto va por mí y continuare mis estudios por mí, dar infinitas gracias a Dios por la fortaleza, la perseverancia, el esfuerzo y el sacrificio, pero todo sacrificio tiene su recompensa y hoy obtengo la mía.

Jazmín

Dedico este trabajo de titulación primeramente a Dios por brindarme la salud y fortaleza de mantenerme firme en este propósito, a mi familia, a mis hijos y muy especialmente a mi madre por su confianza y apoyo incondicional durante toda mi vida.

Francisco

INDICE

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA	I
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO	I
2022.....	I
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA	II
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO	II
2022.....	II
TRIBUNAL DE GRADO	V
DIRECTORA DE DERECHO DOCENTE ESPECIALISTA.....	V
.....	V
DEDICATORIA	VI
INDICE	VII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema	5
1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
1.5 VARIABLES	6
VARIABLE DEPENDIENTE: El despido intempestivo	6
VARIABLE INDEPENDIENTE: Artículo 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano	6
1.6 IDEA A DEFENDER.....	6
CAPÍTULO II	7
MARCO REFERENCIAL.....	7
2.1 Marco teórico.....	7
2.1.1 La revolución francesa como referente de la lucha por las reivindicaciones laborales	7
2.1.2 Historia del Código de Trabajo ecuatoriano	9
2.1.3 Normas históricamente adoptadas contraria a la estabilidad laboral	11
2.1.3.1 Ley De Zonas Francas.....	11
2.1.3.2 Decreto Ejecutivo 2260	12
2.1.4 El Trabajo como un Derecho.....	12
2.1.5 Principios Constitucionales del Derecho Laboral	14
2.1.6 Principio de irrenunciabilidad de derechos	16

2.1.7 Principio pro operario.....	18
2.1.8 Estabilidad o Continuidad de la Relación Laboral	18
2.1.9 La OIT sobre el despido intempestivo.....	19
2.1.10 El despido intempestivo en el Ecuador: reglas para su aplicación	21
2.1.11 Causales por las que el trabajador puede solicitar despido intempestivo	24
2.1.12 El rol de la Inspectoría de Trabajo en casos de despido intempestivo	25
2.1.15 Mario de la Cueva y Sampere el despido intempestivo	29
2.2 Marco Legal	30
2.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos	30
2.2.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles	31
2.2.3 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales	32
2.2.4 La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	33
2.2.5 La Carta de Organización de Estados Americanos	34
2.2.6 Constitución de la República del Ecuador	34
CAPÍTULO III	39
MARCO METODOLÓGICO	39
3.1 Diseño y tipo de la investigación	39
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	40
3.3.1 <i>Población</i>	40
Tabla 1. Población	40
3.3.2 Muestra	40
Tabla 2. Muestra.....	41
3.2 Recolección de la información.....	41
3.3 Tratamiento de la información	43
3.4 Operacionalización de variables	44
Tabla 3	44
CAPÍTULO IV	45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	45
4.1.1 Encuestas a abogados en libre ejercicio	45
Tabla 4	45
Pregunta #1: ¿Considera Ud. que el despido intempestivo es un abuso de los empleadores?	45
Gráfico 1: Opinión de los Profesionales del Derecho respecto al despido intempestivo	45
Tabla 5	46

Pregunta # 2: Bajo su percepción: ¿El despido intempestivo vulnera el derecho a la estabilidad laboral?	46
Gráfico 2: Opinión de los Abogados respecto a la vulneración de derechos	46
Tabla 6.....	47
Pregunta # 3: ¿Cree Ud. que el Código de Trabajo garantiza los derechos de los trabajadores cuando el Art. 188 les permite a los empleadores terminar el contrato de forma unilateral?47	
Gráfico 3: Opinión de los Abogados respecto a la vulneración de derechos	47
Tabla 7	48
Pregunta # 4: ¿Cree Ud. que el Art 188 del Código de Trabajo sobre el despido intempestivo es mal aplicado por los empleadores?.....	48
Gráfico 4: Opinión de los Profesionales del derecho sobre la mala aplicación del Art. 188	48
Tabla 8.....	49
Pregunta # 5: ¿Considera Ud. que los procesos laborales son muy prolongados?.....	49
Gráfico 5: Opinión de los Abogados con respecto a los procesos laborales	49
Tabla 9.....	50
Gráfico 6: Opinión de los Abogados en libre ejercicio en cuanto a la efectividad de las sentencias.....	50
Tabla 10.....	51
Gráfico 7: Opinión de los Profesionales del derecho sobre las indemnizaciones	51
Tabla 11.....	52
Gráfico 8: Opinión de los Abogados con respecto a una posible reforma.....	52
4.1.2 Entrevistas a Jueces De lo Civil de la Unidad Judicial de la Provincia Santa Elena	53
4.1.3 Entrevistas a Jueces De lo Civil de la Unidad Judicial de la Provincia Santa Elena	54
4.3 Verificación de la Idea a Defender	55
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
Bibliografía	58
Anexo 1.....	61
Anexo 2.....	63

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD

**“ESTUDIO JURÍDICO DEL ARTÍCULO 188 DEL DESPIDO
INTEMPESTIVO. AÑO 2022”**

Jazmín Borbor Reyes
Francisco de la A Triviño

RESUMEN

El presente trabajo de investigación va direccionado al análisis de la figura conocida como despido intempestivo en contraposición de los derechos laborales del trabajador especialmente el de la estabilidad laboral. Se realiza una breve reseña histórica de la lucha por las reivindicaciones de los derechos laborales, y la incorporación de principios como el de la estabilidad laboral, el principio pro-operario, el principio de la no regresividad de los derechos, dentro de los libros normativos vigentes. Luego de ello se estudian sentencias en la que se evidencia la trasgresión de los derechos por parte de los empleadores, la importancia de la Inspectoría de Trabajo, las causales de visto bueno que no son aplicadas en el Ecuador, y las causales para que el trabajador de por terminada la relación laboral. Se estudia la indemnización como la vía legal para resarcir el daño que proviene de la arbitrariedad del empleador. Dentro de la investigación se utilizaron técnicas como las encuestas, las entrevistas y la investigación documental se aplicó en libros físicos y digitales, revistas jurídicas, jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia, etc. El trabajo concluye con la opinión de que efectivamente la estabilidad laboral se ve vulnerada por la figura del despido intempestivo, la cual cabe señalar que en otros países como Colombia y Perú se encuentra mayormente reforzada a favor del trabajador, a diferencia de Ecuador, donde el organismo administrativo encargado de velar por los derechos de los trabajadores, no lo hace. La investigación se basó en un diseño cualitativo cuyo tipo de estudio es el exploratorio y los métodos aplicados han sido el de análisis y síntesis. Dentro del último capítulo se encuentra la idea a defender, la cual ha sido parcialmente verificada, las conclusiones y recomendaciones.

Palabras claves: Despido intempestivo, derecho laboral, derecho al trabajo, trabajador

ABSTRACT

The present research work is directed to the analysis of the figure known as untimely dismissal as opposed to the labor rights of the worker, especially that of job stability. A brief historical review of the struggle for labor rights claims is made, and the incorporation of principles such as job stability, the pro-operator principle, the principle of non-regressivity of rights, within the normative books. in force. After that, sentences are studied in which the transgression of rights by employers is evidenced, the importance of the Labor Inspectorate, the grounds for approval that are not applied in Ecuador, and the grounds for the worker termination of the employment relationship. Compensation is studied as the legal way to compensate the damage that comes from the arbitrariness of the employer. Within the investigation, techniques such as surveys, interviews and documentary research were used in physical and digital books, legal magazines, jurisprudence of the National Court of Justice, etc. The work concludes with the opinion that job stability is effectively violated by the figure of untimely dismissal, which should be noted that in other countries such as Colombia and Peru it is mostly reinforced in favor of the worker, unlike Ecuador, where the administrative body responsible for ensuring the rights of workers, does not. The research was based on a qualitative design whose type of study is exploratory and the methods applied have been analysis and synthesis. Within the last chapter is the idea to defend, which has been partially verified, the conclusions and recommendations.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende ser el sustento de futuras investigaciones referente a la figura del despido intempestivo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. La materia que corresponde al derecho al trabajo, y las **reivindicaciones** sociales data desde la antigüedad siendo una exigencia de mejores condiciones a nivel mundial y en todos los tiempos. El Ecuador no es la excepción por ello la necesidad a criterio de los suscritos investigadores de analizar si la figura del despido intempestivo es consecuente con el principio de inalterabilidad de los derechos y el de la estabilidad propiamente dicha. Si bien es cierto que los empleadores no pueden estar restringidos referente a su contratación en aras de la productividad, no es menos cierto que en muchas ocasiones son otras causales las que promueven el encubrimiento del despido intempestivo. La presente investigación a su vez pretende encontrar la verosimilitud referente a la multa, o indemnización que deben pagar los patronos en los casos de querer dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. En la presente, se manifiesta cómo la normativa del código de trabajo aún promueve mayormente la protección al empleador **que**, al trabajador, otorgando **más** causales para dejar sin efecto el contrato laboral en favor del empleador **a través** del visto bueno aplicado en el trabajador, sin **embargo**, la posibilidad de que se cometan muchas arbitrariedades sobre las funciones que pactadas sobre el trabajador.

El Capítulo I establece el planteamiento del problema, en el que con hechos propios de la realidad ecuatoriana se basan las premisas del trabajo de investigación, para proceder a la formulación del trabajo de investigación el mismo que se realizó haciendo uso de una pregunta. La guía de la investigación se pactó por medio de los objetivos específicos que logran determinar una directriz junto al objetivo general, se justificó la procedencia del trabajo como fuente para futuras investigaciones, y se plasmó la idea a defender como una respuesta tentativa a la realidad.

El Capítulo II contiene todo lo que determina el marco referencial. Este marco se compone por tres elementos trascendentales para las definiciones y características de la investigación. El marco teórico contiene la fundamentación documental, doctrinaria y jurisprudencial que ha servido de referente para sostener la presente idea, en ella se estableció la historia del derecho laboral, la lucha de las reivindicaciones laborales, el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. También hace referencia a las causales de visto bueno por parte

del trabajador y del empleador, los principios que emanan de los derechos constitucionales y la revisión de sentencias. Por otro lado, el marco legal que se compone por todo documento normativo y jurídico que sea pertinente con la investigación desde los tratados internacionales de derechos humanos, hasta la normativa vigente en el país, por último, dentro del capítulo II se encuentra un glosario de términos que responden al marco conceptual.

En el Capítulo III se encuentra lo que corresponde al marco metodológico en el cual se exponen los métodos utilizados en la investigación en el presente caso se utilizaron principalmente los métodos de análisis y síntesis, para luego acudir al método deductivo, se estableció que es un estudio cualitativo cuyo tipo de estudio es el exploratorio. En el presente capítulo se declara la forma en que se recolectó la información y su tratamiento el mismo que se realizó con 4 preguntas aplicadas por medio de entrevistas a las autoridades que ven casos laborales, y también se aplicaron otras a los profesionales del derecho que en su libre ejercicio lidian con causas laborales a través de preguntas cerradas objetivas.

El último Capítulo VI contiene el análisis de los resultados sobre las encuestas y entrevistas realizadas a la población que mayor pertinencia tiene con el tema de investigación. A su vez en el último capítulo se plasma la verificación de la idea a defender, la cual a vista de los suscritos investigadores, la figura del despido intempestiva no vulnera directamente la estabilidad laboral toda vez que los derechos no son absolutos y hay causas por las que se los puede privar sin embargo la forma de aplicación en el Ecuador donde el ente rector que es la inspectoría de trabajo se reserva aquella competencia vulnera flagrantemente los derechos laborales, provocando que las personas no acudan a la justicia para hacer valer sus derechos, y por lo tanto generando un perjuicio económico en la clase trabajadora. Se encuentran las recomendaciones y conclusiones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El despido intempestivo es una forma de protección del derecho que tiene todo trabajador a una estabilidad laboral, que como consecuencia del desequilibrio en la relación patrono y empleado suele verse violentada por despidos injustificados que como resultado dejan a los trabajadores sin el sustento necesario para sostener sus hogares.

Este derecho es producto de una constante lucha por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en el mundo, por lo tanto, su aplicación como medida de protección a la estabilidad laboral es de vital cumplimiento, puesto que su principal finalidad es la de proteger al trabajador de una separación de su plaza de trabajo sin un motivo que justifique su despido.

A nivel mundial muchos países buscaron a través de reformas en sus normativas cambios en relación a las regulaciones de la relación laboral, buscando de esta manera flexibilizar tanto la contratación como el despido de trabajadores teniendo como finalidad volver más atractivos los mercados para la inversión extranjera y de esta manera y de esta manera revitalizar sus economías.

Luego de la crisis financiera y laboral que en 2008 afectó al mundo entero, principalmente a Estados Unidos y Europa, han sido varios los países que revisaron sus legislaciones laborales para intentar flexibilizarlas con el fin de que las barreras al contratar y despedir trabajadores, se minimizaran. (Calderon y Velez)

Todo esto tomando en cuenta que uno de los mayores costos dentro de la generación económica está dada por las indemnizaciones que se pagan a los trabajadores por los despidos y la rotación excesiva de trabajadores dentro de las empresas “Desde la década de los noventa existen intensas discusiones sobre los costos laborales relacionados con la rigidez de la normativa legal de un país” (Calderon y Velez).

En América Latina la legislación en materia laboral es más rígida que en otras naciones por lo tanto los costos que se generan por la separación de un trabajador de su puesto de trabajo pueden generar, “Por tanto, es importante conocer los costos que se incurren al despedir a

un colaborador, pues es una decisión que el líder de la organización debe tomar oportunamente” (Calderon y Velez).

En nuestro país este tipo de despidos mal planteados por parte de los empleadores pues en muchos casos no se respetan los causales necesarios para la solicitud del llamado visto bueno emitido por parte del inspector de trabajo, con el que se da paso a la finalización de la relación laboral generando un gran perjuicio para la economía de las familias de estos trabajadores al quedarse sin una fuente de sustento estable.

Actualmente, es muy común encontrar las salas de audiencias de las Inspectorías del Trabajo y las oficinas de los juristas del derecho laboral del país, atendiendo a una gran cantidad de personas durante las ocho horas diarias de atención y con una gran cantidad de público; estas personas son *trabajadores* reclamando el cumplimiento de sus derechos laborales que han sido transgredidos por *empleadores*, en especial, lo referente al pago de indemnizaciones por despido intempestivo y pagos por derechos laborales adquiridos. (Sarango y Vivanco)

En nuestro país este tipo de situaciones suelen darse por la falta de control necesario, así como el desconocimiento de una gran mayoría de trabajadores sobre los derechos que amparan su estabilidad y continuidad laboral dentro de sus plazas de trabajo, “Ecuador frente a sus vecinos andinos presenta desventajas al momento de la contratación, dada la rigidez del mercado laboral ecuatoriano, reflejado entre otras cosas en lo costoso de realizar un despido intempestivo” (Sarango y Vivanco).

Este tipo de despidos se ven incrementados por la pandemia desatada a nivel mundial por el Covid 19, lo cual causó una situación emergente en la cual muchos ecuatorianos perdieron sus puestos de trabajo, lo que generó un “abuso de los empleadores, que haciendo uso del despido intempestivo, violento y fracturó el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, en una de las épocas más complejas para el mundo la pandemia del COVID 19” (Piñas, Viteri y Álvarez).

En la legislación ecuatoriana la indemnización por despido intempestivo se encuentra normado por el Código del Trabajo, el cual en su artículo 188 menciona que “El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio” (CODIGO DE TRABAJO).

Además de lo revisado anteriormente hay que mencionar que también la norma prevé al cambio de ocupación habitual del trabajador cuando no ha existido el consentimiento por parte del mismo para dicho cambio como una forma de despido intempestivo:

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación. - Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. (CODIGO DE TRABAJO)

En la península de Santa Elena no es la excepción, la afectación al derecho al trabajo no es ajena, ya sea por los efectos de la pandemia o por situaciones que menguan la estabilidad dentro de las relaciones laborales y la igualdad entre las partes. Para esto se buscará los elementos de estudio e investigación necesarios para establecer el porqué del quebranto de la norma.

1.2 Formulación del problema

¿El despido intempestivo establecido en el artículo 188 del Código de Trabajo, garantiza la estabilidad laboral del empleado?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Analizar el contenido y alcances de la figura jurídica despido intempestivo, apoyados en la doctrina y aplicando consultas a expertos para el conocimiento de la eficacia del contenido del artículo 188 del Código de Trabajo del Ecuador.

Objetivos específicos

- Determinar las causas que originan el despido intempestivo, contempladas dentro del Código de Trabajo para la profundización de la funcionalidad de la norma como medida de protección de derechos.
- Realizar un análisis jurídico comparado con las normas jurídicas de Colombia, Perú y Ecuador que nos permita fundamentar la naturaleza jurídica del despido intempestivo con la investigación jurisprudencial y doctrinaria para la validación de su eficacia como garantista de derechos.

1.4 Justificación de la investigación

La finalidad del presente trabajo investigativo es proporcionar a los lectores una herramienta de consulta que permita esclarecer ciertas falencias existentes en la utilización de los diferentes recursos que la figura del despido intempestivo propone y que permitan una clara interpretación de las pretensiones que esta tiene dentro del derecho laboral en el ordenamiento normativo ecuatoriano.

Para esto se buscará apoyo en base al argumento jurídico y dogmático necesario a través de un proceso de investigación científica, que permita obtener resultados que puedan proporcionar una mayor claridad sobre cada punto que determina el despido intempestivo en nuestra legislación. Desde la perspectiva de su inadecuada utilización como herramienta de control y resguardo de la estabilidad laboral.

El despido intempestivo en la Legislación Nacional, así como las causales que eximen al empleador del pago de este valor también presentes en el mismo Código, tal como lo establece el artículo 172 del mismo cuerpo legal y cuya finalidad es regular la estabilidad laboral del trabajador, de manera que este no pueda ser despedido de su puesto de trabajo sin antes haberse cumplido con alguna de las causales previamente establecidas en la ley y que dan paso a la solicitud del visto bueno a la inspectoría del trabajo, que es el medio que la ley prevé para que un trabajador pueda ser legalmente despedido de su sitio de trabajo.

1.5 VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE: El despido intempestivo.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Artículo 188 del Código de Trabajo Ecuatoriano.

1.6 IDEA A DEFENDER

La disposición contenida en el artículo 188 del Código de Trabajo respecto al despido intempestivo, vulnera de manera directa el derecho del trabajador ecuatoriano a tener un trabajo digno.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

2.1.1 La revolución francesa como referente de la lucha por las reivindicaciones laborales

En Francia se gestaron las bases del derecho al trabajo luego de una inigualable lucha por parte de los sindicatos de obreros, el contenido de aquella lucha se encaminó bajo los preceptos socialistas del siglo XVII sobre el respeto irrestricto de la dignidad humana basado en el derecho a la propia existencia. Este derecho a la existencia promovía la provisión del trabajo como una forma de garantizar la vida digna de las personas.

En resumen: el derecho a la existencia debe ser asegurado a toda la población:

- a) mediante la provisión de trabajo o mediante la asistencia social (para aquellos incapaces de trabajar);
- b) a través de una serie de leyes destinadas a limitar la propiedad y la riqueza superflua de los ricos. Esto último no quiere decir que Robespierre defienda la abolición de la propiedad privada. Su ideal es, más bien, la extensión de la propiedad a todos, a fin de garantizar el derecho a la existencia.

(Scotto)

Como se observa, los fundamentos del derecho al trabajo se contienen en la necesidad de obtener una vivienda digna, alimentación y todo aquello que defienda la vida. Cabe mencionar que en aquella época la vida no era considerada como un principio absoluto sino más bien que su protección se limitaba a las clases sociales altas, y el clero.

Es por ello que en Francia inician las conversaciones sobre la evolución del trabajo y la necesidad de cosechar los frutos de aquel trabajo, abolir completamente la esclavitud ejercido en sus diferentes manifestaciones.

Tal era la protesta en aquel momento histórico que los gobiernos federales de aquel entonces consideraban que los salarios no debían ser si no estrictamente lo necesario para la subsistencia de los obreros, para así generar lo que denominaban “*utilidad de la pobreza*” teoría en la que establecían que si un obrero ganaba más de lo que necesitaban, este se volvía inoperante y por lo tanto su calidad de obrero no representaría lo que los empresarios necesitaban para seguir adquiriendo mayores ganancias.

Por ello la brecha entre clases sociales era en esencia elevada, dónde podía convivir la extrema pobreza junto a las clases sociales más ostentosas de la época sin que medie ninguna consideración.

En el siglo XIX, quienes se oponen a la tesis de la utilidad de la pobreza están preocupados por lo que en la época se denomina el problema del “pauperismo”: la existencia, en medio de una creación de riqueza sin precedentes, de toda una clase social que, desposeída de sus medios de vida tradicionales, vive en unas condiciones estructurales de miseria. La denuncia de esta asimetría puede venir acompañada de propuestas de solución muy diferentes entre sí.

(Scotto)

Por lo expuesto se sugirió la postura del derecho a los frutos de su trabajo, este se reconfiguraría como la premisa que exigían las clases sociales trabajadoras como un sentido retributivo de la calidad humana, y no sólo a la expresión de “igual trabajo, igual remuneración” si no como una exigencia que permitiría la subsistencia digna.

Como es conocido, Rosseau a través de su libro “El Contrato Social” y Charles Marx fueron los precursores de esta nueva ideología arraigada en el pensamiento de los obreros y que permitió que sus pretensiones sean escuchadas a fin de dar por terminada una guerra civil que tuvo origen en el año de 1848.

El gobierno provisional de París al día siguiente de estallada la revolución, suscribió un decreto por medio del cual se comprometía a garantizar la vida misma del obrero a través del trabajo.

El gobierno provisional de la República francesa se compromete a garantizar la existencia del obrero a través del trabajo.

-Se compromete a garantizar trabajo a todos los ciudadanos.

-Reconoce que los obreros deben asociarse entre sí para disfrutar de los beneficios de su trabajo.

(Scotto)

Para el efecto de la concreción de dicha disposición legal bajo el gobierno francés se siguieron una serie de teorías que habían sido trabajadas anteriormente por Blanc quien mantenía una teoría denominada “organización del trabajo” en la que promovía la existencia de una fuente de apoyo financiero para los obreros, y la creación de lo que denominó como cooperativas.

Las mencionadas posturas fundan las bases de lo que hoy se conoce como la seguridad social en su aspecto de prestación económica o ayuda de créditos sean hipotecarios, o quirografarios, y en relación a las denominadas cooperativas, hoy en día se observan los

comités de obreros, o sindicatos para trabajadores. El autor sugería una suerte de institucionalización para el ejercicio del trabajo. Bajo el momento histórico que se vivía en Francia y por su impacto en el mundo, la Asamblea Nacional de la época inicia las discusiones sobre la reforma a su Constitución y ciertamente el derecho al trabajo no fue incluido como un derecho constitucional inherente a la dignidad del ser humano, ello basado en las posturas de quienes eran los detractores de la época. Ellos consideraban que el trabajo representaba una amenaza al derecho de propiedad y por su semejanza al derecho de asistencia.

Muchos consideraban que la mejor forma no era asegurar los empleos y generar mejores salarios, sino que el estado se encargue mínimamente de realizar donativos a las personas que no laboraban.

Sin embargo, el derecho al trabajo como tal se contempla en 1848 para buscar la protección de cada individuo sobre su forma de generar ingresos que contribuyen con la libertad personal y una existencia digna.

Por lo expuesto se infiere que el derecho al trabajo se adhirió a través de una lucha constante entre clases sociales y es el ejemplo extremo de que los obreros y clase media trabajadora ha podido lograr grandes avances en la legitimación y reivindicación de las causas sociales que aquejan al conglomerado social.

2.1.2 Historia del Código de Trabajo ecuatoriano

El Código del Trabajo tiene origen juliano. La Revolución Juliana dictó legislación laboral sobre contrato individual, duración máxima de la jornada del trabajo, descanso semanal, prevención de accidentes, trabajo de mujeres y menores, protección de la maternidad, jubilación, montepío civil, ahorro y cooperativa, bases para el Código del Trabajo. En 1937 le correspondería al ministro de Previsión Social, Trabajo, Industria y Agricultura, Virgilio Guerrero Espinosa, exintegrante de la Liga Militar, contribuir a la realización del Código de Trabajo, que recogió lo sustantivo de la legislación laboral juliana y post-juliana. Cumplió con total dedicación y con la ayuda del abogado Néstor Mogollón, que el ministro le facilitó para tan exigente tarea.

En su informe a la ULO Asamblea Nacional, con fecha 19 de agosto de 1937, el ministro Guerrero anunció que se presentaría el Código del Trabajo para su estudio y expedición, calificándolo de aspiración nacional (G. Pérez)

El código de trabajo fue creado en beneficio del empleado, poniendo en consideración, que tanto el empleador como el empleado deben de cumplir con sus deberes, derechos y obligaciones.

Fue en el año de 1938 que se promulga el primer texto normativo sobre el derecho al trabajo como una norma especial que reconocía y regulaba las relaciones que debían mediar entre empleado y empleador. El código de trabajo de 1938 ya contaba con disposiciones que referencian la seguridad social, las formas de despido, las formas de indemnización, las jornadas laborales y la necesidad de un contrato que promueva la estabilidad laboral.

En aquel código no se presentaban las disposiciones que se recogen hoy en día en referencia a bonos, o valores extra salariales como serían los décimos y utilidades sin embargo se establecía una modalidad para el pago de indemnizaciones que responde al contexto de la época, ya que sólo debía cancelarse el valor correspondiente de una remuneración adicional en caso de despido. Otra de las situaciones interesantes es que los contratos se podían firmar por horas lo cual es contraproducente toda vez que por ese medio es imposible sostener la estabilidad laboral.

Con la expedición del Código de Trabajo en el Ecuador, en el año 1938, se trató de equiparar en algo la relación obrero patrono que existe en un contrato de trabajo. El Código de Trabajo del Ecuador, desde su publicación, ha tenido una serie de reformas que han sido necesarias debido al transcurrir del tiempo y al cambio de los modos de producción que ha tenido nuestro país. Con todo este abanico de materias no conexas, cabe hacerse la pregunta de manera introspectiva si con el cambio de las normas adjetivas, a la luz de lo que decreta el Código Orgánico General de Procesos, los trabajadores han tenido o no una regresión de derechos.

Esta inicial codificación ha sido reformada por cinco ocasiones.

En 1938 se logra la aprobación del Código de Trabajo que fue el punto de partida para las manifestaciones sindicales en busca mejoras para la clase obrera del país, la cual con el pasar de los años evolucionaría en búsqueda de una CENTRAL SINDICAL UNITARIA, cuyo fin sería la unificación de todos los trabajadores del país.

A partir de este momento la clase privilegiada del país que manejaba el poder socioeconómico en el Ecuador empezó con una campaña en contra de esta norma sosteniendo que su aprobación fue una concesión generosa para la clase obrera, perjudicando sus intereses.

Por otro lado, los trabajadores que defendían el código de trabajo empezaron a difundirlo y manifestaban que este no alejaba los capitales, ni perjudicaba a ningún sector industrial.

(J. Pérez)

Ello evidencia la pugna constante que ha existido en el país en base a la conveniencia de las clases sociales, y hasta el día de hoy las disposiciones en el Código de Trabajo datan de tal fecha y sólo van cambiando en relación al gobernante de turno y la ideología política con la que maneja al país en determinado tiempo. Incluso en ocasiones el Código de Trabajo es utilizado como una forma de populismo para llegar al conglomerado social, si un gobernante ofrece mayores beneficios laborales, mayores salarios pues obtendrá el voto de los sindicatos y obreros, lastimosamente en el momento en el que llegan a la mesa donde disputan empresarios y obreros, nunca hay consensos y el estado termina decidiendo en favor de los empresarios.

2.1.3 Normas históricamente adoptadas contraria a la estabilidad laboral

2.1.3.1 Ley De Zonas Francas

Este cuerpo legal es quizás una de las muestras más claras de contravención a los principios constitucionales del trabajo, ya que estableció entre otras cosas: mayores requisitos en cuanto al número de trabajadores para la conformación de organizaciones laborales, subiendo de 15 a 30, limitando el derecho a la organización sindical en los pequeños centros de trabajo; supresión de la garantía de estabilidad de un año que en caso de huelgas solidarias gozaban antes los trabajadores que incurrían en tal medida; consagrando la obligatoriedad de que para declarar la huelga lo haga un comité especial a falta del comité de empresa, constituido con por lo menos treinta trabajadores, con lo cual anula la posibilidad de tal declaratoria en las empresas pequeñas; y, los puntos en los cuales no hay acuerdo en la negociación de un contrato colectivo, quedan sometidos obligatoriamente a conocimiento y resolución del Tribunal de Mediación y Arbitraje.

2.1.3.2 Decreto Ejecutivo 2260

Rodrigo Borja, dictó el Decreto Ejecutivo N 2260, publicado en el Registro Oficial N641 de 13 de marzo de 1991, el que se otorgaban a la Secretaria Nacional de Desarrollo Administrativo, SENDA una serie de facultades respecto de la contratación colectiva en el sector público, que en la práctica transgredían principios tales como intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos, estabilidad o continuidad de la relación laboral al limitar el monto de las indemnizaciones y, anulaban la libertad de contratación y la desnaturalizan

2.1.4 El Trabajo como un Derecho

El derecho al trabajo goza de ser el derecho con mayor relevancia bajo la óptica jurídica, política y social de un país. El derecho al trabajo promueve indiscutiblemente una vida digna, la libertad personal, financiera de una persona y su derecho al desarrollo.

Considerando que el derecho al trabajo descomplica los pedidos al Estado toda vez que, a través del ejercicio del presente derecho, el estado no debe preocuparse mayormente de suplir las necesidades básicas de las personas, ya que aun cuando el estado tiene el deber constitucional de hacerlo, sus ciudadanos que generan ingresos también tendrán la obligación de contribuir con los impuestos los cuales son utilizados para viabilizar los demás derechos.

La consideración primordial del derecho al trabajo es la erradicación de la pobreza, y la sostenibilidad de la dignidad humana.

A pesar de que, a través de la historia, e incluso hasta el momento existen dos corrientes que se chocan cuando se trata del derecho al trabajo, este es observado por los organismos internacionales como un derecho irrenunciable intangible. Las corrientes que a nivel mundial dominan la temática son la corriente capitalista, y la socialista.

Como se expresó anteriormente el socialismo fue el precursor de la ideología que amplió los derechos laborales, ya que el capitalismo ahora mucho más ius moralista promueve la libertad de contratación, la no determinación de salarios, sino que estos sean autodeterminados en razón de la productividad de las empresas con el fin de que estas no cierren y puedan seguir generando puestos y plazas de trabajo. Aunque esta última corriente

suene lógica y comprensible, no es menos cierto que la historia ha demostrado la gran amplitud entre las distintas sociedades y que la libre regulación sólo promueve altas diferencias llegando al punto de que países como el Ecuador pueden tener ciudadanos con un elevado patrimonio tanto como en Suiza, y coexistir con personas tan pobres cuya semejanza se encuentra con África.

Aquella percepción y la prohibición de retroactividad de los derechos, ya que bajo este principio del bloque de constitucionalidad los derechos adquiridos nunca pueden ser expulsados de los ordenamientos jurídicos, entonces los gobiernos de turno no han podido reformar de forma que se vulneren preceptos establecidos en la Constitución sobre los trabajadores, sin embargo por cuotas políticas de empresarios que han promovido y patrocinado las candidaturas presidenciales si se han adherido nuevos preceptos que atentan contra la estabilidad laboral a pretexto del contexto pandémico.

“El derecho al trabajo nace de un principio universal irrenunciable e irreductible de las personas, el mismo que ha costado por más de nueve siglos la inmolación de vidas que fueron importantes para conseguir el entendimiento de que los Estados tienen la obligación de generar y exigir que en el ejercicio del trabajo se respete el derecho a conseguir el sustento para su vida con dignidad, con la comprensión de que el trabajador desgasta sus fuerzas no renovables en el desempeño de labores como recurso humano participe en la producción que genera riqueza”

(Hernández)

Tal cual como lo establece nuestra Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 35. - *El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.* He aquí la nos encontramos con una antinomia, ya la Constitución nos habla de un derecho y el Código de Trabajo nos habla del despido intempestivo.

El Derecho laboral alcanza su mayor dimensión cuando son recogidas por la Constitución de la República y son elevadas a la categoría de principios rectores, que orientan la aplicación de las normas relativas al trabajo. Es así que empiezan a tomar cuerpo las denominadas flexibilidad y desregulación laborales, cuyos principales objetivos son permitir la libre contratación y despido de trabajadores, rompiendo, de esta forma, el principio de estabilidad laboral y dejando las condiciones del trabajo sometidas a las fuerzas del mercado. En nuestro

país, los principios constitucionales del trabajo se han convertido en óbice para la flexibilidad laboral, a pesar de ello, en la práctica se han expedido leyes inconstitucionales, que restringen derechos y garantías de los trabajadores.

2.1.5 Principios Constitucionales del Derecho Laboral

Los textos constitucionales promulgados durante el siglo XIX, proclamaban básicamente derechos y deberes individuales, siguiendo la pauta marcada por la Revolución Francesa y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. En lo que al trabajo respecta, dichos cuerpos constitucionales, únicamente hacían referencia a la libertad de trabajar y a la posibilidad de elegir libremente cualquier oficio, profesión o industria, lo cual era consecuencia del espíritu individualista y liberal que en ellas primó.

Posteriormente, con la dignificación del trabajo, proceso en el cual tuvo importante papel la Iglesia Católica, en especial con la encíclica *Rerum Novarum*, de 1891 se reafirmó *“La función social del trabajo, que trasciende de la pura libertad de trabajar, para incidir de lleno en la estimación del trabajo como derecho y como deber y el reconocimiento de su valor moral, que engendra una necesaria protección”*, que se logra a través de la incorporación de sus postulados fundamentales en los textos constitucionales, proceso denominado constitucionalización del Derecho Laboral, coadyuvando en el perfeccionamiento de sus instituciones, llegando a constituir uno de los principales pilares de los denominados derechos económicos, sociales y culturales

(Guerrón 12)

La Constitución de la República del Ecuador es un cuerpo normativo inédito en el que se promueven los derechos más relevantes y que agrupa como ningún otro país un catálogo amplio de deberes estatales que se traducen en derechos para sus ciudadanos. La Constitución ecuatoriana es protagónica formal y materialmente de los demás cuerpos normativos que pertenecen al ordenamiento jurídico, y los derechos que en ella se contienen son plenamente justiciables.

La Constitución también se caracteriza por contener una gran cantidad de principios reconocidos en la doctrina como tal, y es que los principios son mandatos de optimización, es decir aquellas disposiciones que incluso por sentido común y de pertenencia a la civilización se tornan impositivos por ello Alexy concluye que los principios también son normas.

En el caso particular del Derecho del Trabajo, existen varios principios que los laboristas han ido construyendo, muchos de los cuales son una derivación de los principios generales del Derecho que, sin embargo, por las peculiaridades de esta rama jurídica han adquirido características propias, por lo que son dignos de considerarse.

Entre los más importantes principios del Derecho Laboral están los que adquieren especial importancia en materia laboral, ya que tiende a evitar que el empleador eluda sus obligaciones como tal, al disfrazar la relación laboral, simulando una realidad de diversa naturaleza, con la intención de perjudicar a su trabajador o incluso a terceros. Uno de estos principios que menciona la doctrina es el de razonabilidad o racionalidad, por el cual tanto trabajadores como empleadores deben proceder conforme la razón. Otro de los principios que menciona la doctrina es el de buena fe y, en materia laboral ésta debe ser observada tanto por el empleador como por el trabajador, desde el inicio de la relación laboral y durante todo el recurrir de aquella. El trabajador que para obtener el puesto de trabajo presentare a sabiendas información o certificaciones falsas o alteradas con el ánimo de sorprender a su empleador, incurre en falta de probidad, ya que el empleador posiblemente celebró el contrato considerando la experiencia y preparación del individuo, o al menos, esta información pudo influir notablemente al momento de estipular la remuneración.

La Constitución ecuatoriana hace un vasto desarrollo de derechos y principios referente 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.
(Constitución de la República del Ecuador)

2.1.6 Principio de irrenunciabilidad de derechos

“El principio de irrenunciabilidad de derechos, se encuentra presente de manera explícita e implícita en diversas normas de nuestro ordenamiento, es así que, en la Constitución Política encuentra su fundamento debido al carácter irrenunciable, la presente norma reitera la condición de irrenunciabilidad que tienen los derechos laborales, por ejemplo, en la Ley de productividad y competitividad laboral se estipula la remuneración integral laboral en su artículo 8 que comprende todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, siendo un derecho irrenunciable pues la remuneración debe ir de

la mano con todo empleo laboral por los servicios que se prestan. La jurisprudencia peruana coincide en que el principio busca resguardar al contratante débil, el cual suele encontrarse comúnmente respecto de la relación empleador empleado, asegurando la eficacia de las normas y derechos laborales dentro del vínculo laboral”

(Ugaz)

En materia laboral existen ciertos derechos que por su naturaleza no deben ser renunciados, tales como el salario mínimo, una jornada de trabajo establecida, vacaciones, etc. En tal virtud, el legislador ha creado el principio de irrenunciabilidad de derechos, con la finalidad de proteger los derechos consagrados a favor de la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador. En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos constituye principio universalmente generalizado en tanto que la renuncia se valora como una excepción, la cual solo se admite en aquellos casos que la ley así los determine. Es decir, que el principio es la irrenunciabilidad y la renuncia es la excepción. Mientras, en el derecho común la renuncia de derechos constituye el principio y la irrenunciabilidad la excepción.

Si bien es cierto los principios de irrenunciabilidad y de intangibilidad de los derechos laborales forman parte de la óptica protectora que engloba al principio tutelar rectora del derecho del trabajo, sus alcances doctrinariamente son diferentes, por cuanto en la irrenunciabilidad de los derechos laborales encontramos un trasfondo subjetivo o como sostiene el tratadista Américo Plá Rodríguez en su obra “Los principios del derecho del Trabajo” al analizar el principio de la Irrenunciabilidad, en cuanto al carácter imperativo de las normas laborales, dice: “ la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho reconocido a su favor ” y por lo tanto la expresa prohibición de que aquellos sean renunciados o desistidos aún por el propio trabajador, mientras que la intangibilidad se concentra a los derechos adquiridos, es decir derechos preexistentes que nacen una vez que el trabajador se benefició en su goce, los cuales no puedan ser desconocidos aún por norma o ley.- En este orden de circunstancias el contrato colectivo si bien es cierto nace del acuerdo de voluntades entre el empleador y los trabajadores legalmente constituidos, sus cláusulas están impedidas de vulnerar disposiciones legales en desmedro de beneficios que concede la ley.

(Juicio Laboral 5)

El propósito de la tesis es demostrar cómo estos derechos se ven violentados frecuentemente por el empleador. En la mayoría de los casos esto sucede debido a que los trabajadores desconocen la existencia de estos derechos y por tanto no pueden ser exigidos. Con este trabajo de investigación se pretende dar a conocer todo lo relacionado a este principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la importancia que lo enviste. La irrenunciabilidad es aplicable en el momento de formarse el contrato de trabajo.

“Cualquier acuerdo de renuncia o limitación a los derechos del trabajador mientras se ejecuta el contrato estará afectado de nulidad. No obstante, lo anterior, este principio, como los demás principios del derecho laboral, no son absolutos, ya que ninguna ley puede reglar derechos sin fijar límites”.

(Mejía)

2.1.7 Principio pro operario

El principio pro operario es aquel en el que se fundamenta la favorabilidad hacia el lado que tiene mayor desventaja en una relación laboral es decir a favor del trabajador. Este principio se deriva del principio pro persona. De esta forma ante cualquier duda sobre el sentido de una normativa se deberá aplicar lo que considerablemente pueda ayudar al trabajador.

Para su funcionamiento se deben reunir dos condiciones trascendentales:

- Debe existir una verdadera duda en cuanto al sentido o el alcance de la norma legal.
- No debe ser contraria a la voluntad del trabajador la interpretación de la norma.

Según este principio, entre dos o más sentidos en una norma se debe acoger el sentido más conveniente al trabajador. Por tanto, no resuelve qué norma elegir, sino que ya seleccionada una norma cuando en la práctica se interpreta en más de un sentido, en su sentido más literal se debe admitir la parte que favorezca al trabajador.

(Conceptosjuridico.com)

2.1.8 Estabilidad o Continuidad de la Relación Laboral

Este principio debe ser entendido partiendo de la premisa de que el contrato de trabajo es uno de aquellos denominados de tracto sucesivo, por el cual sus efectos se prolongan en el tiempo, aun cuando, ciertas condiciones como la remuneración pueden variar, siempre en beneficio del trabajador e inclusive, en algunos casos, para la modificación de las condiciones de trabajo se requiere de autorización del trabajador, como por ejemplo para el cambio de ocupación garantía duramente combatida por la flexibilidad laboral, misma que será analizada más adelante.

El Art. 184 manifiesta: *«En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido».*

Otra de las concreciones del principio de continuidad de la relación laboral en el Código del Trabajo, son las relaciones laborales tácitas, que, al no tener un plazo determinado, son consideradas como indefinidas.

Finalmente, se debe tener presente que el empleador solo puede dar por terminadas las relaciones laborales por las causales taxativamente especificadas por el Art. 172 del Código de Trabajo

El principio de estabilidad laboral hace que los trabajadores no se encuentren en constante situación de vulnerabilidad, es el principio que logra que los empleadores no puedan dar por terminada la situación laboral de un momento a otro dejando al empleado sin ingresos económicos de forma repentina.

La misma Constitución del Ecuador proclama que la relación entre trabajador y empleador debe ser directa, sin intermediarios, y ello se concreta a través de un contrato de trabajo el cual puede ser verbal o preferentemente escrito. La estabilidad laboral como principio constitucional no puede exigir mayormente que el empleador nunca despida a un trabajador toda vez que sería contraproducente con la productividad e intereses de los empleadores, y como ya fue expresado es a través de sus empresas que se generan plazas de trabajo, sin embargo por ello se produce una especie de multa, por el hecho de despedir intempestivamente, es decir interrumpir arbitrariamente una situación jurídica que producía en el empleado estabilidad laboral.

Es allí donde ingresa la figura analizada en el presente trabajo de investigación: **el despido intempestivo** lo cual se constituye como una arbitrariedad por parte del sujeto de la transacción quien goza de más poder.

Es reconocido por la jurisprudencia ecuatoriana que la parte que en una situación jurídica tiene mayor fuerza y por lo tanto poder es el empleador, y por lo tanto la parte que debe propugnar mayor protección estatal es el trabajador por su inminente desventaja en la relación laboral.

2.1.9 La OIT sobre el despido intempestivo

La OIT por sus siglas que representan: Organización Internacional del Trabajo es como su nombre lo indica una organización que fue creada en el año de 1919 a partir del tratado Versalles el cual partió sobre la postura de que el trabajo crearía la paz universal y por lo tanto es un principio de la vida misma que permite su subsistencia.

Su organización es tripartita toda vez que el derecho al voto sobre las normas laborales que se desarrollarían dentro de la Organización lo tienen tanto los gobiernos, como la asociación de trabajadores, y la asociación de empleadores. Si bien es cierto no debería existir una constante pugna, pero es que entre ambos sectores siempre ha existido una dicotomía que imposibilita acuerdos, y entre esta organización tripartita donde verdaderamente el elemento que realiza el desempate es el gobierno, ello no ofrece mayores garantías a la clase trabajadora misma que es considerada como históricamente en situación de desventaja.

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica. La OIT ha desarrollado diversos medios de control de la aplicación de los Convenios y Recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados.

(Organización Internacional del Trabajo)

El despido intempestivo es la terminación de la relación laboral, realizada de manera unilateral por parte del empleador, dicho en otras palabras, es el aviso mediante el cual, el empleador le hace conocer al trabajador, que es su voluntad dar por terminada la relación laboral. En los casos de despido intempestivo, el empleador deberá cancelarle al trabajador una compensación, además de los proporcionales del décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y vacaciones, una bonificación, de manera obligatoria por desahucio, observando lo determinado en el artículo 185 *ibídem*1.

A finales del siglo XVIII, el Derecho del Trabajo respondió a la cuestión social, que por entonces demandaba una solución, una situación similar estaba siendo experimentada en el orden socioeconómico de finales del siglo XX. (Boza)

El despido intempestivo para la Organización Internacional del Trabajo no es una materia fácil de lidiar toda vez que sus sedes se encuentran en Washington, lo que evidencia que sus promotores se encuentran en el país del Norte y por lo tanto su modelo de administración es

el capitalismo y de esa forma de los 186 países suscritos se encuentra una infinidad de modelos administrativos en materia laboral por lo tanto en unos países la estabilidad laboral se ejerce de manera prioritaria como en teoría es en el Ecuador, y en otros no es de vital importancia ya que priorizan la productividad y la flexibilidad laboral, temática que será abordada más adelante.

2.1.10 El despido intempestivo en el Ecuador: reglas para su aplicación

El despido intempestivo se configura cuando una vez obtenida la estabilidad laboral y al no tratarse de contratación ocasional, o por trabajo cumplido el empleador concluye, finiquita la relación laboral y prescinde de manera unilateral de los servicios que obtenía por parte del trabajador. Al ser una situación que causa sorpresa y desventaja, debe ser obligatoriamente regulada a partir del código de trabajo.

El código de trabajo ecuatoriano es una norma de derecho privado toda vez que regula las relaciones entre privados sin embargo la injerencia acertada del estado, se realiza en virtud de los derechos constitucionales ya expuestos anteriormente.

“La necesaria causalidad en el régimen de despido, sin la cual dicha estabilidad sería ficticia, puesto que de nada sirve el contrato indefinido si el despido es libre. En ese sentido, una vez superado el período de prueba que es de noventa días,⁹ la relación se verifica indefinida para el empleador, es decir que únicamente puede despedir legalmente al trabajador mediante la concesión de un visto bueno, o por haber ganado el juicio laboral, caso contrario debe pagar la correspondiente indemnización por despido intempestivo; mientras que para el trabajador tiene la duración que este quiera”
(Lanas)

Tal como expresa la autora Lanas Medina, de nada sirve considerar normativamente la modalidad de contratación indefinida, si al mismo tiempo la figura del despido no acarrea mayores consecuencias. Se debe recordar que por lo general el incumplimiento de una de las partes sobre un contrato celebrado debe generar una sanción basado en cláusulas. Lo mismo sucede en la relación laboral.

Por ello el Código de trabajo ecuatoriano formula ciertas consideraciones en las que se da el despido intempestivo y por lo tanto se acarrea una modalidad de compensación económica además de la existencia de otras vías de indemnización cuando se trate de personas con discapacidad, embarazadas, o sindicalistas.

Normalmente los empleadores pueden prescindir de los servicios del trabajador por medio de una figura reconocida como *desahucio*.

El desahucio es el aviso oportuno de la salida del trabajador por motivos ajenos a su voluntad, esta anticipación en teoría promueve que el trabajador no quede en una situación de indefensión.

Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. (Ministerio del Trabajo)

Inicialmente la figura del desahucio se aplicó sólo en ámbitos de arrendamiento ya que era la forma de dar a conocer al arrendatario la intención de dar por terminado el contrato suscrito por ambas partes. De igual forma sucede ahora dentro del campo laboral.

“La institución del desahucio como mecanismo de terminación de la relación laboral ha sufrido distintas modificaciones a través de los años, no siempre las más coherentes, lo que ha provocado que, en la actualidad, tengamos normas anacrónicas que generen confusiones en su aplicación y alcance. El desahucio fue originalmente un mecanismo de terminación del contrato de arrendamiento, en el ámbito civil, por ello en los diccionarios tiene esa connotación”
(Moreno)

Por otro lado, otra de las formas legales para dar por terminado un contrato laboral es a través de otra institución denominada **el visto bueno**; esta se otorga cuando el trabajador ha incurrido en una de las causales para dar por terminado legítimamente la relación laboral que los ataña.

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.
- (CODIGO DE TRABAJO)

Las causales descritas son aquellas por las cuales el empleador puede dar por terminado un contrato laboral las cuales se basan en que el trabajador haya dejado de ser responsable con los horarios que son asignados ya que ello promueve una falta de productividad que afecta a la empresa o empleador, para el efecto el empleador deberá contar con una bitácora o un medio idóneo de probar ante el inspector de trabajo aquellas faltas reiteradas que deben ser por tres días consecutivos en un solo mes.

Por otro lado, cada empresa, debe tener un reglamento interno que se ajuste a la normativa del Código de Trabajo y de la Constitución sin embargo allí se van a establecer las faltas que el trabajador pudiese cometer. En este punto cabe indicar que la llamada indisciplina o desobediencia puede ser un elemento muy subjetivo al momento de querer motivar un despido en base a ello. Es por eso que el reglamento con el que se pretenda dejar sin efecto una relación laboral deberá haber sido aprobado por el Ministerio de Trabajo.

La conducta inmoral también es una temática subjetiva que queda mucho en el criterio del empleador y del inspector de trabajo que dará paso o no a la acusación para proceder a girar el visto bueno.

Las injurias, las injurias es un tema que se trata por la vía civil pero que debe estar probado, estos son los insultos, humillaciones que se puedan dar en contra del empleador o su familia. La única causa justa a criterio de los suscritos investigadores es la falta de interés y por lo tanto productividad para la que fue contratado.

Claro está que las denuncias infundadas serían una causal justa de dar por terminada una relación laboral sin embargo estas sólo pueden tratarse de la seguridad social, es decir de la posible falta de afiliación o de la retención indebida de los valores que deberían consignarse como parte del aseguramiento médico, financiero y mortuario que otorga en el país el IESS. Y por último por no seguir con las reglas de higiene que nuevamente deben estar previamente aprobadas y no sólo aquello, sino que el empleador debe proveer al empleado de aquellos utensilios que requiere la institución a fin de precautelar la seguridad y la higiene de todos los miembros y colaboradores de la empresa.

Ahora bien, en el caso de no haber aplicado el desahucio y tampoco una causal de visto bueno ante la Inspectoría de trabajo, y prescindir de los servicios de un trabajador, el empleador estará obligado a cancelar una remuneración del trabajador -nótese que no es un salario básico unificado- sino una remuneración completa del trabajador específicamente la última remuneración, por cada año de servicio.

De tal forma que si Juan lleva laborando en la empresa 13 años, y su última remuneración antes de ser despedido intempestivamente es de \$750 el valor que deberá recibir Juan por concepto de despido intempestivo debe ser de:

$$\$750 \times 13 \text{ años: } \$9750.00$$

Aunque de forma normativa suene justo, en la praxis esto no se da de esta forma. Culturalmente el visto bueno no es utilizado como debería tanto por el empleador como por el trabajador, y se incurre violatoriamente en el despido intempestivo, sin embargo las instituciones públicas que debieran encontrarse in situ para ejercer la coerción sobre el respeto a los derechos laborales, no se encuentran para el efecto. La Inspectoría de trabajo que es el órgano de supervisión de las actuaciones de las partes que forman parte de la relación laboral, por lo general prefieren derivar las discrepancias al órgano jurisdiccional, es decir ante los juzgadores.

2.1.11 Causales por las que el trabajador puede solicitar despido intempestivo

El trabajador no necesariamente debe esperar a que el empleador profiera las expresiones que demuestren su indisposición de continuar con la relación laboral, es decir no sólo debe hacerlo constar por un medio verbal o escrito, también con ciertas acciones se puede configurar el despido intempestivo y el trabajador deberá acudir nuevamente a la cuestionada institución de la Inspectoría de Trabajo para exigir lo que en derecho le corresponde, nuevamente recordando que los derechos de los trabajadores son imprescriptibles.

Sin embargo, de ello se cuestiona que dichas causales para el trabajador son menos que las que se expresan para que el empleador de por terminado el contrato laboral. Según la propia normativa a partir del Código de Trabajo estas son:

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. -
El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

(CODIGO DE TRABAJO)

Así mismo el trabajador puede recurrir a la inspectoría del Trabajo donde posiblemente no sea atendido y lo envíen a interponer una demanda, por las causas prenombradas. Injurias esta vez por parte del empleador al trabajador. La repentina disminución del salario anteriormente pactado es una causa para que el trabajador pueda entenderse merecedor de una indemnización por despido intempestivo, de igual forma la falta de puntualidad ya que no es potestativo como creen muchos empleadores de realizar los pagos remunerativos cuando a ellos les parezca o dependiendo del financiamiento de la empresa, ya que ello no es parte de los derechos de los trabajadores.

También el trabajador puede exigir una indemnización por despido intempestivo cuando el empleador asigne otras actividades a las que inicialmente hubiesen sido pactadas. Allí hace una excepción que no promueve la estabilidad laboral, los casos de urgencia, y deja abierta la posibilidad de interpretaciones a favor del empleador.

2.1.12 El rol de la Inspectoría de Trabajo en casos de despido intempestivo

La inspectoría de trabajo nace de las funciones que tiene el Ministerio de Trabajo como ente regulador de las relaciones laborales, los ministerio están adscritos a las funciones del poder ejecutivo es decir, del Presidente de la República es por ello que nace la discrepancia de una injerencia ideológica en cuanto a los derechos laborales.

Si hay un ejecutivo como visión mayormente de izquierda, los comités empresariales estarán considerando la supuesta falta de favorabilidad a sus intereses, y si el Presidente mantiene tendencias más liberalitas como el actual presidente de la República del Ecuador, entonces la clase trabajadora tendrá problemas con el gobierno de turno.

Esta determinación ideológica es altamente conflictiva toda vez que la inspectoría de trabajo tiene un rol, y es de defender los derechos que se genera por la relación jurídica entre ambas partes, sin embargo, al ser un organismo adscrito al poder ejecutivo, mismo que responde a una fuerza política entonces las decisiones que tome la Inspectoría no revisten mayor independencia.

“Los inspectores tienen prohibido tener algún interés, directo o indirecto, en las empresas que estén bajo su supervisión. En la mayoría de los países esta prohibición se recoge tanto en las condiciones de la función pública como en disposiciones especiales. El estatus de funcionarios públicos confiere independencia a los inspectores del trabajo; ésta debe ser completa en relación a los cambios de gobierno y las influencias externas inapropiadas. La independencia y la imparcialidad de los inspectores son condiciones esenciales si las dos partes, tanto empleadores como trabajadores van a tener confianza plena en su objetividad y neutralidad cuando aplican la ley.

Los inspectores del trabajo son agentes supervisores, asesores y ejecutores de la ley, con una misión general de orientación para mejorar tanto las condiciones de trabajo como la productividad en el centro de trabajo”
(OIT).

La problemática de la Inspectoría de Trabajo como fue mencionado es su direccionamiento ideológico propugnado por el ejecutivo, ello no permite que se sujeten a una verdadera imparcialidad.

Los casos pragmáticos lo explican:

Más de 12.000 denuncias laborales se registraron en Ecuador en 2021, según el Ministerio de Trabajo. Eso equivale a una reducción de 65% frente a 2020, cuando hubo 35.147 denuncias laborales. (Coba)

Dicha situación no responde a que el gobierno esté gestionando mejores condiciones laborales para el trabajador, sino que la Inspectoría no admite a trámite las denuncias por despido intempestivo como en la causa laboral signada con el número 24331-2022-00637 en la que el actor indica que se habría acercado a la Inspectoría de Trabajo para resolver la controversia sobre un despido intempestivo con desalojo y le manifestaron que no eran competentes para dichas causas, sin llamar a la otra parte ni hacer la respectiva conciliación.



< CONSULTA DE PROCESOS

Movimientos del proceso No.: 24331-2022-00637

**UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN
SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA**
Ciudad: SANTA ELENA

No. de Ingreso: 1

Fecha: 08/06/2022 12:11

Actor(es)/Ofendido(s): GUTIERREZ PAZ LUIS
HERIBERTO

Demandado(s)/Procesado(s): DOUGLAS ANDRES LEON
MONTROYA, DOUGLAS JAIME LEON ALVEAR

[Ver actividades](#)

De lo manifestado señor juez, al ver que los señores DOUGLAS JAIME LEÓN ALVEAR y DOUGLAS ANDRÉS LEÓN MONTROYA no me querían liquidar acudí al Ministerio de Trabajo de la provincia de Santa Elena donde me dijeron que ellos no eran competentes para gestionar el despido intempestivo configurado en mi perjuicio.

2.1.13 Flexibilidad Laboral

La flexibilidad laboral promueve la dualidad en las decisiones que emergen de una relación jurídica laboral. La flexibilidad laboral no pertenece sólo al grupo de trabajadores sino también al de los empleadores, ya que este segundo grupo son quienes más solicitan al estado una forma de contratación más flexible que no imponga salarios, horarios, y estabilidad sin embargo como ya fue referido ello no es propio de un estado constitucional de derechos donde se ha establecido los principios laborales que respaldan al trabajador.

Entre las derivaciones que emergen de una posible flexibilización laboral se encuentran:

- La flexibilidad de la organización productiva
- La flexibilidad de la organización de trabajo
- La flexibilidad del mercado laboral
- La flexibilidad en el volumen de empleo
- La flexibilidad de contratación

En algunas empresas existe la posibilidad de elegir qué días se trabaja más tiempo y qué días menos. Es decir, si se trabaja, por ejemplo, en un horario de media jornada, se puede llegar a no trabajar un día para tenerlo libre compensando ese día perdido trabajando el doble al día siguiente o incrementando unas horas en la jornada durante los días siguientes. Forma parte de la flexibilidad laboral y son cada vez más las empresas que permiten que uno o dos días a la semana sus empleados trabajen desde casa ya que en muchas ocasiones no es necesario acudir a la oficina para realizar según qué tareas. Además existen otras fórmulas como la posibilidad de elegir los días de vacaciones sin necesidad de limitarse a unas fechas predeterminadas o, incluso, la de no trabajar en base a horas sino en función de tareas, proyectos u otros objetivos

2.1.14 Los Mártires de Chicago

El Primero de Mayo se produce el mismo ritual de todas las organizaciones sindicales del país que salen a la calle para celebrar la fiesta del Trabajo. Los trabajadores de aquella época sufrían jornadas laborables interminables con turnos hasta de catorce horas o más. El movimiento estaba liderado por Albert Parsons, junto a más de 80 mil trabajadores y fue calificado como indignante e irrespetuoso por las autoridades del país. El conflicto se extendió por todas las ciudades y más de 400.000 obreros pararon Estados Unidos con más de 5.000 huelgas simultáneas.

El 21 de junio se celebró un juicio a 31 obreros acusados de promover el conflicto y fueron condenados a cadena perpetua, a trabajos forzados y a morir 5 de ellos en la horca. Estos se convirtieron en los Mártires de Chicago y en su recuerdo se conmemora el 1 de mayo como el día internacional del trabajador. En Francia, el Parlamento se apresuró a votar un paquete de leyes con mejoras para los trabajadores. En Alemania, el káiser Guillermo II abordó la problemática en un discurso y la Iglesia católica, no ajena a las inquietudes, el Papa León XIII publicó la Rerum Novarum, una encíclica sobre la condición de los obreros llamada a tener un gran impacto en el mundo católico

2.1.15 Mario de la Cueva y Sampere el despido intempestivo.

El despido es la ruptura, quebrantamiento o disolución de la relación laboral, el cual se produce por la decisión unilateral del patrono. Este despido, en nuestra legislación, es castigado con la aplicación de una pena pecuniaria en contra del patrono que tomó dicha decisión, la misma que consiste en el pago de una indemnización en favor del trabajador despedido. Para Sampere, «la construcción dogmática del despido como modo de extinción de la relación jurídica oscila entre dos polos de atracción. La rescisión en materia laboral es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

«Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas».

2.16 Sentencias

SENTENCIA N." 089-16-SEP-CC

CASO N." 1848-13-EP

El 3 de julio de 2013, la señora Viviana Mendoza García, por sus propios y personales derechos, presentó acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia del 19 de abril de 2013 a las 10:21, emitida por el Juzgado Primero de Trabajo del Guayas dentro del juicio oral de trabajo N." 768-2012.

El 22 de octubre de 2013, la Secretaría General de la Corte Constitucional de conformidad con lo establecido en el segundo inciso del artículo 8 del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional, publicado en el suplemento del Registro Oficial N." 587 del 30 de noviembre de 2011, certificó que en referencia a la presente acción no se ha presentado otra demanda con identidad de objeto y de acción.

El 16 de enero de 2014 a las 11:07, la Sala de Admisión conformada por los jueces constitucionales María del Carmen Maldonado Sánchez, Ruth Seni Pinoargote y Antonio Gagliardo Loor, admitió a trámite la causa N." 1848-13-EP.

2.2 Marco Legal

2.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración de los Derechos Humanos promueve los derechos más inherentes a la personalidad y a la dignidad del ser humano a partir del contexto de la Segunda Guerra Mundial donde los Estados se comprometieron en evitar en todas las formas posibles las atrocidades suscitadas en aquella época. Se suscribió en el año de 1948 y al momento han ratificado alrededor de 187 estados.

Art 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses

El artículo 23 ya reconoce al trabajo como un derecho en sus varias manifestaciones como la libre elección del trabajo para evitar de esa forma la esclavitud, también prevé el artículo la redistribución equitativa entre labores encomendadas con el salario a percibir. A su vez el presente artículo pretende proteger a la ciudadanía del desempleo por lo que de forma tácita el estado debe promover las formas de mantener la economía sustentable.

De ninguna forma se puede realizar actos discriminatorios por los cuales una persona deba percibir una remuneración inferior. También a partir del presente tratado internacional de derechos humanos se establece que el salario debe ser equitativo y debe asegurar la existencia plena de la familia como núcleo fundamental de la sociedad. Además de ello bajo el presente tratado se establece la posibilidad de elaborar sindicatos y agrupaciones en representación de los derechos de la clase obrera.

2.2.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles

A partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se generó la necesidad del reconocimiento de los derechos que se derivan de la ideología política por lo que persistía la inminente posibilidad de un levantamiento que inferiría en la integridad física de las personas.

Por ello a través del Pacto Internacional de los derechos civiles se establecieron derechos como la igualdad, la prohibición de discriminación, y un derecho que es absolutamente pertinente con la presente investigación que es el derecho de acudir a la autoridad competente e interponer los recursos efectivos que viabilicen los demás derechos. Y es que de nada hubiese servido el establecimiento del derecho al trabajo y a la irrenunciabilidad de los derechos conexos, si no hubiese autoridad administrativa y judicial que puedan detener cualquier vulneración.

Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

3. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar
 - a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales;

 - b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial;

 - c) Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas

o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2.2.3 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales entró en vigor en el año de 1976 bajo la consideración de que el individuo tiene deberes respecto a los demás individuos y la propugnación del presente instrumento internacional sirve para consolidar los preceptos de organización y sostenimiento de los derechos proclamados en la Declaración de los Derechos Humanos

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar la igualdad de derechos de hombres y mujeres al disfrute de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren, en particular:

a) Remuneración que proporcione a todos los trabajadores, como mínimo,;

(i) Salarios justos e igual remuneración por trabajo de igual valor sin distinción de ningún tipo, en particular garantizando a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las que disfrutaban los hombres, con igual salario por igual trabajo;

ii) Una vida digna para ellos y sus familias de conformidad con las disposiciones del presente Pacto;

(b) Condiciones de trabajo seguras y saludables;

(c) Igualdad de oportunidades para que todos puedan ser promovidos en su empleo a un nivel superior apropiado, sin más consideraciones que las de antigüedad y competencia;

(d) Descanso, ocio y limitación razonable de la jornada laboral y vacaciones periódicas pagadas, así como la retribución de los días festivos

Del artículo 7 se desprende en gran importancia los derechos laborales en los cuales se comprometen los Estados a mejorar la calidad del ambiente laboral además de la percepción de remuneraciones justas.

En el presente tratado se establece el término de que no puede haber diferenciación del trabajo de la mujer con el del hombre a pesar de que esta anomalía hasta ahora subsiste. Se

establece que las condiciones del trabajo deben ser estables y seguras, por ello nace como un principio la estabilidad laboral.

A su vez se desprenden las horas de trabajo mínimas es decir la jornada y el derecho a recibir vacaciones y mayor remuneración en horarios festivos.

2.2.4 La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

La presente Carta ratifica los derechos ya pronunciados anteriormente y los desarrolla un tanto más en referencia a las actividades económicas, de la incrementación de la productividad, y de la constante cooperación que debe existir entre trabajadores y empleadores. Para ello la Carta establece las vías para efectivizar el respeto y el cumplimiento de dichos derechos.

Artículo 1

La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

Esta Carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres. Se reconoce que la superación de tales derechos y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, dependen en extensa medida del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes.

Artículo 2

Considérense como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:

- a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- c) Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual, deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
- d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.

- e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

El trabajo según la presente carta corresponde a una función social y debe ser protegida por la administración de cada estado en sus funciones. Establece la irrenunciabilidad de los derechos y las condiciones apropiadas para ejercer sus funciones.

2.2.5 La Carta de Organización de Estados Americanos

Artículo 34

Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas:

- a) Incremento sustancial y auto sostenido del producto nacional per cápita;
- b) Distribución equitativa del ingreso nacional;
- c) Sistemas impositivos adecuados y equitativos;
- d) Modernización de la vida rural y reformas que conduzcan a regímenes equitativos y eficaces de tenencia de la tierra, mayor productividad agrícola, expansión del uso de la tierra, diversificación de la producción y mejores sistemas para la industrialización y comercialización de productos agrícolas, y fortalecimiento y ampliación de los medios para alcanzar estos fines;
- e) Industrialización acelerada y diversificada, especialmente de bienes de capital e intermedios;
- f) Estabilidad del nivel de precios internos en armonía con el desarrollo económico sostenido y el logro de la justicia social;

2.2.6 Constitución de la República del Ecuador

El Ecuador es un estado constitucional de derechos que basa su función en la corriente del neo constitucionalismo, corriente que promueve los derechos y estos irradian sobre cualquier otro cuerpo normativo que de acuerdo a la pirámide Kelseniana se encuentre por debajo de la Constitución.

El neo constitucionalismo, como modelo de teoría jurídica, permite entender y abordar de mejor forma la estructura del derecho en el siglo XXI, superando así los rezagos del derecho privado, insuficiente en estos tiempos para explicar en clave de derechos la relación entre Constitución, Estado y derechos humanos.

(Parra)

Art. 33.- Derecho al trabajo. - 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.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

El derecho al trabajo es un derecho reconocido por la Constitución ecuatoriana y ésta establece que el ejercicio del trabajo tiene una doble función tanto en el aspecto personal como fuente de crecimiento, y colectiva como forma de desarrollo socio económico del estado. El derecho al trabajo mantiene arraigado la seguridad social que es ejercida a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, incluso en situaciones de eventual desempleo generando una fuente de sostenimiento. El estado tiene la obligación de generar fuentes de empleo, pero no a toda costa, sino priorizando los principios ya nombrados a través de la investigación como a la estabilidad laboral.

2.7 Código de trabajo

Bajo el contexto histórico de crisis mundial se debe referenciar las situaciones anteriores a los hechos que finalmente desencadenaron en la creación del Código de Trabajo.

La crisis generó un regreso a formas precarias de relación laboral y el desempleo fue el pan de cada día. Esto desembocó en los reclamos laborales, artesanales, campesinos e indígenas. La manifestación más contundente de esta lucha se produjo el 15 de noviembre de 1922, en Guayaquil, 10 cuando trabajadores de diversas instituciones públicas y privadas llamaron a la huelga general que terminó en una terrible masacre por la represión del Estado. Hasta ahora no se conoce el número de

víctimas; a esto triste hecho Alberto Acosta lo denomina “el bautismo de sangre de la clase obrera.

(Porras)

En base a la evolución y prohibición de regresividad de los derechos hoy en día se encuentran plasmados derechos

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

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

Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo. - En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código

2.3. Marco Conceptual

Insurrección: Alzamiento, sublevación, sedición o rebelión.

(Torres 202)

Inversión de la prueba: Un principio de Derecho Procesal deja a cargo del actor aprueba de los hechos en que basa su acción, y a cargo del demandado la prueba de los hechos que fundamente sus excepciones. Sin embargo, hay casos en que la carga de la prueba se invierte, como sucede por ejemplo en materia de accidentes del trabajo y en ciertos casos, de responsabilidad civil.

(Torres 206)

Nulidad: Carencia de valor. Falta de eficacia. Incapacidad. Ineptitud. La nulidad puede resultar de la falta de las condiciones necesarias o relativas, sea a las cualidades personales de las partes, sea a la esencia del acto, lo cual comprende sobretodo la existencia de la voluntad y la observancia de las formas prescritas para el acto

(Torres 260)

Irrenunciabilidad: Condición de aquello, normalmente un derecho, a lo que no puede renunciarse por no permitirlo el ordenamiento. La ley consagra la irrenunciabilidad de los derechos de los consumidores.

(REAL ACADEMIA DE LA LENGUA)

Oficio: Ocupación habitual. Profesión mecánica o manual. Cargo, ministerio, empleo. Pg 268

Actividad económica: Actividad realizada con ocasión de una actividad de índole económica, un negocio o una empresa, con independencia de su carácter público o privado y de que tenga o no fines lucrativos.

(REAL ACADEMIA DE LA LENGUA)

Indemnización: Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con la que se indemniza.

(Torres 195)

Desahucio: Extinción del contrato de trabajo por tiempo indefinido por la voluntad unilateral del empleador o del trabajador, mediante aviso previo a la otra parte y sin alegar causa. Aviso por escrito que la parte empleadora dirige a la parte trabajadora, dándole a conocer su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo. CITA:

(REAL ACADEMIA DE LA LENGUA)

Despido: Voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores. El despido puede ser injustificado, sin que el despedido haya dado motivo para ello. En este supuesto, el patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que las leyes determinan. Las causas de justificación para el despido suelen estar determinadas en las normas legales reguladores de este contrato. Naturalmente que, si el despido es justificado, motivado por la mala conducta con trascendencia laboral del trabajador, el patrono no debe indemnización ninguna. Generalmente, la cuantía de la indemnización por despido injustificado guarda proporción con la antigüedad del trabajador al servicio del patrono.

(Jurídico)

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y tipo de la investigación

El diseño de investigación se basa en la recolección de datos para expresar y mejorar el conocimiento del lector en cuanto al entorno de trabajo, con la finalidad de presentar una visión actualizada. Se analizarán los diseños y la metodología a utilizar en el presente trabajo investigativo, todo enmarcado dentro del ámbito laboral para brindar un conocimiento más amplio de la normativa que regula los despidos intempestivos.

Según Jiménez-Domínguez (2000) Los métodos cualitativos parten del supuesto básico de que el mundo social está construido de significados y símbolos. De ahí que la intersubjetividad sea una pieza clave de la investigación cualitativa y punto de partida para captar reflexivamente los significados sociales. La realidad social así vista está hecha de significados compartidos de manera intersubjetiva. El objetivo y lo objetivo es el sentido intersubjetivo que se atribuye a una acción. La investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta.

El presente trabajo se basará en el ámbito **CUALITATIVO**, enmarcado a las instituciones reguladoras de las relaciones laborales, como son la Inspectoría De Trabajo, Ministerio De Trabajo, basados a lo establecido en el Código de Trabajo, Código Orgánico General De Procesos y la Constitución de la República del Ecuador, como también se distinguirán los antecedentes a lo que se refiere el despido intempestivo, establece de manera clara, cuál es el correcto manejo de las causales que condicionan el término de una relación laboral.

Se aplicará para el presente trabajo un tipo de investigación exploratoria para de esta manera poder esclarecer un problema que no es diáfano en su definición o concepto y así poder estudiarlo con informaciones que no son determinante al momento de proyectar un concepto, lo cual ayudará a su investigación profunda y precisa al no determina una información concluyente. Esto motiva a su escudriñamiento más profundo y diversificado, lo que sirve a

la investigación cuando se encuentra en su estado de recepción y descartes de análisis. Esto va perfectamente con el objeto de esta investigación.

De esta manera se dice que: “El modelo no es una camisa de fuerza, pues no toda investigación implica la totalidad de los pasos contemplados en el modelo. Por ejemplo, si usted no va a demostrar una hipótesis, aunque el modelo le presente la opción de trabajar con ella, no necesita formularla” (Tamayo 111).

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población será determinada en base a cuatro características:

- Por su **homogeneidad**, que es la característica según la variable de investigación.
- Por el **tiempo**, por lo que se fijara en el año 2020, en la cual se va a entrevistar a diferentes ex empleados separados de sus puestos de trabajo bajo la modalidad del despido intempestivo.
- Por el **espacio** se determina al interés de la población que está siendo investigada.
- Por la **cantidad**, dentro del contexto es la más importante, porque determina la cantidad de la población a la afecta el despido intempestivo.

Tabla 1. Población

DESCRIPCIÓN	N
INSPECTORIA DE TRABAJO SANTA ELENA	1
MINISTERIO DE TRABAJO SANTA ELENA	1
ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PSE	708
UNIDAD JUDICIAL (JUECES) SANTA ELENA	2
TOTAL	712

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

3.3.2 Muestra

Se trabajó con una muestra no probabilística, porque esta no depende de una probabilidad, sino de las características y los objetivos de la presente investigación.

Fue realizado por conveniencia en virtud de la capacidad de entablar los diálogos entre los suscritos investigadores y las personas que corresponden a las realidades en el presente trabajo de investigación.

Tabla 2. Muestra

DESCRIPCIÓN	N
INSPECTORÍA DE TRABAJO SANTA ELENA	1
MINISTERIO DE TRABAJO SANTA ELENA	0
ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PSE	100
UNIDAD JUDICIAL (JUECES) SANTA ELENA	1
TOTAL	102

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

3.2 Recolección de la información

Para la presente investigación fueron utilizados los libros de doctrina, jurisprudencia y normativa que competen a las variables estudiadas en referencia al despido intempestivo, la doctrina permitió determinar los conceptos y definiciones importantes para el avance de la fundamentación en cuanto al marco teórico, lo que permitió reforzar los planteamientos en el Capítulo I manifestados, y defender la idea o hipótesis planteada.

En referencia a la parte metodológica se utilizaron métodos que permitieron concretar la investigación tales como el método de análisis, de síntesis, inductivo y deductivo.

El método inductivo, también establece como plantear el problema a través de un razonamiento lógico muy puntual, y que sirve para ir descartando análisis basados en hipótesis y dar un criterio general. Este método permite abarcar la investigación de una manera más global para poder llegar a una conclusión muy importante con respecto al objeto de la investigación.

Francis Bacon (1561-1626), citado por Dávila (2006). Fue el primero que propuso la inducción como un nuevo método para adquirir conocimientos. Afirmaba que para obtener conocimiento es imprescindible observar la naturaleza, reunir datos particulares y hacer generalizaciones a partir de ellos (Rodríguez &Perez, 2017).

El método deductivo, consiste conocer el planteamiento del problema y llegar a una conclusión en base a lo que se investiga y concluir con esas proposiciones que se asumen como verdaderas de acuerdo a lo que establece la norma del Código de Trabajo, y finalizar que se cumpla con lo prescrito.

Hyde (2000) siguió un paradigma post-positivista (realista), encontrando que esto no es incompatible con el uso de métodos cualitativos. Argumentándose que la adopción de procedimientos formales deductivos puede representar un importante paso para asegurar la convicción en resultados de investigaciones cualitativas.

El método analítico, consiste en la experimentación directa, o sea mediante las entrevistas y encuestas que se aplicarán, se estudiará cada componente para llegar a una mejor comprensión del porqué de los despidos intempestivos. Para aquello se determinará con hechos reales comprobados, si se aplica lo que establece la norma, retroalimentar estos hechos reales. Por último, evaluar las técnicas de aplicación.

Las técnicas de investigación fueron aplicadas sobre una inspectora de trabajo de la provincia de Santa Elena por medio de un cuestionario de cuatro preguntas realizadas a modo de entrevista luego de haber concretado una cita en el lugar de trabajo ubicado en el Centro de Atención Ciudadana. La inspectora de trabajo manifestó la imposibilidad de permitir fotografías toda vez que desde Quito se mantiene aquella disposición.

La misma técnica de investigación: la entrevista, se aplicó sobre una jueza de trabajo que ejerce sus funciones en la Unidad Judicial Civil del Cantón Santa Elena, misma que respondió un cuestionario de cuatro preguntas en referencia a sus labores como garantista de los derechos constitucionales de los trabajadores, y de la seguridad jurídica.

Por otro lado, se aplicó la técnica de investigación de encuestas sobre los profesionales del derecho en el libre ejercicio, bajo un cuestionario de 8 preguntas objetivas sobre su postura y experiencia en causas laborales, cuestionando la actuación de la inspectoría de trabajo y la norma que a criterio de los suscritos investigadores, le da mayor preferencia a los empleados.

3.3 Tratamiento de la información

La información teórica inicialmente fue recolectada, recopilada y distribuida según el grado de importancia y de pertinencia con las variables de la investigación, para ellos ambos investigadores han destinado tiempo en la lectura y análisis de los documentos, libros, revistas jurídicas, diccionarios jurídicos, sentencias, doctrina y jurisprudencia en el que se contengan las definiciones y las posturas sobre el despido intempestivo y su repercusión en la sociedad.

Respecto a las entrevistas realizadas a la inspectora de trabajo, y a la jueza que labora en la Unidad Civil de la provincia de Santa Elena quien es competente para dar seguimiento a dichas causas, se establecieron cuatro preguntas que se tabularon por medio de un resumen en el que se encuentran estipuladas las interrogantes con las debidas respuestas de las entrevistadas.

Respecto a los abogados en el libre ejercicio, se encuestaron a cien profesionales del derecho a través de los formularios de Google y se procedió a tabular por medio de cuadros y tablas de Excel, y un gráfico en forma de pastel, para luego proceder a sintetizar la información recolectada a través del: análisis, interpretación y descripción del ítem.

3.4 Operacionalización de variables

Tabla 3

ESTUDIO JURÍDICO DEL ARTÍCULO 188 DEL DESPIDO INTEMPESTIVO. AÑO 2022				
Autores: Jazmín Borbor Reyes - Francisco De La A Triviño				
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTO
Dependiente El despido Intempestivo. La figura del despido intempestivo dentro de la normativa ecuatoriana su mal aplicación vulnera derechos garantizados constitucionalmente.	Instrumentos Normativos	- Constitución de la Republica - Código de trabajo	Derechos constitucionales	Ficha técnica
	Contratos laborales	Código de trabajo	Indemnización por despido intempestivo artículo 188	Entrevista al Director Regional de Trabajo y Servicio Público
	Sentencias Corte Constitucional	- Resolución No. 051-16-SIS-CC - Resolución No. 2734-16-EP/21 - N° 0933-2013-SL - N° 0933-2013-SL	Incumplimiento de sentencias	Fichas técnicas
INDEPENDIENTE Aplicación del art. 188 del Código de Trabajo ecuatoriano. El despido intempestivo cumple únicamente cuando es aplicado correctamente tal como lo establece la norma y los órganos encargados de su trámite	El visto bueno	Resoluciones de la inspectoría de trabajo	Manejo y despacho de las solicitudes de visto bueno interpuestas ante la inspectoría de Trabajo	Entrevista al Director Regional de Trabajo y Servicio Público
	La inspectoría de trabajo	Emisión del visto bueno	¿Ante quien se debe impugnar un visto bueno?	Entrevista al inspector de trabajo de Santa Elena.
	Acuerdos extra judiciales	La renuncia de derechos a cambio de agilizar pagos.	¿Cuál es la incidencia de esta clase de acuerdos en casos de despido intempestivo?	Entrevista a abogados en libre ejercicio de la Provincia de Santa Elena

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 Encuestas a abogados en libre ejercicio

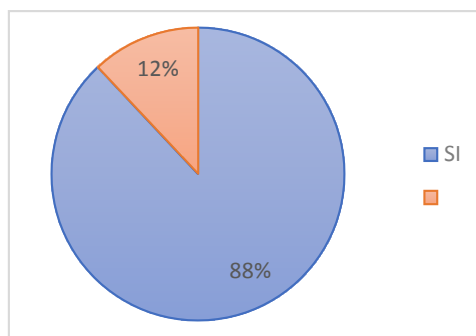
Tabla 4

Pregunta #1: ¿Considera Ud. que el despido intempestivo es un abuso de los empleadores?

ITEM	VALORACION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
1	SI	88	88%
	NO	12	12%
	RESULTADOS	100	100%

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

Gráfico 1: Opinión de los Profesionales del Derecho respecto al despido intempestivo



Descripción del ítem: El presente ítem busco saber si el despido intempestivo no es una decisión que no atenta derechos hacia los empleados

Interpretación: Las respuestas de la mayor parte de los abogados evidencian que las decisiones para despedir a un trabajador por parte de los empleadores transgreden su derecho al trabajo estable.

Análisis: tras las respuestas otorgadas por la mayor parte de los encuestados se puede entender la necesidad de que los empleadores realicen una buena interpretación de la norma para la toma de decisiones en cuanto a la terminación de la relación laboral.

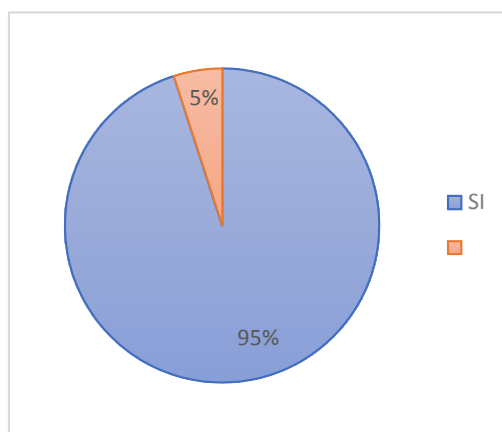
Tabla 5

Pregunta # 2: Bajo su percepción: ¿El despido intempestivo vulnera el derecho a la estabilidad laboral?

ITEM	VALORACION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
2	SI	95	95%
	NO	5	5%
	RESULTADOS	100	100%

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

Gráfico 2: Opinión de los Abogados respecto a la vulneración de derechos



Descripción del ítem: la pregunta antes realizada busco conocer si el despido intempestivo es transgresor o no de derechos

Interpretación: casi la totalidad de los encuestados coinciden en que el despido intempestivo es una clara vulneración del derecho al trabajo por parte de los empleadores.

Análisis: Frente a las respuestas evidenciadas en la anterior interrogante se puede apreciar, que la falta de análisis por parte de los empleadores que se sujetan a ella para concluir una relación laboral afecta al empleado en su derecho a la estabilidad laboral.

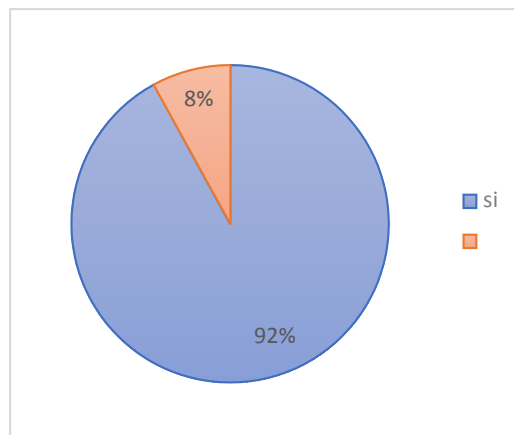
Tabla 6

Pregunta # 3: ¿Cree Ud. que el Código de Trabajo garantiza los derechos de los trabajadores cuando el Art. 188 les permite a los empleadores terminar el contrato de forma unilateral?

ITEM	VALORACION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
3	SI	92	92%
	NO	8	8%
	RESULTADOS	100	100%

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

Gráfico 3: Opinión de los Abogados respecto a la vulneración de derechos



Descripción del ítem: la interrogante planteada busco conocer de los abogados si se afectan a los empleados, cuando la decisión es unilateral.

Interpretación: de las respuestas obtenidas es claro que la gran mayoría de los profesionales del derecho de la provincia de Santa Elena, consideran que la terminación unilateral es un acto no igualitario entre empleado y empleador.

Análisis: Frente a las respuestas evidenciadas en la anterior interrogante es necesario que los empleadores al momento de tomar una decisión, la realicen de manera fundamentada, debido a que esta se convierte en una violación del derecho al trabajo, acto que puede ser evitado cuando la decisión se la toma de forma conjunta.

Tabla 7

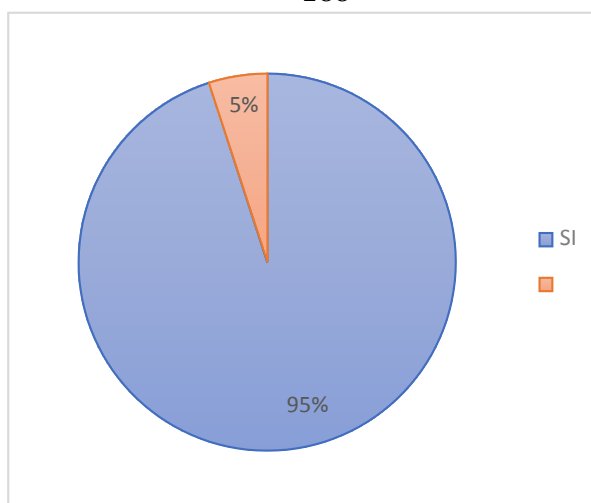
Pregunta # 4: ¿Cree Ud. que el Art 188 del Código de Trabajo sobre el despido intempestivo es mal aplicado por los empleadores?

ITEM	VALORACION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
4	SI	95	95%
	NO	5	5%
	RESULTADOS	100	100%

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

Gráfico 4: Opinión de los Profesionales del derecho sobre la mala aplicación del Art.

188



Descripción del ítem: la pregunta planteada busca conocer de los encuestados si el artículo del despido intempestivo es una excusa para dejar sin trabajo a sus empleados.

Interpretación: una vez tabulada las respuestas se evidencia que para los abogados de la Provincia la aplicación del artículo 188 es una forma de vulneración de derechos, cuando esta es aplicada sin justificaciones.

Análisis: respecto a las respuestas recogidas de los encuestados es necesaria la reglamentación o norma para tomar decisiones de terminación de la relación laboral, con el fin de afectar en la menor medida posible a los empleados.

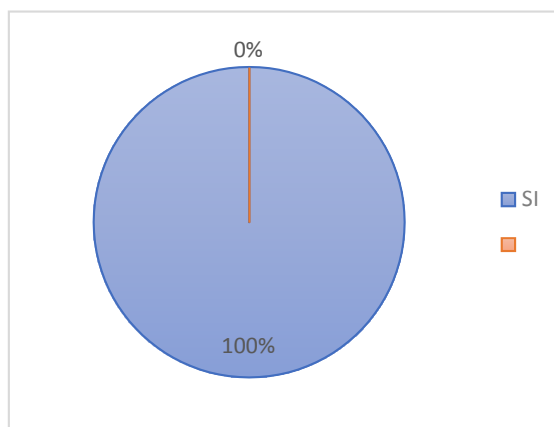
Tabla 8

Pregunta # 5: ¿Considera Ud. que los procesos laborales son muy prolongados?

ITEM	VALORACION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
5	SI	100	100%
	NO	0	0%
	RESULTADOS	100	100%

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

Gráfico 5: Opinión de los Abogados con respecto a los procesos laborales



Descripción del ítem: la pregunta planteada desea conocer si los procesos judiciales se realizan dentro de los tiempos establecidos en la norma o no.

Interpretación: de forma general la apreciación de los 100 encuestados es que lamentablemente en el país existe un déficit en los trabajadores del sistema judicial para resolver las causas.

Análisis: de las respuestas anteriores se puede concluir que en el Ecuador se debe implementar una verdadera celeridad en los procesos laborales, con el fin de garantizar los derechos constitucionales de los empleados, que exista celeridad y se cumplan los tiempos que ya se encuentran normados.

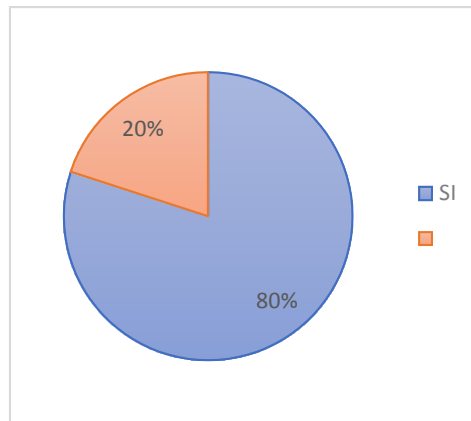
Tabla 9

Pregunta # 6: Considera Ud. que las sentencias emitidas por los jueces son efectivas?

ITEM	VALORACION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
6	SI	80	80%
	NO	20	20%
	RESULTADOS	100	100%

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

Gráfico 6: Opinión de los Abogados en libre ejercicio en cuanto a la efectividad de las sentencias



Descripción del ítem: la interrogante estuvo dirigida a conocer de parte de los profesionales del derecho si las sentencias emitidas son efectivas.

Interpretación: del total de los encuestados, gran porcentaje de ellos determina que las sentencias emitidas en causas laborales no son efectivas frente al trabajo desempeñado por los empleados durante sus años de servicios.

Análisis: es evidente en el país que, aunque los jueces fallen en su gran mayoría a favor de los trabajadores, es necesaria que estas medidas establecidas en las sentencias, garanticen el respeto a los derechos de los mismos, que se efectivicen en los tiempos y términos establecidos.

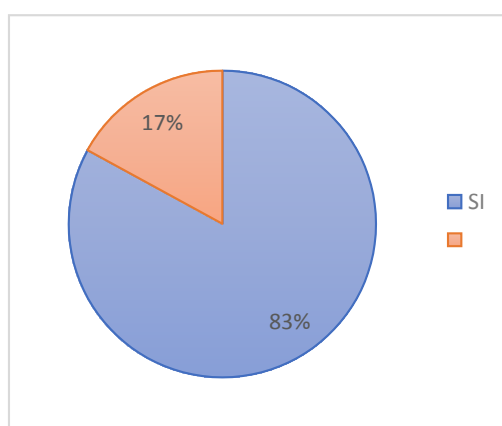
Tabla 10

Pregunta # 7: ¿Considera Ud. que las indemnizaciones establecidas en el Art. 188 son justas para los trabajadores despedidos intempestivamente?

ITEM	VALORACION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
7	SI	83	83%
	NO	17	17%
	RESULTADOS	100	100%

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

Gráfico 7: Opinión de los Profesionales del derecho sobre las indemnizaciones



Descripción del ítem: la interrogante planteada busca conocer si el Art 188 establece normas justas al momento de un despido intempestivo

Interpretación: los abogados encuestados determinan que las formas de indemnizar a los despedidos de forma intempestiva no se realizan de manera justa, debido a que no se respeta el derecho al trabajo y a la estabilidad.

Análisis: el artículo 188 determina las indemnizaciones las formas y porcentajes de pagos por el tiempo de servicio prestado por cada empleado, estas no cubren de forma total el derecho del trabajador, esto es que, las indemnizaciones dictaminadas cubran los perjuicios económicos causados ante el despido intempestivo.

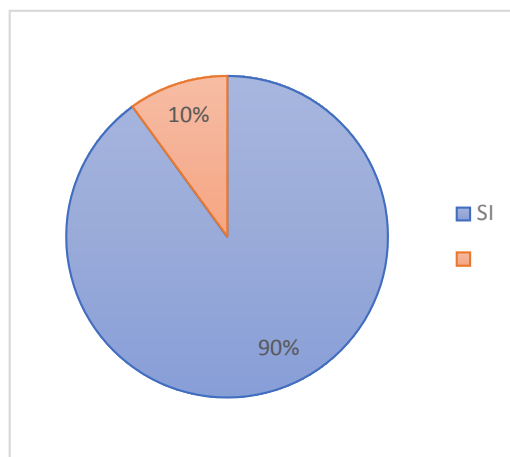
Tabla 11

Pregunta # 8: ¿Cree Ud. que debe existir una reforma al Art. 188 del Código de Trabajo?

ITEM	VALORACION	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
8	SI	90	90%
	NO	10	10%
	RESULTADOS	100	100%

Elaborado: Jazmín Borbor Reyes & Francisco De la A Triviño

Gráfico 8: Opinión de los Abogados con respecto a una posible reforma



Descripción del ítem: la pregunta planteada desea conocer de parte de quienes son parte de la muestra, si es necesaria una reforma al artículo 188 para una mejor garantía de derechos a los trabajadores.

Interpretación: las respuestas obtenidas de parte del grupo encuestado evidencia que es necesario realizar una reforma al artículo antes mencionado, esto con el fin de proteger de forma íntegra a los empleados.

Análisis: aunque el artículo 188 del código de trabajo establezca las indemnizaciones a aplicarse frente a situaciones de despidos intempestivos, donde el empleado es el afectado, el poder legislativo debería trabajar en una reforma urgente, para así evitar que, los trabajadores despedidos sean indemnizados con valores mínimos, que no terminan compensando el tiempo laborado.

4.1.2 Entrevistas a Jueces De lo Civil de la Unidad Judicial de la Provincia Santa Elena

Nombre: Abogada María Auxiliadora Tandazo

Fecha: 21 de junio del 2022

Hora: 10:50 am

- 1.- ¿Si el trabajo es un derecho y un deber social, es correcta la figura del despido intempestivo establecido en el Art 188 del Código de Trabajo?
- 2.- ¿Considera Usted que la Inspectoría de Trabajo se inhibe de ver causas de despido intempestivo?
- 3.- ¿Bajo su percepción, las causales establecidas en el Art 188 del Código de Trabajo favorecen más al patrono que a los empleados?
- 4.- ¿Considera Ud. que es justa y suficiente la sola decisión del empleador para terminar de la relación laboral?

RESUMEN:

En referencia a la primera pregunta la entrevistada considera que las causales normadas en el artículo 188 del código de trabajo, en la que los empleadores se apoyan para tomar la decisión de prescindir de los servicios de su empleado, violentan de manera clara el derecho a la estabilidad de los trabajadores; la segunda respuesta de la servidora judicial es precisa, al determinar que los funcionarios a pesar de que deben receptor y dar seguimiento a las denuncias que resultan de un despido intempestivo, estos en muchos de los casos invalidan las denuncias, provocando no solo la vulneración de los derechos del denunciante, sino también un aumento de causas en los juzgados y el estancamiento de los mismos; evidentemente para la jueza las causales determinadas en el artículo 188 es son mal aplicadas por parte que los empleadores prescindan de los servicios de sus trabajadores cada vez que deseen; en la última interrogante la entrevistada considera que la relación laboral debe ser de mutuo acuerdo y las causales para efectuar un despido intempestivo debe ser reformada hasta eliminada de la normativa ecuatoriana.

4.1.3 Entrevistas a Jueces De lo Civil de la Unidad Judicial de la Provincia

Santa Elena

Nombre: Abogada María Auxiliadora Tandazo

Fecha: 21 de junio del 2022

Hora: 10:50 am

- 1.- ¿Si el trabajo es un derecho y un deber social, es correcta la figura del despido intempestivo establecido en el Art 188 del Código de Trabajo?
- 2.- ¿Considera Usted que la Inspectoría de Trabajo se inhibe de ver causas de despido intempestivo?
- 3.- ¿Bajo su percepción, las causales establecidas en el Art 188 del Código de Trabajo favorecen más al patrono que a los empleados?
- 4.- ¿Considera Ud. que es justa y suficiente la sola decisión del empleador para terminar de la relación laboral?

RESUMEN:

En referencia a la primera pregunta la entrevistada considera que las causales normadas en el artículo 188 del código de trabajo, en la que los empleadores se apoyan para tomar la decisión de prescindir de los servicios de su empleado, violentan de manera clara el derecho a la estabilidad de los trabajadores; la segunda respuesta de la servidora judicial es precisa, al determinar que los funcionarios a pesar de que deben receptar y dar seguimiento a las denuncias que resultan de un despido intempestivo, estos en muchos de los casos invalidan las denuncias, provocando no solo la vulneración de los derechos del denunciante, sino también un aumento de causas en los juzgados y el estancamiento de los mismos; evidentemente para la jueza las causales determinadas en el artículo 188 es son mal aplicadas por parte que los empleadores prescindan de los servicios de sus trabajadores cada vez que deseen; en la última interrogante la entrevistada considera que la relación laboral debe ser de mutuo acuerdo y las causales para efectuar un despido intempestivo debe ser reformada hasta eliminada de la normativa ecuatoriana.

4.3 Verificación de la Idea a Defender

La idea a defender del presente trabajo de investigación manifestó la disposición contenida en el artículo 188 del Código de Trabajo respecto al despido intempestivo, no vulnera de forma directa el derecho laboral, pero si el derecho del trabajador ecuatoriano con respecto al derecho a un trabajo digno y remunerado.

Toda vez revisada la documentación bibliográfica, tras la aplicación de las técnicas para recoger los datos de información, se pudo verificar la clara existencia de vulneración de derechos del sector laboral, sin embargo, los empleados pueden también dar por terminado la relación laboral.

Aunque las normas establecen de manera clara las causas por la que los empleados pueden tomar la decisión de privarlos de sus trabajos, es precisamente la errónea forma de aplicación las que provocan la vulneración de derechos, ocasionando un grave perjuicio a la persona despedida intempestivamente, más aún cuando los organismos encargados de darle seguimiento a las respectivas demandas, omiten sus funciones y generan en mucho de los casos, que los afectados no acudan a las instancias judiciales para hacer valer sus derechos, produciendo desconfianza en gran parte de la sociedad que pasan estas situaciones. Por otro lado, el código de trabajo tiene una clara falencia al no normar sanciones de tipo no pecuniarias para aquellos empleadores que no aplican una causal clara que conlleve a la terminación de la relación laboral.

CONCLUSIONES

- El despido intempestivo a pesar de encontrarse normado en el Código de Trabajo es un acto ilegal, por la forma como se termina la relación laboral, en la mayoría de las veces sin ninguna causa comprobada, en caso contrario tendrá que indemnizar al trabajador.
- El contrato individual de trabajo puede llegar a su fin por varias causas establecidas en el artículo 188 del Código del Trabajo, que de manera errónea es aplicada como despido intempestivo siendo esta una decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato.
- Los cambios de lugar de trabajo injustificado y sin conocimiento del empleado se configura como despido intempestivo y es una clara vulneración de la estabilidad laboral y el trabajo pleno empleo, derechos constituidos en la Carta Magna del país.
- La Inspectoría de Trabajo y demás organismos encargados de regular lo establecido en la norma laboral, incumplen la norma cuando omiten o se excusan de realizar lo a ellos dispuestos.
- Los procedimientos aplicados en el caso del despido intempestivo no garantizan de manera efectiva los derechos fundamentales de los empleados, sean estos individuales o colectivos.

RECOMENDACIONES

- Que las inspectorías de trabajo y todos los Organismos encargados de velar y regular el Trabajo, realicen a cabalidad las funciones a ellos encomendadas, y apliquen las sanciones establecidas en la norma, cada vez que transgrede lo dispuesto en las mismas.

- Que las inspectorías de trabajo y todos los Organismos encargados de velar y regular el Trabajo, realicen a cabalidad las funciones a ellos encomendadas, y apliquen las sanciones establecidas en la norma, cada vez que transgrede lo dispuesto en las mismas.

- Que los empleadores respeten la estabilidad laboral, esto es garantizando mediante la aplicación de las causas establecidas en el artículo 188 del código de trabajo, respetando el derecho laboral de los empleados.

- La Asamblea Nacional o poder legislativo, legisle a favor de los trabajadores normando e incorporando nuevos procedimientos garantizando así los derechos fundamentales de los empleados, sean estos individuales o colectivos.

Bibliografía

- Alvarez. (1998).
s.f.
- Boza, G. *Lecciones del derecho del trabajo*. fondoeditorial, 2011.
- Calderon, Jorgue y Lhicie Velez. «DESPIDO INTEMPESTIVO EN ECUADOR.»
COMPENDIUM (2016): 20-34
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: HELIASTA S.R.L.
- Castillo, R. (2015). *Guia Metodológica de proyectos de investigación social*. Santa Elena: Upse.
- Celi, I. (2017). *Neoconstitucionalismo en Ecuador*. Quito: Corporacio Editora Nacional.
- Coba, G. *PRIMICIAS*. 4 de 4 de 2022.
<<https://www.primicias.ec/noticias/economia/denuncias-laborales-ecuador-pandemia-ministerio/>>.
- «CODIGO DE TRABAJO.» LEXIS, 2012.
- Conceptosjuridico.com*. 2018.
- Constitucion de la Republica del Ecuador*. Manabi: LKexis, 2008.
- Guerrón, S. «Universidad Andina Simón Bolívar.» 6 de 5 de 2001.
<<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2746/1/T0133-MDE-Guerr%C3%B3n-Principios.pdf>>.
- Diseño Curricular de Derecho de la Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena*. (2016).
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer milenio.
- HERNANDEZ. (2014).
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHi.
- Hernández, M. *DerechoEcuador.com*. 7 de 5 de 2019. <<https://derechoecuador.com/el-trabajo-como-principio-universal-de-los-derechos-humanos/#:~:text=y%20la%20dignidad,-,El%20derecho%20al%20trabajo%20nace%20de%20un%20principio%20universal%20irrenunciable,el%20ejercicio%20del%20trabajo%20se>>.
- Hérrnandez, V. Alvarado, C. *La Corte Dice*. 2021.
- Juicio Laboral. Nº N.- 543-2008. Corte Nacional de Justicia. 21 de 12 de 2012.
- Juridico, Lexivox Portal. 2011.
<https://www.lexivox.org/packages/lexml/mostrar_diccionario.php?desde=Desli nde%20y%20amojonamiento&hasta=Desuso&lang=es>.
- Lanas, E. *Revista de Derecho* 24 (2015).
- Méndez, C. (2011). *Metodología*. México: Limusa.
- Mejia, R. «Universidad de Palermo.» 2009.
<<https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/839/Rosa%20Mejia%20Franco..pdf?sequence=1&isAllowed=y>>.
- Ministerio del Trabajo*. 2019.
- Moreno, X. «Universidad Andina.» s.f.
<<http://www.solines.ec/docs/downloads/CONSIDERACIONES%20AL%20%20DESAHUCIO.pdf>>.
- OIT. *Guia para los empleadores*. 2019.
- Organizacion Internacional del Trabajo*. 1996. <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>>.
- Owakin, R. *Derechos, Libertades y Jueces*. Editores Académicos Cevallos, 2015.
- Parra, L. *Universidad Andina Simon Bolivar*. 2013.
<<https://www.uasb.edu.ec/publicacion/constitucionalismo-contemporaneo-y-la-teoria-del-contenido-minimo-el-derecho-al-trabajo-584->

- id584/#:~:text=El%20neoconstitucionalismo%2C%20como%20modelo%20de, Constituci%C3%B3n%2C%20Estado%20y%20derechos%20humanos>.
- Pavón. (s.f.). *los métodos jurídicos en la investigación científica del derecho*.
- Pérez, G. «El Código del Trabajo ecuatoriano 1938-2014.» *El Telégrafo* 14 de 9 de 2014. <<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/el-codigo-del-trabajo-ecuatoriano-1938-2014>>.
- Pérez, J. «EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU FUTURO EN LA SOCIEDAD ECUATORIANA.» *Caribeña de las Ciencias* (2017).
- Piñas, Luis, Beatriz del Carmen Viteri y Gandy Álvarez. «El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19.» *SCIELO* (2021).
- Porras, A. «La reforma antes de la reforma.» *Revista de Derecho* 19 (2013).
- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. 2014. <<https://dle.rae.es/entorno?m=form>>.
- RAE. (2001). *Diccionario de la Real Academia Española*. Obtenido de Diccionario de la Real Academia Española: <https://www.rae.es/drae2001/ni%C3%B1ez>
- Reyes, A. B. (2021). *Protocolo para Desarrollo de la Unidad de Integración Curricular de la Carrera*.
- Sarango, Juan y Viviana Vivanco. «El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación.» *REVISTA UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD* (2018).
- Scotto, P. «OXÍMORA REVISTA INTERNACIONAL DE ÉTICA Y POLÍTICA NÚM. 14. ENE-JUN 2019. ISSN 2014-7708. PP. 10-21 doi: 10.1344/oxi.2019.i14.27013 ORIGEN Y SIGNIFICADO DEL DERECHO AL TRABAJO: ENTRE EL DERECHO A LA EXISTENCIA Y EL DERECHO A LOS FRUTOS DEL TRABAJO.» *Revista Internacional de Ética y Política* 14 (2018): 12. <<https://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/view/27013/28382>>.
- Tamayo, Mario Tamayo y. *El proceso de la investigación científica*. Mexico: LIMUSA, 2003.
- Torres, H. Cabanellas, G. *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: HELIASTAS.R.L, 2006.
- Ugaz, M. *Pathenon*. 26 de 6 de 2021. <<https://www.parthenon.pe/actjur/editorial/el-principio-de-irrenunciabilidad-de-derechos-en-materia-de-derecho-laboral/>>.
- Zorrilla, S. (1993). *Introducción a la Metodología de la Investigación*.

ANEXOS

Anexo 1





Anexo 2



< CONSULTA DE PROCESOS

Movimientos del proceso No.: 24331-2022-00637

**UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN
SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA**

Ciudad: SANTA ELENA

No. de Ingreso: 1

Fecha: 08/06/2022 12:11

Actor(es)/Ofendido(s): GUTIERREZ PAZ LUIS
HERIBERTO

Demandado(s)/Procesado(s): DOUGLAS ANDRES LEON
MONTROYA, DOUGLAS JAIME LEON ALVEAR

[Ver actividades](#)

De lo manifestado señor juez, al ver que los señores DOUGLAS JAIME LEÓN ALVEAR y DOUGLAS ANDRÉS LEÓN MONTOYA no me querían liquidar acudí al Ministerio de Trabajo de la provincia de Santa Elena donde me dijeron que ellos no eran competentes para gestionar el despido intempestivo configurado en mi perjuicio.