



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**Los despidos intempestivos post-pandemia en la ciudad de Machala**

**PEÑA NOVILLO WALTER GUIDO  
ABOGADO**

**CHIRIBOGA VELEZ LUIS DAVID  
ABOGADO**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**Los despidos intempestivos post-pandemia en la ciudad de Machala**

**PEÑA NOVILLO WALTER GUIDO  
ABOGADO**

**CHIRIBOGA VELEZ LUIS DAVID  
ABOGADO**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**ENSAYOS O ARTÍCULOS ACADÉMICOS**

**Los despidos intempestivos post-pandemia en la ciudad de  
Machala**

**PEÑA NOVILLO WALTER GUIDO  
ABOGADO**

**CHIRIBOGA VELEZ LUIS DAVID  
ABOGADO**

**CORREA CALDERON JOSE EDUARDO**

**MACHALA  
2021**



**Casa Editora del Polo (CASEDELPO), hace constar que:**

El artículo científico:

**“Los Despidos Intempestivos Post-Pandemia en la Ciudad de Machala”**

De autoría:

**Walter Guido Peña Novillo, Luis David Chiriboga Vélez, Jose Eduardo Correa Calderon**

Habiéndose procedido a su revisión y analizados los criterios de evaluación realizados por lectores pares expertos (externos) vinculados al área de experticia del artículo presentado, ajustándose el mismo a las normas que comprenden el proceso editorial, se da por aceptado la publicación en el **Vol. 7, No 2, Febrero 2022**, de la revista Polo del Conocimiento, con ISSN 2550-682X, indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo v2.0, MIAR, Google Académico, ROAD, Dialnet, ERIHPLUS.**

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 20 días del mes de enero del año 2022.

  
Dr. Víctor R. Jama Zambrano  
**DIRECTOR**



**Casa Editora del Polo (CASEDELPO), hace constar que:**

El artículo científico:

**“Los Despidos Intempestivos Post-Pandemia en la Ciudad de Machala”**

De autoría:

**Walter Guido Peña Novillo, Luis David Chiriboga Vélez, Jose Eduardo Correa Calderon**

Ha sido publicado en el **Vol. 7, No 2, Febrero 2022**, de la revista Polo del Conocimiento con ISSN 2550-682X, indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo v2.0, MIAR, Google Académico, ROAD, Dialnet, ERIHPLUS.**

Disponible en:

**URL:** <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3615>

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 10 días del mes de febrero del año 2022.



Dr. Víctor R. Jama Zambrano  
**DIRECTOR**

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, PEÑA NOVILLO WALTER GUIDO y CHIRIBOGA VELEZ LUIS DAVID, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Los despidos intempestivos post-pandemia en la ciudad de Machala, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



---

PEÑA NOVILLO WALTER GUIDO

0705503621



---

CHIRIBOGA VELEZ LUIS DAVID

0706166212



## *Los Despidos Intempestivos Post-Pandemia en la Ciudad de Machala*

### *The Post-Pandemic Untimely Layoffs in the City of Machala*

### *Demissões prematuras pós-pandemia na cidade de Machala*

Walter Guido Peña-Novillo <sup>I</sup>  
[wpena5@utmachala.edu.ec](mailto:wpena5@utmachala.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-9961-017X>

Luis David Chiriboga-Vélez <sup>II</sup>  
[lchiribog2@utmachala.edu.ec](mailto:lchiribog2@utmachala.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-8270-0817>

Jose Eduardo Correa-Calderon <sup>III</sup>  
[jecorrea@utmachala.edu.ec](mailto:jecorrea@utmachala.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-2071-1008>

**Correspondencia:** [wpena5@utmachala.edu.ec](mailto:wpena5@utmachala.edu.ec)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Revisión

\***Recibido:** 02 de enero de 2022 \***Aceptado:** 20 de enero de 2022 \* **Publicado:** 10 de febrero de 2022

- I. Estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- II. Estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- III. Coordinador de la maestría en Derecho y Justicia Constitucional en la Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.

## Resumen

En el presente artículo desarrollamos y analizamos la figura del despido intempestivo que se encuentra dentro de nuestra legislación ecuatoriana, específicamente en el Código del Trabajo. La misma que de forma breve y sencilla podemos decir que es el despido sin causa alguna, es decir, que el empleador da por terminada la relación laboral de forma unilateral sin razón, motivo o circunstancia alguna; es por ello que abordaremos temas como las consecuencias económicas, sociales y jurídicas que surgen a efecto de esta figura jurídica, la misma que tomó mayor fuerza o relevancia con la presencia del brote del coronavirus, el mismo que nos llevó a una pandemia, la cual obligó a que nos encontremos en un confinamiento absoluto con el fin de preservar y proteger nuestra salud e integridad personal. Es por ello que analizamos la efectividad de las medidas impuestas por el gobierno nacional en vista de la emergencia sanitaria, las mismas que tuvieron que ser aplicadas de manera inmediata, y por ende estudiamos el impacto socio-jurídico que estas medidas tuvieron en nuestra localidad. Los métodos de investigación utilizados en este artículo fueron el exegético, descriptivo, hermenéutico y analítico, mismos que nos permitieron contextualizar y abordar el tema mundial de la pandemia con el marco legal de lo jurídico laboral, con base a los principios emanados en la constitución y tratados internacionales. Lo cual permitió analizar si las medidas laborales lograron optimizar el desempleo y subempleo en nuestra localidad.

**Palabras Claves:** Derecho Laboral; Código del Trabajo; empleador; trabajador; despido intempestivo; indemnización.

## Abstract

In this article we develop and analyze the figure of untimely dismissal that is within our Ecuadorian legislation, specifically in the Labor Code. The same that in a brief and simple way we can say that it is the dismissal without any cause, that is, that the employer terminates the employment relationship unilaterally without reason, reason or circumstance; that is why we will address issues such as the economic, social and legal consequences that arise as a result of this legal figure, the same that took greater strength or relevance with the presence of the coronavirus outbreak, the same one that led us to a pandemic, which forced us to be in an absolute confinement in order to preserve and protect our health and personal integrity. That is why we analyzed the effectiveness of the measures imposed by the national government in view of the health emergency, which had to be applied immediately, and therefore studied the socio-legal impact that these measures had on



our locality. The research methods used in this article were exegetical, descriptive, hermeneutic and analytical, which allowed us to contextualize and address the global issue of the pandemic with the legal framework of labor law, based on the principles emanating from the constitution and international treaties. This allowed us to analyze whether labor measures managed to optimize unemployment and underemployment in our town.

**Key Words:** Labor Law; Labor Code; employer; employee; untimely dismissal; compensation.

## Resumo

Neste artigo desenvolvemos e analisamos a figura da demissão prematura que se encontra em nossa legislação equatoriana, especificamente no Código do Trabalho. O mesmo que de forma breve e simples podemos dizer que se trata de despedimento sem justa causa, ou seja, que o empregador rescinda unilateralmente a relação laboral sem qualquer motivo, motivo ou circunstância; É por isso que abordaremos questões como as consequências econômicas, sociais e jurídicas que surgem do efeito dessa figura jurídica, a mesma que ganhou maior força ou relevância com a presença do surto de coronavírus, a mesma que nos levou a uma pandemia, que nos obrigou a encontrar-nos em confinamento absoluto para preservar e proteger a nossa saúde e integridade pessoal. É por isso que analisamos a eficácia das medidas impostas pelo governo nacional face à emergência sanitária, as mesmas que tiveram de ser aplicadas de imediato, e por isso estudamos o impacto sócio-jurídico que estas medidas tiveram na nossa cidade. Los métodos de investigación utilizados en este artículo fueron el exegetico, descriptivo, hermenéutico y analítico, mismos que nos permitieron contextualizar y abordar el tema mundial de la pandemia con el marco legal de lo jurídico laboral, con base a los principios emanados en la constitución y tratados internacionales. O que nos permitiu analizar se as medidas trabalhistas conseguiram otimizar o desemprego e o subemprego em nossa localidade.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Código de trabalho; Empregador; funcionário; demissão intempestiva; compensação.

## Introducción

En primer lugar, debemos entender que el derecho no es otra cosa que aquel sistema de normas jurídicas que rigen y regulan el comportamiento de las personas dentro de una sociedad, y que

como tal, esta pretende evitar conflictos sociales que se puedan producir como consecuencia de una relación entre personas. En este sentido podemos decir que el Derecho Laboral es aquel conjunto de normas y principios jurídicos que rigen y regulan la relación que existe entre el trabajador y el empleador.

Todas las personas tienen la obligación y el derecho al trabajo, literal y conceptualmente es el acceso al medio de trabajo y la permanencia en el mismo, esto para que el trabajador se desenvuelva y tenga el goce de los beneficios que facilita el medio laboral, puesto que al gozar del derecho al trabajo gozamos consigo de otros derechos como lo son el derecho a la salud y a una vida digna. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016, pág. 7)

Además, así lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 numeral 1, en el cual textualmente indica que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”* (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, pág. 7)

Para que se perfeccione la relación laboral deberá existir un contrato de trabajo, el mismo que deberá cumplir con los requisitos que establece en el Código del Trabajo. Un contrato de trabajo para que goce de legalidad y no incurra en ninguna falta en contra del trabajador debe cumplir con tres características indispensables, en primer lugar debe existir una remuneración por el trabajo realizado esto con base a nuestro ordenamiento jurídico, debe existir una relación de dependencia y muy importante que debe ser lícito; en virtud de lo mencionado el contrato de trabajo se cataloga como el acuerdo entre dos o más personas, mediante el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, a cambio de una retribución monetaria que este bajo lo dispuesto en la ley. (Piñas Piñas, Viteri Naranjo, & Álvarez Enríquez, 2021, pág. 10)

A efectos de que el empleado o trabajador goce de una buena calidad de vida en el ámbito laboral, es necesario que las labores realizadas en el ambiente de trabajo puedan ser armoniosas con las actividades filiales, es decir que estas deben ser realizadas en un tiempo adecuado el cual permita al trabajador tener tiempo de descanso para desarrollar sus actividades familiares. (Patlán Pérez, 2016, pág. 124)

En tiempos de pandemia se ha visto afectada la seguridad jurídica en nuestro Estado ecuatoriano, con énfasis a los derechos de los trabajadores de las distintas empresas e instituciones, los mismos que son regulados por el Código del Trabajo; ante tan terrible pandemia muchas personas perdieron

su trabajo, algunas de las empresas en las que laboraban quebraron y otros simplemente fueron despedidos sin motivo, razón o circunstancia alguna a favor del empleador.

Para que el empleador pueda tomar una decisión y hacer uso de ella, con base a la voluntad de hacerlo, debe tener en consideración, que dichas decisiones pueden tener consecuencias, es por ello, que debe tener en consideración cada una de las normativas vigentes que regulan la relación entre empleador y trabajador, así mismo como las que otorgan derechos a los trabajadores y las obligaciones de los empleadores, para que con base a ello sus decisiones sean conforme lo dispone la ley, ya que pese al desconocimiento de dichas normas, no queda exento de responsabilidad alguna. Es por ello que es de suma importancia que en las empresas se tenga un departamento legal-jurídico, mediante el cual profesionales del derecho sepan informar al empleador de cuáles son las consecuencias después de tomar una decisión y cuál es su responsabilidad, con base a lo establecido en las normas internas, la constitución del Ecuador y demás codificaciones del derecho interno respecto a situaciones laborales. Si bien sabemos que la norma que regula la relación entre trabajador y empleador es el Código del Trabajo, debemos identificar los derechos fundamentales del trabajador, pese a que todos son de suma importancia, así como cuáles son las responsabilidades del empleador, sobre todo en tiempos de pandemia en donde actualmente es muy común que por parte de los empleadores se aplica la figura del despido intempestivo.

En Ecuador conforme han pasado los años se han ido desarrollando varias codificaciones respecto al derecho al trabajo, el mismo que con base en las diferentes luchas sociales se han alcanzado importantes conquistas en favor de la clase obrera. Sin olvidar y dejar de lado los derechos fundamentales que se establecen en nuestra Carta Magna, como lo es la Constitución, que es quien nos permite desarrollar nuestros derechos de manera progresiva, aunque no dejamos de estar condicionados por la época histórica y política. Si bien es cierto, el derecho es cambiante y no deja de evolucionar o podríamos decir, no deja de adaptarse a los cambios evidentes de la sociedad, como ya nos está sucediendo.

Como lo es en la actualidad, sin antelación alguna no se esperaba una pandemia de tal magnitud que paralizó no solamente a nuestro país, sino al resto de países y el mundo entero, condicionándolos a cambiar su forma y estilo de vida, como lo es en el ámbito laboral, una de las actividades esenciales en la vida del ser humano, para su subsistencia; derecho fundamental establecido en nuestra Constitución, puesto que el trabajo es tanto un derecho como una obligación de todos los ecuatorianos.

Es por ello que se desarrollará el análisis y estudio de la figura del despido intempestivo como un fenómeno jurídico social y económico, en vista de la presente pandemia que atraviesa el país y el mundo entero, así mismo de analizar cuáles son sus causas y consecuencias, además del procedimiento que se debe seguir en el mismo para dar por terminada la relación laboral por parte del empleador.

### **¿Qué es el despido intempestivo?**

El despido intempestivo es aquella figura jurídica mediante la cual el empleador toma la decisión de manera unilateral de dar por terminada la relación laboral, sin ninguna razón, motivo o circunstancia a su favor.

Es una resolución tomada solo por el empleador, es decir lo hace unilateralmente, está conformándose como una institución la cual consiste la manera abrupta de terminar el nexo laboral que existía entre el empleador y el trabajador, así mismo es considerado cuando sin consentimiento, mucho menos conocimiento del trabajador el empleador altera la modalidad o condiciones del trabajo. (Pérez Tirado, Alarcón Velásquez, & Durán Ocampo, 2019, pág. 46)

Es preciso recalcar que dicha figura dentro de la legislación ecuatoriana es una figura legal, pese a que los presupuestos de ley parezcan contrarios; sin embargo, existen autores y doctrinarios que consideran al despido intempestivo como un atentado contra los derechos del trabajador, puesto que según el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el trabajo es “un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”, es por ello que se cree que aquel despido que se ejecuta sin ningún motivo, razón o circunstancia, no es justo; sin embargo lo que se cree que es favorable de dicho despido intempestivo es la indemnización que obtiene el trabajador.

Una relación laboral no se podrá dar por terminada al menos que el empleador presente una causa, la cual esté justificada y probada, esta causa debe tener estricta relación con la conducta, o alguna necesidad para el correcto funcionamiento de la empresa; lo cual es contrario al despido intempestivo el cual no requiere ninguna justificación para que se perfeccione esta figura jurídica. (Sarango Alcívar & Vivanco Vargas, 2018, pág. 186)

Sin embargo, el despido intempestivo no deja de ser injusto para todos los trabajadores y consecuentemente para sus familias, recordando que el trabajo dignifica a la persona y es la base de su economía, podemos decir que el despido intempestivo es una figura inconstitucional, a la cual el Estado hasta la actualidad no le ha dado ninguna solución efectiva.

El despido intempestivo es considerado como una forma de terminación laboral que está al límite de la legalidad, este despido es realizado simplemente con la voluntad de quien es el empleador, y en la totalidad de los casos se cataloga como causas totalmente injustificadas para que se dé por terminado un contrato de trabajo este mismo se encuentra enlazado por razones de: discriminación indistinta la que sea, licencias por maternidad y enfermedad, y reclamos hechos por el empleador hacia el trabajador. (Sarango Alcívar & Vivanco Vargas, 2018, pág. 185)

En tiempos de pandemia por el Covid-19, todo el Ecuador se vio afectado, y ha provocado perjuicios para todos sobre todo en el ámbito económico, provocó que existan reducciones de personal; reducciones, modificaciones o suspensiones de horas laborales; cambios de turnos; entre otras, esto afectando directamente al trabajador, pero no debemos dejar de un lado la situación económica del empleador, que optó por ejecutar dichas acciones con el fin de mantener su empresa o negocio, puesto que la pandemia paralizó todas las actividades económicas y los servicios. El despido intempestivo es legal, pero en muchas de las ocasiones es injusto.

### **Causas y consecuencias del despido intempestivo**

Como lo mencionamos con anterioridad, el despido intempestivo no tiene origen, es decir que es simplemente la decisión personal del empleador de dar por terminada la relación empleador-trabajador, no existe ninguna razón, motivo o circunstancia por la cual el empleador haya tomado esa decisión, entonces podemos decir que para el despido intempestivo no existe ninguna causa legal, aunque de otra manera podemos suponer que este tipo de despidos se da por algún tipo de discusión entre el empleador y el trabajador, malos entendidos, porque al empleador no le gusta la manera de trabajar del trabajador, por falta de confianza hacia el trabajador, porque no tiene dinero para mantener la relación laboral o porque el trabajador es muy conflictivo, entre muchas otras situaciones.

Respecto a las consecuencias encontramos las siguientes, la rescisión puesto que el empleador deja sin efecto el contrato existente entre él y su trabajador, pago de indemnización conforme a lo proscrito en el artículo 188 del Código del Trabajo, decrecimiento económico, desempleo y subempleo, hace aproximadamente más de dos años, era muy comunes los despidos intempestivos, no se diga en estos tiempos de pandemia en donde la situación está muy difícil.

### **Efectos jurídicos del despido intempestivo**

Uno de los principales efectos y más importante en esta figura del despido intempestivo, es dejar por terminada la relación laboral, es decir, se deja sin efecto la relación empleador-trabajador; pero

claro está que consigo llegan responsabilidades por parte del empleador, como lo es pagar la indemnización a su trabajador por todo el tiempo de trabajo y servicio que brindo mientras existía la relación laboral. Es por ello que en esta situación la ley determinar que el empleador deberá cancelar dichos valores conforme al tiempo de servicio.

Conforme lo establece el artículo 188 inciso 2 del Código del Trabajo, el trabajador que ha brindado un tiempo de servicio de hasta tres años, le corresponde recibir tres meses de remuneración. Es decir, un mes de remuneración por cada año.

El trabajador que ha prestado un tiempo de servicio por más de tres años, le corresponde recibir un equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio. Según lo indica el Código del Trabajo en su artículo 188 inciso 3, si el trabajador laboró con su empleador por seis años, al trabajador le corresponde el equivalente a una remuneración de seis meses. Por ejemplo, si el trabajador percibía una remuneración fija de \$500.00, le corresponde recibir este valor multiplicado por seis, lo mismo que da un total de \$3,000.00 dando como resultado la indemnización por despido intempestivo.

Pero según lo establece el Código del trabajo en el artículo 188 inciso 3 existe una excepción a la regla, y es que cuando el trabajador haya prestado un tiempo de servicio superior a veinte y cinco años, solo podrá recibir una indemnización de hasta veinte y cinco meses de remuneración. Entonces supongamos que un trabajador laboró para el mismo empleador por un tiempo de treinta años, y este percibía una remuneración fija de \$600.00, la indemnización a recibir será solo por veinte y cinco años, ya no por los treinta años, y de esta forma el trabajador recibiría un total de \$15,000.00 y no de \$18,000.00 que serían por los treinta años de servicio.

Y, por último, conforme lo establece el artículo 188 inciso 4 del Código del Trabajo, tenemos cuando el trabajador no ha llegado a completar ni un año de servicio prestado para su empleador, en estos casos la fracción de un año se contará como un año completo. Es decir, el trabajador que laboró únicamente siete meses o diez meses, o cualquier número de meses menores a doce meses, recibirán una indemnización como haber laborado un año completo, es decir, si percibía una remuneración de \$500.00 recibirá ese valor, aunque no haya completado un año completo.

Además de este valor de indemnización por despido intempestivo, el trabajador tiene derecho a recibir la bonificación por desahucio, esto significa que deberá recibir el 25% de equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados a su empleador;

además de los valores proporcionales por décimo tercero y décimo cuarto, y las vacaciones en caso de no haberlas gozado.

Pero cabe aclarar que estas reglas implantadas por el Código del Trabajo no son una limitante para el pago de indemnización por despido intempestivo, puesto que en norma ibídem, se establece que tanto el trabajador como el empleador por mutuo acuerdo pueden llegar a mejorar la indemnización, conforme a lo proscrito en el artículo 188 inciso 8 del Código del Trabajo.

### **Trámite para el pago de indemnizaciones por despido intempestivo**

Lo primero que debemos hacer como trabajadores es presentar una denuncia ante el Inspector del Trabajo, para que así se lo cite al empleador por quien fue despedido intempestivamente de manera verbal, y ante el Inspector del Trabajo ratifique o no, su decisión de dar por terminada la relación laboral de manera intempestiva.

En caso de ratificar el despido intempestivo deberá cancelar todos los valores antes ya mencionados, en las siguientes 48 horas después de haber comparecido y ratificar su decisión. Entonces se procede a realizar la respectiva acta de finiquito, en la cual se detallan cuáles son los valores a cancelar al trabajador que fue despedido intempestivamente. Pero en caso de no ratificar su decisión, el Inspector del Trabajo dispondrá el reintegro del trabajador a sus labores de manera inmediata, según lo dispone el artículo 188 incisos 9 y 10 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en tiempos de pandemia para evitar más contagios, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-133 suscrito por el Ministro del Trabajo, Ab. Andrés Isch Pérez, mediante el cual se menciona que es necesario establecer un procedimiento que permita a los trabajadores presentar denuncias en esta cartera de Estado, mientras nos encontramos en emergencia sanitaria. Es por ello que se acuerda: “EXPEDIR EL PROCEDIMIENTO EMERGENTE DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS PRESENTADAS DURANTE LA DECLARATORIA DE ESTADO DE EXCEPCIÓN POR CALAMIDAD PÚBLICA”, la misma que tiene como fin regular y establecer procedimientos mediante los cuales se puedan presentar y receptar denuncias, sobre asuntos originados por obligaciones laborales. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-133, 2021, pág. 3)

Es así que se estableció que se pueden presentar denuncias a través del Sistema Único de Trabajo (SUT), y dichas denuncias deben cumplir ciertos requisitos proscritos en el Art.4 de este acuerdo ministerial. Una vez calificada la denuncia y admitida, el Inspector del Trabajo notificará al

empleador a través del correo electrónico registrado en el SUT. Posterior a ello son convocados para resolver la situación. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-133, 2021, págs. 3-4)

### **Conflicto social derivado del despido intempestivo**

El despido intempestivo se ha configurado ya como un problema que afecta desmedidamente a la sociedad, siendo el trabajo la columna vertebral de la sociedad, y al verse menoscabado este derecho, las personas que quedan sin el empleo quedan en completa vulnerabilidad esto debido a que no se le dan los beneficios por los años trabajados en la empresa. Es así como de manera silenciosa pero gigantesca, muchos de los ecuatorianos quedan en el desempleo y subempleo, recortando su manera de vivir, más aún en tiempos como en los que estamos pasando, en donde es imposible conseguir otro trabajo de manera rápida y más aún un trabajo seguro en el cual al final del día se nos pague lo proporcional al trabajo realizado.

Con lo ya mencionado se deja por sentado que los trabajadores quedan en completa vulnerabilidad, muchas veces acarrear a inmiscuirse en el cometimiento de delitos varios, esto a consecuencia a carecer del medio de trabajo por el cual se mantenían económicamente; y de esta forma el país cae cada vez más profundo en la delincuencia y aunque el Estado no lo quiera admitir, gran parte de quienes cometen actos delictivos es porque están cansados y agobiados del sistema, y prefieren ir contra las reglas, recurren a su lado más primitivos y que es la supervivencia, tratar de sobrevivir como puedan aún si es recurriendo a cometer actos delictivos.

Si bien es cierto en nuestra sociedad el bienestar laboral se considera como un estado anímico con el que se encuentra el trabajador esto en razón a su medio laboral, sus compañeros, lugar y por supuesto con el empleador, esto en tanto al nivel de emoción o sentimiento positivo esto a consecuencia de las actividades realizadas en el medio laboral. (Pérez Tirado, Alarcón Velásquez, & Durán Ocampo, 2019, pág. 124)

Es por ello también que muchas veces se llegan a forjar lazos de estima o sentimentales dentro del entorno laboral, y también ocurre que por alguna situación los empleadores llegan hacer amistad con sus trabajadores, pero cuando sucede algún tipo de problema o riña dentro del trabajo, el empleador al ser la parte más fuerte de la relación laboral decide despedir intempestivamente al trabajador, o sino simplemente a veces sucede que el trabajador es muy conflictivo con sus compañeros de trabajo y no permite que las actividades se desarrollen con total normalidad.

A efectos de que el empleado o trabajador goce de una buena calidad de vida en el ámbito laboral, es de necesidad, que las labores realizadas en el ambiente de trabajo puedan ser armoniosas con las



actividades filiales, es decir, que estas deben ser realizadas en un tiempo adecuado el cual permita al trabajador tener tiempo de descanso para desarrollar sus actividades familiares. (Pérez Tirado, Alarcón Velásquez, & Durán Ocampo, 2019, pág. 124)

### **Impacto jurídico a nivel local**

La ciudad de Machala está ubicada en la provincia de El Oro, es catalogada y reconocida mundialmente como la “Capital Bananera del Mundo” esto a razón de que ha sido una de las ciudades pioneras con mayor grado de producción y exportación de banano, con ello resaltando que la mayor parte de nuestra economía es por la producción agrícola y que no sólo se centra en el banano sino también en otros tipos de productos como lo son el cacao, café y arroz entre otros; con lo cual se le da una suma importancia a la exportación de estos preciados productos, por ello al momento que toda actividad laboral se paralizó, ésta matriz productiva tuvo un golpe fuerte en su desarrollo, debido a que su funcionamiento se da mayormente por mano de obra humana, es decir, por el recurso humano, ya que todos los procesos de producción no se pueden hacer de una forma telemática o virtual como puede ser otro tipo de labor como lo es la atención al usuario, la solución inmediata que se dio fue el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077. el mismo que permitía que el empleador pueda reducir, modificar o suspender la jornada laboral por el tiempo que durase la emergencia sanitaria, para de esta manera poder efectivizar las labores necesarias y se sustente este tipo de trabajo y la economía misma de nuestra ciudad se logre solventar, sin embargo con base a lo que se dispone en dicho acuerdo ministerial entendemos que las actividades laborales agrícolas en la mayoría de los casos fueron suspendidas y otras muy pocas redujeron la jornada laboral. Pese a la aplicación de esta medida laboral hubo una pérdida productiva por la falta de cumplimiento de todas las acciones de producción a razón de presencia de los trabajadores, sin embargo, ello ayudó a preservar la salud y la integridad de los trabajadores, sin perder su estabilidad laboral.

### **La Pandemia**

El llamado coronavirus, se considera como un virus totalmente infeccioso, este tiene un alto grado de contagio, y su modo de propagación es de persona a persona y es de forma sumamente rápida, la misma que consta con síntomas que tienen gran similitud a los de la gripe, pero a diferencia de la gripe estos síntomas se agravan hasta ser mortales para el ser humano, afectando principalmente al sistema respiratorio. (Naranjo Estrada & Naranjo Albán, 2020, pág. 228)

Bien sabemos qué hace aproximadamente más de 2 años se originó en la ciudad de Wuhan, China, un virus conocido actualmente como el COVID-19 o CORONAVIRUS el mismo que provocó una pandemia a nivel mundial, el mismo que hizo que todo el mundo se paralizara, y ocasionó que las personas se encerraran en sus hogares; y por esta razón hubo confinamiento y muchas personas quedaron sin empleo por las restricciones y medidas que tomó el Estado, medidas que fueron necesarias para salvaguardar la integridad de las personas, puesto que la salida a las calles afectaba de manera crítica a su salud, y no solo ellos sino que también a todas las personas con quien ella convive; era razón suficiente suspender las actividades con el fin de cuidar y proteger la vida de los ecuatorianos, sin embargo fue y es un virus mortal que no ve religión, raza, sexo o estatus social, un virus que arrasó y arrasa con todo a su paso; es así que las autoridades plantearon medidas estrictas para evitar cualquier tipo de contagio; si fueron o no efectivas, eso lo dirán las cifras; lo que si es cierto es que esto desencadenó un caos en la vida de los ecuatorianos.

La Comisión Internacional de Derechos Humanos como ente regulador internacional ha hecho un comunicado en el cual informa que se han restringido derechos puntuales y se han dictado estados de emergencia, estado de catástrofe, o emergencia sanitaria, a través de decretos presidenciales y normativa de la diversa naturaleza de ley esto con el único objetivo de preservar la vida de los ciudadanos. (Piñas Piñas, Viteri Naranjo, & Álvarez Enríquez, 2021, pág. 17)

Como se ha visto conforme ha avanzado el tiempo, este virus ha afectado de manera psicológica a los humanos, pero también de una manera física, al tratar de cambiar el comportamiento habitual de los ciudadanos, se vieron afectados aspectos económicos y sociales, que a su paso generaban otros tipos de enfermedades entre las personas, entre ellas la desnutrición, esto por la insuficiencia económica en los hogares al no poder contar con un trabajo mientras se adoptaron políticas para dar una solución al momento de crisis sanitaria.

### **Ley de Apoyo Humanitario**

El Estado ecuatoriano frente a la emergencia sanitaria declarada a nivel nacional por motivos de pandemia del coronavirus, tuvo que aplicar muchas restricciones a la población para de esta manera preservar y proteger su salud y la vida, pero indirectamente esto afectaba al estado socio-económico de los ecuatorianos, puesto que las actividades laborales de a poco fueron cesando hasta quedar en total y completa suspensión, lo mismo que afecta gravemente a la economía de todo el país tanto en el ámbito privado como público. Es así que el Estado se vio en la necesidad de crear la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO, la misma que tenía como finalidad combatir la crisis

sanitaria por pandemia del coronavirus, con la aplicación de medidas obligatorias que permitirían optimizar y reducir las consecuencias presentadas a razón del Covid-19, y sobre todo fomentar la reactivación económica y productiva del Estado.

Entre las diferentes áreas que se tratan en esta ley, como lo son la educación, salud, vivienda y trabajo; en esta ocasión nos enfocaremos respecto al ámbito laboral, medidas fueron implantadas para poder reducir los contagios de coronavirus y que sin embargo las personas no pierdan su trabajo y puedan sostener la economía de sus hogares. Por ejemplo, tenemos la implementación del teletrabajo y la de la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral por emergencia sanitaria.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 16 de esta ley, los trabajadores y empleadores pueden suscribir acuerdos, mediante los cuales se le permita al trabajador preservar su trabajo y al empleador garantizar una estabilidad laboral; pero estos acuerdos deben estar debidamente motivados y una vez suscritos, deberán informar al Ministerio del Trabajo quien se encargará de dar cumplimiento al mismo. Este acuerdo tendrá mayor superioridad o prioridad que cualquier otro acuerdo o contrato suscrito con anterioridad; y en caso de que se dé un despido intempestivo, se deberá aplicar lo ya previsto en el artículo 188 del Código del Trabajo, pero a ellos se le debe multiplicar el uno punto cinco (1.5) de su indemnización, dando como resultado total la indemnización total a recibir. (LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO, 2020, pág. 8)

Por ejemplo, si el trabajador al momento de ser despedido percibía una remuneración de \$600.00 y laboró durante cinco años para el mismo empleador, este por razón de despido intempestivo con base a lo que establece el Código del Trabajo, deberá recibir una indemnización de \$3,000.00, pero tomando en cuenta lo que establece LA LEY DE APOYO HUMANITARIO, el trabajador deberá percibir los \$3,000.00 multiplicado por 1.5, lo que da un total de \$4,500.00.

### **Medidas laborales por pandemia Covid-19**

Cuando la crisis por razón de pandemia llegó a nuestras vidas, afectó significativamente a la economía y por ende a las empresas y con ellas a sus trabajadores, por ello para mitigar las consecuencias económicas causadas por la pandemia se tomaron diversas medidas para así lograr disminuir la afectación tanto como a las empresas como a sus trabajadores.

La primera medida que se tomó fue el aislamiento en los hogares, como tal esto no solo dio como resultado el detenimiento de las actividades de recreación, pero también se detuvo todo tipo de actividad económica, laborales, con esto digitalizando algunos tipos de trabajo, como por ejemplo

el teletrabajo, pero dejó en decadencia la mayor parte de los trabajos tradicionales esto debido al cese de actividades. (Naranjo Estrada & Naranjo Albán, 2020, pág. 230)

Específicamente en nuestro país se dio un mandato del ejecutivo donde se establecía estado de excepción por un tiempo indefinido para así tratar de apaciguar el gran contagio de la enfermedad del momento, se restringieron las labores de muchas empresas a excepción de las encargadas de la salud, empresas de distribución de víveres y financieras, con ello se da a notar que la mayoría de las empresas tuvieron que cesar de sus funciones mientras durase este estado de excepción y por ello muchas de ellas quebraron y unas cuantas otras debían tomar medidas para con sus trabajadores.

Por lo antes mencionado se decidió tomar medidas laborales por parte del gobierno para que los trabajadores logren conservar sus empleos y las empresas puedan seguir funcionando de una manera eficiente, las medidas se desarrollaran a continuación:

1. Suspensión de la jornada laboral, pero con remuneración para con los empleados, esta medida se sujetará a lo siguiente:

El sueldo mensual de los trabajadores no deberá cesar en el tiempo que se suspendan las jornadas laborales.

El empleador en convenio con el trabajador deberá llegar a un acuerdo sobre el sueldo que se pagará mensualmente durante el cese de funciones.

Los días que no se laboraron se recuperarán con el aumento 4 horas laborales a las ya establecidas con ello se podrán trabajar hasta 12 horas diarias a razón de recuperar el tiempo no trabajado.

Si las horas no se recuperan el empleador podrá descontarla de los sueldos venideros.

2. Disminución de las horas laborables, con esto el empleador deberá pagar el proporcional a las horas de trabajo el sueldo del trabajador, esto puede ser temporalmente o de una manera definitiva.
3. Vacaciones anticipadas, el empleador podrá adelantar las vacaciones del trabajador en razón de cubrir el tiempo que no se pueda laborar para así no afectar la estabilidad del trabajador en sus funciones, estas vacaciones anticipadas también se podrán establecer con el consentimiento del trabajador para así poder definir la fecha precisa para las mismas.
4. Dar a los trabajadores licencias con o sin remuneración, esta medida se tomó para que los trabajadores puedan estar en suspensión de sus labores, pero sin perder su antigüedad en la

empresa, un punto negativo a esta medida es que el trabajador no aportará al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el tiempo que esté sin ejercer sus funciones, todo esto se dé mediante un acuerdo de mutuo consentimiento entre el empleador y trabajador.

5. Se podrán establecer modalidades de trabajo, estas modalidades pueden ser de manera híbrida o telemática total, es decir que podrán ejercer sus funciones mediante medios digitales para con esto evitar la concurrencia de personal evitando el contagio de estos mismos con el virus mortífero que afecta al mundo en la actualidad.

Pese a todas la medidas tomadas por los gobiernos, se dio un colapso en todos los ámbitos de atención esto fue totalmente inevitable, con esto consecuentemente se tomaron medidas con el único objetivo de que se reduzca la emisión de este virus, pero estas mismas medidas causaron efectos colaterales como es la decadencia económica globalmente, estas medidas las cuales por su creación apresurada dejó sin duda alguna en devastación los sectores tanto económicos como los productivos, esto en todos los países afectados de mundo. (Naranjo Estrada & Naranjo Albán, 2020, pág. 238)

### **Teletrabajo**

El teletrabajo no es una forma nueva de trabajo, pero en los últimos años si se ha vuelto una de las más comunes, por supuesto por la situación que atraviesa el mundo entero. Podemos decir que el teletrabajo es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de manera no presencial, ya sea en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, actividades laborales que se realizan utilizando medios y recursos tecnológicos, y fuera del lugar o sitio donde se labora.

Con la llegada del coronavirus, se buscaron otras alternativas que permitieron continuar con la actividad laboral en el país, es de esta forma que se popularizó el teletrabajo en el Ecuador, de tal manera que llegó a ser obligatorio por la emergencia sanitaria que atravesábamos.

Es por ello que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, suscrito por el Ministro del Trabajo, Ab. Andrés Madero Poveda; se reconoce el derecho a vivir en un ambiente sano y es por ellos que se acuerda: “EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE TELETRABAJO EMERGENTE DURANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA”, la tiene que tiene como finalidad viabilizar y regular la aplicación de teletrabajo durante la emergencia sanitaria por coronavirus. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, 2020, pág. 3)

Mediante este acuerdo ministerial se establece que las relaciones contractuales existentes modificarán únicamente el lugar donde se efectúa el trabajo, sin afectar otras condiciones de la relación laboral. Los empleadores que desean adoptar esta modalidad de trabajo para sus trabajadores, deben hacerlo registrándolos a través del Sistema Único de Trabajo (SUT); además existen dos formas de dar por terminada la modalidad de teletrabajo, y estas son: por acuerdo entre las partes, y por finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, 2020, págs. 4-5)

### ***Efectos positivos***

Como efectos positivos tenemos:

- Permitió precautelar la salud y bienestar de los trabajadores.
- Evitó que exista una paralización del trabajo y continúen las actividades laborales.
- Evitó que aumenten el número de contagiados por coronavirus.
- Evitó que aumenten la tasa de desempleo y subempleo.
- Mejoró la flexibilidad laboral.
- Reduce los espacios físicos en las empresas.
- Descongestión del tránsito urbano.
- Aumenta las oportunidades de trabajo en las empresas.
- Agilitó los procesos en las empresas.

### ***Efectos negativos***

Pese a no ser muchos los efectos negativos, entre ellos tenemos:

- Falta de recursos y herramientas tecnológicas en el hogar.
- Desconocimiento del uso de los recursos y herramientas tecnológicas y digitales.
- Problemas de conectividad a la red de internet.
- Desgaste y cansancio visual.
- Dificultad de acceso a los documentos físicos de la empresa.

### **Reducción, modificación y suspensión de la jornada laboral en tiempos de pandemia**

A razón de pandemia, el empleador tendrá la potestad de disminuir las horas laborales, pero esta misma tiene como un máximo, un tiempo de 6 meses y este tiempo se podrá aplicar por una sola vez más así quedando establecido que podrá aplicarse esta reducción por 12 meses.

Esta ya mencionada reducción de horas laborales deberá ser debidamente registradas en el Sistema Único de Trabajo (SUT) para que esta medida sea aplicada de una manera legítima y que sea

autorizada por la autoridad con goce de competencia y que sea debidamente notificada al trabajador, es decir, que debe ser autorizada por el Inspector del Trabajo.

Al Estado ecuatoriano no le quedó más que establecer nuevas medidas por motivos del coronavirus, es así que se emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, suscrito por el Ministro del Trabajo, Ab. Andrés Madero Poveda; que bajo la premisa del coronavirus y con la intención de prevenir el contagio de las personas, y el cuidado de su salud en esta pandemia, acuerda: “EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN O SUSPENSIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL DURANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA”, mediante el cual se le otorga al sector privado la facultad de reducir, modificar o suspender de manera emergente la jornada laboral durante la emergencia sanitaria, es con el fin de garantizar la estabilidad laboral y sostener la economía nacional. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, 2020, pág. 3)

- Cuando se trate de la reducción de la jornada laboral, ésta se podrá dar por un periodo no mayor a seis meses, los mismo que podrán ser renovables por una sola ocasión.
- Cuando se modifique la jornada laboral, esta queda a potestad del empleador, pudiendo modificar la jornada laboral para que se labore los días sábados y domingos, sin conculcar ningún derecho establecido en la ley.
- La suspensión de la jornada laboral, será aplicable en aquellas actividades laborales en las cuales se requiera necesariamente la presencia física del trabajo a su lugar de trabajo; y sin embargo esto no significa que se da por terminada la relación laboral. Y recuperarán sus horas laborales una vez finalizada la declaratoria de emergencia sanitaria, y deberán cumplir con los parámetros que se establecen en el Art.7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077.

Para que se puedan aplicar estas facultades que se les ha otorgado a los empleadores del sector privado, primero deben llenar un formulario y registrarlo en el Sistema Único de Trabajo (SUT), luego el Director Regional de Trabajo y Servicio Público emitirá la respectiva autorización de forma electrónica a través del SUT, y finalmente el empleador deberá comunicar a sus trabajadores a través de cualquier medio disponible, respecto a la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, 2020, pág. 4)

## **Derecho a la Estabilidad Laboral**

Pues si bien es cierto el derecho al trabajo es tanto un derecho como una obligación emanado por la Constitución de la República del Ecuador, por ende, el derecho al trabajo se encuentra dentro de lo que conocemos como un derecho fundamental o constitucional, ya que es fuente de realización personal al igual que es la base de la economía de cada uno de los hogares ecuatorianos; el Estado ecuatoriano para asegurar este derecho se ha visto en la obligación de que mediante la ley se establezcan medidas laborales por el tiempo de duración de la emergencia sanitaria que atraviesa nuestro país, y que siendo un Estado garantista de derechos, de esta forma se ha garantizado que miles de ecuatorianos no pierdan su empleo y puedan mantener su situación social, económica y laboral; la misma que les permite gozar de otros derechos como lo es el derecho a la salud, que también es un derecho fundamental y que como tal el Estado tiene el deber y la obligación de hacer respetar los derechos que se garantizan en la carta magna, puesto que como se los establece en nuestra norma suprema los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

Y en vista de la pandemia que se presentó a nivel mundial, el gobierno nacional no podía dejar desamparados a los trabajadores, que de una u otra manera tuvieron que cesar sus actividades laborales y dejar de percibir aquella remuneración que les permitía mantener una vida digna y decorosa, al aplicar medidas laborales como las de la reducción, modificación o la suspensión de la jornada laboral, y la del teletrabajo, que tenía como fin optimizar el subempleo y desempleo en el Ecuador, y de esta manera se protegía la salud, integridad, seguridad y bienestar de los trabajadores ecuatorianos.

## **Metodología**

La metodología de la investigación, ha sido un campo de estudio que ha aportado en gran magnitud para el estudio y análisis de las diferentes áreas del conocimiento que existen, es así que podemos establecer un contacto con la realidad social, es decir, que se nos permite comprender los problemas que surgen dentro de nuestra sociedad y de esta manera estudiarlos y tratar de darles una solución. Según Gómez (2012) la metodología de la investigación es aquella que nos guiará, y será el camino para ordenar todos los métodos a aplicar para de esta forma obtener el conocimiento verdadero acerca del tema a investigar (pág. 11). Para poder entender la realidad hemos desarrollado diferentes procesos metodológicos significativos para nuestra investigación, para que así nuestras



conclusiones tengan el mínimo margen de error. Dentro del presente artículo hemos utilizado el método exegético, el mismo que nos permite estudiar las normas jurídicas como en nuestro caso lo son la Constitución, Tratados Internacionales, leyes como el Código del Trabajo, la Ley de Apoyo Humanitario, y acuerdos ministeriales que aportaron al desarrollo de nuestra investigación. A su vez hicimos uso de los métodos descriptivo, hermenéutico y analítico; los cuales después de hacer un estudio y análisis detenido de las normas jurídicas y nos permitieron contextualizar la realidad social y de esta manera describirla y relacionarla con el ámbito jurídico laboral, en razón de los despidos intempestivos, pudiendo analizar la situación socio-económica del país, la crisis de emergencia sanitaria, los despidos intempestivos, el desempleo y subempleo como consecuencia de lo que ha generado la pandemia del coronavirus en el ámbito laboral, afectado la estabilidad laboral de las personas, su derecho al trabajo y a una vida digna.

### **Conclusiones**

De esta manera podemos concluir que, la emergencia sanitaria a razón del brote del coronavirus, un virus desconocido el cual en el peor de los casos terminaba en el deceso del portador, en vista de la desesperación humana, muchos empleadores, jefes y dueños de empresas privadas, optaron por despedir intempestivamente a sus trabajadores por la falta de producción que se presentó debido a que las personas tenían prohibido transitar libremente en el territorio nacional, quedando limitados a realizar las actividades cotidianas que realizaban, dando un golpe fuerte en la economía de los ecuatorianos. Al darse estos tiempos de despidos sin razón, motivos o circunstancia alguna, los trabajadores activaron su derecho a la indemnización por despido intempestivo, además de la bonificación del 25% por desahucio; mismos que deben ser otorgados conforme lo establece el Código del Trabajo.

La pandemia forzó a tomar medidas urgentes al Estado ecuatoriano, es así que se nos obligó acatar las decisiones inmediatas cómo fue el confinamiento total en las casas de los ciudadanos con la finalidad de salvaguardar la salud y vida de los ciudadanos, pero esta medida acarreo consecuencias negativas con respecto al ámbito socio-económico, puesto que de manera indirecta pero con el fin de preservar la salud y la vida, muchos ecuatorianos dejaron de trabajar y las empresas privadas empezaron a cerrar y otras a declararse en quiebra; esto debido a que los ciudadanos no podían realizar sus actividades laborales y por ende la economía se vio frenada abruptamente, es por ello que el Estado después de un análisis socio-económico tomó decisiones más eficaces, a través de

los acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo, y estas medidas fueron tomadas con base a lo establecido en la Ley de Apoyo Humanitario, las misma que tenía como fin combatir la crisis sanitaria, mitigar sus efectos, pero sobre todo tenía como objetivo fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador.

Las medidas adoptadas por las empresas privadas fueron: la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral, y el teletrabajo; medidas que fueron muy efectivas y eficientes, que de a poco permitieron que el Ecuador recupere su producción y consigo llegar a mejorar en el ámbito económico, esto gracias a las medidas que permitieron que miles de ecuatorianos mantengan su estabilidad laboral y no queden en el desempleo o subempleo, garantizando a su vez su derecho al trabajo como fuente de realización personal y base de la economía de sus hogares; al mismo tiempo que no se vulneraba pero si se respetaba su derecho a la salud, garantizando la seguridad jurídica como principio constitucional.

Es notorio que la pandemia afectó a todos, pero no por ello vamos a apuntar directamente con el dedo a aquellos empleadores que tuvieron que despedir a sus empleados y trabajadores, puesto que ellos también se vieron obligados a toma tan difícil situación, ya que no les alcanzaba para sostener sus empresas, y también es cierto que hubieron otros que se aprovecharon de la situación, pero sin embargo, sea cual sea la postura, los empleadores tienen que reconocer el trabajo y la labor realizada por sus trabajadores y darles los que les corresponde por ley, sin olvidarnos que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles.

Con base a lo expuesto, concluimos en que la figura del despido intempestivo, sigue vulnerando de manera indirecta los derechos del trabajador, sin embargo ésta le da la facultad al empleador de terminar la relación laboral cuando él así lo deseara y sin ningún motivo o justificación a su favor; esta figura jurídica muy común en la legislación laboral ecuatoriana se ha convertido el arma en tiempos de pandemia para dejar por terminada la relación laboral entre el trabajador y el empleador, sin embargo el empleador deberá cumplir con su responsabilidad después de haber tomado dicha decisión; en vista de los despidos intempestivos en tiempos de pandemia el gobierno nacional se vio en la necesidad de aplicar medidas laborales que permitan mantener y fortalecer la relación laboral, fomentando la producción económica en el Ecuador; es por ello que consideramos que las medidas establecidas fueron eficientes al momento de ser aplicadas.

## Bibliografía

1. Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, XXIII(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
2. Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
3. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Ciudad de México. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
4. Gómez Bastar, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. Estado de México: RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
5. La Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (22 de Junio de 2020). LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO. 1-21. Quito, Ecuador. Obtenido de [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
6. MINISTRO DEL TRABAJO, A. A. (12 de Marzo de 2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
7. MINISTRO DEL TRABAJO, A. A. (15 de Marzo de 2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077. Quito, Ecuador. Obtenido de [https://coronavirusecuador.com/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL\\_MDT-202-077\\_15MAR2020.pdf](https://coronavirusecuador.com/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL_MDT-202-077_15MAR2020.pdf)
8. MINISTRO DEL TRABAJO, A. A. (23 de Abril de 2021). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-133. Quito, Ecuador. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/AM.-atencion\\_denuncias-23-abril-2021-signed.pdf?x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/AM.-atencion_denuncias-23-abril-2021-signed.pdf?x42051)
9. Naranjo Estrada, Á. T., & Naranjo Albán, Á. R. (2020). Finiquito injustificado de Contratos Laborales en la pandemia, Covid-19. *Revista Palabra*, II(1), 226-242. Obtenido de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/palabra/article/view/2889/3434>

10. Pérez Tirado, D. B., Alarcón Velásquez, L. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. *Universidad y Sociedad*, XI(4), 43-52. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400043](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400043)
11. Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-22. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00011.pdf>
12. Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). EL DESPIDO INTEMPESTIVO FRENTE A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES ECUATORIANOS. NECESIDAD DE REFORMULACIÓN. *Universidad y Sociedad*, X(2), 181-186. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/845/940>

### Referencia Normativa

- Constitución de la República del Ecuador
- Código del Trabajo

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).