



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**Análisis jurídico del despido intempestivo aplicando dentro de un contrato indefinido**

**BERNAL MORALES JUAN ANDRÉS  
ABOGADO**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**Análisis jurídico del despido intempestivo aplicando dentro de un  
contrato indefinido**

**BERNAL MORALES JUAN ANDRÉS  
ABOGADO**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**ANÁLISIS DE CASOS**

**Análisis jurídico del despido intempestivo aplicando dentro de un  
contrato indefinido**

**BERNAL MORALES JUAN ANDRÉS  
ABOGADO**

**CAMPOVERDE NIVICELA LUIS JOHAO**

**MACHALA  
2021**

# Tesis juan

*por* JUAN BERNAL

---

**Fecha de entrega:** 06-feb-2022 04:10p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1756086358

**Nombre del archivo:** Tesis\_Juan.docx (67.58K)

**Total de palabras:** 10087

**Total de caracteres:** 50640

# Tesis juan

## INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://www.abaco.ec">www.abaco.ec</a> Fuente de Internet	1%
3	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="http://rus.ucf.edu.cu">rus.ucf.edu.cu</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://abogadosecuador.wordpress.com">abogadosecuador.wordpress.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="http://cienciamatriarevista.org.ve">cienciamatriarevista.org.ve</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://www.powtoon.com">www.powtoon.com</a> Fuente de Internet	



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

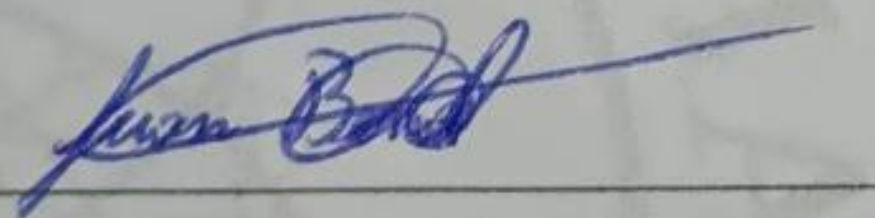
El que suscribe, BERNAL MORALES JUAN ANDRÉS, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado Análisis jurídico del despido intempestivo aplicando dentro de un contrato indefinido, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara 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.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume 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.



---

BERNAL MORALES JUAN ANDRÉS

0706640570



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado a mi madre Rosita por ser la columna de mi templo por enseñarme con su amor y su ejemplo que con su paciencia y esfuerzo, me ha permitido llegar a cumplir hoy mi sueño, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, honestidad y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios está conmigo todos los días.

A mis hermanos Diana y Jhon por ser calor y abrigo por aconsejarme cuando busco un buen amigo por perdonarme cuando no sé lo que digo y por estar siempre conmigo, por la suerte y el regalo de tener a mi sobrina a mi lado desojando los segundos con eso y mi familia ya no me da miedo el mundo.

## **AGRADECIMIENTO**

Mis agradecimientos a la Universidad Técnica de Machala, a toda la Facultad de Derecho, a mis profesores quienes con sus enseñanzas de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, a mis amigos gracias a cada una de ustedes por su paciencia y amistad a mi gran amiga Geanella por su apoyo incondicional y amistad.



## RESUMEN

El derecho al trabajo es uno de lo más importante que tiene los seres humanos dicho derecho permite que la persona pueda acceder a una vida digna dando la oportunidad de que se valga por ella mismas sin depender de nadie, de igual forma ayuda al desarrollo de la misma ya que permite descubrir habilidades que nos las tenía o perfeccionarlas en caso de que ya las posea al momento de trabajar y por ultimo da un propósito a la persona por que vivir porque levantarse todos los días nos hace sentir útil y con un objetivo en la vida, nos hace sentir vivos.

Cómo se sabe el estado tiene la obligado a garantizar el trabajo todos sus ciudadanos, a brindarle una orientación técnica y Profesional a que su entorno laboral sea el adecuado para el desarrollo de su jornada laboral y muchas más adecuaciones qué le debe de proveer, igual manera el estado cargado de supervisar regular y con cola las relaciones laborales que contraiga ya sean naturales o jurídicas es por eso implementado varios códigos Qué permite realizar esta tarea, en esta ocasión centraremos en el código del trabajo el cual es encargado de supervisar relaciones que tiene las personas con otras personas hacía naturales. En dicho código de trabajo todos los contratos qué las personas pueden acceder Y de igual manera también determina las obligaciones que tiene el empleador en el caso de qué dicha relación laboral llegue a su fin.

Esta investigación tiene como objetivo analizar un expediente laboral por despido intempestivo aplicado dentro de un contrato indefinido, revisar todo el expediente desde inicio al fin con el objetivo poder hallar algún error u omisión en caso de que existiera por Juez Al momento de dictar la sentencia, de igual manera poder determinar si existe en realidad la figura del despido intempestivo en el expediente previamente mencionado valiéndonos de las pruebas presentadas por la parte actora y a la vez darnos cuenta la importancia del derecho al trabajo en la legislación ecuatoriana ya que esta es la encargada de dar solución al problema legal que hoy estamos analizando.

Para poder cumplir con los objetivos previamente planteados presente trabajo en investigación se usó investigación tales como la técnica bibliográfica nos ayudó proporcionar la información tarea para el desarrollo de trabajo por otro lado la investigación documental la cual les permitió poder analizar gran cantidad de documentos ya sean académicos libros revista científica entre otros, el tipo de investigación que utilizó fue investigación histórica la cual nos dio un breve resumen sobre el derecho al trabajo y la investigación la cual nos permitió informarnos el tema en el ámbito legal de los artículos relacionados al derecho al trabajo, por otro lado los métodos que fueron visados en el presente trabajo, fueron el método exegético para el estudio de las normas jurídicas y el método deductivo- inductivo el cual nos permitió estudiar la constitución y así poder entender de una manera más centrada el derecho al trabajo en el Ecuador.

Palabras Clave: Derecho, trabajo, contrato, intempestivo

## **ABSTRACT**

The right to work is one of the most important that human beings have, this right allows the person to have access to a dignified life giving the opportunity to fend for themselves without depending on anyone, it also helps the development of the same as it allows to discover skills that we had or perfect them in case you already have them when working and finally gives a purpose to the person to live because getting up every day makes us feel useful and with a purpose in life, it makes us feel alive.

As it is known the state has the obligation to guarantee work to all its citizens, to provide technical and professional guidance to ensure that their work environment is adequate for the development of their working day and many more adjustments that must be provided, likewise the state is responsible for supervising regular and tailed labor relations that contract either natural or legal is why implemented several codes that allows this task, this time we will focus on the labor code which is responsible for overseeing relationships that people have with other people made natural. In this labor code all the contracts that people can access and likewise also determines the obligations that the employer has in the event that the employment relationship comes to an end.

The objective of this investigation is to analyze a labor file for untimely dismissal applied within an indefinite contract, to review the entire file from beginning to end with the objective of finding any error or omission in case it existed by the judge at the time of issuing the sentence, Likewise, to be able to determine if the figure of untimely dismissal actually exists in the previously mentioned file by using the evidence presented by the plaintiff and at the same time to realize the importance of the right to work in the Ecuadorian legislation since this is the one in charge of solving the legal problem that we are analyzing today.

In order to comply with the objectives previously stated, this research work used research such as the bibliographic technique helped us to provide information task for the development of work on the other hand the documentary research which allowed them to analyze a large number of documents whether academic books scientific journal among others, The type of research used was historical research which gave us a brief summary of the right to work and research which allowed us to inform the subject in the legal field of articles related to the right to work, on the other hand the methods that were used in this work, were the exegetical method for the study of legal norms and the deductive-inductive method which allowed us to study the constitution and thus to understand in a more focused way the right to work in Ecuador.

Key words: Law,, contract, , work, intempestive

<b>INDICE</b>	
<b>DEDICATORIA</b> .....	1
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	2
<b>RESUMEN</b> .....	3
<b>ABSTRACT</b> .....	4
<b>INDICE</b> .....	5
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>CAPITULO I</b> .....	8
<b>1.2. Generalidades del Objeto de estudio</b> .....	8
<b>1.3. Definición y contextualización del objeto de estudio</b> .....	9
<b>1.4. Definición del empleador</b> .....	10
<b>1.5. Definición del trabajador</b> .....	11
<b>1.6. Definición del Contrato de trabajo individual</b> .....	11
<b>1.7. Hechos de interés</b> .....	13
<b>1.8. Objetivos de la investigación</b> .....	14
<b>Objetivo General</b> .....	14
<b>Objetivo Especifico</b> .....	14
<b>CAPITULO II</b> .....	15
<b>2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO.</b> .....	15
<b>2.1. Antecedentes a los Contratos</b> .....	15
<b>2.2. Contrato de Trabajo</b> .....	15
<b>2.3. Derecho al Trabajo</b> .....	17
<b>2.3.1. Constitución de la Republica del Ecuador</b> .....	17
<b>2.3.2. Convenios y Tratados Internacionales del Trabajo</b> .....	18
<b>2.3.3. Código Del Trabajo</b> .....	18
<b>2.4.3 Principios Fundamentales Del Derecho Laboral Ecuatoriano</b> .....	19
<b>2.5. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador</b> .....	19
<b>2.6. Indubio Pro Operario:</b> .....	20
<b>2.7. Estabilidad:</b> .....	21
<b>2.8. Prestaciones de ley</b> .....	22
<b>2.9. Despido Intempestivo</b> .....	24
<b>CAPITULO III</b> .....	29
<b>3.1. Proceso Metodológico</b> .....	29
<b>3.2. Tipo de investigación:</b> .....	29
<b>3.3. Modos de Investigación</b> .....	30
<b>3.4. Estructura Metodológica</b> .....	30

<b>3.4.1. Métodos de Investigación Generales.</b> .....	30
<b>3.5. Proceso de recolección de datos en la investigación.</b> .....	31
<b>3.6. Sistema de categorización en el análisis de los datos</b> .....	31
<b>Capitulo IV</b> .....	33
<b>4.1 Resultado de la investigación</b> .....	33
<b>4.2 La figura del despido intempestivo y su afectación a los principios constitucionales del derecho al trabajo.</b> .....	33
<b>4.3. Vulneración de los derechos del trabajador dentro del expediente laboral con CausaN°07371-2021-00027</b> .....	34
<b>CONCLUSIONES</b> .....	35
<b>Recomendaciones</b> .....	36
<b>Bibliografía</b> .....	37

## INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo es uno de los derechos más importante que tiene las personas ya que este nos permite desarrollador , crecer y ser autosuficientes en la vida, se podría considerar como la base por la cual se le puede dar a las personas una vida digna, los estados se encuentra en la obligación de proveedor dicho derecho con una orientación técnica y profesional , de igual forma deben garantizar un entorno apropiado para que los empleados puedan desempeñar sus labores de una forma productiva.

Los estados son los garantes de este derecho y este debe de ser cumplido sin excepción alguna, dentro de los deberes que tiene el estado con este derecho cabe mencionar los mas importantes los cuales serían garantizar una política de no discriminación con respecto al momento de que las personas busquen algún trabajo y a estas se les niegue dicho trabajo por alguna cuestión de raza, nacionalidad ,edad, sexo, orientación sexual ,identidad cultural ,estado civil , idioma ,religión, pensamiento político , pasado judicial entre muchos otros más, de igual manera se el estado debe de garantizar que las remuneraciones sean justas, es decir que se el salario será correspondiente al trabajo que desempeñe, lo que equivale a mayor responsabilidad al momento de trabajar mayor será su remuneración, de igual manera se establece un sueldo mínimo a los empleados lo que busca que con este sueldo mínimo garanticen una vida digna para ellos y sus familias, al momento de elaborar sus labores están deben ser en un entorno seguro y saludable y no en un estado donde atente a la dignidad humana, los empleados ofertados deben ser en horas de trabajo razonables , los mismo que al concluirlos tienen que tener un descanso adecuado entre muchos derechos mas que tiene el trabajador.

Pero, como sabemos en los días actuales el trabajo se ha vuelto una incertidumbre para muchas personas ya que encontrar un buen trabajo es una tarea muy difícil, las personas que no lograr acceder a un buen trabajo les toca laborar en unas condiciones que se vuelen un tanto peligrosas.

Ha pasado ya casi un siglo y el derecho al trabajo sus relaciones y condiciones de trabajo se encuentran tipificadas en códigos, las políticas laborales se elaboraron con las bases de la OIT, en cierta forma sus estatutos han hechos mejoras en los ámbitos del ambiente laboral por todo el mundo.

Bien se conoce el derecho laboral a nivel mundial, pero ese no es el caso del derecho al trabajo, pero es de suma importancia los reglamentos en las relaciones de trabajo, Como derecho humano su aporte es de gran ayuda al momento de tratar cuestiones previamente mencionadas las cuales se trata de poner como prioridad al momento de elaborar alguna política o lucha contra el desempleo y subempleo.

## CAPITULO I

### **1.2. Generalidades del Objeto de estudio**

Dentro del presente trabajo de titulación, el objeto de estudio se ve encaminado a la línea del derecho laboral y derecho procesal, respecto al tema se trata sobre el análisis de un proceso en materia laboral sobre la indemnización por despido intempestivo, dentro de este proceso se analizará de forma minuciosa desde el inicio hasta la sentencia con el fin de ver los derechos vulnerados, las pruebas presentadas y su aporte probatorio, teniendo como finalidad demostrar los derechos vulnerados del accionante por parte de su antiguo empleador; además al ser un proceso el cual ya consta de una sentencia podremos ver en que se basó y cuáles fueron los factores que tomo en cuenta el juez para resolver la controversia dentro de este proceso, de igual manera demostrar que la justicia ecuatoriana vela por la protección de los derechos del trabajadores dentro del territorio nacional .

Como se mencionó en el párrafo anterior el presente estudio de caso se basa en la causa : 07371-2021-00027 en materia laboral , el cual trata sobre una indemnización por despido intempestivo en donde el accionante reclama que sus derechos han sido vulnerados por parte de su empleador, puesto que el empleador agradece los servicios prestados y comunicándole que trabajaría hasta el día 13 de noviembre , el inconveniente es el siguiente; al trabajador le llega un correo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el cual le mencionan que no deje de aportar , sorprendido por dicho correo el trabajador revisa su cuenta en el IESS , dándose cuenta que ya su ex empleador ya había registrado su salida el día 13 de noviembre del 2020 , estableciendo como causa de salida **Renuncia Voluntaria** , cabe recalcar que el empleado en ningún momento firmo algún documento indicando que ha renunciado a su trabajo de forma voluntaria, por lo que se concluye que fue despedido intempestivamente; dicho actuar del empleador vulnera los



siguientes derechos que tiene el empleado determinados en el Código del Trabajo( CT en adelante) : **Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo, el pago del décimo tercero y cuarto remuneración , vacaciones , el pago de los 13 días del mes de noviembre del 2020 y que dicho valor se le cobre el triple por estar en mora,** de igual manera el proceder del empleador viola el derecho al trabajo establecido en la Constitución del Ecuador del año del 2008 en el artículo 33 el cual hace mención al trabajo, el cual es un derecho que garantiza el estado,

Por siguiente, me resulta interesante estudiar dicho proceso ya que el actuar del empleador y los métodos que uso para poner fin la relación laboral con su empleado son muy utilizados por otros empleadores, esto se debe al mal asesoramiento o al desconocimiento de la ley , no es la forma correcta para finiquitar una relación laboral pero es la realidad que sufren algunas personas al momento de trabajar.

### **1.3.Definición y contextualización del objeto de estudio**

El presente caso tiene lugar debido a que el señor con iniciales QMCX presentó una demanda por despido intempestivo en contra de su ex empleador **CONSORCIO DE LECTOFACTURACION EL ORO** cuyo representante legal es el señor **CAISAPANTA DIAS ANGEL RODRIGO**, dicha demanda fue presentada el día diecinueve de enero del 2021 por cuanto el considera que sus derechos establecidos en la Constitución y en el Código del trabajo fueron vulnerados por parte de su ex empleador , el cual pone fin a la relación laboral que tenía con el señor QMCX el cual estaba prestando sus servicios bajo la modalidad del contrato indefinido, el de una forma controvertida, desleal y engañosa no realiza el procedimiento correspondiente donde debe de liquidar a su trabajador y pagar todos lo establecido en la ley , cosa que no hace es por eso el actuar del ex empleado el cual viendo el proceder de su ex patrono plantea la demandan. En el presente expediente el cual se basa el estudio de caso tiene sentencia emitida el miércoles 15 de septiembre del 2021.

En cuanto a las definiciones primero comencemos con:

#### **1.4. Definición del empleador**

En el código del trabajo del Ecuador en su artículo 10 establece al empleador como: La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. (Codigo del Trabajo , 2005)

En pocas palabras el empleador es un una persona física o jurídica que da trabajo a otros individuos, a los que se los conocerían como empleados u obreros, los cuales prestaran sus servicios a cambio de una compensación económica, de igual manera al empleador también es conocido de forma un poco más general o popular como: jefe, patrón, director, dueño o entre otros, pero su función sigue siendo el mismo.

Para (Ayala Ayala, Freire Sánchez, & Falconi, 2021) la figura del empleador puede llegar a ser una persona natural, jurídica alguna entidad, la cual por orden de la misma se ejecute la obra o se preste sus servicios a cambio de una compensación económica.

La figura del empleador se remonta mucho tiempo atrás, se podría considerar como una de las más antiguas dentro de la sociedad humana. Con el pasar del tiempo la figura del empleador ha ido evolucionando y volviendo más complejas, se podría decir que tiene varias formas que iría desde la relación bilateral más básica entre una persona natural con otra hasta volverse más compleja como las contrataciones colectivas que se pueden dar en nuestra normativa vigente.

### **1.5. Definición del trabajador**

En el actual código del trabajo que rige en el Ecuador en su artículo 9 determina al trabajador como: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. (Codigo del Trabajo , 2005)

El trabajador es el quien se encuentra en relación de dependencia o subordinación, citando sus palabras, con la cual per sirve una remuneración económica a cambio de prestar sus servicios. (Valle, 2020)

Es decir que trabajador es una persona física la cual presta sus servicios contratados por otra empresa, institución o persona, obteniendo a cambio un beneficio económico conocido como pago, hay que mencionar que la figura del trabajador es de suma importancia ya que esta permite el desarrollo personal por medio del trabajo ya que por medio de este la persona podrá subsistir y valerse por sí misma, además podrá atribuir al estado y de esa manera conseguir una identidad propia, sentir útil durante su vida pudiendo desarrollar habilidades específicas que solo se consiguen cuando uno trabaja.

La definición del trabajador se da por primera vez en la primera revolución industrial, pero se consolida durante la segunda revolución industrial

### **1.6. Definición del Contrato de trabajo individual**

En la normativa ecuatoriana en el CT en el artículo 8 establece que: Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para que otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre, dicha relación laboral se formaliza con un acuerdo ya sea escrito o verbal donde ambas partes están de acuerdo con el pago y servicio que se ha contratado.

Otra forma de definirlo seria un pacto realizado entre el empleador y su trabajador de forma mutua donde uno presta sus servicios personales bajo la subordinación acatando las ordenes de quien lo emplea y el otro es el encargado de pagar por los servicios prestados (Peñaherrera Márquez, Álava Moreira, & Chávez Castillo, 2019)

Es este acuerdo el cual es bilateral genera derechos y obligaciones que tienen que cumplir las 2 partes que firmaron dicho acuerdo y son las circunstancias las que regula y supervisa el Código de Trabajo con el objetivo de que se respeten los derechos tanto del trabajador

como del empleado así pudiendo evitar algún tipo de abuso o desigualdad que existan en alguna relación laboral.

Se define como contrato laboral un acuerdo entre el trabajador y el empleador, en donde el trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos a cambio de una remuneración dada por el empleador. (Flores Dávila, Flores Velasteguí, Melendres Medina, Goyes Robalino, & Vaca Zambrano, 2018)

Es de suma importancia poder establecer las diferencias entre un contrato civil de un contrato laboral, en el articulado de la Constitución del Ecuador en su artículo 327 menciona lo siguiente: Art327: La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras serán bilateral y directa.

“Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva, El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en material laboral penalizaran y sancionaran de acuerdo con la ley”.

De igual manera para (Gaspar Santos, Alvarado Onofre, & Díaz Basurto., 2020) definen el contrato individual de trabajo como una relación personalizada entre el empleador y el empleado en la cual el empleado entrega su fuerza de trabajo al empleador a cambio de una determinada cantidad de dinero, dicho dinero sería su pago por sus servicios prestados.

Gracias al principio de legalidad se guarda una cierta relación con el derecho privado el derecho laboral, ya que permite pactar contratos civiles, por eso se puede pactar todo lo que la ley no prohíba, con esto deja claro que el Derecho Laboral está compuesto tanto como el privado como el público, la importancia de este contrato radica que toma como base principios y normas rectoras, las cuales vuelve a este contrato uno de los acuerdos más completo que tiene la normativa ecuatoriana.

Dicho contrato se lo puede dar por terminado por las causales establecidas en el artículo 169 del Código de trabajo las cuales son 9:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, 9. Por desahucio.

En palabras de (Chica Ortiz & Pangol Lascano, 2021) una terminación laboral es un acto o hecho jurídico que tiene como efecto la liberación de obligaciones que tienen tanto el empleador como empleado los cuales se la impusieron al momento de tener dicha relación laboral.

### **1.7. Hechos de interés**

En el presente caso, los hechos de interés que podemos enfatizar son los siguientes:

- El señor QMCX se encontraba laborando desde el 10 de febrero del 2020 en el **CONSORCIO DE LECTOFACTURACION EL ORO.**
- El **CONSORCIO LECTOFACTURACION DE EL ORO** le envía una correa el día 30 de octubre del 2020 aproximadamente a las 09h00 en donde cual le agradecía los servicios prestados y que el laboraría hasta el día 12 de noviembre del 2020.
- Siendo el día 13 de noviembre del 2020 llega un correo electrónico al señor QMCX proveniente de la pagina web del IESS donde se indicaba “**NO PIERDA LA CONTINUIDAD DE LAS APORTACIONES**” al entrar y verificar las aportaciones se pudo percatar que ya no estaba afiliado para el ex empleador **CONSORCIO DE LECTROFACTURACION EL ORO.**
- Preocupado ingresa a la página web del el IESS, a revisar el historial de aportaciones, aviso de entrada y de salida, encontrando como la sorpresa que mi ex empleador había registrado el día 13 de noviembre del 2020.

- Dentro de mi aviso de salida al IESS mi ex empleador ha establecido en dicho documento como CAUSA DE SALIDA: RENUNCIA VOLUNTARIA.
- Cabe menciona que en ningún momento he firmado ningún tipo de documento en donde el cual indique que he renunciado a mi trabajo por lo que se concluye que fui despedido intempestivamente.

## **1.8.Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Analizar la figura del despido intempestivo en contratos indefinidos atreves de la causa N° 07371-2021-00027 para determinar la existencia de la vulneración a los derechos del trabajador los cuales están bajo la tutela de la normativa del Republica del Ecuador.

### **Objetivo Especifico**

- Estudiar la importancia del derecho al trabajo en la legislación ecuatoriana.
- Determina la existencia de la figura del despido intempestivo dentro de la causa mencionada.
- Analizar las particulares del contrato indefinido en el ámbito laboral



## **CAPITULO II**

### **2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO.**

#### **2.1. Antecedentes a los Contratos.**

El hombre a lo largo de toda la historia de la humanidad ha utilizados diferentes métodos para poder desarrollarse en los ámbitos económicos y sociales, como por ejemplo el intercambio sus bienes con los de otras personas; dicho método con el pasar del tiempo se le llamaría trueque. Las personas preferían prestar sus servicios a cambio de una compensación económica, esta acción tuvo como resultado el enriquecimiento de las mismas, sin saber que estaban sentando las bases a lo que hoy conoceríamos como contratos.

Como se esperaba dichas transacciones o intercambios no tenían ninguna ley o código que regule su proceder, con el pasar del tiempo esto fue cambiando y fue mejorando hasta llegar al punto de las creaciones de códigos y leyes las cuales tiene como objetivo dejar atrás las relaciones básicas que se utilizaban en el paso y evitar algún tipo de vulneración que pueda poner en riesgos derechos y obligaciones que las personas tienen al momento de adjudicar algún tipo de contrato.

La civilización de la antigua roma fue la encargada de dar los primeros pasos en proveer algún tipo de garantía o seguridad legal al momento de que una persona realice algún tipo de contrato. Ya que en el derecho romano Imperial de ese entonces reconocían la existencia de dos tipos de obligaciones que había en el imperio, dichas obligaciones eran las siguientes, el contrato y el delito.

Pero todo esto cambio con la llegada del emperador romano Flavio Pedro Sabacio Justiniano o más conocido como Justiniano I “El Grande” el cual gobernó el basto Imperio Romano del Oriente desde el 1 de agosto hasta el día de su muerte, al cual se lo considera uno de los grandes emperadores que ha tenido Roma.

Uno de los legados más grande que dejo fue obra el Corpus Iuris Civilis, dicha obra era la más conocida dentro del derecho romano, la misma que en la actualidad sirve como base para el derecho civil para diversos estados modernos.

#### **2.2. Contrato de Trabajo**

Sabemos que los primeros indicios de algún tipo de contrato se remontan a la época del Imperio Romano y es aquí donde se dan las primeras nociones del contrato de trabajo por algún tipo de contrato, se tiene conocimiento que los juristas romanos de esa época buscaban crear nuevas definiciones de contrato siempre tomando como

base el derecho civil, ya que en esa época el Corpus Iuris Civilis era el encargado de regular las el actuar de los romanos.

En la Roma antigua los hombres que se encontraban en una situación económica difícil o como se lo conoce en la actualidad como indigentes o ciertos esclavos que habían logrado obtener la libertad prestaban o como se lo conocía en la época “arrendaban” sus servicios a cambio de un pago.

Los juristas romanos buscaban dar solución a esa figura de “arrendar” sus servicios por parte de hombres libres, ya que la situación que jurídica que tenían estas personas no eran la mismas que los esclavos gozaban por lo que no se los podría tratar de la igual forma ya que al tratarlo como esclavos a hombres libres estarían violando sus derechos, puesto que a diferencia de los esclavos estos se los consideraba como ciudadanos del Imperio Romano.

Por ese motivo y gracias a los juristas romanos de la época lograron la creación de un procedimiento jurídico propio el cual era el encargado de regular los servicios prestados por hombres libres, que se diferenciaba del trato que tenían los esclavos.

No existirá cambio o modificación alguna hasta la caída del Imperio Romano, que dio inicio a la transición la cual como nueva organización política se basaría en el Feudalismo la cual sería la más dominante en toda Europa. Dicha relación era un poco compleja de explicar ya que mantenían una relación entre el denominado Señor feudal y sus sirvientes, los cuales eran reconocidos como personas que gozaban de derechos a diferencia de los esclavos.

Los siervos eran reconocidos como personas con derechos, pero al servirle al señor feudal tenían que trabajar la tierra a cambio de la protección que el señor feudal les otorgaba. Durante el Medioevo ciertas formas de trabajo se mantuvieron como los romanos habían creado, tales como el trabajo de los esclavos y el trabajo de los hombres libres.

Según (Velaña-Bayas, 2019) lo define al contrato de trabajo en el tiempo actual como un acuerdo que se da con una persona o más personas al momento de prestar un servicio o actividad personal, siempre que dicha labor sea lícita la cual debe ser remunerada por su empleador y dicho pago deber ser el mínimo establecido por la ley.

En palabras de (Velaña Bayas, 2019) menciona que el contrato de trabajo como un pacto entre una o mas personas las cuales tienen como objetivos prestar un servicio o alguna actividad de manera personal , siempre que dicha actividad sea lícita la cual debe de tener a cambio una remuneración por su servicio.

## **2.3. Derecho al Trabajo**

### **2.3.1. Constitución de la Republica del Ecuador**

Como es de conocimiento la constitución del 2008 que fue elaborada en la ciudad de Montecristi es la norma suprema vigente que rige en la legislación ecuatoriana, dentro de la misma podemos encontrar un amplio catálogo de derechos que el estado ofrece a todos los ciudadanos Ecuatorianos, en los derechos que el estado ofrece podemos encontrar el derecho al trabajo, el cual es sumamente fundamental en la vida de los seres humanos ya que este nos permite poder satisfacer nuestras necesidades económicas, permite desarrollar habilidades, nos hace sentir que somos utiles y que tenemos un propósito en la vida .

Por esta razón los juristas encargado de realizar la carta magna sabían de la importancia que tenían por lo que le dieron su lugar en la constitución, este interés por el trabajo lo podemos apreciar en sus artículos 33 , en el cual se establece que todas las personas tienen la posibilidad de acceder a este derecho y que el estado lo garantiza de por vida recibiendo sus justas retribuciones, mientras que en el artículo hace mención a todos los principios en que se basa el derecho al trabajo en la constitución y de más normativas.

El derecho al trabajo a pertenecer al catálogo de derechos que ofrece el estado ecuatoriano se encuentra protegido y amparado por todas las leyes y en caso de que este derecho se vea violentado de alguna manera será responsabilidad del estado de utilizar todos los mecanismos necesarios para reparación no solo de este sino de todos los establecidos en la constitución.

En palabras de (Vinueza Ochoa, Barcos Arias, & Arreaga Farias, 2021) expresa que las normas constitucionales no son cualquier cosa ni que los principios declarados en la misma, por lo mismo las cuales deben ser aplicadas por los legisladores así aunque las mismas no se hayan desarrollado en su totalidad, con el objetivo esto poder establecer la vigencia de que la constitución no está establecida a la voluntad de los legisladores .

### **2.3.2. Convenios y Tratados Internacionales del Trabajo**

Ha ser un derecho fundamental e inherente de las personas este trasciende fronteras ya que este no solo está en nuestro país, si no en el mundo entero, por esta razón unos de los organismos más importante en el mundo el cual la ONU Organización de Naciones Unidas tiene sub agencias que velan por derechos específicos en este caso sería el derecho al trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo de la ONU vinculado con el mundo laboral, fue fundando con la certeza que a la justicia social es fundamental para lograr una paz universal y duradera, busca promover el trabajo decente para todos siempre teniendo en cuenta el ámbito laboral y social de las personas, actualmente este organismo tiene a 187 miembros, y uno de esos miembros es el Ecuador el cual tiene actualmente 62 convenios con la OIT.

El trabajo que realiza la OIT puesto ayuda con los temas de regulación de seguridad y sanidad laboral, políticas que buscan acabar con la discriminación racial, la violencia y el acoso que sufren tanto empleados y empleadas en el mundo del trabajo.

Unos de los objetivos que tiene este organismo según (Fagua Quessed, De Hoz Hernández, & Morales , 2018) es la búsqueda de mejorar las condiciones que las personas tienen al trabajar y su bienestar de los trabajadores y la protección de los mismos.

Existen normas internaciones del trabajo que protegen a los empleadores, de los objetivos que tiene dicha organización es promover la justicia social y el trabajo decente para todos.

### **2.3.3. Código Del Trabajo**

El actual Código de Trabajo del ecuador fue inscrito en el registro oficial el 16 de diciembre del 2005 y su última modificación fue el 22 de junio del 2020. Es el cuerpo normativo el cual es el encargado de regular las relaciones que tienen entre empleadores y trabajadores en el sector privado del país, en algunas ocasiones el mismo puede ser aplicado para trabajadores que se desempeñan en el sector público.

Por otra parte, para los trabajadores que desempeñen sus servicios en la administración pública ellos estarán bajo la Ley Orgánica de Servicios Públicos.

### **2.4.3 Principios Fundamentales Del Derecho Laboral Ecuatoriano**

Dentro de la Constitución del Ecuador la cual establece en su artículo 326 dieciséis principios fundamentales, dichos principios son los cimientos de cualquier relación laboral y de igual manera estos principios también son usados para poder regular dichas relaciones.

De los dieciséis principios que tiene el art 326 tomare como referencia a lo que a mi parecer son los más importantes, relevantes y los que pueden llegar afectar de manera directa algún contrato laboral.

Para que se pueda entender de una mejor manera de lo que se trata un principio en palabras de (Díaz Muñoz, 2019) define al principio como normas las cuales ordenan que algo sea ejecutado, la mayor cantidad de veces posibles siempre dentro de todas reglas jurídicas y reales, en otras palabras son mandatos que optimización, los cuales se caracterizan por poder ser realizados para que se cumplen en diferentes grados.

### **2.5. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador**

Tal y como dice el nombre ya nos podemos imaginar de que se trata el principio, este principio nace con la finalidad que el trabajador no pierda sus derechos que legalmente le corresponden por ley en algún tipo de negociación por obtener algún empleo y de esa forma poder evitar que el empleador abuse de eso, por lo que se a considerado de suma importancia de proteger dichos derechos de la manera que no tengan que renunciar a ellos para poder encontrar empleo.

Para (Sandoval Quintero & Delacruz Giraldo, 2019) dicho principio consiste que el trabajador no pueda renunciar a las prestaciones que tiene por ley, a un derecho laboral que le corresponda, el hecho de renunciar es igual a un acto voluntario en el cual una persona se desglosas de sus derechos los cuales son reconocidos a su favor

Como sabes dentro de una relación laboral el que tiene el mando es el empleador puesto que el es el que ofrece el empleo y el sueldo, como es de conocimiento popular

encontrar un trabajo bien pagado es muy difícil en la actualidad ,mientras que el desempleo crece cada vez mas o los empleos que dan son muy mal pagados, son estos los escenarios perfectos que usan los empleadores al momento de contratar personal , puesto que a ellos le beneficia que las personas acepten trabajar aceptado las condiciones que más le favorece al empleador , olvidado completamente los derechos que tiene el trabajador, estos abusos podrían ser: trabajar turno doble , tener que llegar temprano e irse mas tarde ,no estar afiliado al IEES, abusos y agresiones por parte del empleador, y todo esto por percibiría un sueldo básicos o en algunos caso inferiores al mismo , sabiendo que es contra la ley contratar personal por un sueldo inferior al básico .

Dicho principio no solo se encuentra dentro de la constitución si no también en el Código de Trabajo puesto que el mismo es él encarga dado de regular las relaciones laborales entre el empleador y empleado en el sector privado, en el artículo 326 en el numeral 2 de la Constitución establece que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario”, este mismo principio se logra apreciar de igual manera en el Código de Trabajo en su artículo 4 el cual dice lo siguiente “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Sera nula toda estipulación en contrario”.

Según palabras de (Chiriboga Izquieta,, Jiménez Franco, & Toscanini Sequeira, 2018) este principio se traduce a que ninguna persona puede ser obligado de alguna forma a realizar algún tipo de trabajo de forma forzada o obligada ni de forma gratuita que no estén establecidos en la ley.

A diferencia de lo establecido en la constitución del código de trabajo se agrega la palabra “intangible”, como bien sabemos intangible significa “ algo que no se puede tocar”, la Constitución al ser la norma suprema dentro de la república del ecuador usa dicha palabra para describir dicho principio y dejar en claro “ que no se podrá violentarlo ni modificarlos de forma alguna, puesto si llegara a pasar afectaría de forma negativa retrocediendo en el tiempo , donde las relaciones laborales carecían de regulación alguna.

## **2.6. Indubio Pro Operario:**

Este principio es el que más ha causado polémica dentro del ámbito laboral, dicho principio destaca por favorecer los derechos a favor de trabajador.



“El principio indubio pro operario cumple un papel concreto en la protección del trabajador y, en una versión más restringida, como regla hermenéutica o criterio de interpretación del ordenamiento laboral” (Patricia, 2019)

Nuestra constitución en su art 326 numeral 3 lo define como “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” (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008),

con dicha definición podemos llegar a la conclusión, que, si alguna vez en algo proceso laboral el juzgador tenga duda sobre algún conflicto interpretativo, el mismo tiene la obligación constitucional de aplicar lo que más le favorezca al trabajador.

“Se podría decir que este principio es aplicado en el sentido de una ley laboral cuando se trate de un caso dudoso, no siempre ni para todos los casos controvertidos” (Francisco, 2019)

En mi opinión logro ver a este principio como una ayuda al juzgador para la toma de decisión en caso de que el mismo tenga dudas sobre algo , se podría decir que es una salida rápido para dar por concluido el caso y de esa forma tener una sentencia favorable para el trabajador , este principio tiene un hermano el cual es usado en el derecho penal y se llama indubio pro reo que tiene el mismo objetivo si en caso de duda el juzgador tomara la decisión que más favorezca al procesado, diferentes derechos mismo objetivo.

## **2.7. Estabilidad:**

Como su nombre lo indica, este principio tiene como finalidad proveer al empleado una seguridad, equilibrio. Como sabemos el trabajo es de suma importancia para el desarrollo y sustento de la persona, al tener este principio en nuestra constitución permite de cierta manera que los trabajadores tengan la tranquilidad y la certeza que contarán con el respaldo legal estatal, y con esta estabilidad que brinda el estado poder darle la oportunidad al empleado que pueda contar con cierta cantidad de ingresos seguro por un tiempo para así el pueda proyectar su estabilidad financiera hacia el futuro.

Cuando nos referimos a la estabilidad laboral no solo hablamos del tiempo que tiene una persona en el trabajo, sino de gozar de un salario estable y una serie de beneficio de ley por realizar un trabajado determinado (Francisco, 2019)

La estabilidad laboral logra ser definida como la garantía de pertenecer la persona en su trabajo u ocupación, esta también es vista como la duración del trabajador en su mismo trabajo por largos periodos de tiempos. (Solano, 2019)

Como la última definición se podría decir que la estabilidad laboral no solo consiste en la duración en algún puesto de trabajo definido, sino en que se respete este derecho , entre mas medidas que otorgan cierto tipos de garantías que protegen al trabajador con el fin de que si este es despedido sea bajo causas justas las cuales tienen que ser justificadas por su empleador , con el fin de que las autoridades verifiquen que de lo que se acusa al empleado no sea arbitrarias ni contrarias al derecho. (Almanza Junco, 2020)

En palabras de (Balestero Casanova, 2020) establece este principio como el derecho que tiene el empleado para que el mismo pueda conservar su puesto de trabajo el cual lo tiene de una manera indefinida con el fin de no incurrir en faltas que sea acuerdan al momento de establecer un contrato laboral, para que así este pueda desempeñar la labor por la fue contratado.

## **2.8. Prestaciones de ley**

Los ecuatorianos tienen una gran cantidad de beneficios al momento de ser contratos por alguna empresa ya sea como empleados u obreros, los dos tiene sus beneficios establecidos en el código de trabajo y de mas normas suplementarias. Hay que recordar que los derechos del trabajador son irrenunciables. Hay que mencionar que dichos beneficios se encuentran dentro del CT, de los cuales se puede destacar:

La jornada de trabajo sea de 8 horas diarias y que esta sea de lunes a viernes que de como resultado un total de 40 semanal. Al momento de ser contratados los trabajadores son afiliados de inmediato al IESS (Instituto Ecuatoriano Seguridad Social) dicho beneficio es de los mas importante que tiene el empleado, ya que este consta de varios servicios tales como; seguro por enfermedad ya que algunos trabajos cuando los desempeñan a la

larga provocan deterioros en la salud de la persona que los realiza, pero dicho tratamiento es cubierto por el seguro, de igual manera está el seguro de riesgo laboral, maternidad y embarazo.

El empleado al saber de los beneficios que tiene al ser contratado busca una estabilidad laboral a largo plazo, de igual manera si en el lugar donde trabaja su ambiente laboral es bueno lo hacen sentir cómodo, lo que provoca un resultado positivo para la empresa que lo contrata ya que desempeña sus labores de forma eficiente y en confianza, conoce que sus jefes respetan sus derechos y que el país tiene normas que los harán respetar en caso de que sus empleadores no lo hagan.

Los sueldos de los empleados tienen algunas variables que hay que considerar, existe el décimo tercer sueldo o más conocido de una forma popular el “aguinaldo o bono navideño”, el cual es dado al empleado y el cual será máximo a pagar hasta el 25 de diciembre de cada año, la cantidad a pagar será de la suma total de los ingresos obtenidos el empleado, también se les reconocerá al empleado horas extras, horas suplementarias comisiones etc., están dependerán del labor que ellos realicen.

También existe un sueldo llamado el décimo cuarto al cual se lo da como un bono escolar y el cual deben de recibir todos los empleados contratados sin importar el cargo que ellos tengan o su remuneración será diferente, la cantidad a pagar sería de un sueldo básico unificado que actualmente dicho sueldo es de 400 dólares americanos.

De igual manera otros de los beneficios de ley que tiene los empleados es el reparto de las utilidades obtenidas por la empresa o empleador generados durante todo el año, este reparto de utilidades será del 15 % y están divididas de la siguiente forma:

Los primeros 10% serán repartidos tomando en cuenta el tiempo de trabajo es decir la antigüedad, el 5% restante será dado únicamente a los empleados que tienen carga familiar las cuales se entienden por cónyuge o conviviente en el caso de estar unidos reconocidos legalmente reconocidos, hijos menores de 18 años y a los hijos que tenga alguna discapacidad en el caso de estos no habrá límite de edad.

Y por último y no menos importante están las vacaciones las cuales gozan todos los trabajadores, para poder ser acreedor de las mismas tiene que cumplir con un requisito previamente el cual es a ver trabajado mínimo 1 año con su mismo empleador, si por

algún motivo la relación llega a su fin antes de a ver cumplido 1 año trabajando el empleador deberá de pagar un proporcional al tiempo de las vacaciones no disfrutadas.

El trabajador que cumpla con el requisito de haber laborado mínimo 1 año tendrá el derecho de gozar anualmente 15 días de descanso (vacaciones) ininterrumpido esto incluye los días que no se laboran. Los trabajadores que tengan más de 5 años trabajando para el mismo empleador, se le agregara un día más de vacaciones por los años que excedan.

## **2.9. Despido Intempestivo**

Dentro de la normativa laboral ecuatoriana existe una figura llamada despido intempestivo la cual tiene finalidad dar por culminado una relación laboral, la cual termina de una manera unilateral por parte del empleador, en otra palabra es la voluntad que tiene el empleador de comunicarle a su empleado o trabajador que agradece sus servicios prestados, pero ya no quiere seguir contando con los mismos.

Para (Tirado Pérez, Velásque Alarcón , & Duran Ocampo, 2019) el despido intempestivo es terminación unilateral de dicha relación laboral que viene por parte del empleador sin tener alguna causa legal que justifique su despido.

Según (Piñas Piñas., Viteri Naranjo, & Álvares Enríquez, 2021) es la terminación de la relación laboral de una forma súbita violenta y sin previo aviso, sin la existencia de causa que justifiquen la terminación laboral

Es preciso mencionar que dicha decisión es tomada por el empleador, sin el consentimiento del trabajador, sin tener la obligación de avisarle previamente y de manera injustificada es decir que no tiene razón alguna para despedirlo, pero es la voluntad del empleador finalizar la relación laboral.

En palabra de (Sarango Alcívar & Vivanco Vargas , 2018)define a la figura del despido intempestivo como la conclusión de la relación laboral de una manera brusca, con causa justa o legal, que dicha terminación acarrea un pago de indemnización según sus respetivas causas.

Para (Bermeo-Chávez & Santamaría-Velasco, 2022) menciona que al usar el despido intempestivo el empleador que lo uso se podría decir que de cierta

forma es castigado ya que su actuar es de una manera maliciosa, por lo mismo se le condena a pagar lo que dicta la ley .

En el artículo 188 del Código del Trabajo se establece los pasos a seguir al momento de que algún empleador despida algún trabajador de forma intempestiva, dicho empleador que plante el despido intempestivo tendrá la obligación de indemnizarlo de acuerdo con el tiempo de servicio que lleve el trabajador y según la siguiente escala.

Si el empleado lleva trabajando más de tres años de servicios, tendrá que cancelar lo correspondido a tres meses de remuneración, si tiene más de tres años de servicio, tendrá que pagar el un valor equivalente a un mes de remuneración por cada uno de los años del servicio del mismo sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como el año completo

Dichos cálculos de las indemnizaciones se las realizara basándose en el sueldo que el empleador hubiese tenido en el momento del despido, sin ningún perjuicio de pagar algún tipo de bonificación a las que se determina en el artículo 185 del mismo código.

Si el empleado estuviera bajo la modalidad de trabajo destajo, este cálculo se fijará de acuerdo con la remuneración obtenida de forma mensual con base al promedio percibido por el empleado en el año anterior a su despido o el tiempo que este haya servido en caso de que este no llegue a un año.

Si llegase el caso de que el trabajador haya cumplido veinte años y menos de veinticinco años de servicio de forma continuo o interrumpidamente, tendrá el derecho a una parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con lo establecido en el presente Código.

De las indemnizaciones por despido establecidas en este artículo, tendrán la posibilidad de ser mejóralas en caso de que las partes lleguen a un mutuo acuerdo, sin tener que llegar a los tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Si llegara el caso de que el empleador deje de forma escrita la voluntad de el de dar por finalizado algún contrato individual de trabajo , sin haber causa alguna, la autoridad del trabajo que conozca de este despido, dispondrá al empleador para que el mismo comparezca con el fin de que este ratifique su voluntad en el hecho, en las un plazo de cuarenta y ocho horas en las cuales deberá de depositar la cantidad que por ley le

corresponde al trabajador despedido refiriéndose a las indemnizaciones que le corresponde.

Si en caso del que empleador en dicha comparecía dispuesta por la autoridad del trabajo y no ratifique el despido que consta en el escrito oportuno, alegando que dicho escrito donde manifiesta el despido no es de su autoridad o que no tenga la competencia en la empresa para dar por acabado las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro de forma inmediata del trabajador a sus labores.

Las dudas que tienen los empleados a cerca del de la figura del despido intempestivo son varias ya que no conocen sus derechos, las interrogantes mas comunes que se hacen los empleados son ¿Cuáles son los contratos de trabajo donde aplica el despido intempestivo?, ¿Se puede adjudicarse como despido intempestivo, la finalización de la relación labora dentro de un periodo de prueba?,¿Como se calcula los valores de la indemnización por despido intempestivo?, ¿Que se hace con la notificación del despido intempestivo si se hace de forma verbal?, ¿Si soy mujer , estoy trabajando y estoy embarazada o con licencia de maternidad cuanto debo recibir en caso de despido intempestivo? ¿Si tengo discapacidad y me despiden cuanto es la cantidad que tengo que recibir? En los casos de los dirigentes sindicales ¿cuándo es la cantidad por despido intempestivo? ¿Si soy víctima de acoso laboral por parte de mi empleador y planteo el visto bueno y me fallan a mi favor el trabajador tendría que pagarme por despido intempestivo? Estas son de las inquietudes mas frecuentes por parte de los empleadores que trataremos de explicar para despejar cualquier duda que tengan.

Los contratos donde se aplica el despido intempestivo aplican únicamente en:

1. Contratos Indefinidos
2. Contratos eventuales siempre que se haya convertido en uno de temporada y que su empleador no la hubiese llamado para que preste sus servicios durante la temporada que se requiera. En este caso leer el articulo 17 del Código de Trabajo
3. Contratos de obra o servicio si el empleador no lo haya llamado prestar sus servicios a pesar de que necesite y exista vacante en la obra en ese caso revisar el art 16 literal 1 del Código de trabajo
4. Contrato de temporada siempre que el empleador no haya llamado al trabajador para que preste sus servicios en la temporada que necesite sus servicios

5. En los casos que el empleado haya presentado un visto bueno y este al resolverlo le convenga al empleado, en caso de tener dudas 191 de Código de trabajo.
6. De igual manera aplica el despido intempestivo en caso del cierre definitivo de algún negocio cuando el empleador termine la relación laboral que mantenía con su empleado.
7. En los contratos que no aplica el despido son los siguientes: por obra cierta , por tarea y a destajo.

¿Ahora se puede considerar como despido intempestivo si estoy durante el periodo de prueba?

La verdad es que no se puede considerar como despido intempestivo ya que se ha determinado un tiempo de duración del periodo de prueba.

¿Cómo se calcula el saldo a pagar por la indemnización por despido intempestivo? Estos valores son calculados siguiendo lo estipulado en el artículo 188 del Código de Trabajo.

¿Qué pasa si mi empleador me notifica de forma verbal mi despido intempestivo? Si usted es notificado de forma verbal por su empleador deberá de acudir a las oficinas del ministerio de trabajo para presentar una denuncia con el fin de que se convoque a una audiencia ambas partes, en dicha audiencia se deberá corroborar si es o no es despido intempestivo, en caso de que no lo sea deberá de reintegrarse al trabajo de forma inmediata al trabajador

¿En caso de que una mujer sea despedida y esta se encuentre en estado de gestación cuanto le tocara recibir por indemnización? En el código de trabajo en su artículo 195.3 establece que el valor a recibir por indemnización equivale al un año del salario que venia recibiendo, aparte de los valores que por ley le corresponde por despido intempestivos

¿Si soy un trabajador y tengo discapacidad y me despiden intempestivamente cuanto es el valor a recibir?

En la ley de orgánica de discapacidad se establece en su artículo 51, que deberán de ser indemnizados con dieciocho meses de salario que el empleado estuviera percibiendo, aparte la indemnización que le responde por ley que se encuentra en el artículo 188 de Código de Trabajo.

Si dirigentes sindicales son despedidos intempestivamente el valor a pagar que tiene que pagar el empleador es de un año de salario, aparte de los valores establecidos en el artículo 188

Y por último ¿Si en caso de que yo sufra acoso laboral y solicito un visto bueno y dicho visto bueno se me concede mi empleador tendrá que pagarme como despido intempestivo? Si así lo determina el Código de trabajo en su artículo 191 , de igual forma deberá de cancelar la indemnización equivalente al año del salario, como se establece en el artículo 173 numeral 4 del mismo Código de Trabajo.



## CAPITULO III

### 3.1. Proceso Metodológico

Para (Granados Romero, Vargas Pérez, & Vargas Pérez, 2020) la investigación metodológica tiene que ser didáctica, que de paso a la transmisión de información, criterios de manera que incentive al pensamiento crítico, utilizando la razón como guía al momento de realizar una investigación

El presente trabajo fue realizando basando como objeto de mi estudio de caso, el expediente en materia laboral N°07371-2021-00027, en el Cantón Machala, provincia de El Oro, Ecuador, mediante la modalidad de análisis de caso, donde se lleva a cabo el análisis del proceso por la causa de INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO, el cual se encuentra tifiado en el artículo 188 del CÓDIGO DEL TRABAJO.

### 3.2. Tipo de investigación:

Para (Sosa, 2019) las técnicas que se usan para la investigación son muy importantes y por eso han tenido sus momentos de apogeo dentro de la historia de la investigación y específicamente dentro de las ciencias sociales.

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizó las siguientes técnicas de investigación:

**Investigación Histórica:** Se utilizo la investigación histórica para dar un breve resumen de la historia que antecede al contrato de trabajo el cual está relacionado con nuestro estudio de caso para que de esa forma podamos contrastar y darnos cuenta de los avances que ha tenido en la rama del derecho laboral hasta la actualidad.

Para (Quintana & Hermida, 2019) la investigación histórica consiste en la búsqueda de diversas fuentes de una manera amplia, dichas fuentes pueden ser secundarias y primarias, las fuentes secundarias consisten en que van más allá de la interpretación de los textos, y las fuentes primarias las cuales proveen evidencias y pruebas.

**Investigación Documental:** Se utilizo este tipo de investigación ya que el trabajo se centró en la búsqueda de trabajos académicos, libros y revistas, las cuales nos brindaron diferentes puntos de vista y opiniones en relación al tema del estudio de caso.

**Investigación Jurídica:** De igual manera se empleó este tipo de investigación ya que la información que se utilizó al momento de realizar el presente trabajo fue del ámbito legal

de artículos relacionados al derecho que dicha información fue utilizada para interpretar los subtemas del capítulo II.

### **3.3. Modos de Investigación**

Una vez elegidos los tipos de investigación que serán utilizados para el presente estudio de caso, se designó a delimitar los modos con los que se llevara a cabo el estudio. Es decir, la manera en la que se ejecutara el análisis de casos obteniendo como resultado los siguientes modos:

Los modos establecidos fueron Bibliográfico y Documental, los cuales al utilizarlo nos permitió obtener los recursos que necesitábamos para de esa forma conseguir la información necesaria, la cual al obtenerla nos permitió dar inicio a nuestro estudio de caso.

### **3.4. Estructura Metodológica**

Se hace mención de cómo está constituida la estructura metodológica que fue utilizada en el presente trabajo de investigación.

#### **3.4.1. Métodos de Investigación Generales.**

**Inductivo y Deductivo:** El presente método nos permitió ir del pensamiento inicial el cual va de las premisas particulares dirigiéndose al carácter general, y el método deductivo a su vez nos permite dar afirmaciones de manera general a los hechos particulares

#### **Métodos Específicos utilizados:**

- **Método Exegético:** Este método fue utilizado para el estudio de los textos legales relacionados al tema del presente estudio de caso, el cual su interpretación debe ser de una manera clara y comprensible para que todo el público en general pueda entender de que se trata el presente trabajo de investigación.
- **Método Histórico:** Se utilizo la investigación histórica para dar un breve resumen de la historia que antecede al contrato de trabajo el cual está relacionado con nuestro estudio de caso para que de esa forma podamos contrastar y darnos cuenta de los avances que ha tenido en la rama del derecho laboral hasta la actualidad.

### **3.5. Proceso de recolección de datos en la investigación**

Se procedió a realizar una entrevista, con el objetivo de conocer la opinión de un profesional en la materia de derecho laboral que puedan compartir sus opiniones respecto al tema del objeto de estudio.

Con el objetivo de con la entrevista poder reforzar nuestro trabajo de investigación, de esa forma brindar un contraste en lo que dice la ley y como se lleva a cabo en la práctica, El profesional del derecho al que se le entrevisto fue:

- Abg. Ecuador Guido Peña. -Docente Titular de la carrera de Derecho en la Universidad Técnica de Machala

### **3.6. Sistema de categorización en el análisis de los datos**

Luego de a ver obtenido la información necesaria por parte del profesional del derecho, las preguntas de la entrevista fueron planteadas con el fin de capturar los conocimientos del tema del estudio de caso, el resultado de la entrevista fue satisfactorio ya que se pudo emparejar con los lineamientos del presente trabajo.

1. ¿Cree usted que las garantías que tiene actualmente la constitución son suficientes para asegurar el derecho al trabajo?

Considero que las garantías que están establecidas en el Código de Trabajo si , pero el problema es que no se las aplica por parte quienes están obligados como las autoridades administrativas como judiciales no las aplican como están establecidas en la Constitución claramente.

2. ¿Está de acuerdo usted con la figura del despido intempestivo si o no y por qué?

Claro que si porque hay la libertad de contratarla como se sabe el contrato es bilateral y por lo tanto el contrato puede ser terminado libremente por las partes y si lo hace el empleador sin causa justa, motivo ni razón es lo que se considera despido intempestivo, estoy de acuerdo con la figura siempre y cuando se pague por parte del empleador las indemnizaciones que establece el propio Código del Trabajo.

3. ¿Considera usted que el principio de estabilidad laboral está debidamente aplicado en el Ecuador?

En mi opinión no existe una verdadera estabilidad laboral puesto que a diario vemos múltiples despidos intempestivo, no esta garantizado porque justamente

faltan normas en el Código de Trabajo que garanticen el pleno cumplimiento a través de sanciones que sean mas drásticas para el empleador en caso del incumplimiento de los derechos del trabajador de acuerdo a lo establecido en la ley.

4. ¿Cree usted que el actual Código del Trabajo contiene normas claras y eficaces para erradicar el desempleo en el Ecuador?

De ninguna manera, necesita de manera urgente una reforma el Código de Trabajo ya que es muy caduco 1957 por lo tanto considero que necesita reformas profundas las cuales deben ser socializadas tanto con los empleadores como los trabajadores para de esa forma garantizar la verdadera estabilidad laboral

5. ¿Cree usted que el despido intempestivo en un contrato por tiempo indefinido rompe el principio constitucional del pleno empleo?

Claro que si porque cuando se habla del artículo 14 que los contratos son indefinidos se entiende que se garantiza una estabilidad laboral a los trabajadores, por lo tanto, considero que si rompe este principio constitucional establecidos tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo.

## **Capítulo IV**

### **4.1 Resultado de la investigación**

Gracias a los métodos y técnicas de investigación aplicados en el trabajo, se ha logrado despejar las dudas acerca del tema, la información obtenida en la investigación fue oportuna y concreta para el caso del tema de estudio.

### **4.2 La figura del despido intempestivo y su afectación a los principios constitucionales del derecho al trabajo.**

Como se lo venía estudiando al despido intempestivo el cual está establecido en el artículo 188 del Código de Trabajo, el cual tiene como objetivo poner fin a una relación laboral de una forma unilateral por parte del empleador hacia su trabajador, esta figura es normalmente usada cuando el empleador carece de causas justas para despedir al empleado.

Esta figura afecta en cuestión a los principios en los que se establece el Derecho al Trabajo en la Constitución del Ecuador ya que va en contra de todos estos, los cuales buscan lo mejor para el trabajador ecuatoriano, es decir que los principios que se establecieron en el artículo 326 de la Constitución se ven puestos en segundo plano al momento de que se ejerce un despido intempestivo.

¿Por qué se dice que el despido intempestivo afecta a los principios establecidos en el artículo 326 de la Constitución?

Se dice que afecta los principios establecidos en el artículo 326 de la Constitución ya que la figura del despido intempestivo da por terminado la relación laboral de una forma imprevista y sin avisarle al empleado de lo ocurrido, sabiendo de lo que se trata el despido intempestivo podemos darnos cuenta que afecta a los principios de forma directa ya que estos no son respetados y van en contra al derecho al trabajo el cual es protegido por la Constitución.

En el expediente laboral con Causa N°07371-2021-00027 se ejecuta despido intempestivo en el cual se ve afectado al empleado ya que el actuar de su empleador lo deja en una situación difícil, la cual afecta a los principios en los que se basa el derecho laboral en el Ecuador los cuales están establecidos en el 326, se afecta de manera directa a la estabilidad laboral, estabilidad económica, lo deja en desempleo.

#### **4.3. Vulneración de los derechos del trabajador dentro del expediente laboral con CausaN°07371-2021-00027.**

En el presente expediente en material laboral que tiene como parte actora al señor con iniciales QMCX y como la parte accionada CONSORCIO DE LECTOFACURACION EL ORO que tiene como representante legal al señor CAISAPANTA DIAZ ANGEL RODRIGO, el empleado fue comunicado por su jefe que trabajaría hasta el día 13 de noviembre del 2020. Siendo ya el día 13 de noviembre llega al correo del trabajador un aviso del IEES, en el cual decía que “no pierda la continuidad de las aportaciones” , al revisar el historial de aportaciones efectivamente pude constatar que ya no me encontraba afiliado por parte del ex empleador, de igual manera pude ver que mi aviso de salida constaba el día 13 de noviembre del 2020, al revisar cual era mi motivo de salida del IEES era de RENUNCIA VOLUNTARIA, es de importancia recalcar que en ningún momento el empleado a firmado algún documento en el cual indique que he renunciado a mi trabajado de forma voluntaria, debo acotar que no fui afiliado desde el inicio de la relación laboral , no se le pagaban la afiliación de acuerdo al sueldo real si no a la conveniencia del empleador . Por lo que puede determinar que mi despido de intempestiva.

Como podemos darnos cuenta en el presente expediente se ve como el empleador vulnera los derechos del trabajo al empleado, de igual manera se ve que afecta a ciertos principios tales como estabilidad laboral, estabilidad económica, dejando en claro que este expediente existe la figura del despido intempestivo.

## **CONCLUSIONES**

Luego de haber realizado el siguiente análisis sobre el despido intempestivo, gracias a la investigación ejecutada y a los objetivos planteados se pudo llegar a la conclusión de lo siguiente:

1. Que la legislación ecuatoriana tiene medidas útiles las cuales, se utilizan al momento de que alguna persona sufra un despido intempestivo, dichas medidas tienen como objetivo ver lo que es mejor para el empleado, lo que quiere decir que se le pague todos los beneficios de ley que tiene el empleado al momento de contraer un contrato de trabajo, todas estas garantías están establecidas en la Constitución, Código de Trabajo y LOSEP.
2. Que efectivamente en el expediente analizado existe la figura del despido intempestivo, que su ex empleador a base de engaños quiso violentar los derechos que tenía su ex empleado, de igual manera el correcto actuar del abogado defensor el cual planteo una correcta teoría del caso lo que le permitió presentar pruebas contundentes que demuestre el despido intempestivo , así mismo la correcta actuación del juez el cual con las pruebas evacuado por la parte actora dicto sentencia a favor del trabajador

## **Recomendaciones**

1. Creación de medias cautelares las cuales permitan que al momento de que se le sentencie al empleador pagar alguna cantidad esta se la pueda cancelar de manera inmediata de forma que se evita perder el tiempo en trámites que dan largas al proceso y no se efectúa el pago al empleado, dicho pago que le corresponde ser cancelado, tomando en cuenta que ese dinero le serviría al empleado para sostener su necesidad y la de sus familias.
2. La creación de un control o sistema que permita al empleado poder registrar su salida voluntaria de la empresa a la cual prestaba servicios, para así de esa forma poder evitar el mal uso de autoridad que tiene el empleador con su empleado al momento de poner fin a su relación laboral y tenga que seguir lo establecido en la ley al momento de pagar la liquidación al empleado ya sea por renuncia voluntaria, despido intempestivo etc.



## Bibliografía

- Almanza Junco, J. (2020). Constitucionalización de los derechos laborales a través del jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estudios Socio-Jurídicos*.
- Ayala Ayala, L. R., Freire Sánchez, N. F., & Falconi, R. A. (2021). El despido intempestivo a tabajadores de la empresa Ecuaceramica en época de pandemia en Riobamba. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Balestero Casanova, M. (2020). ¿Que es el derecho a la estabilidad laboral tecnologica? *REVISTA DE DERECHO*.
- Bermeo-Chávez, C. C., & Santamaría-Velasco, P. J. (2022). El despido intempestivo y su carga probatoria. *Polo del Conocimiento*.
- Chica Ortiz, J. L., & Pangol Lascano, A. M. (2021). La Fuerza mayor como causal de terminación de la relacion laboral en Ecuador, post covid-19. *Revista Sociedad & Tecnología*.
- Chiriboga Izquieta,, H. G., Jiménez Franco, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). EL DERECHO LABORAL COMO HERRAMIENTA POLITICA , UNA MIRADA HISTÓRICA. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD*.
- Codigo del Trabajo . (16 de diciembre de 2005). *Registro Oficial* . Quito, Ecuador .
- Constitucion de la Republica del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Registro Oficial . Montecristi , Manabí, Ecuador .
- Díaz Muñoz, E. S. (2019). El principio de progresividad en el derecho colombiano: revisión teórico-jurídica. *Criterio Libre Jurídico* .
- Fagua Quessed, G., De Hoz Hernández, Y., & Morales , J. J. (2018). SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: UNA REVISIÓN DESDE LOS PLANES DE EMERGENCIA . *Revista Científica Multidisciplinaria*.
- Flores Dávila, J. V., Flores Velasteguí, M. L., Melendres Medina, E. M., Goyes Robalino, A. G., & Vaca Zambrano, S. E. (2018). LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO. *OBSERVATORIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA*.
- Francisco, C. C. (2019). EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y SU FUNCION DE INTERPRETACIÓN DE LA LEGISLACION LABORAL CHILENA. *Estudias Latinoa*.
- Gaspar Santos, M. E., Alvarado Onofre, H. B., & Díaz Basurto,, I. J. (2020). LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS EN EL ECUADOR. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD*.
- Granados Romero, J. F., Vargas Pérez, V. C., & Vargas Pérez, R. A. (2020). La formación de profesionales competentes e innovadores mediante el uso de metologías activas. *Revista Universidad y Sociedad*.

- Patricia, P. P. (2019). LA DIMENSIÓN DEL PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO EN EL S,XXI. *Estudios Latíoa*.
- Peñaherrera Márquez, M. I., Álava Moreira, C. A., & Chávez Castillo, J. E. (2019). La idoneidad jurídica de los contratos laborales de los futbolistas ecuatorianos. Una revisión documental. *Polo del Conocimiento* .
- Piñas Piñas., L. F., Viteri Naranjo, B. D., & Álvares Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Quintana, L., & Hermida, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Pespectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*.
- Sandoval Quintero , H., & Delacruz Giraldo, G. N. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el orden jurídico colombiano. *Revista Prolegómenos*, 11-34.
- Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas , G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad Y Sociedad*.
- Solano, E. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: Una mirada crítica desde la jurisprudencia. *JURÍDICAS CUC*, 1-22.
- Sosa, A. (2019). La inducción analítica como método sociológico desde una perspectiva histórica . *CINTA DE MOEBIO* .
- Tirado Pérez, D. B., Velásque Alarcón , L. E., & Duran Ocampo, A. R. (2019). EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA CIUDAD DE MACHALA. APLICACION DEL CÓDIGO DEL TRABAJO . *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD*.
- Valle, J. M. (2020). REFLEXIONES SOBRE EL CONCEPTO DE TRABAJADOR Y SU FUNCIÓN PROTECTORA. *Estudios Latinoamericanos* .
- Velaña Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*.
- Velaña-Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador . *Boletín de Coyuntura*.
- Vinueza Ochoa, N. V., Barcos Arias, I. F., & Arreaga Farias, G. K. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dielamas contemporáneos: educacion, política y valores*.