



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO HACIA
TRABAJADORES DISCAPACITADOS Y SUSTITUTOS EN LAS
EMPRESAS DEL ECUADOR

FAJARDO JUMBO STALIN LEONEL
INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA

MACHALA
2022



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO HACIA
TRABAJADORES DISCAPACITADOS Y SUSTITUTOS EN LAS
EMPRESAS DEL ECUADOR

FAJARDO JUMBO STALIN LEONEL
INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA

MACHALA
2022



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

EXAMEN COMPLEXIVO

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO HACIA TRABAJADORES
DISCAPACITADOS Y SUSTITUTOS EN LAS EMPRESAS DEL ECUADOR

FAJARDO JUMBO STALIN LEONEL
INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA

LAINES ALVAREZ YOLANDA MARIA

MACHALA, 25 DE AGOSTO DE 2022

MACHALA
25 de agosto de 2022

Indemnización por despido intempestivo hacia trabajadores discapacitados y sustitutos en las empresas del Ecuador

por Stalin Fajardo Jumbo

Fecha de entrega: 12-ago-2022 04:13p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1881876836

Nombre del archivo: FAJARDO_JUMBO_STALIN_LEONEL_PT-280322_EC.docx (26.11K)

Total de palabras: 2287

Total de caracteres: 14722

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

El que suscribe, FAJARDO JUMBO STALIN LEONEL, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado Indemnización por despido intempestivo hacia trabajadores discapacitados y sustitutos en las empresas del Ecuador, 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.

Machala, 25 de agosto de 2022



FAJARDO JUMBO STALIN LEONEL
0706498441

Resumen

Los despidos intempestivos en el lugar de trabajo son una práctica común, la cual se ha llevado a cabo con el pasar de los años, hasta convertirse en una de las principales causas de demanda laboral en el Ecuador, por vulnerar los derechos de los trabajadores. Los derechos laborales han evolucionado, enfocándose en proteger al empleado favoreciendo su estabilidad laboral sin contar con distinción alguna, implementando el pago de una indemnización por parte de la empresa en caso de despido injustificado, lo cual ocasiona que la institución perciba la indemnización como un factor que atenta contra sus estados económicos y flujo de efectivo para ese período, ateniéndose a un pago no planificado y gastos adicionales acorde la legislación ecuatoriana correspondiente. Aunque las indemnizaciones pueden clasificarse en: las aplicables hacia cualquier trabajador; y las aplicables a las personas con discapacidad o que certifiquen el cuidado de una persona discapacitada. El objetivo de la investigación se centra en determinar la indemnización correspondiente a los trabajadores discapacitados y sustitutos por despido intempestivo en las empresas del Ecuador, aplicando una metodología cuantitativa, bajo un método deductivo y un análisis jurídico documental del caso práctico dispuesto. Obteniendo como resultado que la empresa al no tener previsto el despido intempestivo de los trabajadores en cuestión, se origina un desbalance financiero por falta de liquidez o un fondo de respaldo, lo que lleva a la empresa a buscar medios para cubrir los valores generados por indemnizaciones.

Palabras clave: despido ineficaz, indemnización, discapacidad, trabajadores.

Abstract

Untimely dismissals in the workplace are a common practice, which has been carried out over the years, to become one of the main causes of labor demand in Ecuador, for violating the rights of workers. Labor rights have evolved, focusing on protecting the employee by favoring their job stability without any distinction, implementing the payment of compensation by the company in case of unjustified dismissal, which causes the institution to perceive compensation as a factor that violates its economic statements and cash flow for that period, adhering to an unplanned payment and additional expenses in accordance with the corresponding Ecuadorian legislation. Although compensation can be classified as: those applicable to any worker; and those applicable to people with disabilities or that certify the care of a disabled person. The objective of the research focuses on determining the corresponding compensation to disabled workers and substitutes for untimely dismissal in companies in Ecuador, applying a quantitative methodology, under a deductive method and a documentary legal analysis of the practical case provided. Obtaining as a result that the company, not having foreseen the untimely dismissal of the workers in question, originates a financial imbalance due to lack of liquidity or a backup fund, which leads the company to seek means to cover the values generated by compensation.

Keywords: ineffective dismissal, compensation, disability, workers.

Tabla de Contenido

Resumen	1
Abstract	2
INTRODUCCIÓN	4
DESARROLLO	5
Derecho Laboral	5
Relación Laboral	6
Terminación de la Relación Laboral	6
Despido Intempestivo	6
Indemnización por despido intempestivo	7
Discapacidad	7
Trabajadores Sustitutos	7
Indemnización por despido intempestivo una persona con discapacidad y sustitutos	8
Impuesto a la renta	8
Estados financieros	8
Flujo de efectivo	9
METODOLOGÍA	9
RESULTADOS	9
CONCLUSIONES	12
BIBLIOGRAFÍA	13
ANEXOS	19

Índice de Tablas

Tabla 1. Costos producidos por despido injustificado a un trabajador sustituto	20
Tabla 2. Costos producidos por despido injustificado a un trabajador discapacitado	21
Tabla 3. Estado de Resultado	22
Tabla 4. Conciliación Tributaria	23
Tabla 5. Estado de Situación Financiera	23

INTRODUCCIÓN

Velastegui Meléndez & Santamaría Velasco (2021) mencionan que dentro del proceso laboral, los trabajadores cuentan con derechos que aseguran su estado profesional, es decir, mantienen su situación laboral estable, salvaguardando su correcta remuneración, cumplimiento normativo y derecho a una vida digna como una persona económicamente activa a través de un trabajo.

Mayorga Camacho (2021) determina que estos derechos laborales, son propios al trabajador, siendo que no pueden renunciarse a ellos, caducar con el paso del tiempo, o ser alterados conforme lo desee el empleador, garantizando su cumplimiento por parte del Estado.

Arteaga Ureta et al. (2022) indica que el estado de Ecuador dentro de sus cuerpos normativos legales, declaran la inclusión laboral a todas las personas, sin distinción alguna de etnia, religión, o discapacidad, brindando las oportunidades necesarias para la integración de la ciudadanía y cumplimiento al derecho de trabajar.

Valencia Valencia & López Soria (2021), establecen que con el pasar de los años se han conformado nuevos cuerpos normativos, enfocados en la población con discapacidad, cuyo objetivo se centra en la incorporación e igualdad de derechos sociales y laborales, dignificando su calidad de vida, promoviendo el crecimiento individual.

De acuerdo Bermeo Chávez & Santamaría Velasco (2022), la relación laboral se puede ver disuelta ya sea por ambas partes, conocida como bilateral, o unilateralmente por parte del empleador, la cual se establece como despido intempestivo, definido como la terminación de un contrato de trabajo del empleado sin motivo justificado, el cual conlleva a una cancelación monetaria al trabajador por parte de la empresa, determinada como indemnización según Pérez Tirado et al. (2019).

Rojas Miño (2014) indica que el objetivo de la indemnización, se centra en beneficiar al trabajador despedido con los recursos monetarios necesarios para solventar los gastos propios y familiares, hasta la obtención de otro lugar de trabajo.

La regulación de las indemnizaciones a los trabajadores en el Ecuador, son reguladas mediante el Código del Trabajo, estableciendo en su artículo 188, la remuneración correspondiente por despido injustificado hacia el trabajador (Villacrés Moreno & Jaramillo

León, 2022), cuyo precedente legislativo se presenta en el art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador, esclareciendo los derechos de atención prioritaria de los sectores públicos y privados hacia la población con discapacidad. Posterior a ello, encontramos dentro de la Ley Orgánica de Discapacidades, en el artículo 51, la indemnización pertinente por despido intempestivo a un trabajador con discapacidad, y al trabajador que se encuentra al cuidado de un pariente discapacitado, denominado como “sustituto”, permitiendo conservar la estabilidad laboral de los trabajadores.

Las empresas y trabajadores deben tener en cuenta sus deberes y derechos jurídicos vinculados con su relación laboral y cómo las decisiones unilaterales afectan dentro de sus procesos. La presente investigación tiene por objetivo determinar la indemnización correspondiente a los trabajadores discapacitados y sustitutos por despido intempestivo en las empresas del Ecuador, bajo un enfoque cuantitativo y un análisis jurídico documental.

DESARROLLO

Derecho Laboral

Para Martínez Arias & Peña Armijos (2021) manifiestan como derecho laboral la elección y obtención libre de un trabajo, con igualdad en las oportunidades de obtenerlo, permitiendo mejorar la calidad de vida mediante la obtención de un salario equitativo en relación con las actividades desarrolladas dentro del trabajo.

Torres Larco & Barragán García (2022) establecen que, gracias a la declaración de los derechos laborales, se han planteado principios de cuidado a los trabajadores, los cuales se desarrollan dentro de la legislación de los Estados regularizando la relación laboral, reduciendo la vulnerabilidad de estos.

Para Campoverde Paladines (2022) en muchos de los casos, la empresa no se apega a lo establecido en los cuerpos normativos correspondientes, evadiendo pagos justos y otros derechos, siendo entonces que al vulnerarse los trabajadores, el empleador se ve inmerso en el cumplimiento de remuneraciones adicionales.

Relación Laboral

Chica Ortiz & Pangol Lascano (2021) establecen que la relación laboral, se trata de la remuneración al trabajador por el cumplimiento de unas acciones dispuestas por el empleador, empresa, o personal que elaboró el contrato de trabajo, acatando las órdenes correspondientes en busca de un pago que le permita sobrellevar sus necesidades, como una relación simbiótica, siendo que ambas partes aportan entre sí.

Para Piñas Piñas et al. (2021) la relación laboral se determina como un caso bilateral, entre el empleado y el empleador bajo un enfoque de necesidad dependiente, dominado por el cumplimiento de deberes estipulados dentro del contrato laboral por ambas partes, siendo que este debe regirse acorde a la legislación jurídica pertinente.

Terminación de la Relación Laboral

Rojas Montoya & Herrera Vázquez (2020), mencionan que la terminación laboral puede ejercerse de manera conjunta, por decisión de ambas partes, así como la finalización por una de las partes, ya sea este el empleador o empleado. Siendo así que, la legislación se presenta como actor principal en el caso de terminación por parte del empleador, salvaguardando la estabilidad laboral de los trabajadores.

Despido Intempestivo

Según Gonzales Laines (2019), el despido se define como la finalización de la relación laboral, la cual es manejada por el empleador de una forma unilateral, sin tener en consideración una causa aparente.

De acuerdo a Rosero y Cholango (2013) citado en Montero Bonilla et al. (2022), el despido intempestivo es aquel que sin motivo justificado, da por finalizado el contrato de trabajo, centrado en el deseo del empleador de no contar con los servicios prestados por el empleado, derivando al cumplimiento de los derechos post despido.

Piñas Piñas et al. (2021) determina que las propiedades del derecho laboral ha provocado la seguridad en el área del trabajo, ofreciendo una estabilidad, enfocándose en reducir la probabilidad de los despidos injustificados, por lo que su ejecución se considera la violación a dichos derechos, siendo sancionada de forma obligatoria.

Indemnización por despido intempestivo

Escobar Jácome & Arroba López (2022) reconocen a la indemnización como una forma de sanción hacia la empresa, dada la terminación abrupta del contrato hacia el trabajador, vulnerando sus derechos y estabilidad laboral, considerando entonces la necesidad retribuir su tiempo de trabajo acorde a sus años de servicio.

Para Pérez Tirado et al. (2019) la determinación de la cantidad monetaria dispuesta a recibir hacia el trabajador, se establece acorde a su última remuneración, anterior al despido, y sus años laborados y otras prestaciones.

Ordóñez Román (2020), menciona las normativas relacionadas con el despido intempestivo ofrecen una salida fácil, y rápida por parte de las empresas, promoviendo el despido libre, ofreciendo garantías de protección bajas hacia el trabajador, determinando la necesidad de limitar a las entidades hacia este tipo de potestad.

Discapacidad

De acuerdo Muñoz & Portela (2021) los derechos hacia los discapacitados en Ecuador empezaron en 1982, con la resolución de la Ley de Protección de Minusválidos, la cual posteriormente en 1992 se establecería como la Ley sobre Discapacidad, abordando en cualquier ámbito sus derechos dentro de la Constitución del 2008, siendo que, actualmente encontrados La Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador.

Según la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2016) define a la discapacidad como “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria” (pág.8), siendo que estas deficiencias pueden establecerse en niveles distintos, permitiendo a la persona el realizar actividades sin dependencia alguna, como por ejemplo trabajar en algún puesto laboral.

Trabajadores Sustitutos

Los trabajadores sustitutos acorde a la Ley Orgánica de Discapacidades (2016), son aquellas que se encuentran al cuidado de personas con discapacidad severa, bajo un grado de parentesco o afinidad, permitiéndoles a estos trabajadores formar parte de la estabilidad laboral que se determina dentro de este cuerpo normativo.

Según la Norma para Calificación de Sustitutos de Personas con Discapacidad (2018), los trabajadores sustitutos se deben ver calificados por el Ministerio del Trabajo, permitiendo la obtención del certificado que lo válida como un empleado con responsabilidad hacia una persona con discapacidad.

Indemnización por despido intempestivo una persona con discapacidad y sustitutos

Para Pacheco Ramos & Muñoz Sangoquiza (2020), la indemnización para personas con discapacidad en el Estado de Ecuador, se maneja acorde a lo estipulado dentro de la Ley Orgánica de Discapacidad, determinando en su artículo 51 el derecho a Estabilidad Laboral, y el pago correspondiente a un empleado discapacitado, y/o un empleado sustituto.

Espinoza Mina & Gallegos Barzola (2018) indican que, los despidos intempestivos en personas discapacitadas, se suelen situar por las limitaciones del trabajador en actividades del puesto, estableciendo que su inclusión en la institución se da como una integración laboral forzada por la normativa legislativa vigente.

Impuesto a la renta

De acuerdo con González Valladares et al. (2019), los impuestos se definen como aquellos tributos producidos por la transacción de un factor económico y/o jurídico, ocasionado por la producción de patrimonio, compra-venta de artículos, entre otros, derivando en los ingresos de un sujeto, el cual debe cumplir sus obligaciones tributarias.

Según el Reglamento para Aplicación Ley de Régimen Tributario Interno, LRTI (2020) en su artículo 28, las indemnizaciones laborales atribuibles a los trabajadores por parte de las empresas, son gastos considerados como deducibles, en caso que la indemnización supere estipulado en el Código del Trabajo, permitirá la realización de retenciones.

Estados financieros

Según Elizalde (2019) los estados financieros permiten visualizar las transacciones desarrolladas en la empresa acorde a las operaciones de la misma, observando la rentabilidad de la institución en períodos variados (trimestre, semestre o anual), basando la toma de decisiones de la entidad acorde a los estados.

Herrero Scotto & Rubiños Crespo (2020) indican que las empresas deben constar con gastos por indemnizaciones, incluyéndose dentro de la contabilidad de la institución, formando parte de los estados financieros.

Flujo de efectivo

Se denomina flujo de efectivo a las entradas y salidas de los recursos monetarios de la institución, debido a sus procesos (Lorenti Gomezcoello & Guzmán Sigüencia, 2017).

Los flujos de efectivo permiten establecer la cantidad de efectivo necesario para el desarrollo de las actividades de la empresa, solventando los costos y gastos previsibles a corto plazo, evitando así sufrir alguna crisis por falta de liquidez. Al no establecerse gastos imprevisibles, la institución puede caer en un desequilibrio financiero (Espinoza Carrión et al., 2019)

METODOLOGÍA

Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos dispuestos en la investigación, el presente trabajo se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, del tipo no experimental descriptivo permitiendo caracterizar el objeto del estudio, bajo un método deductivo, el cual se basó en los datos numéricos dispuestos en el caso práctico. De igual manera se hizo un levantamiento de información documental, recolectada a través de artículos, libros, legislación jurídica, entre otros, permitiendo la contextualización de los temas a tratar en la investigación (Hernández Sampieri et al., 2014).

RESULTADOS

De acuerdo Arteaga Moreira (2018) en el Ecuador el principio laboral, se establece mediante la elaboración y firma de un contrato, en el cual ambas partes quedan conformes con los puntos establecidos, determinando los deberes a cumplir por ambos, siendo que debe contener 3 requisitos principales y ser regido bajo la legislación ecuatoriana.

Martínez Arias & Peña Armijos (2021), consideran que en el Ecuador los casos por demandas de origen laboral son diversos, dentro de las cuales mencionaremos, por: despido injustificado/intempestivo, acoso, discapacidad permanente, etc.

Cómo se contextualiza anteriormente, el despido intempestivo conforma una de las principales causas de demandas laborales en el país, dada su naturaleza unilateral tomada por parte del empleador, se obtiene la finalización de la relación de trabajo, teniendo la empresa que cumplir con las responsabilidades correspondientes hacia el empleado despedido. Acorde a la legislación jurídica ecuatoriana, el despido intempestivo al trabajador debe ser cubierto por una indemnización.

La finalización de la relación laboral deberá ser constatada y verificada por parte del empleador, evidenciando la terminación del contrato por forma unilateral, lo cual conlleva a que la Autoridad Pertinente, disponga de un plazo de 48 horas, para la cancelación de la indemnización total hacia el ex trabajador.

Iglesias Quintana et al. (2022) indica que dentro del Código del Trabajo, en su artículo 188 se establece la cantidad a indemnizar hacia el trabajador, acorde a su última remuneración antes del despido por los años de servicio prestados en la empresa.

Según el Código del Trabajo (2017), el artículo 188 en sus incisos, determinan lo siguiente:

- La finalización del cumplimiento de tres años de servicio, debe ser remunerado con tres meses de sueldo.
- Se considerará un año de servicio, aun cuando solo se haya cumplido unos meses de servicio del mismo.
- La finalización del cumplimiento superior a los tres años de servicio, debe ser remunerado por un mes de sueldo por cada año de servicio, sin exceder los 25 meses.
- La finalización del cumplimiento de seis años de servicio, debe ser remunerado con seis meses de sueldo.

Este tipo de indemnización se ejecuta hacia todos los trabajadores con contrato laboral dentro del país, sin distinción alguna, incluyendo a las personas con discapacidad y empleados sustitutos. Aunque adicional a esta indemnización, este tipo de trabajadores son protegidos por la Ley Orgánica de Discapacidades (2016), la cual indica que “una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente” (pág.17), este tipo de beneficio

busca solventar los gastos de los trabajadores, hasta tener la oportunidad de obtener otro puesto laboral.

Como se menciona en Peña Novillo et al. (2022), adicional a los valores por despido intempestivo, el empleado se ve en derecho de reclamar los siguientes beneficios:

- Pago por desahucio: 25% de remuneración por cada año de servicio
- Pago por: décimo tercero y cuarto

El pago por beneficios como el décimo tercer y cuarto sueldo, serán calculados acorde a la Ley Orgánica de Servicios Públicos, la cual manifiesta dentro de sus artículos 97 y 98, que en caso de separación/despido, se cancelará un valor proporcional a los meses de trabajo.

CONCLUSIONES

El despido injustificado o intempestivo, se puede considerar una terminación unilateral de la relación laboral dentro de una empresa, siendo esta justificada por los motivos del empleador. Establecidos los derechos laborales que rigen sobre las instituciones públicas y privadas, se considera al despido intempestivo como una violación hacia el derecho a trabajar, por lo cual, como forma de protección en el Ecuador, se determina un pago en concordancia a la remuneración y el tiempo del trabajador en la entidad, buscando ayudar al empleado hasta su obtención de una nueva fuente de ingreso.

La indemnización no tendrá distinción alguna sobre cualquier trabajador en el país, siendo relevante en el caso de personas con discapacidad y trabajadores establecidos como sustitutos, dada su situación, la protección hacia ellos resulta mayor, dando como consecuencia la obtención de un mayor pago en caso de despido injustificado.

El pago de indemnizaciones deja a la empresa con problemas económicos, ya que representan gastos adicionales no planificados dentro del presupuesto del período, generando costos adicionales obligatorios.

En referencia al caso práctico se puede concluir que, debido al despido intempestivo a los trabajadores, la empresa se encuentra en un desbalance económico, ya que al no tenerse previstos estos hechos dentro del año 2021, se origina un desbalance financiero por falta de liquidez o un fondo de respaldo, lo que lleva a la empresa a buscar medios para cubrir los valores generados por indemnizaciones, teniendo que cancelar un total de \$40.858,27 dólares, que se establecen de acuerdo los artículos 188 del Código del Trabajo y 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, adquiriendo deudas por pagar causando pérdida de capital, ingresos y desajustes en los estados financieros.

BIBLIOGRAFÍA

- Arteaga Moreira, A. (2018). El despido ineficaz y su relación con el principio de no discriminación y el derecho a la estabilidad. *Revista San Gregorio*, 1(26), 38-45.
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/481/4-ANA>
- Arteaga Ureta, F., Mera Bravo, E., & Palacios López, A. (2022). Discapacidad e inclusión social: Retos teóricos y desafíos socioeconómicos de las personas con discapacidad en el cantón Pedernales. *Universidad & Sociedad*, 14(3), 256-262.
<https://rus.ucf.edu.ec/index.php/rus/article/view/2867/2821>
- Bermeo Chávez, C., & Santamaría Velasco, J. (2022). El despido intempestivo y su carga probatoria. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 733-748. 10.23857/pc.v7i1.3507
- Campoverde Paladines, S. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 150-158.
<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/512/525>
- Chica Ortiz, J., & Pangol Lascano, A. (2021). La fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post Covid-19. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608-623.
<http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/173/461>
- Elizalde, L. (2019). Los estados financieros y las políticas contables. *593 Digital Publisher*, 5(1), 217-226. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144051>
- Escobar Jácome, E., & Arroba López, D. (2022). La carga de la prueba en el despido intempestivo. *Conciencia digital*, 5(3), 25-47.
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2201/5394>

Espinoza Carrión, D., Narváez Zurita, C., Erazo Álvarez, J., & Machuca Contreras, M. (2019). La estrategia financiera como herramienta funcional para la gestión de liquidez en las organizaciones. *CIENCIAMATRIA*, 5(1), 502-532.

<https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/278/323>

Espinoza Mina, M., & Gallegos Barzola, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23), 32-47.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

Gonzales Laines, M. (2019). La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral. *SSIAS*, 12(1), 1-17.

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1153/980>

González Valladares, C., Narváez Zurita, C., & Erazo Álvarez, J. (2019). Estrategias para la recaudación del anticipo del impuesto a la renta en el Ecuador. *Visionario Digital*, 3(2), 86-113.

<https://www.cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/547/1299>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la investigación (P. Baptista Lucio, Ed.). McGraw-Hill Education.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herrero Scotto, E., & Rubiños Crespo, N. (2020). *Los gastos por indemnizaciones y su impacto en los estados financieros y en el impuesto a la renta en las empresas constructoras en el distrito de Miraflores, Lima 2019*. Repositorio UPC. Retrieved agosto 19, 2022, from

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655555/Herrero_SE.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Iglesias Quintana, J., Oñate Bastidas, B., Cangas Oña, L., & Jiménez Montenegro, J. (2022). La indemnización laboral en tiempo de pandemia: un derecho irrenunciable e intangible. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), 120-128.

<http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/686>

Lorenti Gomezcoello, J., & Guzmán Siguencia, A. (2017). *Impacto del pago de las indemnizaciones por el terremoto del 16 de abril del 2016 en los resultados de las empresas aseguradoras en la ciudad de Guayaquil*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Retrieved agosto 19, 2022, from

<http://201.159.223.180/bitstream/3317/9193/1/T-UCSG-PRE-ECO-CICA-337.pdf>

Martínez Arias, M., & Peña Armijos, G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(3), 3296-3313.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/532/672>

Mayorga Camacho, C. (2021). *Derechos laborales de las personas discapacitadas protegidos por medio del contrato colectivo*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Retrieved julio 29, 2022, from

<http://201.159.223.180/bitstream/3317/17629/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-405.pdf>

Montero Bonilla, H., Romero Carrera, E., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223-236.

<http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/245/531>

Muñoz, K., & Portela, J. (2021). Análisis histórico-jurídico de los derechos de los trabajadores con discapacidad en Ecuador. *Juees*, 1(1), 42-63.

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/722/587>

Ordóñez Román, J. (2020). El derecho al trabajo en el Ecuador: Del despido libre a un despido regulado. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(2), 143-162.

<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/38/39>

Pacheco Ramos, J., & Muñoz Sangoquiza, M. (2020). Reforma al artículo 195.1 del Código de Trabajo, para que se amplíe la protección del Despido Ineficaz al sector de los trabajadores que tienen discapacidad. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 347-365.

<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1172>

Peña Novillo, W., Chiriboga Vélez, L., & Correa Calderón, J. (2022). Los despidos intempestivos Post-Pandemia en la ciudad de Machala. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 756-777. 10.23857/pc.v7i1.3615

Pérez Tirado, D., Alarcón Velásquez, L., & Durán Ocampo, A. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del Código del Trabajo.

Universidad y Sociedad, 11(4), 43-52.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1325/1304>

Piñas Piñas, L., Viteri Naranjo, B., & Álvarez Enríquez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de Covid-19. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 1(8), 1-22.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00011.pdf>

Registro Oficial. (2016, abril 29). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Retrieved agosto 9, 2022, from

[https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

[content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

Registro Oficial. (2017, mayo 19). *Código del Trabajo*. Ministerio del Trabajo.

Retrieved agosto 8, 2022, from [https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

[content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

Registro Oficial. (2018, septiembre 27). *Norma para Calificación de Sustitutos de*

Personas con Discapacidad. Ministerio del Trabajo. Retrieved agosto 9, 2022, from

<https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018->

[11/Acuerdo%20Ministerial%20180%20RO336%20MDT%20SUSTITUTO.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Acuerdo%20Ministerial%20180%20RO336%20MDT%20SUSTITUTO.pdf)

Registro Oficial. (2020). *Reglamento para aplicación Ley de Régimen Tributario*

Interno, LRTI. Registro Oficial. Retrieved agosto 19, 2022, from

<http://www.eeq.com.ec:8080/documents/10180/29366634/REGLAMENTO+PARA+>

[APLICACIÓN+LEY+DE+RÉGIMEN+TRIBUTARIO+INTERNO/21e3e914-99ff-](http://www.eeq.com.ec:8080/documents/10180/29366634/REGLAMENTO+PARA+)

[407c-8211-f007e1fd70d1](http://www.eeq.com.ec:8080/documents/10180/29366634/REGLAMENTO+PARA+)

Rojas Miño, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo:

instrumento de protección ante el despido. *Revista Ius et Praxis*, 1(1), 91-122.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v20n1/art05.pdf>

Rojas Montoya, G., & Herrera Vázquez, M. (2020). Terminación de la relación

laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Revista*

Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 8(3), 96-

114. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/892

Torres Larco, A., & Barragán García, J. (2022). Los adolescentes frente a sus

derechos laborales en el Ecuador, en tiempos de pandemia - Covid 19. *Digital*

Publisher, 7(2), 360-371. doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1157

Valencia Valencia, L., & López Soria, Y. (2021). Los trabajadores con discapacidad y

su emancipación. *Polo del Conocimiento*, 6(9), 185-202. 10.23857/pc.v6i9.3018

Velastegui Meléndez, S., & Santamaría Velasco, J. (2021). Vulneración del derecho al trabajo por compras de renuncias del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Revista Sociedad & Tecnología, 4(2), 667-679.

<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/177/466>

Villacrés Moreno, J., & Jaramillo León, A. (2022). El daño moral a consecuencia del despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(1), 1-16.

<http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/229/513>

ANEXOS

CASO PRÁCTICO:

En el caso “Amores S.A.” que se dedica a la venta de electrodomésticos de línea blanca tiene en su nómina, el total de 9 personas entre trabajadores y empleados; dentro de esa nómina tiene 2 trabajadores el uno es discapacitado y el otro es sustituto. El trabajador A es discapacitado, ingresó a la compañía el 20 de enero del 2021 y el sueldo es de \$700. El trabajador B es sustituto, ingresa a la empresa el 15 de julio del 2011 y el sueldo es de \$800. Sin embargo, los trabajadores decidieron recibir sus beneficios sociales de forma acumulada, hasta la fecha se le han cancelado todos los beneficios. El día 30 de noviembre de 2021 los dos trabajadores son despedidos sin justa razón o de forma intempestiva por el gerente de la empresa.

Pregunta a resolver

¿Qué afectación tendría la empresa o negocio por pagar la liquidación de los dos trabajadores?

Siendo el art. 188 el principal concepto normativo en la generación de la indemnización por despido intempestivo. Considerando la manutención del trabajador a una persona con discapacidad, se establece el siguiente cumplimiento de indemnización por parte de la empresa:

Tomando en cuenta lo antes mencionado. En el caso práctico planteado, el trabajador B es un empleado sustituto con 11 años de servicio a la empresa y una remuneración mensual de \$800,00 USD, siendo pertinente la aplicación de los siguientes artículos:

- Art. 184 del Código Orgánico del Trabajo: Desahucio
- Art. 188 del Código Orgánico del Trabajo: Indemnización por despido intempestivo
- Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades: Estabilidad Laboral
- Art. 97 y 98 de la Ley Orgánica de Servicios Públicos

Tabla 1. Costos producidos por despido injustificado a un trabajador sustituto

Remuneración	\$800,00	
Ingreso	15 de julio del 2011	
Despido	30 de noviembre del 2021	
	Décimo tercero	\$800,00
	Décimo cuarto	\$299,97
Desahucio (25%)	\$200,00 * 11 años de servicio	\$2.200,00
Indemnización	\$800,00 * 11 años de servicio	\$8.800,00
Indemnización Discapacidad	\$800,00 * 18 meses de remuneración	\$14.400,00
	Valor total	\$26.499,97

Fuente: Autor

Según los datos obtenidos, la empresa deberá realizar la cancelación de \$26.499,97 dólares hacia el trabajador B, puesto que adicional a la indemnización correspondiente, el empleado se ha catalogado como sustituto, evidenciándose el cuidado de una persona con discapacidad, permitiendo la aplicación del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Adicionalmente a ello, se hace el pago de beneficios como el décimo tercer y cuarto sueldo, los cuales al ser acumulativos no se cancelan mensualmente, por lo que se debe cancelar un valor proporcional al momento del despido.

Considerando, al trabajador A del mismo caso, se describe como una persona con discapacidad, con 10 meses de servicio y una remuneración mensual de \$700,00 USD, siendo pertinente en el presente caso la aplicación de los siguientes artículo:

- Art. 184 del Código Orgánico del Trabajo: Desahucio
- Art. 188 del Código Orgánico del Trabajo: Indemnización por despido intempestivo

- Art. 188, inciso 2: La fracción de un año se considerará como año completo.
- Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades: Estabilidad Laboral

Tomando en cuenta los artículos anteriores, podemos determinar que la empresa deberá cancelar los siguientes puntos como indemnización hacia el trabajador discapacitado.

Tabla 2. Costos producidos por despido injustificado a un trabajador discapacitado

Remuneración	\$700,00	
Ingreso	20 de enero del 2021	
Despido	30 de noviembre del 2021	
Décimo tercero		\$583,33
Décimo cuarto		\$299,97
Desahucio (25%)	\$175,00 * 1 años de servicio	\$175,00
Indemnización	\$700,00 * 1 años de servicio	\$700,00
Indemnización Discapacidad	\$700,00 * 18 meses de remuneración	\$12.600,00
Valor total		\$14.358,30

Fuente: Autor

Acorde a la valoración mostrada y la aplicación de los artículos legales correspondientes, se determinó que el pago por parte de la empresa será de \$14.358,30 dólares, evidenciando una indemnización similar al trabajador B, con la diferencia monetaria correspondiente a los años de servicios prestados.

Al final, la empresa deberá cancelar a los dos trabajadores un total de \$40.858,27 dólares.

Tabla 3. Estado de resultado

EMPRESA "AMORES S.A"			
ESTADO DE RESULTADO			
PERIODO: 01 DE SEPTIEMBRE AL 30 DE NOVIEMBRE 2021			
EN DÓLARES AMERICANOS			
4.	INGRESOS		120.000,00
4.01.	INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS	120.000,00	
4.01.01.	VENTA DE BIENES	120.000,00	
5.01.	COSTOS DE VENTAS		40.000,00
5.01.01	COSTOS DE VENTAS	40.000,00	
5.01.01.01	COSTO DE MERCADERIA	40.000,00	
5.02.	GASTOS		33.000,00
5.02.01.	GASTOS DE VENTAS O COMERCIALIZACION	15.500,00	
5.02.02.	GASTOS DE ADMINISTRATIVOS	18.000,00	
3.06.	RESULTADOS ACUMULADOS		47.000,00
3.06.01.	GANANCIAS ACUMULADAS	47.000,00	
3.06.01.01.	GANANCIAS ACUMULADAS	47.000,00	

	
GERENTE	CONTADOR

Tabla 4. Conciliación Tributaria**CONCILIACION TRIBUTARIA**

(=)	UTILIDAD CONTABLE	\$	47.000,00
(-)	15% PARTICIPACION TRABAJADORES	\$	7.050,00
(-)	INGRESOS EXENTOS		
(+)	GASTOS DE ING. EXTENTOS		
(+)	15% PARTICIPACION TRABAJADORES DE INGRESOS EXENTOS		
(+)	GASTOS NO DEDUCIBLES	\$	40.858,27
	BASE IMPONIBLE GRAVABLE	\$	80.808,27
	25% DE IMPUESTO A LA RENTA	\$	20.202,07
	UTILIDAD ANTES DE RESERVA		-19.747,93
	10% RESERVA LEGAL		
	UTILIDAD NETA DEL EJERCICIO		-19.747,93

Tabla 5. Estado de situación Financiera

EMPRESA AMORES S.A.				
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA				
PERIODO: AL 30 DE NOVIEMBRE 2021				
EN DÓLARES AMERICANOS				
1.	ACTIVO			163.000,00
1.01.	ACTIVO CORRIENTE		<u>163.000,00</u>	
1.01.01.	EFFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFFECTIVO		<u>45.000,00</u>	
1.01.01.01	Banco de Machala	45.000,00		
1.01.02.	ACTIVOS FINANCIEROS		<u>23.000,00</u>	
1.01.02.01	Cientes Locales	23.000,00		
1.01.03.	INVENTARIOS		<u>95.000,00</u>	
1.01.03.01.001	Inventario de Mercaderías	95.000,00		
2.	PASIVO			<u>127.747,93</u>

2.01.	PASIVO CORRIENTE			<u>127.747,93</u>	
2.01.03.	CUENTAS Y DOCUMENTOS POR PAGAR		<u>107.545,16</u>		
2.01.03.01	Cuentas por Pagar	101.545,16			
2.01.03.02	Proveedores locales	6.000,00			
2.01.07.	OTRAS OBLIGACIONES CORRIENTES		<u>20.766,21</u>		
2.01.07.01	Impuesto a la Renta de Compañía	20.202,07			
2.01.07.03.002	Aporte Patronal por Pagar	167,25			
2.01.07.03.003	Fondos de Reserva	124,95			
2.01.07.03.006	Iece y Setec por Pagar	15			
2.01.07.04.001	Décimo tercer Sueldo	115,28			
2.01.07.04.002	Décimo Cuarto Sueldo	50			
2.01.07.04.003	Vacaciones	62,5			
2.01.07.05.001	Participaciones de utilidades a empleados	29,17			
3.	PATRIMONIO NETO				<u>35.252,07</u>
3.01.	CAPITAL			<u>55.000,00</u>	
3.01.01.	CAPITAL SUSCRITO o PAGADO		<u>55.000,00</u>		
3.01.01.01	Capital Suscrito o Pagado	55.000,00			
3.04.	RESERVAS				
3.04.01.	RESERVA LEGAL				
3.04.01.01	Reserva legal				
3.06.	RESULTADOS ACUMULADOS			<u>-19.747,93</u>	
3.06.01.	GANANCIAS ACUMULADAS		<u>-19.747,93</u>		
3.07.02.01	(-) Pérdida Neta del Periodo	-19.747,93			
	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO				<u>163.000,00</u>
					
	GERENTE		CONTADOR		