UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO REFERENTE A LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO”

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

Marco Edisson Parreño Morales

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2017

CERTIFICACIÓN

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda, Mg. Sc., Director de Tesis en la Carrera de Derecho, Unidad de Educación a Distancia de la Universidad Nacional de Loja,

C E R T I F I C A:

Haber revisado prolijamente el trabajo de investigación intitulado **"PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO REFERENTE A LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO",** realizado por el postulante: MARCO EDISSON PARREÑO MORALES, y autorizo su presentación para la defensa y sustentación, por cumplir los lineamientos metodológicos y sujetarse al Reglamento para la aprobación de los módulos en la UNL.

Atentamente.-

Loja, mayo del 2017.

.....

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda, Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Marco Edisson Parreño Morales**, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autor: Marco Edisson Parreño Morales

Firma: .....

Cédula: 1002161782

Fecha: Loja, Mayo del 2017

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACION ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo; **Marco Edisson Parreño Morales,** declaro ser autor de la tesis titulada: **"PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO REFERENTE A LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO",** como requisito para optar por el grado de **ABOGADO**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los veinte y tres días del mes de mayo del dos mil diecisiete, firma el autor.

Firma:.....
Autor: Marco Edisson Parreño Morales
Cédula: 1002161782
Dirección: Ibarra – Calle Panamá 3-13 y Brasil
Correo Electrónico: hashem7177@hotmail.com
Celular: 0993709885

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda, Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Presidente:	Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez
Vocal.	Dr. Mg. Darwin Romeo Quiroz Castro
Vocal:	Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación como Tesis de Grado lo dedico primeramente a quien es mi sustento, por quien respiro y tengo vida, a Ti mi amado Dios, que conjugas toda la sabiduría humana y más, porque en Ti está la justicia perfecta.

A mi amado padre, que con paciencia y esfuerzo se ha convertido en un gran ejemplo para seguir esta carrera y con dedicación admirable ha sido mi apoyo en todo tiempo.

A mi hermana y mi preciosa hija Naarita que de cerca o de lejos han sido un apoyo muy importante.

A mi amada Ruthy quien es una inspiración y bendición en todo momento de mi vida junto con Cristian y Jonathan.

A mi familia quienes con su amor y cariño hacen que lo difícil sea mucho más fácil.

A mis queridos pastores que con sus sabios consejos y su ayuda se han constituido en un puntal para alcanzar mis metas.

A mis amigos que de una u otra manera han aportado con su granito de arena.

Edisson Parreño

AGRADECIMIENTO

Primero y por corresponder así, quiero hacer extensivo mi profundo agradecimiento al Eterno Dios, por estar guiando cada paso en mi vida, por fortalecer mi corazón en momentos difíciles e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo este periodo de estudio.

A mi querido padre y familiares por su confianza y apoyo incondicional, por darme la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mi Docente y Tutor, al Dr. Augusto Astudillo Ontaneda, Mg. Sc., por haberme guiado en el desarrollo de este trabajo y llegar a la culminación del mismo.

A la Universidad Nacional de Loja que a través de su Unidad de Educación a Distancia en la Carrera de Derecho, me ha brindado la oportunidad de aprender y forjarme como profesional.

El autor

TABLA DE CONTENIDOS

1. Título

2. Resumen

2.1 Abstract

3. Introducción

4. Revisión de Literatura

4.1 Marco Conceptual.

4.1.1 Empleado

4.1.2 Empleador

4.1.3 Despido

4.1.4 Despido Intempestivo

4.1.5 Indemnización

4.2 Marco Doctrinario.

4.2.1 HISTORIA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN EL ECUADOR

4.2.2 EVOLUCIÓN

4.2.3 DOCTRINA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO

4.2.4 CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO

4.3 Marco Jurídico.

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

4.3.2 Tratados Internacionales

4.3.3 Código del Trabajo Ecuatoriano

4.4 Legislación Comparada.

4.4.1 EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN OTROS PAISES.

4.4.2 En Argentina

4.4.3 En Venezuela

4.4.6 En Colombia

4.4.8 En México

4.4.7 En España

5. Materiales y Métodos

5.1 Materiales

5.2 Métodos

6. Resultados

6.1 Resultados de la aplicación de Encuestas

7. Discusión

7.1 Verificación de Objetivos

7.2 Fundamentación jurídica de la propuesta

8. Conclusiones

9. Recomendaciones

9.1 Propuesta de Reforma Jurídica

10. Bibliografía

11. Anexos

Índice

1. TÍTULO.

“PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO REFERENTE A LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO”

2. RESUMEN.

El despido intempestivo es una figura jurídica injusta de la que hace uso el empleador para dar por terminado anticipadamente el contrato de trabajo pactado con un trabajador, este despido se realiza sin causa legal establecida y contraviniendo el procedimiento señalado en la Ley para la terminación del contrato individual de trabajo. Mediante este acto el empleador separa al trabajador de la relación laboral afectando su estabilidad, dejándolo desempleado. La Legislación para reparar de alguna manera esta decisión injusta y unilateral, obliga al empleador a cancelar una indemnización económica, perfeccionándose así el despido ilegal, hecho con el que atropellan aún más los derechos del trabajador, afectando además a su familia.

Es así que el presente trabajo de investigación nos ha permitido desarrollar un estudio científico-jurídico sobre las consecuencias que ocasiona a un trabajador el despido intempestivo, y de las injustas indemnizaciones. Además obtener los diversos criterios sobre la posibilidad de realizar una reforma al Código del Trabajo para que dentro de la indemnización por despido intempestivo el valor a cancelar sea más justo por el perjuicio de la pérdida de la fuente de sustento que es el empleo como también el detrimento de otros derechos como la aportación patronal al IESS y los beneficios de la afiliación al seguro social, buscando de esta manera en algo compensar el derecho perdido.

2. 1. ABSTRACT

The dismissal is an unfair legal concept which uses the employer to provide for early terminate the employment contract agreed with an employee, the dismissal is done without established legal cause and contravening the procedure outlined in the law for termination of the contract Individual work. By this act the employer separates the worker from the employment relationship affecting its stability, leaving him unemployed. Legislation to repair somehow this unjust and unilateral decision obliges the employer to cancel financial compensation and perfecting the illegal dismissal, made with further that violate workers' rights, also affecting his family.

Thus this research has allowed us to develop a scientific-legal study on the consequences that causes a worker's dismissal without notice, and unjust compensation. Besides obtaining the various criteria on the possibility of a reform of the Labour Code so that in compensation for unfair dismissal the value to cancel fairer for the loss of loss of livelihood is employment as the detriment of other rights such as employer contribution to IESS and the benefits of social security benefits, thereby seeking to make up for lost something right.

3. INTRODUCCIÓN

En la relación obrero-patronal los derechos en el trabajo constituyen el núcleo fundamental. El trabajo a través de los tiempos es considerado como punto neurológico en el desarrollo de las grandes empresas o instituciones públicas o privadas dirigidas por entes económicos como el estado o empleadores.

A inicios del siglo XX se empezó a discutirse: la interdependencia entre las condiciones laborales, la justicia social y la paz universal que como lo reiteramos nuevamente, son pilares fundamentales para el desarrollo socio-económico de los países de América Latina y del mundo, Ecuador por supuesto no ha sido la excepción.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 determinó que “la paz universal y permanente puede ser establecida sólo si se basa en la justicia”, y en las buenas relaciones de los trabajadores con el patrono.

El contexto internacional empezó a tratar los temas laborales organizados después de la primera guerra mundial. Tras la segunda guerra mundial, las Naciones Unidas ya establecidas incluyeron en sus temas sociales, sus objetivos y programas para un nuevo orden mundial el derecho laboral.

El trabajo fue considerado en el contexto de la libertad individual y personal así como dentro de la dignidad humana. Posteriormente se introdujeron tendencias como el principio de la legislación laboral internacional. La

situación económica del país, el deterioro del poder adquisitivo de los salarios, el aumento del costo de la canasta básica familiar, la crecida indiscriminada del sub-empleo y desempleo, el aumento del trabajo infantil, la integración femenina al mercado laboral en condiciones contrarias a las que establece el Código de Trabajo y la Constitución, la quiebra de micro empresas, configuran en la actualidad un panorama nada favorable para los trabajadores, y al pueblo ecuatoriano.

Sin embargo es necesario analizar las relaciones con la reforma laboral al actual Código de Trabajo y la Legislación Laboral que se han dado en los últimos tiempos, a la que califico de excesivamente proteccionista al capital de la empresa, frente a la débil fuerza laboral.

En el nuevo escenario de globalización, neoliberalismo y flexibilización de hoy, ni la Constitución, ni las leyes, ni la contratación colectiva, significan garantías ni protección para el trabajador, si no existe el compromiso de la parte jurídica de exigir el cumplimiento de mandatos y leyes que rigen las relaciones obrero- patronal.

4.- REVISIÓN DE LITERATURA

4.1.- MARCO CONCEPTUAL

Para empezar en el tema de tesis que asiste es importante determinar brevemente algunos términos.

4.1.1 Empleado

Es la *"persona que desempeña un destino o empleo."*[1]

Otro significado más amplio de empleado lo podemos encontrar en esta *definición "Generalmente se designa con este nombre al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público*. Este concepto era casi exclusivo hasta concluir el siglo XIX. En la actualidad, se distingue entre el *empleado* del Derecho Administrativo, el que acaba de definirse, y el del Derecho Laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo *trabajador."*[2]

Según la Real Academia de la Lengua, trabajador es la *"persona que tiene un trabajo retribuido*."[3]

Tomando en cuenta los conceptos vertidos, se puede entender que trabajador se considera a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser

[1] **REVISTA JUDICIAL, Diccionario Jurídico (DE). derechoecuador.com**

[2] **https://sites.google.com/site/megalexec/diccionario-juridico/diccionario-juridico-cabanellas/-e**

[3] **REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Edición de Tricentenario.**

usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.

La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

4.1.2 Empleador

Se considera al "patrono, empresario o dador de trabajo. Persona o entidad, de cualquier que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta una obra o a quien se presta un servicio."[4]

Es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales.

Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.[5]

---

[4] **http://www.derechoecuador.com/servicio-al-usuario/diccionario-juridico/diccionario-juridico--de-?l=E**

De las conceptualizaciones expuestas se puede colegir que el término empleador está originado en la relación de trabajo, es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

4.1.3 Despido

Según el diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas de Torres indica, que: "despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo."

4.1.4 Despido Intempestivo

Guillermo Cabanellas de Torres en el diccionario jurídico elemental, indica que "Se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario."

El Despido según el tratadista Español Manuel García *"Por despido, acuñando así una denominación tradicional dentro de nuestro ordenamiento jurídico entendemos, el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo. Se trata por consiguiente de una ruptura unilateral, en la cual poco importa en principio, que exista causa suficiente o no para ello."*[6]

---

[5] **http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleador#ixzz4hqcuydQK**
[6] **GARCIA, Manuel, Curso del derecho del trabajo V Edición, Edit. Ariel, Barcelona-España.**

La figura del despido intempestivo produce indemnizaciones una vez probada ésta a través de un juicio sumario de trabajo según la última reforma del Código Orgánico General de Procesos al Código del Trabajo, previamente fundamentadas por una demanda laboral en la cual se deberá demostrar a través de pruebas lo alegado y todo aquello que se considere como perjuicio.

El despido intempestivo es un derecho real evidente y cierto producido por una manifestación privativa del accionado que permitirá ejercer al accionante el derecho constitucional de reintegrarse al trabajo, o que le sea satisfecha su liquidación que en derecho le corresponda; como pudiere darse también el hecho de que sea negada la relación laboral por el empleador entendiéndose que producida la figura del despido intempestivo litigioso se abre un abanico de conjeturas en los juicios que va desde la necesidad de probar la existencia de la relación laboral, hasta demostrar el des pido intempestivo del que fuera objeto.

El Dr. Colón Bustamante Fuentes nos da a conocer los efectos que surten si se demuestra el despido intempestivo alegado por el despedido trabajador, manifestando: *"produce sanciones de carácter económico para el empleador; valores que sirven para compensar a la parte afectada que siempre es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral*".[7]

[7] **GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES, Diccionario Jurídico Elemental, EDICION 1997, Pg. 128**

Si no se demuestra la relación laboral, no habrá despido intempestivo, y por lo que implica que tampoco habrá indemnización correspondiente, ya que el legislador no ha reparado en este vacío jurídico permitido por la misma ley en materia laboral y obviamente debe ser superado por la misma vía de la legislatura.

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, *"como cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc."*[8]

El despido intempestivo en nuestro país es la rescisión del contrato de trabajo de un trabajador, decidida unilateralmente por el empleador, con o sin invocación de causa. El despido intempestivo y las consecuencias de la decisión están regulados por nuestro Código del Trabajo.

De lo expuesto conceptualmente, se puede deducir que es un acto arbitrario del empleador o patrono que decide unilateralmente dar por terminada la relación laboral, sin que el obrero o trabajador pueda estar percibido de esta

[8] **http://www.cedoc-clat.org/index.php?tp=asistencialegal.php**

acción, siendo claramente de esta manera vulnerados sus derechos laborales.

Nuestro actual Código del Trabajo, predice que los daños que provoca el despido intempestivo por la terminación unilateral del contrato de trabajo se reparan con una indemnización tarifada en beneficio del trabajador u obrero que ha sido perjudicado.

4.1.5 Indemnización

La palabra indemnización deriva del verbo indemnizar *(resarcir de un daño o perjuicio).* Este verbo a su vez, proviene del adjetivo latino *indemnis, indemne (libre o exento de daño)* que, a su vez está formado por el prefijo negativo *–in* y la raíz de la palabra *damnum, damni* (daño, perjuicio). Por esta razón, el concepto implícito de indemnización es el acto por el cual es resarcido alguien por algún daño que se le ha hecho.

En cuanto a la definición, según la Real Academia Española, la palabra indemnización tiene dos significados: "acción y efecto de indemnizar" [9] y "cosa con que se indemniza".[10]

Otro concepto aporta en cuanto se denomina indemnización a una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, etc. Cuando se habla de indemnización generalmente se lo hace desde la emisión de un

[9] **Quees.la © 2014. All Rights Reserved.**

[10] **Diccionario Enciclopédico Vox 1. © 2009 Larousse Editorial, S.L.**

dictamen de la justicia, que ordena se le abone un determinado monto a una persona, empresa o institución, con el fin de paliar una determinada situación de injusticia que esta ha sufrido. [11]

La indemnización, según Rafael de Pina en su diccionario de derecho, es:

"La cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes, también dice que es "el resarcimiento de un daño o perjuicio".[12]

Dentro de los conceptos planteados hago referencia a la indemnización laboral, que es lo que concierne en esta tesis de grado y que es uno de los puntos centrales.

Esta indemnización laboral debe efectuarse cuando el trabajador es despedido sin existir de por medio una justa causa que amerite esta circunstancia. En este contexto, la ley establece que se pague al empleado un monto de dinero que contemple los años de trabajo en la organización y el sueldo que percibía por sus servicios.

La indemnización se utiliza, generalmente, como el pago que un empleador realiza a alguien que ha prestado servicios en su empresa, cuando se lo despide, sin causa justificada, como compensación por dejarlo sin empleo. En este caso se habla de cancelación de la relación de trabajo. También existe pago de indemnización en materia laboral si ha ocurrido incapacidad

---

[11] **https://definicion.mx/indemnizacion/**

[12] **DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, 2000. Texas.**

del empleado permanente parcial o total debido a una tarea realizada en el horario de trabajo; así como si se suspenden las labores, o si se sustituye personal por maquinaria.

Puede ocurrir, también que el empleado realice una demanda judicial, en el caso de que le corresponda indemnización y su empleador no la haya efectuado.

También puede haber indemnización en circunstancias que se presenten entre empresas, cuando una de ellas no realiza lo pactado y debe pagar a la otra por ese incumplimiento.

En términos generales, la indemnización supone el pago de dinero, aunque también pueden entregarse otros sustitutos, pero siempre son bienes materiales.

4.2.- MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 Historia del despido intempestivo en el Ecuador

La Constitución de Ecuador de 1830 fue la primera constitución Política de la República del Ecuador, sin embargo en su contenido no se hizo referencia al trabajo, así como las obligaciones y derechos tanto de empleadores como empleados, no es sino con la aparición de la Constitución de 1929 que se considera como un tema fundamental al Trabajo dando así al comienzo de muchas regulaciones en materia laboral. No fue sino hasta el año de 1938 en que el Ecuador empezaría a escribir su historia en lo referente a las leyes laborales. El primer Código del Trabajo fue promulgado en noviembre de 1938. La segunda codificación en noviembre de 1961; la tercera en julio de 1971; la cuarta en agosto de 1978; la quinta en septiembre de 1997 y la sexta fue publicada en el suplemento del registro oficial Nº 167 del 16 de diciembre del año 2005.

El Código de Trabajo de 1938 contenía principios fundamentales tales como: los derechos de los trabajadores son irrenunciables, los patronos y sus representantes legales son responsables solidariamente por el incumplimiento de la ley y de todas sus consecuencias, la estabilidad del trabajador. Puesto que el contrato de trabajo es bilateral, el patrono no lo puede incumplir unilateralmente, pues la otra parte puede reclamar el cumplimiento del contrato y la indemnización de daños y perjuicios. Por eso, el Código señala cuales las causas o formas de terminación del contrato individual de trabajo y entre ellas no constó el despido intempestivo.

Alrededor de la década de los 70 se notó una marcada revolución en el Ecuador cuando se empieza a considerar al despido intempestivo como un derecho del trabajador, surgiendo el mismo evento en demás países latinoamericanos.

4.2.2 Evolución

Los antecedentes del despido intempestivo contemplado en el Código de Trabajo Ecuatoriano se remontan a la década de 1970 en estas fechas la consolidación de la actividad agro exportadora del país hizo que surgiera una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros.[13]

4.2.3 Doctrina del despido intempestivo

El contrato individual de trabajo fundamentado en la doctrina, en la ley, en la jurisprudencia, ampara la estabilidad laboral y por lo tanto pretende darle al trabajador garantías de permanencia en su puesto de trabajo. Sin embargo por diversas circunstancias el empleador en uso de su mejor condición económica y social y sin cumplir ninguna formalidad legal, en ocasiones por su sola voluntad despide al trabajador incurriendo en lo que jurídicamente se denomina Despido Intempestivo, enviando al trabajador a la desocupación y generando el correspondiente desempleo. Atentando de esta manera contra los derechos fundamentales del trabajador ya que tanto en la Constitución de la República del Ecuador así como en los Tratados Internacionales,

[13] **http://es.scribd.com/doc/47048962/DESPIDO-INTEMPESTIVO**

garantizan la tutela efectiva de los derechos del trabajador, los mismos deben ser respetados y no vulnerados como es la terminación unilateral del contrato individual de trabajo y violentando principios del Derecho Laboral como la irrenunciabilidad.[14]

Los principios y características de nuestro Derecho Laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona.

La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las consideradas exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema.

[14] **http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/4518/DER-114-2010-Velastegu%C3%AD%20Cumand%C3%A1.pdf?sequence=1**

El despido intempestivo es sinónimo de disolución del contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada o concluida.

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. Podemos, agregar a este concepto que, se puede entender como despido intempestivo cuando al trabajador da por terminado el contrato de trabajo y separa el trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces podemos determinar a la luz de las leyes que la terminación, del contrato laboral, es ilegal y que se configura el despido intempestivo. Muchas de las veces, no solamente el empleador al despedir intempestivamente o en forma ilegal al trabajador, está infringiendo la ley; sino que, el trabajador puede también abandonar intempestivamente el trabajo, por lo que existe abandono intempestivo cuando el trabajador abandona el trabajo sin causa justificada, o cuando existiendo alguna causa justa, se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno, es decir son similares características en la terminación del contrato, con las especificas consecuencias para cada una de las partes.

Nuestra legislación laboral estipula, en su artículo 192 que el cambio de ocupación, esto es, la orden o disposición del empleador para que el

trabajador ejecute una labor distinta de la convenida o se le destinen otras labores diferentes a las que realiza, tendrán efecto de despido intempestivo si el trabajador lo reclama dentro de los 60 días, siguientes a la expedición de la orden del cambio.

"El cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios".[15] El empleador no es que declara la rescisión del contrato, sino que al ejecutar esta acción crea el ambiente propicio para él e impropio para el trabajador violando los derechos del trabajador y colocando a éste en el trance de no proseguir en la empresa. Al respecto dicho despido existe por cuanto *"la conducta seguida revela en el patrono un propósito de salir por vía sinuosa del trabajador o por lo menos, poner a éste en caso de retirarse del servicio".*[16]

Además de lo expuesto, podemos determinar que se puede llamar con el nombre de despido intempestivo a la suspensión del trabajo, como fuera el caso de que el empleador dejaré de proporcionar al trabajador materiales necesarios para la ejecución de la obra encomendada o disminuyere el

[15] **http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R227-2007-J840-2010.pdf-JUICIO LABORAL Ángel Felipe Loor contra Cementos Selva Alegre, s.l, s.f.**

[16] **DE FERRARI , Francisco citando a Rafael Caldera, en Derecho del Trabajo, Vol II, el segundo del Trabajo", página 371.**

número de ellos, siempre y cuando que estos materiales o herramientas, estén debidamente estipulados en el contrato.

El despido intempestivo, atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar del trabajador; y más que nada contra la estabilidad, que es aquella que como he tratado en páginas anteriores significa dignidad al trabajador y su familia. El cambio de ocupación, constituye una de las formas más utilizadas por los empleadores, para de forma indirecta terminar con una relación laboral y contractual. Pero al constituirse en una forma ilegal de terminar una relación laboral, es decir que no está prevista en la ley, trae consigo puntos de equilibrio como es "la indemnización", punto que más adelante detallaré específicamente.

Sin embargo, lo expuesto en el artículo 192 del Código del Trabajo, contraviene al principio de imprescriptibilidad de los derechos laborales, al establecer el plazo de 60 días, para que el trabajador pueda hacer la reclamación.

El trabajador tiene la obligación y el derecho de interponer la reclamación dentro de los 60 días a la notificación del cambio de ocupación de la que es víctima, pasado este plazo establecido en el Código Laboral, no puede proceder el trabajador a reclamación alguna, en este caso la falta de información y asesoría oportuna hace que se transgreda los derechos laborales.

“También es importante puntualizar que nuestro actual Código del Trabajo debería sancionar de manera más pertinente el despido intempestivo ya que

el perjuicio que puede recibir un trabajador que pierde su fuente de ingreso y el hogar que depende de ello, muchas veces no es cubierto por la indemnización que actualmente reza este cuerpo legal”.[17]

4.2.4 Características del despido intempestivo

Montoya Melgar, establece que el despido posee cuatro características fundamentales, a saber:

a) **Es un acto unilateral** del empresario en razón de que la terminación del vínculo contractual se produce por su sola voluntad sin participación alguna del trabajador.

b) **Es un acto constitutivo** ya que la decisión del empleador no requiere cumplir con formalidades, ni ser propuesta a instancia alguna, para que se consolide el efecto extintivo de la relación laboral.

c) **Es un acto recepticio** en virtud de que su eficacia pende de que haya sido puesto a conocimiento del trabajador separado.

d) **Es un acto que produce la extinción contractual** habida cuenta de que los efectos del contrato se extinguen ad futurm por el incumplimiento, sea este contractual legal o reglamentario, por parte del trabajador, suscitado con posterioridad a la celebración del acto.[18]

---

[17] **http://legalmerino.blogspot.com/2011/04/el-despido-intempestivo.html**
[18] **MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, 2016, págs. 463 y 464**

El despido intempestivo posee todas las características mencionadas anteriormente para el acto de despido; estas son, su carácter unilateral, constitutivo, recepticio y también extintivo frente a la relación laboral.

En adición, es importante puntualizar lo que señala Isabel Robalino Bolle, para quien el acto de despido, además de lo ya mencionado, tiene el carácter de ilegal. Señala con aserto, que no se puede pretender legalizar el despido por el simple hecho de que el empleador compense, mediante una indemnización, al trabajador. Para la autora, es justamente esta condena o sanción impuesta por la ley, aquella que configura la ilegalidad del acto del empleador.[19]

Por ello, y teniendo en cuenta lo mencionado, el despido puede ser de dos tipos, dependiendo si el motivo que impulsa al empleador a terminar la relación laboral está amparado o no en una justa causa. En el primer caso se lo llama despido justificado, legal o disciplinario y en el segundo se lo conoce como despido injustificado o intempestivo. [20]

La legislación ecuatoriana no define expresamente lo que se considera como despido intempestivo, limitándose únicamente a tasar la cuantía que por concepto de indemnizaciones, hay lugar a consecuencia de este hecho ilícito. Sin embargo, la doctrina ecuatoriana ha intentado definir esta

---

[19] **ROBALINO BOLLE, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998 págs. 250-252**

[20] **DE DIEGO, Arturo. Manual del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2000, págs. 358 y 359**

institución, tomando en cuenta los efectos que da la legislación laboral nacional.

En general, las características del despido intempestivo en el Ecuador no difieren de la concepción general y comparada del despido, razón por la cual, el hecho mediante el cual el patrono da a conocer al trabajador que desea terminar la relación de trabajo, tiene efectos constitutivos y por ende extingue ipso facto el contrato de trabajo sin necesidad de trámite previo alguno, sea éste administrativo o judicial. Es necesario puntualizar, que para la doctrina ecuatoriana, el hecho de despido, debe revelar de manera clara la voluntad unilateral del empleador de dar por terminado el vínculo contractual, traduciéndose en hechos claros que puedan interpretarse como negativa del trabajador continúe su labor.[21]

En relación con el efecto del despido intempestivo o injustificado, la legislación ecuatoriana no prevé la posibilidad del reintegro del trabajador y propone como único efecto la indemnización tasada en la ley.

[21] **GUZMÁN LARA, Aníbal. Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Corporación Editora Nacional, 1986. Ibarra, pág. 79**

4.3.- MARCO JURÍDICO

Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley y mismas que en la mayoría de casos no se las cumple o hace cumplir o son insuficientes ya que no contempla todo lo que la Constitución del Ecuador, los Tratados Internacionales y el Código de Trabajo ecuatoriano establece en lo referente a los derechos y al tema laboral, así:

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

El **Art. 11** expresa:

> *"El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...)*
>
> *2. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.*
>
> *Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.*
>
> *Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento"*[22]

La actual Carta Magna de nuestro país tiene la característica de ser garantista, aquí en este artículo se enuncia una de las garantías que esta ofrece a todas las personas. Lo expresado deja entrever directivas

[22] **Constitución del Ecuador, 2008- Art. 11, pág. 13**

precisas y claras, sobre cómo se deben plasmar las normas constitucionales y también las normas establecidas en los Derechos Humanos, ya que estas son de *directa e inmediata aplicación*. De esta manera se puede entender que están por sobre cualquier otra norma y/o procedimiento que cualquier persona o función pública pueda tener, e incluso recalca que *no se exigirán condiciones o requisitos* para aplicarlos. Esta garantía que nos entrega la constitución está totalmente fundada, puesto que, los derechos humanos, son, inherentes a todas las personas y no pueden ser violados ni vulnerados de manera alguna, y estos, deben estar siempre en lo más alto de la normativa jurídica de cualquier país, puesto que son consustanciales a la naturaleza humana.

En su **Art. 33** señala: *"Que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".*[23]

Aquí se puede entender claramente que el trabajo tiene la categoría de un derecho y deber social. Goza de la protección del Estado ecuatoriano, encontrándose plasmado en la actual Constitución del 20 de octubre del 2008, además asegura al trabajador sin discriminación de género, el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su entorno familiar cercano. Entonces podemos

[23] **Constitución del Ecuador, 2008- Art. 33, pág. 19**

discernir que se pretende combatir el desempleo y generar la estabilidad laboral para este logro.

El **Art. 325** manifiesta: *"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores".*[24]

En este artículo se ratifica el derecho que garantiza la Constitución para poder trabajar libremente en nuestro país y en cualquier tipo de trabajo que esté permitido por la Ley, la norma constitucional siempre prevalecerá sobre cualquier ley contraria a esta disposición.

El **Art. 326** expresa:

> *"El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*
>
> *1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
>
> *2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
>
> *3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras" (…).*[25]
>
> He considerado los tres primeros principios de este artículo porque son pertinentes en el tema propuesto como Tesis de Grado.

[24] **Constitución del Ecuador, 2008- Art. 325, pág. 101**

[25] **Constitución del Ecuador, 2008- Art. 326, pág. 102**

En el primer numeral se ratifica en la eliminación del empleo y subempleo como un principio del derecho al trabajo.

El segundo numeral establece dentro de los derechos laborales el principio de irrenunciabilidad, es decir que de ninguna manera un trabajador puede perder sus derechos, incluso si el trabajador por escrito renuncia a ellos, su derecho subsiste; e intangibilidad, que significa que los derechos o beneficios otorgados a los trabajadores, una vez concedidos por ley o costumbre no se puede quitar.

El tercer numeral expresa el principio indubio-laborare, que hace referencia que frente a la duda en las disposiciones legales en materia laboral, el sentido más favorable es para el trabajador o trabajadora.

El **Art. 328, inciso 5º** declara:

> *"Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales".*[26]

En este artículo se explica todo lo que se tomará en cuenta para el cálculo del pago de las indemnizaciones cuando estas se produzcan.

[26] **Constitución del Ecuador, 2008- Art. 328, pág. 103**

Por otro lado es importante destacar que quien es despedido de manera intempestiva también es perjudicado en su derecho a la seguridad social. Así debemos observar la Carta Magna actual dentro de su texto constitucional.

En el **Art. 34** expresa:

> *"El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.*
>
> *El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo".*[27]

Así mismo en el **Art. 369** de la misma Norma Suprema establece:

> "*El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.*
>
> *El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente.*

---

[27] **Constitución del Ecuador, 2008- Art. 34, pág. 19**

La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada." [28]

Según las últimas reformas hoy tenemos el seguro de desempleo que es una prestación económica que protege a los afiliados del IEES con relación de dependencia que cesaron, desde enero de 2016, por causas ajenas a su voluntad. El afiliado recibirá hasta el 70% del promedio del sueldo que recibió en los 12 últimos meses. El seguro cubre hasta 5 meses, siempre y cuando la persona cumpla con los requisitos para acceder la prestación. A partir del cuarto mes de estar cesante, el beneficiario recibirá el depósito en su cuenta bancaria registrada en el IESS y a partir de ello, cada 30 días.

Con esta nueva disposición legal se estará cumpliendo de alguna manera con la norma constitucional pertinente. Pienso personalmente que este seguro debería cubrir durante más tiempo por las dificultades para acceder a una fuente de trabajo.

4.3.2 Tratados Internacionales

El artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", ratificado por el Ecuador el 2 de Octubre de 1993, consagra y garantiza el derecho al trabajo, y establece:

(...) ***d.*** *"la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de sus empleos y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a*

---

[28] **Constitución del Ecuador, 2008- Art. 369, pág. 113**

una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional"[29]

En el referido cuerpo legal establece el despido regulado o justificado, y señala que los Estados partes deberán asegurar en sus legislaciones este derecho a la estabilidad laboral.

4.3.3 Código del Trabajo Ecuatoriano

El Código del Trabajo ecuatoriano establece las circunstancias para el despido intempestivo y las indemnizaciones económicas pertinentes. A continuación los artículos más importantes dentro del tema propuesto:

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesoria.-

> "*Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.*
>
> *Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social".*[30]

---

[29] **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" 1988-Art. 7, literal d**
[30] **Código del Trabajo, Art. 95. Edición abril 2015, pág. 98**

Este artículo guarda concordancia con el Art. 328, inciso 5º de la Constitución que anteriormente ya fue analizado.

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.-

> "*En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.*
>
> *El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo".*[31]

Las bonificaciones de que habla este artículo también están establecidas dentro del cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo.

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.-

> *"El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:*
>
> *Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,*
>
> *De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.*
>
> *La fracción de un año se considerará como año completo.*

[31] **Código del Trabajo, Art. 185. Edición abril 2015, pág.163**

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores".[32]

Este artículo de nuestro actual Código del Trabajo ha sido causa de análisis y ha motivado la propuesta de reforma al mismo, esto como tema del trabajo de investigación para Tesis de Grado, ya que considero que el texto legal no es concordante y suficiente para que a través de las indemnizaciones por

[32] **Código del Trabajo, Art. 188. Edición abril 2015, pág. 167**

despido intempestivo que aquí se determina cubra el perjuicio que sufre un trabajador cuando es obligado a perder su fuente de ingresos por la terminación unilateral del contrato individual de trabajo, vulnerándose así derechos y principios constitucionales que garantizan la realización personal en la base económica.

Art. 191.-Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.- *"Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código".*[33]

En este artículo se establece que también serán beneficiarios de indemnizaciones como en el caso del despido intempestivo ineficaz (Art. 187 del Código del Trabajo), los trabajadores o trabajadoras que reciban injurias discriminatorias como lo establece el Art. 195.3, inciso 5º del Código del Trabajo.

También se establece el beneficio de las indemnizaciones por despido intempestivo (Art. 188 del Código del Trabajo), a los trabajadores o trabajadoras que decidan terminar sus relaciones laborales por injurias graves recibidas por parte del empleador o sus familiares cercanos, por disminución o por falta de pago o de puntualidad de la remuneración pactada o por la exigencia por parte del patrono de una labor distinta a la convenida.

---

[33] **Código del Trabajo, Art. 191. Edición abril 2015, pág. 170**

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.-

> *"Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.*
>
> *Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas".*[34]

El artículo en mención hace referencia a los casos en donde se da el cambio de ocupación sin consentimiento del trabajador, en este sentido se considera como un despido intempestivo, pero es importante destacar que el reclamo debe hacerse hasta 60 días después a este cambio por orden del patrono.

El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido intempestivo del trabajador.

En base a este análisis me parece pertinente la propuesta de reforma del artículo 188 del Código del Trabajo referente a las indemnizaciones por despido intempestivo, la presento tomando en cuenta que cuando un empleado es despedido intempestivamente, esta acción ilegal se presenta de una manera súbita e inesperada, sin un aviso previo, por lo que prácticamente deja al trabajador en el desempleo y a expensas de no poder encontrar otro empleo de manera inmediata por las dificultades de

[34] **Código del Trabajo, Art. 192. Edición abril 2015, pág. 172**

oportunidades de trabajo, siendo la pretensión que las indemnizaciones por despido intempestivo sean más justas y cubran el perjuicio que genera la ilegalidad de dar por terminadas las relaciones laborales con este tipo de acto.

Otro detrimento es el desamparo de la seguridad social, pero según las últimas reformas, la vigencia de la aportación patronal al IESS la cubre el Estado por un tiempo determinado posterior al despido del trabajador por la condición de desempleado; de esta manera se garantiza el acceso a la seguridad social que es un derecho consagrado en la Constitución.

4.4.- LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1 El Despido intempestivo en otros paises.

La evolución de la legislación especialmente en Latinoamérica en materia laboral permite identificar una tendencia principal a lo largo de los últimos años; se presencia un proceso que tiende a ser más flexible el régimen del despido individual permitiendo su ejercicio más libremente por parte del empleador. Según nos dan a conocer en sus obras diferentes tratadistas del Derecho del Trabajo; mencionando únicamente los rasgos característicos de la estabilidad en el trabajo sólo como verdaderas excepciones, y generalmente con posterioridad a su aprobación original, se establecieron algunas restricciones adicionales a esa facultad patronal del despido injustificado o no causal en algunos países, que revelan una leve tendencia hacia una mayor estabilidad en el empleo.

4.4.2 En Argentina

La reforma de la Constitución Argentina del año 1957, estableció en su artículo 14, el derecho del trabajador a la protección contra el despido arbitrario. Si bien antes de esa fecha ya se habían dictado leyes tuitivas en tal sentido, la reforma no solamente dio un respaldo doctrinal a las mismas sino que además tuvo como consecuencia un aumento de las facultades de los jueces para controlar las medidas con las que se cumplía el mandato constitucional, permitiéndoles así que en casos extremos las invalidaran, como se analizará en el punto correspondiente.

“En la Argentina existió para los empleados bancarios y de compañías de seguros un régimen de estabilidad absoluto en el cual el trabajador tenía derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones hasta obtener su jubilación, salvo que hubiera un despido con justa causa. Este sistema fue declarado inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina y luego fue derogado. El régimen vigente para la generalidad de los trabajadores, y que tiene como antecedente principal la ley 11.729 del año 1932, es el de la estabilidad relativa, esto es que en caso de despido sólo tienen derecho al cobro de una indemnización. La excepción son los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de estabilidad absoluta que se 115 analiza en el punto correspondiente”.[35]

Estabilidad por el ejercicio de actividad sindical

“Gozan de estabilidad gremial los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares que ejercen sus funciones en el lugar de trabajo así como los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejen de prestar servicios, durante el término de un año a partir de la cesación de sus mandatos (art. 50 y 51 ley 23.551)”.[36]

“El mismo beneficio rige por seis meses para quienes se postulan para un cargo de representación sindical. Los trabajadores con estabilidad gremial

[35] **http//es.wikipia.org.//wiki**

[36] **Ley de Asociaciones Sindicales - Ley Nº 23.551116**

sólo pueden ser despedidos si se invoca justa causa y hay una autorización judicial previa. Si el despido no cumple estas condiciones el afectado puede demandar judicialmente la reinstalación en su puesto, más los salarios caídos durante la tramitación judicial.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar sanciones conminatorias al empleador que no cumpliere con la decisión firme. El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el aporte de un año más de remuneraciones (Art. 52 ley 23.551)". [37]

Según lo manifiesta Ernesto R. Katz, citado por el Dr. Guillermo Ochoa, en su libro titulado "La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en Ecuador, "la institución de la estabilidad en un sentido propio ha sido garantizada solamente en beneficio de los empleados bancarios, los de las compañías de seguros, así como para las de capital y ahorro para la vivienda familiar. Da a conocer además que en caso de que un trabajador

[37] **LÓPEZ, GUILLERMO A.F., Estabilidad y tutela sindical en la ley 23.551, en Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial La Ley S.A. 1988. Pág. 1717.**

de las entidades antes mencionadas hubiere sido despedido injustificadamente, este tiene que ser reincorporado a su puesto de trabajo, y en caso de que tal reincorporación no se dé, el empleador deberá pagarle las remuneraciones normales hasta que le alcance al empleador el derecho a la jubilación". [38]

De los contenidos expuestos, se desprende que la Legislación Argentina, reconoce en materia laboral la estabilidad relativa, esto es, que en caso de despido sólo tienen derecho al cobro de una indemnización, salvo ciertas excepciones previstas en la ley, como la prohibición del despido para los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de estabilidad absoluta, en la cual la ley dispone que, "los trabajadores con estabilidad gremial sólo pueden ser despedidos si se invoca justa causa y hay una autorización judicial previa. Si el despido no cumple estas condiciones el afectado puede demandar judicialmente la reinstalación en su puesto, más los salarios caídos durante la tramitación judicial". Disposición legal que debería ser acogida también por nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano, por guardar cierta similitud con la problemática planteada.

4.4.3 En Venezuela

En la legislación venezolana, la legislación del trabajo, prevé en el artículo 112, que los trabajadores permanentes que no sean de dirección

[38] **OCHOA ANDRADE, Guillermo.- La Suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador.- Cuarta Edición.-ISBN.- Cuenca 1994. Pág. 67.**

y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.[39]

En el artículo 116, se prevé una acción tutelar por el despido injustificado, y la disposición legal señala que:

Cuando el patrono despida a uno (1) a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo de su jurisdicción.

De lo expuesto, se observa que en la legislación venezolana se ha consagrado el derecho al trabajo como parte fundamental de los derechos humanos, que se trasluce en el respeto a la estabilidad,

---

[39] **Legislación del Trabajo de Venezuela, 2010. Art. 112**

incluso mediante una acción tutelar de carácter judicial, siendo algo muy interesante que existe la figura del Juez de Estabilidad Laboral.[40]

4.4.6 En Colombia

"Cuando un trabajador que hubiere cumplido diez años de servicios continuos y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de este en las mismas condiciones de empleo de que gozaba antes y el pago de los salarios dejados de percibir o, en su caso, una indemnización en dinero. Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el Juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias, y si, de esta apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar en su lugar el pago de la indemnización".[41]

En este caso, la Corte Suprema ha resuelto que, "en caso de no reincorporación del trabajador por impedirlo el patrono, tendrá derecho a reclamar los daños y perjuicios que el incumplimiento del empleador le ocasionare". [42]

En este caso se debe destacar que el trabajador puede llegar a reclamar inclusive daños y perjuicios que el empleador ocasionare por el despido intempestivo.

---

[40] **Legislación del Trabajo de Venezuela, 2010. Art. 116**

[41] **ORTEGA TORRES, Jorge.- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo.- 10ª. Edición. Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1976. Pág. 38**

[42] **CONSTAIN, Miguel.- Jurisprudencia del Trabajo. Tomo III. Editorial Temis, Bogotá 1975. Pág. 388**

4.4.8 En México

El tratadista Alberto Trueba Urbina, sobre la legislación laboral de México, señala: “el empleador que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato mediante su reincorporación al puesto de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, existiendo casos en los cuales el empleador queda eximido de reinstalar al trabajador con el pago de una indemnización variable, casos de excepción que se refieren entre otras a las circunstancias de ser un trabajador de confianza, que el prestador de servicios tenga menos de un año de labores, que se trate de un trabajador eventual, etc., sin embargo, la Suprema Corte del País, ha resuelto que la reinstalación de los trabajadores en el puesto de trabajo es una obligación de hacer y su ejecución forzosa es imposible, por lo que un empleador puede negarse a cumplir la obligación pagando al trabajador daños y perjuicios”.[43]

4.4.7 En España

Según nos da a conocer el tratadista Eugenio Pérez Botija refiriéndose al régimen legal del despido en España, dice: “si este se apoya en alguna causa señalada por la ley, el despido es justo o como también se lo llama procedente; caso contrario, se tratara de un despido injusto o improcedente. La consecuencia práctica de interés, consiste en que el trabajador no tendrá derecho a indemnización en los casos de despido justo, pero en caso de que

[43] **TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. 3ª. Edición. Editorial Porrúa S.A., México, 1975. Pág. 297**

el despido sea declarado "no procedente" por parte de la Magistratura, el trabajador tendrá la opción de reclamar la indemnización cuyo importe máximo es el sueldo o jornal de un año, o, a ser readmitido en la empresa siempre y cuando cuente con más de cincuenta trabajadores; más en caso de no ser reincorporado puede reemplazarse esta situación con una indemnización complementaria de hasta cuatro años”. [44]

Como se puede apreciar en la legislación española la indemnización por despido injusto o improcedente puede llegar hasta el pago de 4 años de salarios del trabajador.

[44] **PÉREZ BOTIJA, Eugenio.- Curso de Derecho del Trabajo, Sexta Edición. Editorial Tecnos S.A., Madrid-España 1960. Pág. 291.**

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales.

En la presente investigación hago uso de los siguientes materiales:

- ✓ Hojas
- ✓ Internet
- ✓ Libros
- ✓ Revistas
- ✓ Periódicos
- ✓ Computador
- ✓ Impresora
- ✓ Scanner
- ✓ Celular
- ✓ Grabadora

5.2. Métodos.

Los métodos que se pueden utilizar en la investigación de carácter jurídico acorde con el trabajo realizado son:

- Método Científico.- Este método se lo va a emplear para explicar esta problemática y establecer cómo se desarrolla.

- Método Histórico.- Con este método puedo desarrollar los antecedentes históricos del Derecho esta ciencia social específicamente en la doctrina y

jurisprudencia del tema propuesto como desarrollo de investigación como Tesis de Grado.

- Método Inductivo-Deductivo.- Este método he determinado utilizarlo para elaborar las bases teóricas del proyecto de investigación y para el diseño o desarrollo de la propuesta de una posible solución.

- Método Descriptivo.- Me parece importante el uso y aplicación de este método para la descripción de las incidencias y consecuencias de esta problemática en la sociedad.

- Método Analítico Sintético.- He considerado la utilización de este método por ser el más idóneo para a través del análisis… demostrar que es necesaria la reforma del Artículo 188 del Código de Trabajo ecuatoriano referente a las indemnizaciones por despido intempestivo.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

- La observación.- Esta técnica he decidido utilizarla para poder determinar el entorno donde se desarrolla la problemática y establecer los espacios donde se lograra una ampliación de la investigación.

- La recolección de datos.- Esta técnica es muy importante por cuanto me servirá para la recopilación de la información necesaria para poder desarrollar la investigación de acuerdo a la problemática que se busca aportar para su solución.

-El resumen.- A través de esta técnica he podido extraer los textos fundamentales luego del análisis exhaustivo de cada párrafo, para distinguir en lo que es relevante y lo que no, que serían las aclaraciones, los ejemplos, los datos de contextualización, lo que resulta obvio, enlazando las ideas de tal modo que no se pierda claridad y relación entre esas ideas.

- El fichaje.- Esta técnica permitirá a través de la encuesta realizar la investigación de campo.

La aplicación de las encuestas se las realizará a profesionales en el área jurídica, tanto a Abogados en libre ejercicio, Funcionarios Públicos y estudiantes de Derecho. El número de encuestados dentro de esta investigación como Tesis de Grado será de 30 en total.

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de la aplicación de la encuesta.

Las encuestas se les realizaron a treinta personas entre estudiantes y profesionales del Derecho en pleno ejercicio público y Abogados en libre ejercicio en la ciudad de Ibarra.

PRIMERA PREGUNTA

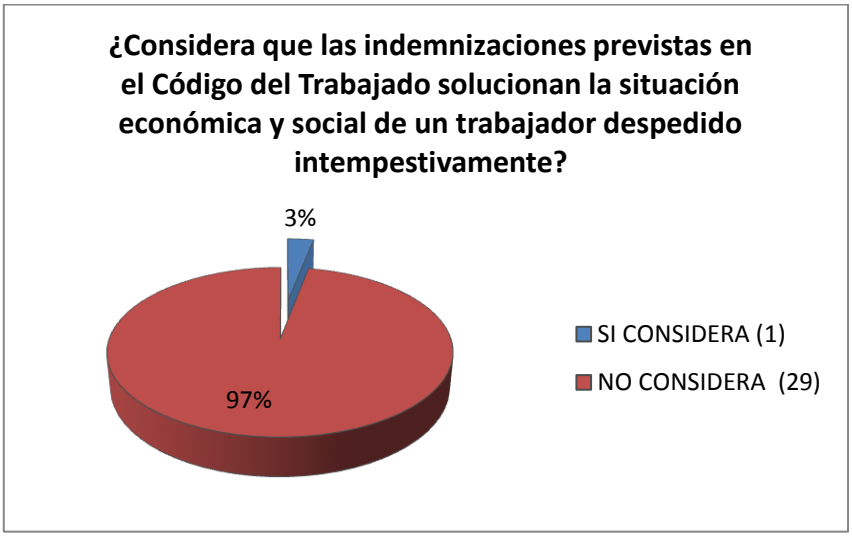
1.- ¿Considera que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajado solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente?

CUADRO Nº 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI CONSIDERAN	**01**	**3%**
NO CONSIDERAN	**29**	**97%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a profesionales de Derecho y a estudiantes universitarios.
Elaboración: Marco Edisson Parreño Morales.

GRÁFICO Nº 1



INTERPRETACIÓN.- Se puede observar según el detalle de los resultados que de entre los encuestados casi en su totalidad consideran que las indemnizaciones actuales no solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente y puesto en una situación de desempleo.

ANÁLISIS.- En esta pregunta realizada a los encuestados expresan que las indemnizaciones cuando se procede con la terminación unilateral del contrato individual de trabajo se hacen efectivas únicamente y mediante la vía judicial, sin embargo consideran que estas deberían tener la característica de ser de forzoso cumplimiento al momento del despido intempestivo y con fuerza coercitiva penal, evitando de esta manera que se use esta forma ilegal de dar por terminado las relaciones laborales en perjuicio del trabajador.

SEGUNDA PREGUNTA

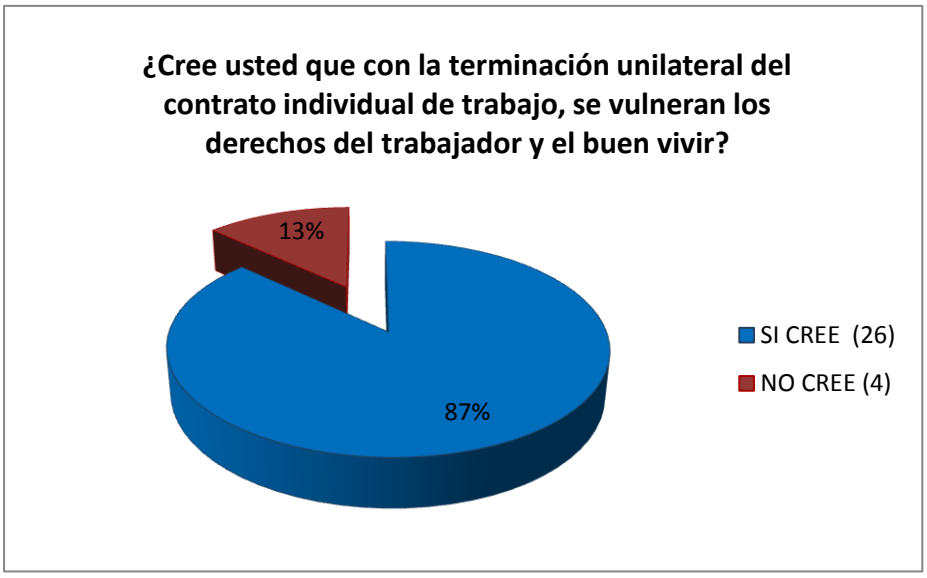
2.- ¿Cree usted que con la terminación unilateral del contrato individual de trabajo, se vulneran los derechos del trabajador y el buen vivir?

CUADRO Nº 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI CREE	26	87%
NO CREE	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales de Derecho y a estudiantes universitarios.
Elaboración: Marco Edisson Parreño Morales.

GRÁFICO Nº 2



INTERPRETACIÓN.- Según los resultados tabulados que aquí se pueden apreciar, el 87% de los encuestados, es decir una gran mayoría, expresan que cuando un patrono o empleador toma la decisión de dar por terminado de manera unilateral el contrato individual de trabajo, al no tomar en cuenta al empleado o trabajador se está vulnerando los derechos laborales de los mismos y el buen vivir.

ANÁLISIS.- Los encuestados manifiestan que los derechos del trabajador son vulnerados cuando se produce la terminación unilateral del contrato individual de trabajo al no tomar en cuenta al empleado o trabajador, siendo esta forma ilegal, injusta, arbitraria y considerada como un despido intempestivo y trasgrede los derechos laborales que tienen los trabajadores y las trabajadoras, como también vulnera nuestra Constitución actual la cual garantiza este derecho universal al trabajo y el derecho al buen vivir como aspecto que debe plasmarse en toda la realidad social de nuestra nación..

También se hace mención que el despido intempestivo ubica al trabajador despedido de manera forzada, ilegal e injusta, en una situación de riesgo de desempleo y obligando de esta manera a seguir la vía legal para poder reclamar sus derechos en estos casos en los que el trabajador o trabajadora sufren en forma súbita e imprevista de la separación de su fuente de ingresos para la manutención personal y/o familiar.

TERCERA PREGUNTA

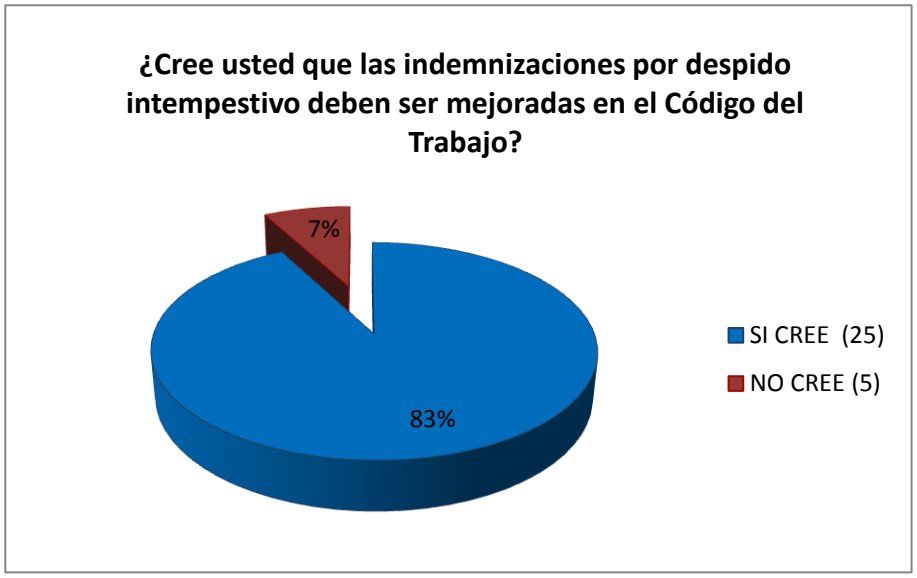
3.- ¿Cree usted que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en el Código del Trabajo?

CUADRO Nº 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI CREE	25	83%
NO CREE	5	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales de Derecho y a estudiantes universitarios.
Elaboración: Marco Edisson Parreño Morales.

GRÁFICO Nº 3



INTERPRETACIÓN.- En la contestación que encontramos por parte de los encuestados y los respectivos resultados obtenidos para esta pregunta, se ha podido descubrir que en un 83%, siendo la mayoría de los encuestados, son quienes creen que las indemnizaciones por despido intempestivo deben mejorar en nuestra legislación.

ANÁLISIS.- Los encuestados expresan frente a la interpelación que se les plantea, que deben ser mejoradas las indemnizaciones por despido intempestivo dentro del cuerpo legal de nuestra legislación ecuatoriana con la finalidad de que a un trabajador o trabajadora que han sido perjudicados al quedar en el desempleo, se le permita sobrevivir mientras encuentra otra fuente de trabajo y como una forma de mayor valor del esfuerzo laboral por parte del patrono.

Hay también pronunciamientos en el sentido que las actuales indemnizaciones por despido intempestivo no dan el valor adecuado y correspondiente al esfuerzo laboral y la entrega de un trabajador o trabajadora que de manera inesperada se queda sin su fuente de ingresos económicos, esto por parte de quienes son los contratantes para las diferentes actividades laborales, donde ellos como patronos se están beneficiando, mucho más si dicho empleado o empleada ha permanecido un tiempo considerable aportando su contingente en favor de su empleador. Las indemnizaciones por despido intempestivo no se ajustan al perjuicio que recibe el trabajador.

CUARTA PREGUNTA

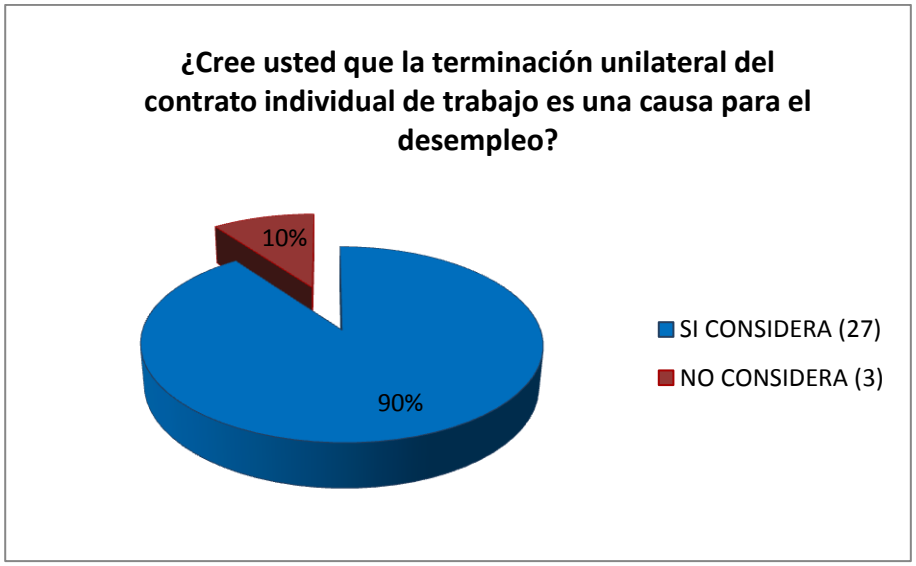
4.- ¿Cree usted que la terminación unilateral del contrato individual de trabajo es una causa para el desempleo?

CUADRO Nº 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI CREE	27	90%
NO CREE	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales de Derecho y a estudiantes universitarios.
Elaboración: Marco Edisson Parreño Morales.

GRÁFICO Nº 4



INTERPRETACIÓN.- Aquí se puede constatar como respuesta por parte de la mayoría de los encuestados que se plasma según los resultados tabulados en un porcentaje del 90%, donde encontramos dentro de sus expresiones que la terminación unilateral del contrato individual de trabajo es una causa para el desempleo.

ANÁLISIS.- Los encuestados en la respuesta a la pregunta propuesta, señalan y expresan que la terminación unilateral del contrato individual de trabajo que sufre un trabajador o trabajadora por parte de quien lo contrató, afecta en el incremento y aumento del desempleo ya que en nuestro país lamentablemente no existen suficientes fuentes de empleo que permitan un inmediato acceso al campo laboral.

Por otra parte, también se manifiesta como un punto importante y de mucha consideración que el problema que genera el despido intempestivo se suscita en el hecho de que el trabajador o trabajadora pierde su trabajo de una manera súbita, imprevista e inesperada, sin un aviso previo, por lo que prácticamente queda desempleado y a expensas de no poder encontrar otro empleo de manera inmediata por las dificultades de oportunidades de trabajo, que cada vez se han hecho más comunes y acentúan en nuestra realidad económico social nacional. Vale también resaltar el aspecto de la afectación psicológica que puede traer un despido intempestivo que de presentarse traería como consecuencia más demora en encontrar otra fuente de empleo.

QUINTA PREGUNTA

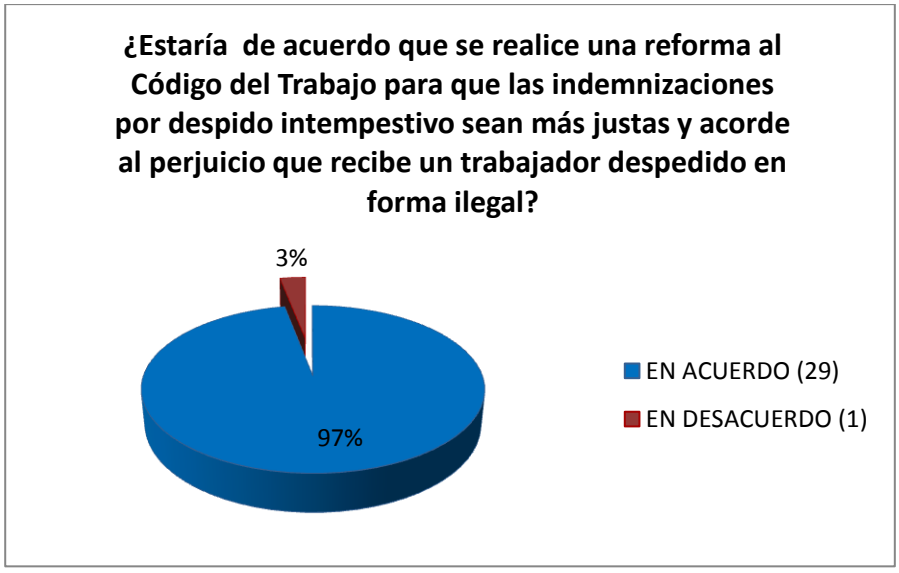
5.- ¿Estaría de acuerdo que se realice una reforma al Código del Trabajo para que las indemnizaciones por despido intempestivo sean más justas y acorde al perjuicio que recibe un trabajador despedido en forma ilegal?

CUADRO Nº 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN ACUERDO	29	97%
EN DESACUERDO	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales de Derecho y a estudiantes universitarios.
Elaboración: Marco Edisson Parreño Morales.

GRÁFICO Nº 5



INTERPRETACIÓN.- El 97% de los encuestados se pronuncian con un total acuerdo que se realice una reforma al Código del Trabajo para que las indemnizaciones por despido intempestivo sean más justas y acordes al perjuicio que sufre un trabajador cuando es objeto de esta forma ilegal de despido.

ANÁLISIS.- Como respuesta de los encuestados a esta pregunta opinan que el pago de indemnizaciones más justas cuando existe el despido intempestivo sería una medida que ayudaría como una forma de apoyo y protección a quien ha entregado su fuerza laboral.

Por otro lado, exponen que es pertinente que se realice una reforma en el Código del Trabajo ecuatoriano para que sea concordante con la garantía que establece la Constitución en cuanto al derecho al trabajo y al derecho económico como fuente de realización personal.

Se comenta también por parte de los encuestados que debido a la inestabilidad que se ha generado en el ámbito laboral para con los trabajadores es importante realizar una reforma en el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo porque uno entre otros perjuicios está el vulnerar la estabilidad laboral del trabajador, entonces se hace necesario que las indemnizaciones cubran este perjuicio. Ha sido un avance en la ley que la modalidad típica de la contratación laboral estable es el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido, sin embargo el despido intempestivo vulnera este progreso legal.

7. DISCUSIÓN.

7.1. Verificación de Objetivos.

- ✓ Como objetivo general se determinó “Realizar un estudio jurídico crítico y doctrinario del Código de Trabajo sobre la aplicación del despido intempestivo en la legislación laboral ecuatoriana.” Aquí he podido determinar que existe un desacuerdo total en la aplicación del despido intempestivo, como manera de terminar una relación laboral.

- ✓ El primer objetivo específico formulado fue “Investigar las causas y efectos del despido intempestivo y establecer la importancia de que se realicen indemnizaciones justas”. El mismo que ha sido verificado a través de la aplicación de las encuestas, especialmente con las preguntas 1 y 3 de la encuesta.

- ✓ Como segundo objetivo específico se planteó “Realizar un estudio jurídico comparado con la legislación laboral de otros países, respecto al despido intempestivo”. Se ha podido diferenciar con las realidades brevemente expuestas de otras latitudes como las legislaciones de Argentina, Venezuela, Colombia, México, España.

- ✓ Finalmente como último objetivo específico se enunció “Determinar una propuesta de reforma legal del Art. 188 del Código del Trabajo, respecto a las indemnizaciones por despido intempestivo”. Tema que considero obligatorio y necesario plantearlo a la Asamblea Nacional para que sea aprobada, o incluida en el nuevo Código Laboral.

7.2. Fundamentación jurídica de la propuesta.

La fundamentación jurídica de la propuesta de esta investigación como Tesis de Grado, es principalmente hacer cumplir lo que contempla nuestra Carta Magna como Norma Suprema, que en el Art. 33 establece: *"Que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".*

El Art. 325 manifiesta: *"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores".*

El Art. 326 expresa en sus tres primeros numerales: *"El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

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

Por otra parte, el Art. 328, inciso 5º declara que "*Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales".*

Finalmente, el Art. 82 Constitución de la República del Ecuador menciona que "*El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes".*

En el Código del Trabajo se puede destacar el Art. 14 expresa que *"El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código".*

Por este motivo sugiero la reforma legal del Art. 188 del Código del Trabajo, respecto a las indemnizaciones por despido intempestivo, debido a que estas indemnizaciones no son justas frente al perjuicio que sufre un trabajador al ser obligado a perder su fuente de ingreso, vulnerando de esta manera su estabilidad laboral.

8. CONCLUSIONES

- En materia laboral, las indemnizaciones por despido intempestivo no son justas ni ecuánimes porque no cubren el perjuicio que sufre un trabajador al dar por terminado su relación laboral por parte de su patrono de manera ilegal.

- Con la terminación unilateral del contrato individual de trabajo se vulneran tanto los derechos del trabajador contemplados en el Código del Trabajo como el buen vivir contemplado en la Constitución actual.

- Los trabajadores son injustamente despedidos por la falta de conocimiento de la política laboral en el momento que son contratados, ocasionando de esta manera la terminación unilateral del contrato individual de trabajo llevada a cabo por empleadores en los casos de despido intempestivo.

- La terminación unilateral del contrato individual de trabajo es una causa para que se produzca y aumente el desempleo, ocasionando un perjuicio personal y social.

- Necesidad de que se realice una reforma al Código del Trabajo para que las indemnizaciones por despido intempestivo sean más justas y acorde al perjuicio que recibe un trabajador despedido en forma ilegal.

9. RECOMENDACIONES.

- A los jueces y juezas para que se aplique las normas constitucionales y de ley en los litigios laborales para sentencias justas y que sean de fiel cumplimiento para el pago de indemnizaciones de acuerdo lo que permite nuestra normativa actual.

- A los empleadores para que se respete los contrato individual de trabajo a tiempo indefinido que permite estabilidad y que su extinción se produzca únicamente por las causas y los procedimientos legales establecidos en el Código del Trabajo.

- A los patronos y trabajadores que al iniciar una contratación laboral se la realice con claridad en cuanto al conocimiento de sus deberes y derechos y en el caso de las empresas en cuanto al respectivo Reglamento Interno.

- Al Ejecutivo para que se sociabilice la protección de los derechos del trabajador en la aplicación del respeto y dignidad, y así se cumpla en todos los ámbitos el concepto del “Buen Vivir”.

- A la Asamblea Nacional para que se reforme el Art. 188 del Código del Trabajo para que las indemnizaciones por despido intempestivo no sean exiguas sino acorde al perjuicio que recibe un trabajador despedido en forma ilegítima.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

Dentro de la propuesta jurídica he considerado la reforma del Artículo 188 del Código de Trabajo ecuatoriano referente a las indemnizaciones por despido intempestivo que diga lo siguiente:

"Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente ***a un año de remuneración****;*

De más de tres años ***hasta diez años*** *de servicio, con el valor equivalente a* ***tres años de remuneración****; y,*

De más de diez años de servicio se aumentará el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de ***veinte meses*** *de remuneración.*

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, ***se dispondrá el peritaje correspondiente al documento y el reintegro inmediato del trabajador a sus labores, mientras dura esta diligencia. En caso de ratificarse con el peritaje la autenticidad del documento, se***

dará trámite al despido intempestivo con una multa al empleador de una remuneración básica unificada a favor del trabajador despedido intempestivamente"

LA ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 11, garantiza el desarrollo progresivo de los derechos siendo así que es un alto deber del Estado respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, el Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico. Garantiza el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que, la Constitución de la República en su Artículo 120, numeral 6, establece como atribución de la función legislativa expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

Que, el Artículo 325 de la norma constitucional establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores

de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

Que, de conformidad con lo señalado en el Art. 326 de la Carta Magna, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario;

Que, el Art. 328, inciso 5º, del cuerpo constitucional enuncia que para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales;

Que, es necesario mejorar las indemnizaciones por despido intempestivo, establecidas en el art. 188 del Código del Trabajo a fin de proporcionar un beneficio para los trabajadores que son afectados por estas decisiones de los empleadores.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

SUSTITUIR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, TITULO I, DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CAPITULO X, DEL DESAHUCIO Y DESPIDO, ARTÍCULO 188 por el siguiente que diga:

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a un año de remuneración;

De más de tres años hasta diez años de servicio, con el valor equivalente a tres años de remuneraciones; y,

De más de diez años de servicio se aumentará el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el peritaje correspondiente al documento y el reintegro inmediato del trabajador a sus labores, mientras dura esta diligencia. En caso de ratificarse con el peritaje la autenticidad del documento, se dará trámite al despido intempestivo con una multa al empleador de una remuneración básica unificada a favor del trabajador despedido intempestivamente"

f.) José Serrano, PRESIDENTE.

f.) Libia Rivas O., SECRETARIA GENERAL.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, OCTUBRE 2008

- ✓ CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, ABRIL 2015

- ✓ CABANELLAS DE TORRES Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edición 1997

- ✓ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. 1ª Edición Electrónica.

- ✓ REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Edición de Tricentenario.

- ✓ REVISTA JUDICIAL, Diccionario Jurídico (DE). derechoecuador.com

- ✓ LÓPEZ, Guillermo A.F., Estabilidad y tutela sindical en la ley 23.551, en Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial La Ley S.A. 1988.

- ✓ OCHOA ANDRADE, Guillermo.- La Suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador.- Cuarta Edición.-ISBN.- Cuenca 1994.

- ✓ ORTEGA TORRES, Jorge.- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo.- 10ª. Edición. Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1976.

- ✓ CONSTAIN, Miguel.- Jurisprudencia del Trabajo. Tomo III. Editorial Temis, Bogotá 1975.

- ✓ PÉREZ BOTIJA, Eugenio.- Curso de Derecho del Trabajo, Sexta Edición. Editorial Tecnos S.A., Madrid-España 1960.

- ✓ TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. 3ª. Edición. Editorial Porrúa S.A., México, 1975.

- ✓ DE FERRARI, Francisco citando a Rafael Caldera, en Derecho del Trabajo, Vol II, el segundo del Trabajo", página 371.

- ✓ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, 2016, págs. 463 y 464

- ✓ ROBALINO BOLLE, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo. Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998 págs. 250-252

- ✓ DE DIEGO, Arturo. Manual del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2000, págs. 358 y 359

- ✓ GARCIA, Manuel, Curso del Derecho del Trabajo. V Edición, Edit. Ariel, Barcelona-España.

- ✓ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, 2000. Texas.

- ✓ GUZMÁN LARA, Aníbal. Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Corporación Editora Nacional, 1986. Ibarra, pág. 79

- ✓ Quees.la © 2014. All Rights Reserved.

- ✓ Diccionario Enciclopédico Vox 1. © 2009 Larousse Editorial, S.L.

- ✓ http://www.cedoc-clat.org/index.php?tp=asistencialegal.php.

- ✓ http://es.scribd.com/doc/47048962/DESPIDO-INTEMPESTIVO

- ✓ http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/4518/DER-114-2010-Velastegu%C3%AD%20Cumand%C3%A1.pdf?sequence=1

- ✓ http://legalmerino.blogspot.com/2011/04/el-despido-intempestivo.html

- ✓ http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R227-2007-J840-2010.pdf-JUICIO LABORAL Ángel Felipe Loor contra Cementos Selva Alegre, s.l, s.f.

- ✓ http://expreso.ec/expreso/

- ✓ https://sites.google.com/site/megalexec/diccionario-juridico/diccionario-juridico-cabanellas/-e

- ✓ http://www.derechoecuador.com/servicio-al-usuario/diccionario juridico/diccionario-juridico--de-?l=E

- ✓ https://definicion.mx/indemnizacion/

- ✓ http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleador#ixzz4hqcuydQK

11. ANEXOS

ANEXO 1

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1. TEMA:

“PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 188 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO REFERENTE A LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO”

2. PROBLEMÁTICA

Los derechos del trabajo son el eje principal en la relación obrero-patronal. A través de la historia, al trabajo se lo ha considerado como la base fundamental para el desarrollo de sobresalientes empresas o entidades públicas o privadas administradas por entes económicos como el Estado o empleadores.

La doctrina y la jurisprudencia reconocen al despido intempestivo como la destitución unilateral e injusta de un trabajador por parte del empleador, dando por terminado el contrato de trabajo.

En la Legislación Ecuatoriana, este despido se refiere a todos los casos en que el empleador aparta del cargo a un trabajador sin la existencia de causal

legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y debe irse del lugar de trabajo, por tanto no paga indemnización alguna al trabajador por el perjuicio que ocasiona, actitud que constituye una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, que obtienen los trabajadores al encontrarse legalmente contratados.

Jurídicamente la esencia del despido intempestivo está en la voluntad del empleador de poner fin a la relación de trabajo. Pero no basta solamente la voluntad para que tenga consecuencia jurídica, para que el despido tenga tal concepto, se precisa que el trabajador cese en sus funciones en la empresa.

El despido intempestivo resulta por las constantes violaciones a las normas jurídicas, contempladas en la legislación laboral, principios de estabilidad que tiene el trabajador entendiéndose a esta estabilidad como el derecho a conservar el puesto de trabajo mientras esté vigente la relación laboral, en virtud de este despido, el Estado, las autoridades, no cumplen con los mandatos de la Constitución y el Código del Trabajo.

Los Empleadores no respetan los términos de contrato de trabajo, ni las disposiciones del Código de Trabajo, convirtiéndose en causa de despido.

Para evitar que la Legislación Laboral, continúe siendo excesivamente proteccionista al capital de la empresa recientemente se realizó un reforma en la que ya se eliminó los contratos a plazo fijo y con esto se eliminan los desahucios por parte del empleador, quedando solamente los contratos

indefinidos para mejorar de alguna manera la estabilidad laboral, sin embargo pienso que frente a la problemática que genera los despidos intempestivos que con la nueva normativa van a aumentar considerablemente, no se realizó ninguna prevención jurídica, ya que la débil fuerza laboral, con pocas oportunidades de trabajo es víctima de los despidos intempestivos cuando las indemnizaciones no cubren el perjuicio de perder la fuente de ingreso y el perjuicio en el seguro social donde a no ser que se consiguiera inmediatamente otro trabajo, un trabajador no podría cubrir sus necesidades, y por otro lado se pierde beneficios en la seguridad social como la atención a la salud, fondos de reserva, créditos hipotecarios, créditos quirografarios.

En este sentido es necesaria una participación activa de los legisladores y la intervención de autoridades para lograr una reestructuración y reforma del Código del Trabajo, y en el tema de estudio poner fin a la indefensión de los trabajadores víctimas de despido intempestivo, y garantizar lo que establece nuestra Carta Magna.

3. JUSTIFICACIÓN.

El presente proyecto de investigación para la Tesis de Grado lo realizo luego del análisis del artículo 33 de la Constitución del Ecuador que señala: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.", y el artículo 34 de la carta magna establece que: "El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo."

Ante la imperiosa necesidad de garantizar el derecho a una indemnización justa de los trabajadores que son separados de su trabajo de manera intempestiva, considero bibliográficamente y jurídicamente factible la realización del presente trabajo de investigación.

Lo que pretendo con esta investigación de Tesis de Grado es que cuando se realice el pago por indemnización al trabajador despedido intempestivamente, este sea justo por todo lo que ha aportado como trabajador en beneficio de quien lo contrato y tomando en cuenta que pierde su fuente de ingresos económicos para poder sostener una familia y cubrir sus necesidades básicas, sobre todo tomando en cuenta que en nuestra

realidad social cada vez se hace más difícil conseguir un empleo, pero por otro lado también que no quede desamparado de la seguridad social y que la ley obligue al empleador a mantener vigente la aportación patronal al IESS, y el Estado cubra el aporte personal por un tiempo determinado posterior al despido o hasta que el trabajador obtenga una nueva fuente de trabajo; de esta manera se estará garantizando de manera más efectiva el sostenimiento hasta encontrar una nueva fuente de empleo como el acceso a la seguridad social que son derechos consagrados en la Constitución.

Por otra parte también se pretende una concientización en los empleadores para contratar a los trabajadores con una perspectiva de una estabilidad laboral.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Realizar un estudio jurídico crítico y doctrinario del Código de Trabajo sobre la aplicación del Despido Intempestivo en la legislación laboral ecuatoriana.

4.2. Objetivos Específicos.

- Investigar las causas y efectos del despido intempestivo y establecer la importancia de que se realicen indemnizaciones justas.

- Realizar un estudio jurídico comparado con la legislación laboral de otros países, respecto al despido intempestivo.

- Determinar una propuesta de reforma legal del Art. 188 del Código del Trabajo, respecto a las indemnizaciones por despido intempestivo.

5. MARCO TEORICO

Para empezar en el tema de tesis que asiste es importante determinar brevemente algunos términos.

Empleado es la "persona que desempeña un destino o empleo."[1]

Otro significado más amplio de empleado lo podemos encontrar en esta definición "Generalmente se designa con este nombre al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público. Este concepto era casi exclusivo hasta concluir el siglo XIX. En la actualidad, se distingue entre el *empleado* del Derecho Administrativo, el que acaba de definirse, y el del Derecho Laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo *trabajador.*"[2]

Empleador se considera al "patrono, empresario o dador de trabajo. Persona o entidad, de cualquier que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta una obra o a quien se presta un servicio."[3]

---

[1] **REVISTA JUDICIAL, Diccionario Jurídico (DE). derechoecuador.com**
[2] **https://sites.google.com/site/megalexec/diccionario-juridico/diccionario-juridico-cabanellas/-e**
[3] **http://www.derechoecuador.com/servicio-al-usuario/diccionario-juridico/diccionario-juridico--de-?l=E**

Según la Real Academia de la Lengua, trabajador es la "persona que tiene un trabajo retribuido."[4]

Trabajador "en el Derecho del Trabajo es uno de sus sujetos."[5]

"Se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario." [6]

El despido intempestivo es una figura jurídica injusta utilizada por el empleador para dar por terminado anticipadamente el contrato de trabajo pactado con un trabajador, este despido se realiza sin causa legal establecida y violentando el procedimiento establecido en la Ley para la terminación del contrato individual de trabajo. Mediante esta acción el empleador separa al trabajador de la relación laboral afectando su estabilidad y dejándolo en el desempleo. La ley para en algo resarcir esta decisión unilateral de poner fin a la relación contractual fija una compensación o indemnización económica obligatoria para el empleador, perfeccionándose el despido ilegal del trabajador. Este hecho relatado constituye un atropello hacia los derechos del trabajador, e incide directamente en su entorno social y familiar. Es por esto que el objetivo general de esta investigación se concentra en efectuar un análisis jurídico del despido intempestivo y su incidencia en el Derecho Laboral a fin de identificar las causas y efectos de su aplicabilidad.

---

[4] **REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Edición de Tricentenario.**

[5] **OSSORIO, MANUEL. DICCIONARIO de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. 1ª Edición Electrónica.**

[6] **GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES, Diccionario Jurídico Elemental, EDICION 1997, Pg. 128**

El actual código de trabajo en su artículo 188, refiere al despido intempestivo *"Cuando el empleador deja constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es sin justa causa."* [7]

La figura del despido intempestivo produce indemnizaciones una vez probada ésta a través de un juicio oral de trabajo, previamente fundamentado por una demanda laboral en la cual se deberá demostrar a través de pruebas lo alegado, pero recayendo la carga de la prueba al demandado (empleador), mas no al demandante (trabajador).

El despido intempestivo es un derecho real evidente y cierto producido por una manifestación privativa del accionado que permitirá ejercer al accionante el derecho constitucional de reintegrarse al trabajo, o que le sea satisfecha su liquidación que en derecho le corresponda; como pudiere darse también el hecho de que sea negada la relación laboral por el empleador entendiéndose que producida la figura del despido intempestivo litigioso se abre un abanico de conjeturas en los juicios que va desde la necesidad de probar la existencia de la relación laboral, hasta demostrar el despido intempestivo del que fuera objeto.

El despido intempestivo es cuando el empleador despide al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

---

[7] **CODIGO DEL TRABAJO. Editorial Ediciones Legales EDLE S.A. Legales, actualizado a abril del 2015, Pg. 167**

El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.

“ El Código Obrero determina tres causas por las cuales un trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo por despido intempestivo, sin que el empleador le diga textualmente "lárgate": 1) Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes; 2) Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, 3) Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida.

Las citadas constituyen un claro despido, pero estas no son taxativas ni excluyentes, pues existen otros actos del empleador, como lo son el "hostigamiento" y el "acoso laboral", que también constituyen un despido. La Corte Superior de Justicia, ha sido clara al determinar en diversos fallos de casación que "el despido no solamente puede provenir de una voluntad expresa del empleador, sino también de actos que implícitamente demuestran la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo; actos o actitud que demuestren una especie de acoso para que abandone su trabajo". Por ello, si su patrono le empieza a hostigar al no darle responsabilidades, a quitarle sus herramientas de trabajo, a no contestarle el teléfono, a desautorizarlo, a ignorarlo, y por último le pone a su ex esposa/o a trabajar en la misma oficina, entonces, no lo dude, usted está

frente a un despido intempestivo. "Las cortes han considerado de manera uniforme que si una de las partes ha ofendido de tal modo a la otra que se ha quebrantado el clima de colaboración mínima entre ellas, al punto de resultar imposible la continuación de la relación laboral sin menoscabo de la dignidad personal del ofendido", un trabajador tiene derecho a no aguantar, a irse y a que se lo indemnice. Es importante puntualizar que la Constitución garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad; por ello no es factible dejarse ofender y el trabajador debe exigir sus derechos, recordando que estos, son irrenunciables".[8]

Entonces desde esta perspectiva pienso que esta es una de las tantas deudas que tiene la Asamblea Nacional con el pueblo ecuatoriano, la necesaria reforma laboral que requiere nuestro Código de Trabajo. El tema más preocupante, la estabilidad laboral y por ende, el escabroso despido intempestivo, pues que se permita contemplar o incluir dentro de nuestro Código Laboral la manera correcta y justa de restablecer o restituir el perjuicio que se le hace a un trabajador cuando pierde su fuente de ingreso, no solo en el aspecto económico, y más aún si este no puede encontrar pronto otro empleo. Tal y cual como reza la Constitución del Ecuador, que "el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"[9].

---

[8] **http://expreso.ec/expreso/**

[9] **CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, 2008.**

Al despedir intempestivamente a un trabajador, sin duda alguna se atenta contra la estabilidad laboral garantizada por la legislación Ecuatoriana e incluso en Instrumentos Internacionales de los cuales Ecuador es signatario.

6. METODOLOGÍA

6.1. Métodos

Los métodos que se va a utilizar en la presente investigación son los siguientes:

- Método Científico.- Este método se lo va a emplear para explicar esta problemática y establecer cómo se desarrolla.

- Método Inductivo- Deductivo.- Este método he determinado utilizarlo para elaborar las bases teóricas del proyecto de investigación y para el diseño o desarrollo de la propuesta de una posible solución.

- Método Descriptivo.- Me parece importante el uso y aplicación de este método para la descripción de las incidencias y consecuencias de esta problemática en la sociedad.

6.2. Técnicas e instrumentos

- La observación.- Esta técnica he decidido utilizarla para poder determinar el entorno donde se desarrolla la problemática y establecer los espacios donde se lograra una ampliación de la investigación.

- La recolección de datos.- Esta técnica es muy importante por cuanto me servirá para la recopilación de la información necesaria para poder desarrollar la investigación de acuerdo a la problemática que se busca aportar para su solución.

- El fichaje.- Esta técnica permitirá a través de la encuesta realizar la investigación de campo.

Se ejecutará la aplicación de la técnica del fichaje a través de 30 encuestas que se realizará a profesionales y estudiantes de Derecho.

7. CRONOGRAMA DE TRABAJO

TIEMPO / ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de la Matriz Problemática.																				
Planteamiento del tema, Definición y delimitación del problema.																				
Elaboración del anteproyecto de investigación.																				
Estructuración de los aspectos doctrinarios.																				
Estructuración de los aspectos jurídicos.																				
Análisis e interpretación de acuerdo a la legislación comparada.																				
Investigación de campo.																				
Elaboración del Informe Final.																				
Disertación y defensa pública.																				

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

- Hojas	$ 10,00
- Internet	$ 100,00
- Pasajes	$ 350,00
- Alimentación	$ 200,00
- Impresiones	$ 50,00
TOTAL:	$ 710,00

9. BIBLIOGRAFIA

- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008
- ✓ CÓDIGO DE TRABAJO.
- ✓ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, EDICION 1997
- ✓ OSSORIO, MANUEL. DICCIONARIO de Ciencias JURÍDICAS, Políticas y Sociales. 1ª Edición Electrónica.
- ✓ REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Edición de Tricentenario.
- ✓ REVISTA JUDICIAL, Diccionario Jurídico (DE). derechoecuador.com
- ✓ http://expreso.ec/expreso/
- ✓ https://sites.google.com/site/megalexec/diccionario-juridico/diccionario-juridico-cabanellas/-e
- ✓ http://www.derechoecuador.com/servicio-al-usuario/diccionario-juridico/diccionario-juridico--de-?l=E

ANEXO 2

ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Le hago extensivo un saludo cordial y agradezco mucho la facilidad que pueda brindarme de un instante de su tiempo para responder las preguntas de la siguiente encuesta, que tiene la finalidad de recabar información para un proyecto investigativo sobre la ***"Propuesta de reforma del Artículo 188 del Código de Trabajo ecuatoriano referente a las indemnizaciones por despido intempestivo".***

1.- ¿Considera que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajado solucionan la situación económica y social de un trabajador despedido intempestivamente?

SI ☐ NO ☐

Explique

_____

_____

_____

_____

_____

2.- ¿Cree usted que con la terminación unilateral del contrato individual de trabajo, se vulneran los derechos del trabajador y el buen vivir?

SI ☐ NO ☐

Explique

_____

_____

_____

_____

_____

3.- ¿Cree usted que las indemnizaciones por despido intempestivo deben ser mejoradas en el Código de Trabajo?

SI ☐ NO ☐

Explique

_____

_____

_____

_____

_____

4.- ¿Cree usted que la terminación unilateral del contrato individual de trabajo es una causa para el desempleo?

SI ☐ NO ☐

Explique

_____

_____

_____

_____

_____

5.- ¿Estaría de acuerdo que se realice una reforma al Código del Trabajo para que las indemnizaciones por despido intempestivo sean más justas y acorde al perjuicio que recibe un trabajador despedido en forma ilegal?

☐ SI ☐ NO

Explique

_____

_____

_____

_____

_____

INDICE

CERTIFICACIÓN ii

AUTORÍA iii

CARTA DE AUTORIZACIÓN iv

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vi

TABLA DE CONTENIDOS vii

1.TÍTULO 1

2. RESUMEN 2

2.1. ABSTRACT 3

3. INTRODUCCIÓN 4

4. REVISIÓN DE LITERATURA 6

4.1. MARCO CONCEPTUAL 6

4.2. MARCO DOCTRINARIO 14

4.3. MARCO JURÍDICO 23

4.4. LEGISLACION COMPARADA 35

5. MATERIALES Y MÉTODOS 43

6. RESULTADOS 46

6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA _____ 46

7. DISCUSIÓN _____ 56

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS _____ 56

7.2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA _____ 57

8. CONCLUSIONES _____ 59

9. RECOMENDACIONES _____ 60

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA _____ 61

10. BIBLIOGRAFÍA _____ 67

11. ANEXOS _____ 70

ANEXO 1: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN _____ 70

ANEXO 2: ENCUESTA _____ 84

INDICE _____ 87