

# **UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS**

UNIVERSIDAD  
DE LOS HEMISFERIOS



**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
POLÍTICAS**

**TITULACIÓN ESPECIAL**

**SECCIÓN NOCTURNA  
DERECHO**

**TEMA: “EL DESPIDO INTEMPESTIVO”**

**AUTOR: MARCO NARVÁEZ SALAZAR**

**TUTOR:  
DR. ABELARDO POSSO**

**Quito, 2015**

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
EPIGRAFE II .....	5
EPIGRAFE III.....	19
EPIGRAFE IV .....	22
ESTUDIO DOCTRINARIO, JURÍDICO Y CRÍTICO SOBRE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, EN LO REFERENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO ....	22
REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	24
EPIGRAFE V .....	33
LEGISLACIÓN COMPARADA EN MATERIA DE DESPIDO INTEMPESTIVO	33
EPIGRAFE VI.....	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	40
RECOMENDACIONES .....	41
BIBLIOGRAFÍA .....	42

## **EL DESPIDO INTEMPESTIVO**

### **Resumen:**

En nuestra Constitución y el Código de Trabajo se encuentran establecidos principios por los que se rigen las relaciones laborales y los derechos que les asisten a los trabajadores, los mismos que deben ser observados y respetados tanto por las autoridades del trabajo como por los empleadores y trabajadores.

Este contrato individual de trabajo puede llegar a su fin o extinción por las causas previstas en el Código del Trabajo, entre las causas para la terminación del contrato individual de trabajo tenemos el despido intempestivo que no es otra cosa sino el rompimiento de las relaciones laborales por decisión unilateral del empleador sin causa justa, este rompimiento arbitrario de las relaciones laborales da lugar a ciertas indemnizaciones para el trabajador despedido, según lo determinado por el Código del Trabajo.

Por tal razón es imperiosa la necesidad de realizar una propuesta de reforma encaminada a salvaguardar los derechos de los trabajadores que son la parte más vulnerable de una relación laboral, dicha reforma va dirigida a mejorar las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores como constituir un freno a las arbitrariedades de ciertos empleadores.

**Abstract:**

In our Constitution and the Labor Code are established principles for industrial relations and the rights granted to the workers, the same must be observed and respected by both the labor authorities as employers and workers are governed.

This individual employment contract may come to an end or termination for the reasons specified in the Labour Code, among the reasons for the termination of the individual employment contract have the unfair dismissal which is nothing but the breaking of labor relations unilateral decision of the employer without just cause, this arbitrary breaking labor relations gives rise to certain compensation for the dismissed employee, as determined by the Labour Code.

For this reason it is imperative to make a proposal for reform to safeguard the rights of workers who are the most vulnerable part of an employment relationship, the reform aims to improve a brake labor relations between employers and workers as constituting a the arbitrariness of certain employers.

## INTRODUCCIÓN

### I

La palabra despido puede tomarse en varios sentidos. En un sentido amplio despido significa tanto como extinción del contrato de trabajo; en sentido estricto, que coincide con el concepto vulgar de la palabra, del despido significa extinción del contrato laboral por causa debida únicamente a la voluntad del empresario. Finalmente, en un sentido más correcto y adaptado a la terminología legal, el despido propiamente dicho es aquel que se hace por el empresario en virtud de la existencia de una justa causa o injusta.

En el aspecto gramatical, el Diccionario de la Academia de la Lengua nos dice que el verbo despedir, en la aceptación de quitar a uno la ocupación, empleo o servicio, puede ser usado también como reflexivo gramaticalmente, tanto el despido acordado por el patrono como el debido a iniciativa del trabajador. En la vida corriente también se habla de despido en el último supuesto. No obstante, aparece claro que nuestro legislador pretende reservar aquella denominación para el acordado por el patrono. Si bien lo que es para él puede entenderse por despido al realizado por el trabajador, pues en otro caso no creerían preciso decir “despido por el empresario”.

En sentido jurídico, la esencia del despido está en la voluntad de una de las partes de poner fin a la relación de trabajo. Más la voluntad por sí sola no puede tener por sí sola trascendencia jurídica y para que el despido pueda merecer la conceptualización de tal, es necesario que vaya seguido del cese del trabajador en la empresa. En otro caso sus efectos son solamente los del preaviso, que constituye un mero enunciado del despido, propiamente dicho.

En nuestra Constitución y el Código de Trabajo se encuentran establecidos principios por los que se rigen las relaciones laborales y los derechos que les asisten a los trabajadores, los mismos que deben ser observados y respetados tanto por las autoridades del trabajo como por los empleadores y trabajadores.

Así tenemos que la doctrina y la jurisprudencia universales entienden como despido intempestivo, toda exclusión abusivo e injusto de un trabajador por parte del patrono.

En la Legislación Ecuatoriana este despido se refiere a todos los casos en que el empleador retira del cargo a un trabajador sin desahucio y sin causa justa a través del Visto Bueno concedido por la autoridad respectiva, no se paga indemnización a los trabajadores,

compensación porcentual por el perjuicio sufrido. El Estado Ecuatoriano no asegura al trabajador a pesar que la Constitución de la República lo respalda.

En el sentido jurídico, la esencia del despido está en la voluntad de una de las partes de poner fin a la relación de trabajo. Mas la voluntad por sí sola no puede tener trascendencia jurídica y para que el despido pueda merecer la conceptualización de tal, es necesario que vaya seguido del cese del trabajador en la Empresa.

El contrato individual de trabajo, contiene ciertos elementos que se configuran como tal entre ellos tenemos la prestación de los servicios lícitos y personales, la relación de dependencia, la remuneración; es también fuente donde nacen obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador y el empleador.

Aunque la regulación jurídica del despido sea bastante moderna en su amplia concepción actual, lo cierto es como escribe Hernaiz- que se dan en nuestro Derecho Histórico, curiosos antecedentes de lo que se viene repuntando como una elaboración propia de nuestros días.

La doctrina del despido queda perfectamente encuadrada en la Ley del Contrato de Trabajo, en ellas se distingue el despido del obrero si es justo e injusto; y dentro de la primera categoría se hace una nueva distinción, entre el despido justificado por causas imputables al trabajador y despido justificado por causas ajenas a dicha voluntad. El carácter vital y necesario que el salario tiene para los operarios o sueldos ha sido sin duda alguna fuerte palanca económica y social que ha puesto en juego la necesidad de arbitrar soluciones de tipo jurídico ante el lanzamiento injustificado de todos los que trabajan. Pero también dentro de un terreno puramente de técnica jurídica tiene acusada importancia el estudio, no solamente lo general de la terminación sino también la forma violenta del despido y los problemas que con el mismo se relacionan.

Los móviles genéricos anteriormente descritos y sobre cuya trascendencia no precisan insistir, han movido a los Teóricos del Derecho, a los Legisladores a buscar soluciones conforme a la ley y de acuerdo con las tendencias hacia el mantenimiento de la estabilidad. De aquí la posición de arbitrar normas, medidas precautelarias para combatir la desocupación o despidos injustos, tendencias más acusadas, aunque exigen en todo caso la existencia plena de una tramitación previa con la intervención de la autoridad del trabajo para poderla llevar a cabo.

El Derecho del Trabajo es indudable la rama más importante del Derecho Social, es que el trabajo dignifica al ser humano, le hace sentir creador de su iniciativa y capacidades. El

hombre vive para el trabajo y por el trabajo y ésta es la razón para que la ley lo garantice haciendo de él, el medio más idóneo para la realización de una vida útil y tranquila en nuestra sociedad.

Motivo de muchos estudios de los tratadistas del derecho han significado las evidentes violaciones que se provocan con la figura del despido intempestivo en el Ecuador, sin embargo las múltiples recomendaciones emitidas no han sido acogidas por la Asamblea Nacional con el ánimo de experimentar una posible reforma que evite la utilización indiscriminada de los empleadores del despido sin justa causa o razón, como lo indican las leyes no solo nacionales sino internacionales en materia de Trabajo.

Por lo tanto estos antecedentes que acabamos de exponer son los que han motivado el llevar a cabo esta investigación, respecto de los daños que está provocando a los trabajadores del Ecuador la figura del despido intempestivo, con la intención de evidenciar las causas y las consecuencias que han generado un grave problema no solo social sino además jurídico, que desemboca en la necesidad de reformar el Código de Trabajo en lo referente a la mencionada figura.

Este contrato individual de trabajo puede llegar a su fin o extinción por las causas previstas en el Código del Trabajo, entre las causas para la terminación del contrato individual de trabajo tenemos el despido intempestivo que no es otra cosa sino el rompimiento de las relaciones laborales por decisión unilateral del empleador sin causa justa, este rompimiento arbitrario de las relaciones laborales da lugar a ciertas indemnizaciones para el trabajador despedido, según lo determinado por el Código del Trabajo.

El Cambio de la ocupación para la que fue contratado, sin consentimiento del trabajador se constituye en un tipo de despido intempestivo, debido a que se alteran los acuerdos estipulados en el contrato inicial, donde ya no concurren ni la voluntad ni el consentimiento del trabajador, requisitos necesarios para la validez de todo contrato, y mucho más si se trata del contrato de trabajo, tomando en consideración que ningún trabajador puede ser obligado a realizar una labor que no sea libremente aceptada y escogida por él.

Sin embargo muchos empleadores valiéndose de su condición de superioridad frente a la necesidad del trabajador, alteran arbitrariamente no solo la ocupación sino también el horario y otras condiciones de trabajo que no han sido inicialmente pactadas.

Todos estos abusos cometidos por el empleador en contra del trabajador son sancionados por el Código del Trabajo, pero resulta que estas sanciones e indemnizaciones previstas en dicho cuerpo legal no cumplen con las expectativas de reparar en realidad el perjuicio económico causado al trabajador por quedarse en el desempleo, y por lo mismo que son irrisorias no constituyen obstáculo alguno para impedir que el empleador transgreda las disposiciones legales.

Por tal razón es imperiosa la necesidad de realizar una propuesta de reforma encaminada a salvaguardar los derechos de los trabajadores que son la parte más vulnerable de una relación laboral, dicha reforma va dirigida a mejorar las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores como constituir un freno a las arbitrariedades de ciertos empleadores.

## **EPIGRAFE II**

### **RELACIONES OBRERO - PATRONALES**

Las leyes y reglamentaciones de trabajo, constituyen en realidad verdaderas normas reguladoras de las relaciones entre patronos y obreros. En muchos de estas reglamentaciones se determinan causa de extinción del contrato de trabajo que habrá de tener muy en cuenta en la materia concreta a que cada reglamentación afecta.

Incluso en otra se admite la posibilidad de que los reglamentos de régimen interior de las empresas puedan establecer nuevas causas. En principio, estas normas constituyen el derecho aplicable; más, si se tiene en cuenta la jerarquía de normas que existe en derecho, hay que concluir que las fuentes primeramente aplicables en materia de extinción de la relación jurídica laboral, son las contenidas en la ley de contrato del trabajo. Así opina entre otros en la doctrina, Benítez del Hugo, pero, no obstante la jurisprudencia no está muy definida en este caso.

Las costumbres laborales no son sino el estilo o práctica general o modo de obrar que se han introducido imperceptiblemente y sí que por ello mismo tiene una considerable importancia en la realidad. Conviene, no obstante, no precisar su valor y eficacia en caso de discordancia frente a la Ley escrita.

Sin embargo existen determinadas normas llamadas positivas, es decir, cuya aplicación queda al arbitrio de la voluntad de las partes que indudablemente pueden quedar derogadas por un uso o práctica en contrario. Sin embargo, dado el carácter imperativo de las disposiciones que regulan la materia de despido, no podrán en ningún caso de ser derogadas por práctica o costumbre contraria, que se consideran nulas y sin valor en caso de litigio ante los tribunales.

Por tanto, la importancia de la jurisprudencia y su trascendencia práctica son evidentes si se considera su eficacia a través del carácter supletorio del derecho común y principalmente por la comunidad de las normas procesales laborales, por infracción de ley o doctrina legal. En materia laboral la jurisprudencia está constituida por las sentencias de la corte suprema de justicia.

Aunque en muchas materias pueden notarse contradicciones e incluso doctrinas muy pocos defendibles, la regla general es que el citado organismo, así como el Ministerio de Trabajo viene interpretando y aplicando muy acertadamente el buen sentido de la legislación.

En nuestra legislación, todo contrato puede rescindirse por mutuo consentimiento de las partes, pero no por voluntad de una de ellas, salvo fuerza mayor o justa causa. La fuerza mayor se entiende como todo acontecimiento que no puede preverse o que, aunque previsible, no puede evitarse: incendio, inundación, temblor de tierra, guerra defensiva, revolución accidente grave en las instalaciones.

Así de la misma manera establecen como justa causa de rescisión del contrato, para el obrero: la falta o retardo en el pago de los salarios o sueldos; los malos tratamientos de parte del patrón o de sus representantes; la imposición de tareas superiores o distintas a las estipuladas en el contrato. También por parte se consideran justas causa de rescisión, para el patrono las faltas graves y reiteradas en el trabajo por el obrero; las depredaciones ocasionadas en el material e instalaciones, por su culpa o negligencia; su mal conducta o comportamiento inmoral en los lugares de trabajo; la revelación indebida de secretos de explotación; la condena privativa de libertad.

No sucediendo fuerza mayor ni justa causa de rescisión; pero el fallecimiento del patrón sólo rescinde el contrato cuando no ha dejado sucesor, a no ser que el contrato estipule que terminará con la muerte del empleador que lo celebró.

El Código de Trabajo nuestro de 5 de agosto de 1938 dispone que la rescisión unilateral del contrato de trabajo sólo puede tener lugar por alguno de los motivos enumerados por la ley y confirmado por la autoridad de aplicación. No es motivo suficiente cuando el trabajador esté cumpliendo el servicio militar o un deber público obligatorio, ni cuando una obrera está en período del alumbramiento. Da un plazo de despido que es de un mes para el empleador y 15 días para el obrero. El despido debe notificarse a la otra parte por escrito presentado al Inspector de Trabajo, que éste transmite a las 24 horas.

Por ende se determina además que está prohibido al empleador despedir o desahuciar simultáneamente a más de dos trabajadores en establecimientos en que trabajen 20 obreros por lo menos, ni más de 5 cuando hay derecho a una indemnización que se paga por despido

La Constitución habla, en su art 32 que la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

El Código de Trabajo en su art 188 establece la indemnización por Despido Intempestivo dice el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: En el caso de hasta 3 años de servicio, con el valor correspondiente a 3 meses de remuneración; y, en el caso de más de 3 años, con el valor equivalente a 1 mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de 25 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 Art. 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 25 años, y menos de 25 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 48 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.

El Código de Trabajo en su art 189 indemnizaciones por Despido en el contrato a plazo fijo dice en caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el art 181 de este Código. Despido Intempestivo se puede llamar a la suspensión del trabajo, como fuera el caso de que, el empleador dejare de proporcionar al trabajador materiales necesarios para la ejecución de la obra encomendada o disminuyere el 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 el trabajador; y más que nada contra la estabilidad, 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 detallaremos específicamente.

El Despido Intempestivo por cambio de ocupación es también denominado como despido indirecto, en la que el trabajador se encuentra en un ambiente o ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El empleador no es quien declara la rescisión del contrato, sino que al ejecutar esta acción crea el ambiente propicio para él e impropio para el trabajador y que de esta manera, el trabajador, no pueda proseguir en la empresa.

A continuación voy a detallar algunas clases de despido intempestivo, conociendo que el despido o acción del empresario tendente a romper unilateralmente el vínculo laboral pudiendo fundarse en causa anterior o no. De aquí que pueden diferenciar perfectamente dos clases de despido.

- a) Despido justificado es aquél en que está legalmente estipulado en las causales establecidas en la ley.
- b) Despido injusto, cuando no se basa en la ley.

- c) Así tenemos otra clasificación del despido en sentido exacto es la que lo difiere en:
- d) Despido con derecho a indemnización.- Equivale a que antes se haya determinado despido injusto.
- e) Despido sin derecho a indemnización.

Para que sobrevenga despido intempestivo debe ocurrir que:

- a) Una orden del Empresario o persona autorizada.
- b) Que tal orden tienda a producir el cese del trabajador.
- c) Que se dirija y comunique al trabajador.

A las anteriores notas se debería agregar que como consecuencia de tal manifestación de voluntad el trabajador cese efectivamente de prestar sus servicios en la empresa ya que, de lo contrario, los efectos serían los del preaviso, más que los del despido, propiamente dicho.

Por otro lado la causa para que los contratos de trabajo terminen por el despido justificado del trabajador por parte del empresario, este motivo hay que entender, en consecuencia, la extensión del contrato de trabajo producida a virtud de voluntad unilateral del empresario fundada en causa justa o motivos legítimos.

Para este análisis HERNÁINZ señala lo siguiente:

- a) Expresión unilateral de voluntad a cargo del empresario.
- b) Pretensión de que tal manifestación rompa en su totalidad las consecuencias diversas que el vínculo jurídico laboral venía ocasionando.
- c) Desacuerdo de tal conducta, con lo que, tácita o expresamente se hubiera aceptado como modo normal de determinarse la relación de trabajo.
- d) Presencia de una causa o motivo que sirva de punto de partida al rompimiento.
- e) El despido justificado propaga la ruptura del vínculo laboral sin indemnización alguna.

Las causas justas para que exista en despido son:

A. Las circunstancias que se ha propuesto por la Ley como motivo suficiente para que el empresario pueda proceder a la ruptura de la relación jurídica laboral.

B. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo

1. Falta de puntualidad es la presentación en el trabajo después de comenzada la jornada legal. Esta se fija en el Art. 172 del Código del Trabajo. Esta se regirá a lo que cada una disponga sobre el particular. Falta de asistencia, la no comparecencia al trabajo por 3 días consecutivos de trabajo.
2. La falta de puntualidad y las faltas de asistencia, por determinación de la ley, son motivo, para ser justa causa de despido, o visto bueno los dos siguientes requisitos: Primero. Que sean "repetidas", o sea, reiteradas en un determinado 3 días consecutivos en el mes. En consecuencia, el simple hecho de llegar un día tarde o faltar una jornada no autoriza a la empresa hacer uso de este derecho.

Nuestro código de trabajo nos habla concretamente tanto del despido tempestivo como del intempestivo. Los artículos 181, 187, 180 y 192, nos habla de la terminación del contrato de trabajo por parte unilateral del patrono. El Art. 181 dice: "Tanto el trabajador como el patrono podrán dar por terminado el contrato ante del plazo convenido. Cuando lo hiciere el patrono, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que falte para la terminación del contrato".

El Art. 187 se refiere al despido sin causa justificada por parte del patrono en la persona de trabajador, miembro de la directiva de una organización sindical. Tanto el Código del Trabajo, y la Constitución de la República, garantizan la formación y libre desenvolvimiento de las asociaciones sindicales, establecen sanciones contra los que ejerzan ataques o presiones a dichas asociaciones. Este artículo establece sanciones para el empleador que evite o trate de destruir la libre asociación de sus trabajadores, imponiéndoles indemnizaciones a favor de los trabajadores que comprende el valor total de la remuneración percibida por el trabajador durante un año, cantidad que debe pagarla en forma inmediata, sin perjuicio que dicho trabajador continúe en el desempeño del cargo para el que fue nombrado dentro de la asociación, hasta el cumplimiento de su nombramiento o contrato.

El Art. 186 del Código, se refiere al caso de despido de un trabajador sin causa justa, en los contratos de tiempo indefinido o que no se han fijado plazo para su terminación y siempre que no esté comprendido dentro del año de estabilidad que prescribe el Art. 14 del mismo cuerpo

de leyes. La sanción está dada por la indemnización que equivale al valor de la remuneración de dos meses.

Así tenemos también el Art. 1 Inc.2 se refiere al caso concreto del cambio de ocupación sin el consentimiento de un trabajador, circunstancia ésta que la ley la asimila a despido intempestivo y sujeta a la sanción de pago de indemnización de acuerdo, según el caso, a lo establecido en los artículos precedentes que estudiamos.

Así también, la naturaleza jurídica del despido intempestivo la cual consiste en ser éste una forma o modo de terminación del contrato de trabajo, según el cual el patrono lo usa sea justificadamente y entonces nos encontramos con los casos que se producen por las causales prescritas en los Arts. 172, 185, 186, 286, 305 y 492 del Código del trabajo; o bien que el despido se produzca en forma injustificada por parte del patrono, encontrándonos en los casos de los Arts. 181, 187, 180 del mismo Código y que dan origen al pago de indemnizaciones respectivas.

También el despido presuntivo, se podría decir que existe en nuestra jurisprudencia una corriente o criterio aunque minoritario, que considera que dentro del juicio laboral, un trabajador debe probar solamente dos cosas: la relación laboral y el hecho de estar sin trabajo o fuera de él; pues, al negar el patrono haber separado al trabajador, tal negativa "envuelve" la afirmación expresa de cualquiera de éstos de hechos. O que el actor seguía en el desempeño de cargo o que se había separado voluntariamente, o a la vez que acreditaba la existencia del contrato, son las únicas posibilidades que pueden presentarse; siendo esto así, que fue la propia empresa que correspondió probar o que el reclamante continúa su trabajo o que se ha separado voluntariamente' como lo expresa el voto salvado constante en el fallo de la Segunda Sala, Juicio Semblantes FFCC. No 69. El Dr. Luis Jaramillo Pérez en su obra citada "Jurisprudencia de los Contratos...", Tomo I, edición 1957, pág. 370, sobre este caso continúa diciendo "Claro que si el patrono niega el despido y se allana a recibir al trabajador y éste insistiendo en que terminado el contrato por despido sostiene demanda, a él corresponderá acreditar el hecho de despido, en orden a la procedencia de la indemnizaciones que reclama sobre tal base; pero el patrono se opone al reingreso del trabajador, establece una presunción en su contra; al patrono le corresponde dar trabajo; utilizar los servicios del trabajador, poner a su disposición lo que precisa para la efectividad del trabajo; el hecho de la negativa simple o absoluta del patrono nos lleva a la corriente que insistía el voto salvado al que hemos aludido".

Para terminar otra forma unilateral de dar por terminado al contrato de trabajo, por parte del patrono es por desahucio.

**Terminación del Contrato por voluntad unilateral del trabajador.**- El contrato de trabajo en la misma, forma que puede terminar por voluntad unilateral del patrono, también puede serlo por voluntad unilateral del trabajador. Esta voluntad unilateral del trabajador puede ser justificada cuando se fundamenta en las causales para darle por terminado el contrato de trabajo que prescribe el Código de la materia, o injustificada cuando se produce el abandono del trabajador a sus labores sin que exista motivo legal alguno, y para ello nos remitimos a lo dispuesto en el Art. 173 del Código del Trabajo que dice: "El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno en los casos siguientes:

1. "Por injurias inferidas por el patrono, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes descendientes".
2. "Por disminución o por falta del pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada".
3. "Por exigir el patrono que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el Art. 131"
4. El Abandono

El Código de trabajo en su Art. 164 el cual se remite al 157 del propio Código, nos determina la facultad que tiene el aprendiz para dar por terminado el contrato de trabajo con su maestro-patrono, en forma unilateral, fundamentado en la falta de cumplimiento de las obligaciones que tiene éste para con aquel. Sostenemos que las causales que dan origen para la terminación del contrato por parte del aprendiz no requieren el trámite de visto bueno ya que en el texto de la ley no dice nada al respecto.

#### 1. DESAHUCIO

Nuestro código laboral en el Art. 184, inciso primero, nos trae la definición de desahucio en los términos siguientes: "Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato". El fundamento legal de esta institución, está dado por el hecho de que no es posible que a un contrato de trabajo se lo dé por terminado en forma intempestiva, sobre todo en lo que respecta al trabajador, ya que éste sufrirá perjuicios por dicha terminación violenta.

Existen también algunas prohibiciones para realizar el desahucio, esto hace referencia el Código del Trabajo en el Art. 186 de desahuciar a más de dos trabajadores en una empresa que tenga menos de veinte de ellos y a más de cinco trabajadores. A lo señalado anteriormente se agrega el caso contemplado en el Art. 187 esto es, cuando el trabajador es miembro de la directiva de una organización sindical, y es prescrito en el Art. 465, que comprende la garantía de estabilidad que gozan los trabajadores luego de que se haya declarado legal por el respectivo tribunal vuelven a sus puestos.

En virtud de esto para efecto del cálculo del tiempo de servicio este se calcula con la suma de todos los períodos, continuos o discontinuos, que el trabajador haya laborado en la misma empresa, sin perjuicio que esté haya permanecido todo el tiempo en manos de una misma persona natural o jurídica, o sea que la empresa haya cambiado de propietario, arrendatario, usufructuario, etc., cualquiera que fuera el modo y el título en virtud del cual se hayan sucedido las diferentes personas naturales o jurídicas, en la misma empresa. Para el cálculo la fracción de año, cualquiera que ella fuera se considerará como año completo, para el cálculo de la indemnización, no así para la jubilación. Por lo que el desahucio, según lo que dispone el Art. 184 del Código del Trabajo. En virtud de ello, si fuese esta petición, el empleador tendrá que indemnizar al trabajador con el 25% de lo recibido por cada año de servicio prestado al mismo empleador. Adicional cabe recalcar que para el cálculo de indemnizaciones los viáticos no forman parte de ella, según los Arts. 42, numeral 29 y Art. 424, y los servicios de transporte, y, en general las prestaciones ocasionales otorgadas por la voluntad del empleador, por cualquier motivo. En cambio, si forman parte los beneficios en especie o en servicios que, en forma permanente, le sean otorgados a los trabajadores por convenio colectivo, contrato individual de trabajo, u otra fuente del Derecho Ecuatoriano del Trabajo; excepto, en el caso de los trabajadores de servicio doméstico, para quienes se toma con remuneración únicamente las prestaciones en dinero Art. 262. Cuando en lugar del servicio de transporte, empleador paga la compensación en dinero, igual al valor del pasaje del transporte urbano fijado por la autoridad competente será multiplicado por ochenta, este valor ingresa a formar parte de remuneración para los efectos de cálculo.

Cabe recalcar que las indemnizaciones que corresponden a los trabajadores cualquiera sea la especie de contrato, que termina por despido intempestivo, sea pues: a sueldo, jornal, participación, mixto; por tarea o a destajo, eventuales, ocasionales, por temporada, aprendizaje y servicio doméstico son de la misma forma de cálculo. En el contrato a destajo hay que tener en cuenta, además, si al momento del despido el trabajador tuviere ejecutada, en parte, la obra

o pieza objeto del contrato, y de ser éste caso, a las indemnizaciones del despido se sumará el valor de la parte ejecutada, más un porcentaje que, discrecionalmente fijará quien conozca del asunto. Para el contrato a prueba, y el por obra cierta no se aplica lo referente a las indemnizaciones, el primero porque, según el Art. 15 durante el plazo de prueba cualquiera de las partes lo puede libremente dar por terminado, y el segundo porque para su terminación, antes de concluida y entregada la obra, rigen los Arts. 195 y 296. Valen también para los contratos de trabajo de maquilado, a tiempo parcial y en las zonas francas, cuando la relación laboral se termine por despido intempestivo.

En lo referente al contrato por tiempo fijo este termina, legalmente, por el vencimiento del plazo, previo desahucio; puede terminar también por una cualquiera de las causas previstas en el Art. 172 siempre que anteceda el visto bueno, o por las causas de los Arts. 184, 307, 326 y 407, en su caso. Pero si el empleador lo da por terminado fuera de estos casos o en otra forma, habría despedido intempestivo y debería ser sancionado a pagar al trabajador despedido una indemnización, según el Art. 190 equivalente al 50% de la remuneración por todo el tiempo que, a la fecha del despido, faltare para el vencimiento del plazo convenido, o una igual a la remuneración de tres meses si ha trabajado tres años o menos, o de un mes por cada año, si ha trabajado más de tres años, con un tope de veinticinco meses, y la jubilación a cargo del empleador si ha trabajado más de veinte años y menos de veinticinco, Art. 189. La opción que, el Art. 190 da al trabajador entre las indemnizaciones del Art. 181 o las de 189 ya no tiene razón de ser, después de la reforma de Ley No 133, porque el contrato por tiempo fijo puede durar más de dos años y, por ello, siempre es mejor para el trabajador la indemnización del Art. 189, tampoco sería posible el nacimiento del derecho "a la parte proporcional de la jubilación" a cargo del empleador, por la misma razón.

Sin embargo persisten, para los trabajadores que hayan venido trabajando, desde antes de la reforma sujetos a contratos por tiempo fijo que podrían renovarse indefinidamente, expresa o tácitamente, para los contratos por tiempo fijo que terminen, por despido intempestivo, cuando todavía falten más de seis meses para el vencimiento del plazo convenido.

Adicionalmente los trabajadores recibirán la bonificación del Art. 185, sin perjuicio de las indemnizaciones, el trabajador que fue intempestivamente separado de su trabajo, lo mismo que el que fue ilegalmente desahuciado por el empleador, tienen derecho a esta que equivale al 25% de remuneración mensual, por cada año de servicios en la misma empresa, sea el contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido.

Otra forma de despido podemos decir que es el despido Indirecto que tiene una similitud al despido intempestivo, donde el trabajador puede dar por terminado el contrato por las causas de los Arts. 173, 192, 193 y otros. Pero en el Art. 173, las causas del Art. 172, de otra forma, son fallas del empleador que implica incumplimiento del contrato individual de trabajo, ejercicio de su poder económico, que en muchos casos, pueden ser deliberadamente llevados a cabo con el objeto de forzarle al trabajador a dar terminado el contrato de trabajo, esto es una forma de despido indirecto. Debido a que, no es el trabajador, es él empleador que lo obliga a hacerlo, por lo tanto el empleador es sancionado al pago de las mismas indemnizaciones prescritas para el despido intempestivo.

Nuestro Código del trabajo en su Art. 192 nos menciona que será despido intempestivo el cambio de ocupación dispuesto por el empleador, sin el consentimiento del trabajador; este consentimiento puede ser expreso, cuando el cambio es acordado entre empleador y el trabajador, y tácito cuando éste recibe la orden del empleador la acepta y reclama, este reclamo lo puede realizar ese momento o en el plazo de 60 días.

Nuestro Código del Trabajo preveía varios casos en el que, a las indemnizaciones por el despido intempestivo, debían sumarse otras por faltas a la ley; la jurisprudencia, por analogía, admitía la acumulación de indemnizaciones para otros casos; con las reformas, subsisten estos casos de acumulación y se han agregado otros. Uno de ellos es el Art. 152, Inc. 2º que prohíbe la terminación del contrato del trabajo de la mujer embarazada desde que notifica el particular, al empleador, hasta doce semanas después del parto o un año en el caso que se contrae enfermedad a consecuencia del embarazo o parto salvo que incurra en una de las faltas del Art. 172 o encuentre en los casos de excepción del Art. 14 y cumpla la causa de terminación del contrato garantizado con la estabilidad de este precepto legal, durante el embarazo o el parto. En el último, el mismo Art. 154 sanciona violación de la prohibición con una indemnización equivalente a la remuneración de un año. El Art. 175 No. 1, prohíbe al empleador dar por terminado el contrato individual de trabajo mientras el trabajador se encuentre incapacitado para trabajo, a consecuencia de enfermedad no profesional excepto con el trabajador sujeto a los contratos exceptuados de la estabilidad del Art. 14 para que se cumple la causa de terminación mientras este incapacitado para el trabajo.

Así mismo, el Art. 179 prescribe que si infringe la prohibición, el empleador deberá al trabajador despedido, o desahuciado una indemnización equivalente a seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que, por otras disposiciones legales, le

correspondan. Conviene aclarar que, en los casos de excepción del Art. 14, ni la trabajadora durante el embarazo y parto, ni el trabajador durante la enfermedad no profesional, no gozan de la estabilidad especial de los Arts. 155 y 173, ello no les priva de la indemnización especial, de un año de remuneración a la primera y de seis meses al segundo, si es que fueren despedidos o desahuciados por otras causas que no sean las que, según el contrato que tengan celebrado, ponen legalmente fin a ese contrato.

Adicionalmente el código del trabajo en su art.490 habla sobre la estabilidad absoluta que también lo menciona en el art. 231 de la Ley del Seguro Social Obligatorio, que prohíben simple y llanamente el desahucio y el despido del trabajador; el primero desde que se pone en mano del inspector del trabajo, el pliego de peticiones, con que se inicia un conflicto colectivo; el segundo, en el año subsiguiente a la denuncia ante el IESS, del incumplimiento del empleador de sus obligaciones para con el mismo Instituto. Estos actos prohibidos por la Ley, son nulos, a menos que la misma ley hubiera señalado otro efecto. Como en los tres casos, la ley no fija ningún otro efecto para el caso de quebrantamiento de sus prohibiciones, la consecuencia es que el despido o el desahucio es nulo, no sufre efecto alguno y, en consecuencia, el trabajador tiene derecho a reclamar la restitución al puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que permanezca fuera de la empresa, a causa del despido o del desahucio. Sin embargo, La corte Suprema no reconoce el derecho a la restitución del empleo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que el trabajador estuvo fuera de la empresa; pero garantiza el derecho a reclamar indemnizaciones equivalentes al derecho por el desahucio o despido además de las indemnizaciones por despido intempestivo y otros que, por otras indemnizaciones por despido intempestivo y los otros que, por otras disposiciones legales, le correspondan al trabajador.

Tenemos adicionalmente otras indemnizaciones las cuales se encuentran, el derecho de los trabajadores a la estabilidad por tiempo indefinido, salvo los casos de excepción, la garantía de los Arts. 188 y 448, conocida con el nombre fuero sindical, no tiene justificación sino en ciertos sentidos. Así tenemos, en el sentido que el trabajador mientras desempeña las funciones de dirigente de una organización de trabajadores y hasta un año después según el Art. 188 y por el Art. 448, como todos los trabajadores mientras se tramita el registro de los estatutos de la organización, no pueden ser desahuciados cuando el contrato es por tiempo fijo único caso en que cabe la prohibición. Y por otro lado, que de transgredir la disposición esto es, el trabajador perjudicado, tendrá derecho la indemnización equivalente a un año de remuneración, sin menoscabo de las indemnizaciones que le correspondan por violación de otros derechos

garantizados en otras normas legales. Por consiguiente, las indemnizaciones de los Arts. 188 y 448 deben pagarse además las que establecen los Arts. 181 o 189, estas protegen el derecho sindical, mientras éstos amparan la estabilidad.

Así como el empleador puede despedir intempestivamente al trabajador, otra causa de determinación del contrato individual de trabajo es el abandono intempestivo del trabajo por el trabajador, debido a que el trabajador no retorna a su puesto de trabajo, sin causa justificada, por más de tres días consecutivos, o cuando teniendo a su favor las causas del Art. 172 no han obtenido, previamente, el visto bueno del inspector del trabajo. En todo caso de abandono intempestivo del trabajo, el trabajador no tiene derecho a reclamar ninguna indemnización y más bien debe pagar al empleador la indemnización equivalente al 25% del sueldo o salario básico de todo el tiempo que, a la fecha del abandono, falte para el vencimiento del plazo pactado, en los contratos por tiempo fijo y en todos los demás casos la equivalente al sueldo o salario básico de quince días, Arts. 190 y 191 respectivamente. Para el cálculo de estas indemnizaciones se tienen en cuenta, solamente los sueldos o salarios básicos, y no la remuneración total, como se toma en cuenta para calcular las indemnizaciones que debe pagar el empleador, porque así lo dispone el Art. 94 del Código del Trabajo cuando dice que el concepto de remuneración que en él se adopta procede, únicamente "para el pago de indemnizaciones a que tienen derecho el trabajador..." Nuestro Código no prevé la "renuncia" del empleo, porque, en su lugar, prescribe el desahucio, que no es sino el aviso que el trabajador da al empleador de su decisión de terminar el contrato, y el requisito de la aceptación de la renuncia, se cumple con la exigencia de que el desahucio sea notificado con quince días de antelación, a la terminación del contrato por su sola decisión, o del vencimiento del plazo.

Esta es una forma para evitar que el empleador resulte perjudicado con el abandono intempestivo del trabajo, y para cuando eso ocurre trata de compensarlo con las indemnizaciones ya dichas y con la pérdida para el trabajador, de la bonificación equivalente al 25% de la remuneración total, mensual, por cada año de antigüedad, a que, en cambio, tendría derecho el trabajador que hubiera notificado, legalmente, el desahucio. En cuestión de cambios de ocupación sin consentimiento del trabajador en el Art. 193 del Código Laboral establece que si el trabajador es cambiado de ocupación por orden del empleador sin consentimiento por parte del trabajador, se entenderá está orden como despido intempestivo, aunque este cambio no implique disminución de remuneración o categoría. Pero si el trabajador no reclama dentro del plazo de sesenta días por el cambio de ocupación, caduca su derecho para demandar la

indemnización por despido. Y esta se debe entender que si no formula reclamo, se ha aceptado tácitamente el cambio de ocupación. Rafael Caldera, obra citada, página 372, Segunda Edición "Derecho del Trabajo" 1979, dice: "Se ha establecido que el cambio de funciones no se estima como causa de retiro, sino cuando perjudique al trabajador; y que no hay despido indirecto cuando el cambio se deba a impericia del trabajador en sus labores anteriores o cuando se funde en razones justas, como la transformación técnica de la empresa o la necesidad de ofrecer nueva colocación a un trabajador que fue víctima de infortunio del trabajo".

Nuestra legislación laboral contempla el pago de indemnizaciones por despido intempestivo, así lo establece el Art. 188 del Código de Trabajo, el cual establece que la indemnización por despido intempestivo a que está obligado a pagar el empleador, es según una escala que está dada de conformidad con el tiempo de servicios del trabajador.

1. Hasta dos años de servicios, con el valor correspondiente a dos meses de indemnización.
2. De dos años hasta cinco años, con el valor correspondiente a cuatro meses de remuneración
3. De cinco años y hasta veinte, con el valor de seis remuneración
4. De más de veinte años, con la suma equivalente a doce meses de remuneración.

Nuestro Código del trabajo ha venido evolucionando con el pasar del tiempo, así tenemos que el aumento de la indemnización por despido intempestivo de conformidad con el tiempo de servicios del trabajador, es de reciente creación, pues antes de la vigencia del Código del Trabajo, publicado en el Registro Oficial No. 650 del 16 de Agosto de 1978, la indemnización a que se condenaba la patrono por "despido intempestivo" era con una suma igual a dos meses de remuneración.

Por otro lado el empleador tiene que pagar una indemnización por no recibir al trabajador según lo establece el Art. 179 del Código Laboral, que, si el patrono se rehusará a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, está obligado a indemnizarlo por despido intempestivo y al pago de las costas procesales y honorarios. La indemnización por despido en este caso que señala la ley, es de seis meses de remuneración.

## **EPIGRAFE III**

### **EL DESPIDO INTEMPESTIVO**

El Despido Intempestivo se considera como la terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y no respetando las causas legales previstas en el Código de Trabajo, 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.

Según el Jurista Guillermo Cabanellas el Despido Intempestivo (2009) es la privación de ocupación; empleo; actividad; trabajo; disolución del contrato o relación de trabajo, realizada unilateralmente realizada por el patrono o empresario.

Según el Jurista Colón Bustamante Fuentes el Despido Intempestivo (2011) es cuando la voluntad unilateral del empleador es que rompe el vínculo laboral, caracterizándose generalmente, por una acción inesperada y violenta, entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, obligando al trabajador a que presente la renuncia a su trabajo.

Según el Jurista Julio Mayorga Rodríguez el Despido Intempestivo (2010) es cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código de Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo.

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

**c) Los marcos legales son:**

- La Constitución de la República del Ecuador;
- Código de Trabajo;
- Ley de Seguro Social Obligatorio
- Gacetas Judiciales Laborales;

- Código de Trabajo Chileno, y
- Estatuto de Trabajo de España.

El Despido Intempestivo produce Cuatro Características fundamentales a saber:

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.

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.

Es un acto recepticio en virtud que su eficacia depende de que haya sido a conocimiento del trabajador separado.

Es un acto que produce la extinción contractual habida cuenta de que los efectos del contrato se extinguen ad futurum, es el incumplimiento, sea este contractual, legal o reglamentario por parte del trabajador, suscitado con posterioridad a la celebración del acto

El Despido Intempestivo es una figura 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, rompe su estabilidad y le deja 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.

El Despido Intempestivo es una violación de los derechos del trabajador por parte del empleador y desconocerle su estabilidad en su puesto de trabajo, este derecho sólo se podría terminar por disposición de ley, en el marco teórico hay una serie de conceptos que tienen

relación con el Despido Intempestivo y disposiciones de ley que respaldan al trabajador en su acto de justicia social.

Como propuesta para solucionar este problema planteó el diseño de una guía jurídica de estabilidad laboral para que se le reconozcan sus derechos y se le asegure su estabilidad para la subsistencia de su familia y disminuir el desempleo en nuestra sociedad.

## **EPIGRAFE IV**

### **ESTUDIO DOCTRINARIO, JURÍDICO Y CRÍTICO SOBRE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, EN LO REFERENTE AL DESPIDO INTEMPESTIVO**

De acuerdo a los resultados de las encuestas y de la revisión de la literatura, podemos determinar que el objetivo general se cumpliría, una vez realizado el estudio jurídico doctrinario al Código del Trabajo, con plena aplicación de las garantías de los derechos de los trabajadores, por parte del Estado:

Derecho a la estabilidad laboral,

Pleno empleo; entre otros, y la importancia de precautelar mi desempeño laboral mediante un sistema eficaz de sanciones a los empleadores que vulneren los derechos laborales de los trabajadores.

Entre los principales objetivos específicos tenemos el ejecutar un trabajo de investigación, cuyo propósito sea la de promover un avance del Derecho Laboral, con una auténtica protección del Estado ecuatoriano, referente a las estabilidad laboral del trabajador.

Establecer que en la legislación ecuatoriana en materia laboral, no hay una institución jurídica que indemnice con una liquidación que sea justa y equitativa y una sanción, a que quede obligado el empleador por el cambio de ocupación unilateral con efecto de despido intempestivo.

En el desarrollo de la presente investigación, el aporte en la literatura como de la investigación de campo, se puede establecer que los derechos y garantías de los trabajadores que se encuentra, bajo la normativa Constitucional y del Código del Trabajo, que garantizan el buen vivir a todos los ecuatorianos, y que hace puntual referencia en la protección de los derechos laborales de los trabajadores, sean estos garantizados de una manera más eficaz, a través del endurecimiento de las sanciones para los empleadores que vulneren dichos derechos de los trabajadores.

Crear el proyecto de una institución Jurídica en el Código del Trabajo del Estado ecuatoriano de indemnización al trabajador por cambios de ocupación que sea justa y equitativa y además una sanción penal contra el empleador, por las cuales se castigará más drásticamente el despido intempestivo.

Es necesario que el Estado, a través del cuerpo normativo de leyes, y en especial del Código del Trabajo opta por cambios o reformas sustanciales, en cuanto a garantizar los derechos de los trabajadores sobre todo en lo que tiene que ver a la estabilidad laboral, para ello tendrá que reformarse la escala de indemnizaciones a los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente; por lo tanto es necesario implementar una reforma jurídica acorde a establecer un procedimiento eficaz para que los trabajadores que se sientan afectados en sus derechos laborales, puedan reclamar y sean indemnizados de una manera justa y que se garantice sus derechos constitucionales y legales.

## REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Los despidos intempestivos provocan que los ex trabajadores entablen juicios laborales, por la violación de sus derechos. Demostrar que consecuencia produce el desconocimiento de la Ley por parte del patrono en las demandas laborales, porque casi todas las demandas la pierden los patronos.

Es imperativa la necesidad de reformar en forma sustancial el Código del Trabajo, en el aspecto referente a las indemnizaciones por despido intempestivo, por cambio de ocupación; y, será necesario el prever estas circunstancias y asegurar procedimientos eficaces, en cuanto a garantizar los derechos de los trabajadores que han sido despedidos.

Que la intencionalidad de reforma, se oriente a concebir una norma por medio de la cual se proteja y resguarde la estabilidad laboral de los trabajadores que son la parte más vulnerable de la relación laboral.

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

HIPÓTESIS y OBJETIVOS	CATEGORÍAS	VARIABLES DEPENDIENTES	INDICADORES	ÍNDICES
El desconocimiento de la Ley por parte del patrono trae como consecuencia las pérdidas de las demandas laborales	El desconocimiento de la Ley trae como consecuencia a la pérdida de las demandas.	La pérdida de las Demandas Laborales por parte del patrono	Demandas Laborales	1) ¿Los despidió con una razón jurídica? SI           NO 2) ¿Cuándo presento usted la Demanda? a) Al momento b) A los días c) A los meses. 3) ¿Cuáles son los Motivos de su Despido? a) Cambio de Área b) Despido Intempestivo c) Visto Bueno; Desahucio

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

HIPÓTESIS y OBJETIVOS	CATEGORÍAS	VARIABLES INDEPENDIENTES	INDICADORES	ÍNDICES
El desconocimiento de la Ley por parte del patrono trae como consecuencia las pérdidas de las Demandas Laborales	El desconocimiento de la Ley trae como consecuencia la perdida de las demandas.	Desconocimiento de la Ley	Conocimiento del Código de Trabajo.	1) ¿Conoce usted del Código de Trabajo? SI NO 2) ¿Usted cree que aplico la forma correcta de despedir a los trabajadores?  SI NO 3) ¿A cuántos trabajadores ha despedido en los 2 últimos años?

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

HIPÓTESIS y OBJETIVOS	CATEGORÍAS	VARIABLES DEPENDIENTES	INDICADORES	ÍNDICES
Compromisos políticos adquiridos en campaña trae como consecuencia el despido de un 20% de los trabajadores.	Compromisos políticos traen como consecuencia el despido del 20% de los trabajadores.	El despido de un 20% de los trabajadores.	Compromisos políticos.	1) ¿Cuál es la forma correcta de despedir a los trabajadores? 2) ¿Con que artículo del Código del Trabajo despediría a un trabajador? 3) ¿Sabe usted que su cargo fue ocupado por otro trabajador? 4) ¿Conoce usted que al ser despedido intempestivamente tendría mayor liquidación?  SI NO

## GRAFICO N° 1

### ANALISIS DE RESULTADOS AL MOMENTO, DIARIO Y MENSUAL A EX TRABAJADORES

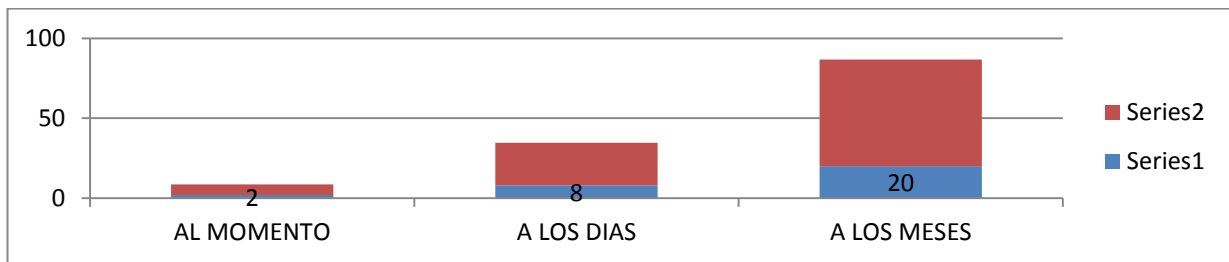
1) Usted presento la demanda laboral.

a) De momento

b) Los días y a los meses

RESUMEN	EX TRABAJADORES	
	FRECUENCIA	%
AL MOMENTO	2	6,66
A LOS DIAS	8	26,66
A LOS MESES	20	66,66
TOTAL	30	99,98

**Fuente:** Archivo del Ministerio de Relaciones Laborales Empresa SEPRIBE.



**Análisis:** Se puede observar que la mayoría de los entrevistados contestan que a los meses presento la demanda laboral, es decir el 66.66 %, a los días el 26.66 %, y al momento el 6.66 %.

## GRAFICO N° 2

### CAMBIO DE AEREA; DESPIDO INTEMPESTIVO Y DESAHUCIO

2) ¿Cuáles son los motivos de su despido?

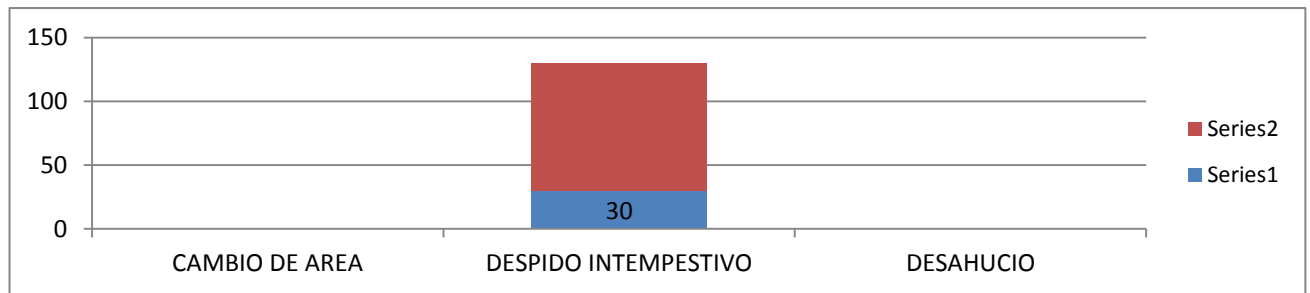
a) Cambio de área

b) Despido Intempestivo

c) Desahucio

RESPUESTAS	EX TRABAJADORES	
	FRECUENCIA	%
CAMBIO DE AREA		
DESPIDO INTEMPESTIVO	30	100
DESAHUCIO		
TOTAL	30	100

**Fuente:** Archivo del Ministerio de Relaciones Laborales Empresa SEPRIBE.



**Análisis:** Con los resultados puedo darme cuenta que todos los encuestados dicen que han sido despedido intempestivamente es decir el 100%.

### GRAFICO N° 3

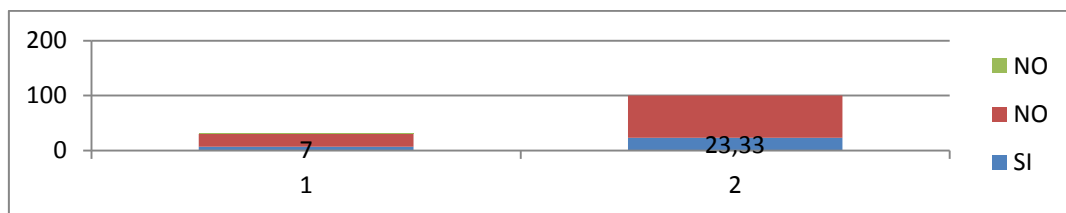
#### RESPUESTAS SI o NO A EX TRABAJADORES

3) ¿Sabe usted que su cargo fue ocupado por otro trabajador?

SI o NO

RESPUESTAS	EX TRABAJADORES	
	FRECUENCIA	%
SI	7	23,33
NO	23	76,66
TOTAL	30	99,99

**Fuente:** Archivo del Ministerio de Relaciones Laborales Empresa SEPRIBE.



**Análisis:** Puedo darme cuenta que la mayoría de los encuestados manifiesta que no saben si su cargo fue ocupado por otro trabajador es decir el 76.66%.

### GRAFICO N° 4

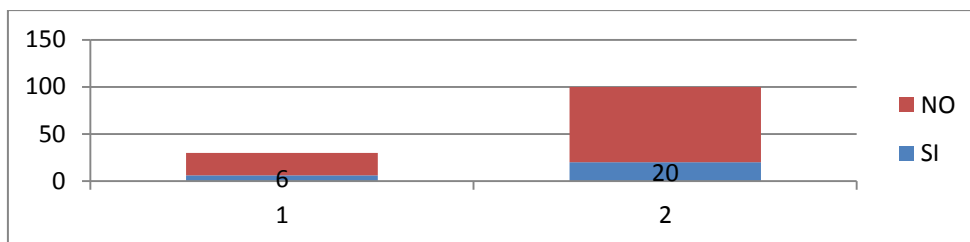
#### RESPUESTAS SI o NO A EX TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE TRABAJO

4) ¿Conoce usted que al ser despedido intempestivamente tenia mayor liquidación?

SI o NO

RESPUESTAS	EX TRABAJADORES	
	FRECUENCIA	%
SI	6	20
NO	24	80
TOTAL	30	100

Fuente: Archivo del Juzgado de Trabajo dentro del Juicio Laboral en contra de la empresa SEPRIBE.



**Análisis:** Puedo observar que el 80% de los despedidos no conocen que al ser despedidos tendrían una mayor liquidación, y el 20% si sabían que al ser despedidos tendrían mayor liquidación.

### GRAFICO N° 5

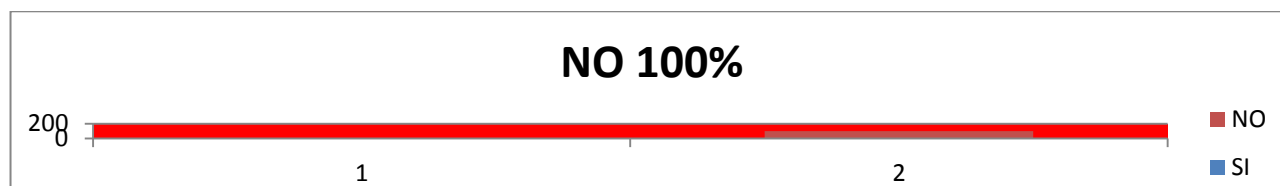
#### ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

1) Al despedir intempestivamente a los trabajadores por parte del patrono. ¿Cree usted que es la manera correcta de despedirlo?

SI o NO

RESPUESTAS	ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO	
	FRECUENCIA	%
SI	0	0
NO	3	100
TORAL	3	100

Fuente: Abogados que en la actualidad tiene Juicios Laboral en contra de la empresa SEPRIBE.



**Análisis:** Los 3 abogados consultados contestan que el despido intempestivo no es la manera correcta de despedir al trabajador.

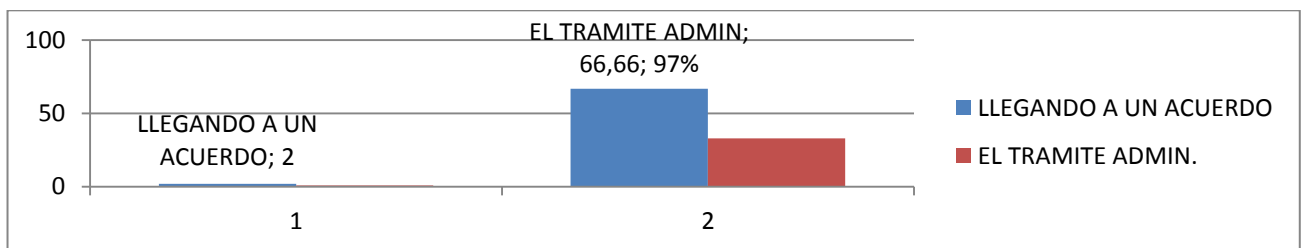
## GRAFICO N° 6

### ACUERDO EN EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

3) ¿Cuál es la forma correcta de despedir al trabajador?

RESPUESTAS	ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO	
	FRECUENCIA	%
LLEGANDO A UN ACUERDO	2	66,66
EL TRAMITE ADMIN.	1	33,33
TOTAL	3	100

Fuente: Archivo del Ministerio de Relaciones Laborales Empresa SEPRIBE.



**Análisis:** Se puede observar que la mayoría no dice que la forma correcta de despedir a un trabajador es llegando a un acuerdo, es decir un 66.66% y siguiendo el trámite administrativo el 33.33%.

El art 154 incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto, dice en caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por 1 año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa.

No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las 12 semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el art 14 del Código.

Salvo en los casos determinados en el art 172 del Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de 1 año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

El art 174 casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato, dice no podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1) Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el art 14 del Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;

2) En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesada en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior.

En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de 1 año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del Empleador y del Trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y,

3) Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el art 153 del Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

El art 175 caso de enfermedad no profesional del trabajador, dice el empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año.

El art 179 indemnizaciones por no recibir al trabajador, dice si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de 6 meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan.

Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable.

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

El art 192 efectos del cambio de ocupación, dice 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 70 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.

El art 193 caso de liquidación del negocio, dice los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de 1 mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los art 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de 1 año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

El art 194 caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo, dice en el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliere el contrato o lo interrumpiere, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijará la autoridad que conozca del asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capítulo relativo al artesano.

El art 452 prohibición de Desahucio y de Despido, dice salvo los casos del art 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo Inspector del Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva.

Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que haya o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del 50% de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a 30 trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del 50%, a que se refiere el inciso anterior.

## EPIGRAFE V

### LEGISLACIÓN COMPARADA EN MATERIA DE DESPIDO INTEMPESTIVO

En España y gran parte de Europa, por ejemplo, el desempleo femenino dobla al masculino. En muchas otras zonas la discriminación es bastante más acentuada. El empleo, como conflicto económico, no puede desvincularse del contexto social, cultural y político de los distintos países.

Hoy en día en la actualidad, la palabra empleo abarca una dependencia mayor que en otras épocas, es decir con el quebranto de la economía mundial, miles y miles de ciudadanos de todo el mundo han visto cómo sus empleos han sido comprometidos, y en forma especial los más afectados han sido los migrantes de todo el planeta, que ven poco a poco como sus puestos de trabajo han sido arrebatados es que la OIT dentro de su meta de promover el trabajo decente y productivo se ha propuesto cuatro objetivos estratégicos:

1. Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo, en tanto constituyen elementos esenciales del trabajo decente;
2. Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes, se trata no solo de promover la creación de empleos si no que estos empleos y trabajos sean de calidad;
3. Realzar el alcance y la eficacia de la proyección social para todos, el progreso económico debe aunarse a la estabilidad social que exige garantizar un mínimo de protección social.
4. Fortalecer el diálogo social, que es el instrumento esencial para promover y consolidar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, alcanzar las metas en materia de empleo y mejorar la protección social.

**Despido Directo:** Es el que se produce cuando el empleador, un superior o encargado de personal o quien ejerza de hecho la representación de la institución, comunica directamente al trabajador su decisión de prescindir de sus servicios.

La comunicación podrá ser verbal o por escrito o telegrama, ya que no hay ninguna fórmula sacramental, aunque la comunicación escrita es más precisa y clara frente a la verbal que luego podrá generar problemas tanto a la hora de probarla como ante la posibilidad de una mala interpretación en las expresiones utilizadas.

La comunicación debe revestir el carácter de una declaración de voluntad firme, seria, inequívoca y precisa.

Despido Indirecto: Se configurará siempre que el empleador viole el contrato de trabajo, pero él nunca podrá considerarse configurado hasta tanto el trabajador no lo aduzca.

La Corte Nacional de Justicia de España, ha señalado en muchos de sus fallos, que no obstante ser la voluntad del trabajador la que perfecciona el despido indirecto, no lo origina.

Es el incumplimiento del empleador el que habilita al trabajador a considerarse despedido.

La participación del trabajador en la conformación del despido indirecto encierra riesgos para este, ya que puede ser discutible si los hechos configuran o no una violación contractual.

Un error en la apreciación de los mismos podrá derivar en la pérdida del trabajo sin derecho a reclamación alguna.

Para la determinación de la fecha en que se produce el despido indirecto hay que estar atento al momento en que este es invocado por el trabajador.

Despido Técnico: Es aquel donde el trabajador continúa trabajando en la misma empresa de la misma forma en que lo venía haciendo, pero la empresa cambia de titular.

Despido Administrativo: Este se configura cuando un trabajador continúa en la misma empresa pero cambiando de tareas, dando por terminado el contrato anterior y cobrando por ello la indemnización que corresponda.

Esta situación no se da comúnmente en la realidad.

Lo que usualmente sucede es que el empleador, en ejercicio del *jus variandi* lícito, modifica las tareas asignadas al dependiente, sin cambiar en lo sustancial las obligaciones principales de las partes involucradas emergentes del contrato de trabajo y, por lo tanto, sin que se llegue a configurar el despido administrativo.

En derecho comparado, existen al menos 3 sistemas diferentes por los cuales puede regularse la terminación del contrato de trabajo:

Libre despido, el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa.

Este sistema en general no es aceptado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.

Despido regulado, en principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo debe ceñirse a una serie de exigencias legales como expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones y otras que garanticen los derechos del trabajador.

Inmovilidad laboral, el trabajador no puede ser despedido.

El contrato sólo puede finalizar por su renuncia o por razones de fuerza mayor quiebra de la empresa, típicamente, o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada.

Aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez está más en desuso por la aplicación de las ideas económicas liberales. Para determinar el efecto del despido, hay que distinguir previamente el tipo de despido:

**Despido Procedente:** Está amparado en alguna causa que la ley y en su caso, el contrato firmado, considera suficiente como para resolver unilateralmente la relación.

En este caso, el empleado no puede exigir indemnización alguna.

**Despido Improcedente:** El despido no tiene causa, o dicha causa no está contemplada en la ley o, en su caso, en el contrato firmado entre las partes.

El empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido, que dependerá de la legislación aplicable.

**Despido Nulo:** En ocasiones, ciertas legislaciones entienden que el despido por ciertas causas es nulo.

Por ejemplo, en España se entiende que es nulo el despido por causa de embarazo, y en Chile si no se han pagado las cotizaciones de seguridad social.

En ese caso, el empleado puede exigir, o bien una indemnización, o bien su readmisión con efectos retroactivos cobrando el sueldo íntegro como si nunca hubiese sido despedido. Puede

ocurrir que la ley entienda que hay una causa de despido procedente, que da derecho a una indemnización, aunque sea algo menor que si el despido fuese improcedente. Es el caso de despidos por motivos económicos la empresa pasa por dificultades económicas y necesita reducir el número de empleado.

**Requisitos Formales del Despido** dependen finalmente de las legislaciones específicas, es bastante común la exigencia de requisitos formales para tener por configurado el despido.

#### **Art 54 Despido disciplinario.**

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
  - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

#### **Art 56 Despido improcedente.**

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de las siguientes percepciones económicas, que deberán ser fijadas en aquélla:
  - a) En todo caso, a una indemnización, cifrada en cuarenta y 5 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades.
  - b) A una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la sentencia de la jurisdicción competente o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sentencia y se pruebe por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

2. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o indemnización, se entiende que procede la primera.
3. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.
4. Cuando el empresario opte por la no readmisión y se trate de empresas con menos de 25 trabajadores, la indemnización se reducirá en un 20%. De la cantidad resultante, el 40% lo pagará el Fondo de Garantía Salarial en un plazo de 10 días.
5. Cuando la sentencia de la jurisdicción competente que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de 60 días desde la fecha en que se presentó la demanda, el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado b) del número 1 de este artículo, correspondiente al tiempo que exceda de los 2 meses antes señalados, será por cuenta del Estado.

## **REQUISITOS HABITUALES**

Carta de Despido: Comunicación escrita del empleador dirigido al trabajador en la cual indica su voluntad de despedirlo, así como las causas y la fecha a partir de la cual se hará efectiva la medida.

**Re aviso:** En muchas legislaciones se establece la obligación del empleador de pre avisar el despido cuando el mismo es improcedente, esto es comunicar su decisión con una antelación mínima a su efectivización, con el fin de otorgar al trabajador un lapso en el que pueda buscar un nuevo empleo. En caso de no otorgar ese preaviso el empleador debe abonar una indemnización sustitutiva cuyo monto regula la legislación.

### **- EN CHILE**

En algunas causales el hecho concreto ha sido previsto por las partes Ej. El plazo, o sea, el pacto es el antecedente de la terminación del contrato, por tanto, al examinar esta será determinante analizar el contrato, que junto con la ley, establecerá la licitud o ilicitud del acto del despido.

Las causales están señaladas en la ley, y le corresponde al juez calificar jurídicamente, frente a una reclamación, si se ha producido un despido y si éste ha sido justificado o no de acuerdo a la ley.

La causal debe ser actual, es decir; debe ser coetánea al hecho o al conocimiento de éste, por lo tanto, si no se procede al despido oportunamente se entiende que ha operado el perdón del ofendido: la sanción posterior implica arbitrariedad.

Si hay contratación indefinida, o aún definida, cualquier ruptura durante la ejecución del contrato puede entenderse que altera el orden contractual, salvo que se trate de un hecho voluntario o involuntario autorizado por la ley. No hay una aplicación mecánica; cada caso debe tener un análisis particular sobre su mérito.

Debe primar un criterio de racionalidad al examinarse el hecho, conforme a los principios relativos al despido, y a lo que es normal en la convivencia social; los hechos deben estudiarse en el contexto en el cual se desarrollan. Además, el mérito depende de la prueba de los hechos; porque en el proceso no existe nada que no esté acreditado. El contrato de trabajo será el elemento fúndate, por cuanto el juez, para resolver, apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, conforme al Art. 455 del Código del Trabajo. Así, se conjugarán el Derecho Sustantivo causales y el Derecho Procesal prueba, en este ámbito de tensión del Derecho Individual del Trabajo.

Si te han despedido por una causal que no corresponde, con el objeto de no pagarte la indemnización por los años de servicios y otras prestaciones que legítimamente te corresponden, tienes el derecho a demandar en los juzgados laborales que se declare injusto e indebido el despido y que se te pague lo que te corresponde.

Casos comunes de despidos injustos, que persiguen el no pago de las indemnizaciones, son el despido por las siguientes causales del Código del Trabajo:

Falta de probidad art 160 numeral 1.

No concurrencia al trabajo por 2 días seguidos art 160 numeral 3.

Abandono intempestivo del lugar de trabajo art 160 numeral 4.

Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato art 160 numeral 7.

Los juicios no tiene costo directo para usted dado que cobramos un % de lo que se obtenga finalmente.

Si perdemos, usted no paga nada.



## EPIGRAFE VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. El 82 % de los encuestados están muy de acuerdo, en que el despido intempestivo debe ser parte del estudio y sirva como herramienta jurídica en los programas académicos para la capacitación de los estudiantes de los cursos superiores. El 24 % indiferente, mientras que el 4 % está en desacuerdo.
2. El despido intempestivo es un acto voluntario ilegal para dar por terminado el vínculo contractual laboral, cuyo tema jurídico servirá como punto de partida del fenómeno educativo y tratar de orientar la actividad de la enseñanza para que se fundamente en su capacitación académica de los estudiantes de derecho.
3. Los empleadores no pueden despedir intempestivamente a los trabajadores, sin ninguna causa comprobada, en caso contrario tendrá que indemnizar al trabajador.
4. El trabajo es un derecho y un deber social, es necesario para la subsistencia del ser humano, se encuentra protegido por la Constitución de la República, y el Código del Trabajo.
5. El Derecho Laboral aparece como una rama nueva del Derecho Social, producto de la lucha de los trabajadores a través de la historia, para que cuyos derechos sean respetados y protegidos. El fin del derecho Laboral es precautelar los derechos del trabajador y regular las relaciones obreros patronales.
6. El contrato de trabajo es fuente donde nacen una serie de obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador, la principal obligación del trabajador es la prestación sea esta física o intelectual, y a cambio de esta recibe por parte del empleador una remuneración que esta debe ser justa y de conformidad con la ley.
7. El Código del Trabajo determina que la remuneración debe ser justa, digna, que permita al trabajador satisfacer sus principales necesidades básicas y las de su familia, además la remuneración se constituye en un derecho irrenunciable para el trabajador.
8. El contrato individual de trabajo puede terminar por varias causas legales que se encuentran previstas en el Código del Trabajo, como también puede terminar por despido intempestivo que es la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato.
9. Que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo para el empleador que despide intempestivamente al trabajador, son irrisorias por cuanto no cubren los perjuicios económicos causados al trabajador por el despido intempestivo.

10. Que el cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador constituye en un despido intempestivo y una flagrante violación a la estabilidad laboral y pleno empleo derechos consagrados en la Constitución a favor de los trabajadores.

### **RECOMENDACIONES**

1. Que por parte de los Organismos encargados de regular el Trabajo como son las Direcciones Regionales del Trabajo, Inspectoras del Trabajo, vigilen que se cumpla lo establecido en los Tratados y Convenios Internacionales, tanto como lo dispuesto en Constitución de la República del Ecuador referente a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.
2. Que por parte de la Asamblea Nacional se establezcan mecanismos y procedimientos más eficaces de conformidad a la norma jurídica, en que se respeten los principios, preceptos y normas fundamentales de los trabajadores tanto individuales como colectivos, de conformidad a los principios laborales fundamentales.
3. Que los organismos y Autoridades creados por el Estado como el Vice ministerio de trabajo, Las Direcciones Regionales del Trabajo, Las Direcciones y Subdirecciones de Mediación Laboral, Juzgados de Trabajo, Tribunales de Segunda Instancia, Tribunal de Casación, Tribunales de Conciliación y Arbitraje , la Dirección y subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos, la Insectoría de Trabajo y otros, cumplan a cabalidad con sus Funciones y apliquen las sanciones establecidas en la Ley para quienes trasgredan las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo.
4. La Constitución de la República del Ecuador, como norma suprema del Estado; está sobre todas las demás leyes, que deben mantener conformidad con los preceptos constitucionales, por tanto, debe prevalecer los principios que garantizan el derecho a los trabajadores a la estabilidad laboral y el pleno empleo.
5. Que la Asamblea Nacional legisle a favor de los trabajadores una sanción ejemplar para los empleadores que despidan a sus trabajadores de manera intempestiva además de las indemnizaciones ya previstas en el Código del Trabajo, se incorpore nuevas para lograr un mayor respeto a los derechos laborales del trabajador.
6. Que la Asamblea Nacional con su potestad de poder legislativo, realice una reforma al tiempo durante el cual el trabajador despedido por cambio de ocupación pueda ejercer el reclamo para la restitución de su trabajo, este tiempo debe incrementarse a seis meses.

## BIBLIOGRAFÍA

---

### Leyes y documentos oficiales

Asamblea Nacional del Ecuador Constitución de la República, (2008) Registro Oficial N° 449.

Asamblea Nacional del Ecuador Código de Trabajo, (1997) [Registro Oficial](#) del [29 de septiembre](#).

España Estatuto de Trabajo, (1985) Diario Oficial N° 27.622 del 7 de junio.

Chile Código de Trabajo, (1931) [Diario Oficial](#) del [28 de mayo](#).

Colón Bustamante, (2011) “Manual de Derecho Laboral” Edición Cuarta; paginas 340-347

Guillermo Cabanellas, (2.009) “Manual de Derecho Laboral” tercera edición; página 185-189

Julio Mayorga R. (2.010) “Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral” Primera edición; página 275-282

Gaceta Judicial, Tomo LVI del (2003), Jurisprudencia de la Tercera Sala de lo Laboral y Social página 119

Enríquez Ruiz, J. W. (2013). El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral Ecuatoriano.

Vela Monsalve, Carlos. (1985), Derecho Ecuatoriano del trabajo, El contrato Individual, La Unión C.A.

Rafael Caldera, (1979), "Derecho del Trabajo", Segunda Edición, página 372.