



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHOS

CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADO DE LO JUZGADO Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL

ECUADOR

TEMA:

**“ANÁLISIS DESPIDOS INTEMPESTIVOS, GENERADOS DESDE UNA
PROBLEMÁTICA JURÍDICA”.**

TUTORA:

ABG. OLGA YOLANDA CASTRO SALVADOR

AUTOR

DAVID JONATHAN ALVARADO BEAS

GUAYAQUIL

2022



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

Despidos Intempestivos Generados Desde Una Problemática Jurídica.

AUTOR/ES:

David Jonathan Alvarado Beas

REVISORES O TUTORES:

Abg. Olga Yolanda Castro Salvador

INSTITUCIÓN:

Universidad Laica Vicente
Rocafuerte De Guayaquil

Grado obtenido:

Abogado De Los Juzgados Y Tribunales De La República
Del Ecuador

FACULTAD:

CIENCIAS SOCIALES Y
DERECHO

CARRERA:

Derecho

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2022

N. DE PAGS:

96

ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO

PALABRAS CLAVES: Despidos intempestivos, problemática jurídica, estabilidad laboral, relación contractual.

RESUMEN:

La investigación inicia desde la apreciación de una problemática jurídica en razón de los despidos intempestivos por el incumplimiento de la relación contractual entre el empleador y trabajador, de tal manera que el objetivo general es analizar críticamente el incumplimiento contractual como causa de despidos intempestivos a partir de un análisis doctrinario a fin de determinación de bases teóricas que justifiquen la necesidad de un mecanismo alternativo de solución de conflicto en materia laboral. La problemática se da por el incumplimiento de la relación contractual, como motivo de la terminación laboral, lo cual incide en una problemática jurídica ocasionando así al trabajador un despido intempestivo por parte del empleador.

Considerando que los tipos de investigación utilizados son cualitativa y cuantitativa de término mixto, verificadas en nuestro estudio de campo a desarrollarse, lo cual se llevará a cabo mediante encuestas dirigidas a los profesionales de derecho en materia laboral inscritos en la escuela de Abogados del Guayas y entrevistas dirigidas a ex trabajadores que se ven identificados con la problemática expuesta, de tal forma estadísticamente resultando los principales incumplimientos contractuales, las principales vulneraciones a los principios laborales que se dan a partir de los despidos intempestivos estableciendo la viabilidad teórica de la implementación de una etapa previa basada en la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

<p>CONTACTO CON AUTOR/ES:</p> <p>DAVID JONATHAN ALVARADO BEAS</p>	<p>Teléfono: 0961117989</p>	<p>E-mail: dalvaradobe@ulvr.edu.ec</p>
<p>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</p>	<p>Msc. Diana Almeida Aguilera Teléfono: (04) 259 6500 Ext.250 E-mail: dalmeidaa@ulvr.edu.ec Ab. Carlos Pérez Leiva, Msc. Teléfono: (04) 259 6500 Ext. 233 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec</p>	

CERTIFICADO ANTIPLAGIO ACADÈMICO

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.meythalerzambranoabogados.com

Fuente de Internet

<1%

2

Submitted to Entregado a UNIV DE LAS
AMERICAS el 2012-05-14

Trabajo del estudiante

<1%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

4

www4.congreso.gob.pe

Fuente de Internet

<1%



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado, declaró bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **DESPIDOS INTEMPESTIVOS GENERADOS DESDE UNA PROBLEMÁTICA JURIDICA**, corresponde totalmente al suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor



DAVID JONATHAN ALVARADO BEAS

C.C. N° 0926876137

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación **DESPIDOS INTEMPESTIVOS GENERADOS DESDE UNA PROBLEMÁTICA JURIDICA** designada por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: **DESPIDOS INTEMPESTIVOS GENERADOS DESDE UNA PROBLEMÁTICA JURIDICA**, presentado por el estudiante DAVID JONATHAN ALVARADO BEAS como requisito previo, para optar al Título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, Encontrándose apto para su sustentación.



Ab. Olga Yolanda Castro Salvador, Msc.

C.C. 0915641674

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico principalmente al forjador de mi camino Dios por darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Dedico con todo mi corazón mi tesis especialmente a mi madre que está en el cielo, su bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien.

A mi esposa y compañera de vida por la motivación día a día, por su apoyo y comprensión incondicional que me brindó desde el inicio hasta el final de mi tesis.

A mis hermanas(os) por estar siempre presente con su apoyo moral brindado a lo largo de esta etapa en mi vida, gracias a ellos por confiar siempre en mí.

Jonathan David Alvarado Beas.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mi familia; mis hermanos(as), mi esposa y mi hija quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que a través de sus buenos valores, paciencia y amor ayudan a trazar mi camino.

Además, un agradecimiento a mi tutora de tesis la Abg. Olga Yolanda Castro Salvador, por la ayuda y confianza depositada en mí, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó durante el desarrollo de la investigación.

Mi agradecimiento a la Universidad Laica Vicente Roca fuerte por haberme permitido formarme como profesional en sus aulas, después de años de esfuerzos, sacrificios y dedicación. Me llevo todos los conocimientos otorgados.

Agradezco de todo corazón a todos los docentes de la carrera de derecho por las enseñanzas brindadas, quienes con su sabiduría y conocimiento impartieron clases dentro de las aulas. De todos me llevo algo muy especial y gratos recuerdos.

Jonathan David Alvarado Beas.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÈMICO.....	V
DECLARACIÒN DE AUTORÌA Y CESIÒN DE DERECHOS PATRIMONIALES.....	VI
CERTIFICACIÒN DE ACEPTACIÒN DEL TUTOR.....	VII
DEDICATORIA.....	VIII
AGRADECIMIENTO.....	IX
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	XIV
ÍNDICE DE TABLAS.....	XV
RESUMEN.....	XVI
ABSTRACT.....	XVII
INTRODUCCIÒN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Formulaciòn del problema.....	6
1.3 Sistematizaciòn del problema.....	6
1.4 Objetivos de la investigaciòn.....	7
1.4.1 Objetivo general.....	7
1.4.2 Objetivos especìficos.....	7
1.5 Justificaciòn de la investigaciòn.....	7

1.6	Delimitación o alcance de la investigación	9
1.7	Hipótesis de la investigación	9
1.8	Operacionalización de variables	9
1.8.1	Variable dependiente	9
1.8.2	Variable independiente	9
1.8.3	Línea de Investigación Institucional.....	9
CAPÍTULO II.....		10
2.1	Marco teórico	10
2.2	Marco Teórico Conceptual	10
2.2.1	Contrato Individual De Trabajo	10
2.2.2	Obligaciones del empleador y trabajador.....	11
2.2.3	Prohibiciones del empleador y trabajador.....	14
2.2.4	Principios fundamentales del derecho al trabajo.....	16
2.2.5	Formas de terminar un contrato de trabajo	17
2.2.6	Generalidades del visto bueno	18
2.2.7	Despido intempestivo.....	22
2.2.8	Despido ineficaz.....	23
2.2.9	El régimen legal de protección de la estabilidad laboral.....	26
2.2.10	La mediación.....	26

2.3 Marco referencial.....	30
2.3.1 La terminación de la relación contractual mediante un despido intempestivo en derecho comparado	30
2.3.2 Criterios desde el derecho comparado de legislaciones laborales en materia de despido intempestivo	31
2.3.3 El despido intempestivo en Ecuador	34
2.4 Marco legal.....	35
2.4.1 Análisis constitucional del régimen laboral	35
2.4.2 Análisis normativo del Código de Trabajo	38
CAPÍTULO III	47
3.1 Marco Metodológico.....	47
3.2 Tipos de investigación	47
3.3 Instrumentos de recolección de datos	47
3.4 Población y muestra.....	48
3.5 Instrumentos de la investigación.....	50
3.5.1 Resultados de la investigación	50
3.5.2 Entrevista realizada a ex trabajadores	61
3.5.3 Análisis de las entrevistas	66
3.6 Análisis de los resultados.....	66
CAPÍTULO IV	68

4. Propuesta.....	68
4.1 Tema de la propuesta	68
4.2 Objetivo de la propuesta.....	68
4.3 Justificación.....	68
4.4 Descripción de la propuesta	69
4.5 Beneficios de la propuesta	69
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES	72
BIBLIOGRAFÍA.....	73

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Terminación de relación laboral.....	50
Ilustración 2: Generación de problemática jurídica y social	51
Ilustración 3: Condiciones legales al despido intempestivo genera conflictos jurídicos – sociales en la estabilidad laboral.....	53
Ilustración 4: derechos constitucionales del trabajador como la estabilidad laboral son vulnerados, al no encontrarse establecido en el Código de Trabajo una sanción efectiva para los empleadores	54
Ilustración 5: cláusula que mencione a la mediación, como solución a las controversias generadas por un despido intempestivo	55
Ilustración 6: sanciones que perjudiquen una de las dos partes por incumplir legalidad de contrato	56
Ilustración 7: considerar que trabajador sea indemnizado de acuerdo a las bases legales que contempla el despido intempestivo	57
Ilustración 8: los inconvenientes derivados con el empleador se pueden resolver de una manera amigable y así evitar el despido	58
Ilustración 9: llegar a un acuerdo entre el trabajador y el empleador por la terminación del contrato de trabajo evitaría demandas judiciales.....	59
Ilustración 10: despido intempestivo a un trabajador se infringe derechos y garantías legales	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Terminación de relación laboral.....	50
Tabla 2: Generación de problemática jurídica y social	51
Tabla 3: Condiciones legales al despido intempestivo genera conflictos jurídicos – sociales en la estabilidad laboral	52
Tabla 4: derechos constitucionales del trabajador como la estabilidad laboral son vulnerados, al no encontrarse establecido en el Código de Trabajo una sanción efectiva para los empleadores	54
Tabla 5: Cláusula de mediación para solución de controversias ante despido intempestivo	55
Tabla 6: sanciones que perjudiquen las dos partes por incumplir legalidad de contrato	56
Tabla 7: considerar que trabajador sea indemnizado de acuerdo a las bases legales que contempla el despido intempestivo.....	57
Tabla 8: los inconvenientes derivados con el empleador se pueden resolver de una manera amigable y así evitar el despido	58
Tabla 9: llegar a un acuerdo entre el trabajador y el empleador por la terminación del contrato de trabajo evitaría demandas judiciales.....	59
Tabla 10: despido intempestivo a un trabajador se infringe derechos y garantías legales	60

RESUMEN

La investigación inicia desde la apreciación de una problemática jurídica en razón de los despidos intempestivos por el incumplimiento de la relación contractual entre el empleador y trabajador, de tal manera que el objetivo general es analizar críticamente el incumplimiento contractual como causa de despidos intempestivos a partir de un análisis doctrinario a fin de determinación de bases teóricas que justifiquen la necesidad de un mecanismo alternativo de solución de conflicto en materia laboral. La problemática se da por el incumplimiento de la relación contractual, como motivo de la terminación laboral, lo cual incide en una problemática jurídica ocasionando así al trabajador un despido intempestivo por parte del empleador.

Considerando que los tipos de investigación utilizados son cualitativa y cuantitativa de término mixto, verificadas en nuestro estudio de campo a desarrollarse, lo cual se llevará a cabo mediante encuestas dirigidas a los profesionales de derecho en materia laboral inscritos en la escuela de Abogados del Guayas y entrevistas dirigidas a ex trabajadores que se ven identificados con la problemática expuesta, de tal forma estadísticamente resultando los principales incumplimientos contractuales, las principales vulneraciones a los principios laborales que se dan a partir de los despidos intempestivos estableciendo la viabilidad teórica de la implementación de una etapa previa basada en la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos.

PALABRAS CLAVES: Despidos intempestivos, problemática jurídica, estabilidad laboral, relación contractual.

ABSTRACT

The investigation starts from the appreciation of a legal problem due to the untimely dismissals due to the breach of the contractual relationship between the employer and the worker, in such a way that the general objective is to critically analyze the breach of contract as a cause of untimely dismissals based on a doctrinal analysis in order to determine the theoretical bases that justify the need for an alternative dispute resolution mechanism in labor matters. The problem occurs due to the breach of the contractual relationship, as a reason for the termination of employment, which affects a legal problem thus causing the worker an untimely dismissal by the employer.

Considering that the types of research used are qualitative and quantitative of mixed term, verified in our field study to be carried out, which will be carried out through surveys directed to professionals of labor law enrolled in the Guayas Law School and interviews directed to former workers who are identified with the exposed problem, in such a way statistically resulting in the main contractual breaches, the main violations of labor principles that arise from untimely dismissals, establishing the theoretical viability of the implementation of a previous stage based on the application of alternative methods of conflict resolution.

KEY WORDS: Untimely dismissals, legal problems, job stability, contractual relations

INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en determinar las causas sobre los despidos intempestivos, generados desde una problemática jurídica, en referencia por el incumplimiento de la relación contractual, entre el empleador y trabajador.

El empleador al verse perjudicado en su empresa o negocio por el trabajador, que no cumplen con lo estipulado dentro del contrato de trabajo, toma la opción de despedirlo de su puesto de trabajo, mediante la figura de despido intempestivo, esto provoca que se genere una problemática social, que al despedir a ese trabajador o trabajadora, se convierte en una persona desempleada y con lo cual va a carecer de beneficios y oportunidades laborales.

Si bien es cierto el empleador podría optar por despedir al trabajador que no cumple con las condiciones que el espera dentro de su empresa, pero al despedirlo por la figura del despido intempestivo se estaría vulnerando el derecho al trabajo, un derecho que por ley le corresponde y que el estado como tal debería brindarle esa seguridad y protección.

La indemnización por despido intempestivo está contemplada en el Código de Trabajo, pero esta no siempre asegura que el trabajador logre obtener todos los beneficios que por ley le corresponde en materia laboral, ya que el empleador podría demostrar mediante prueba fehaciente que el trabajador incumplió con faltas graves al contrato de trabajo.(Ejemplo) agresiones físicas y verbales al dueño de la empresa donde laboraba el trabajador, motivo por el cual el empleador daría por terminada la relación laboral mediante un despido.

También se puede observar en la investigación que el incumplimiento de la relación contractual no solo puede generarse por parte del trabajador, sino también por el empleador, ya que este puede incumplir con las obligaciones y derechos que le corresponde percibir al trabajador.

Incumplimiento por el pago de las remuneraciones salariales, incumplimiento en las aportaciones al seguro social, incumplimiento en los décimos terceros y cuarto sueldo, los cuáles no solo están estipulados en el contrato de trabajo, sino también contemplados en la ley y que deben cumplirse a cabalidad.

El empleador al no cumplir con estas obligaciones que por ley le corresponde al empleado, estaría incumpliendo la relación contractual y por ende el trabajador al verse perjudicado, recurriría al visto bueno, mostrando su inconformidad dentro de la empresa. Esto generaría que el empleador tome la decisión de despedirlo, mediante un despido intempestivo, lo cual se convierte en una problemática jurídica. Es precisamente en base a este tema que se estaría tratando el presente documento de investigación científica.

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento del problema

Esta problemática jurídica se basa en el incumplimiento de la relación contractual entre el empleador y trabajador. Ya sea porque el empleador como propietario de una determinada empresa o negocio incumple la obligación que tiene con su trabajador, y en vista de este incumplimiento hacia los derechos del trabajador, este se desmotiva y provoca en él un desánimo en su rendimiento para seguir laborando con ese mismo entusiasmo en una determinada área de trabajo en la cual él se desempeña o el incumplimiento del contrato por parte del trabajador, ya sean los motivos, por faltas injustificadas, por ser un trabajador conflictivo, por no llegar a la hora establecida por su patrono o demuestra desmotivación al momento de realizar su trabajo. En vista de este incumplimiento por parte del trabajador, el empleador no requiere de un trámite de visto bueno, para así evitarse formalidades legales conducidas por un abogado, sino que toma la decisión de despedirlo.

Así se plantean dos aristas las cuales se evidencian el incumplimiento que se da entre estas dos partes importantes al momento de contraer derechos y obligaciones por medio de un contrato de trabajo, por un lado tenemos al empleador cuya persona es denominada como patrono o jefe de un determinado establecimiento, negocio, o empresa. Que requiere de los servicios de una o más personas, para que su negocio tenga un incremento y se mantenga produciendo o generando dinero en base a las diversas destrezas y habilidades que poseen sus empleados.

Por otro lado tenemos al trabajador cuya persona es denominada empleado, quien presta sus servicios y da todo su esfuerzo y conocimiento, para mantener el negocio o empresa del empleador funcionando correctamente y que ésta les brinde ingresos que les permita satisfacer las necesidades de ambos.

El trabajador a través de su esfuerzo dado en determinado negocio o empresa tendrá como contraprestación un salario digno, remuneraciones, afiliación a la seguridad social desde el primer día de trabajo, a percibir como mínimo el sueldo básico en función de la tabla sectorial, a percibir horas extraordinarias y suplementarias, en el caso que trabaje esas horas, a percibir los décimos terceros y cuartos en las fechas establecidas, a percibir los fondos de reserva, a percibir un período de vacaciones laborales remuneradas, a recibir una compensación por el salario digno, a un período de licencia por paternidad y por maternidad, estos beneficios le va a permitir al trabajador junto a su familia solventar las dificultades o necesidades que se le presente en el camino.

Pero esto no sería posible si no se da fiel cumplimiento al contrato que ambas partes lo firman empleador y trabajador (contrato de trabajo).

También es importante mencionar las obligaciones que conllevan ambas partes tanto empleador como trabajador dentro de un contrato de trabajo, no solo los derechos que tiene el trabajador o los trabajadores y que el empleador tendría que asumir a su cargo manifestado por la ley.

Hay determinadas obligaciones que ambas partes tienen a su cargo al momento de firmar el contrato de trabajo. En este caso las obligaciones del trabajador son muy importantes porque esas obligaciones se las tiene que implementar dentro de la empresa o negocio de una manera responsable y eficiente, para el funcionamiento de la misma. Y así mismo las obligaciones que tiene el empleador para con su trabajador proporcionándole todos los beneficios de ley y que este se sienta a gusto y conforme dentro de cualquier plaza de trabajo.

De esta manera podemos puntualizar las diferentes obligaciones por parte del trabajador, como lo es la de ejecutar el trabajo en los términos como se haya establecido en el contrato, su intensidad, cuidado y esmero apropiado, para así lograr un mejor desarrollo del negocio y que esto permita que ambas partes queden satisfechas sin tener que recurrir a quejas y molestias que a la

larga traería como consecuencia un despido intempestivo por parte del empleador hacia el trabajador.

Entre las obligaciones del empleador está la afiliación a la seguridad social de su trabajador desde el primer día de trabajo, esto le permitirá al trabajador tener la seguridad de que va a obtener de su patrono o jefe todos los beneficios que por ley le corresponde y que han sido suscritos dentro del contrato de trabajo incluidas aquellas horas extraordinarias donde se exceda por el tiempo límite de horas de trabajo de las cuales serán pagadas.

A raíz de esta problemática jurídica basado en el incumplimiento contractual se evidencia la separación de un trabajador en una determinada plaza de trabajo, por despido intempestivo, donde se da como resultado una situación preocupante. Se puede constatar en las diferentes salas de audiencias de la inspectoría de trabajo o también en los buffet de abogados especializados en derecho laboral, donde acuden una gran cantidad de personas trabajadoras, que reclaman por el cumplimiento de sus derechos que han sido vulnerados, soslayados por parte de empleadores, principalmente por haberse generado un despido intempestivo no favorables para ellos y buscar una indemnización a los derechos laborales adquiridos por años de trabajo.

No solo se ve el direccionamiento favorable para el trabajador, sino también por parte del empleador que acude hacia un sistema judicial donde va a ser representado por un abogado, para así prevalecer sus derechos como empleador. Ya que el contrato de trabajo es ley para las partes y contiene derechos y obligaciones.

En consecuencia a lo expuesto con anterioridad el problema central de la presente investigación se da por el incumplimiento de la relación contractual, como motivo de la terminación laboral entre el empleador y trabajador, lo cual incide en una problemática jurídica de índole preocupante en nuestro país.

Ocasionándole al trabajador que se le genere un despido de manera intempestiva por parte del empleador y que a su vez tenga como resultado ser una persona desempleada.

1.2 Formulación del problema

¿En qué medida el incumplimiento de un contrato de trabajo constituye el problema jurídico que ocasiona la terminación de la relación laboral vía despido intempestivo en Ecuador?

1.3 Sistematización del problema

¿Cómo se lograría tutelar la estabilidad laboral de los trabajadores que son despedidos intempestivamente?

¿Se encuentran garantizados en el ordenamiento jurídico los principios constitucionales sobre el derecho a la estabilidad laboral?

¿El establecimiento de la obligación de derivar los incumplimientos contractuales en materia laboral a un centro de mediación evitaría los despidos intempestivos y en consecuencia se garantizaría la estabilidad laboral?

¿Si se establecen en los contratos de trabajo, que previo a presentar un visto bueno, o al terminar el contrato de trabajo haya la posibilidad de derivarlos a un centro de mediación por caso de incumplimiento tal vez se evitarían los despidos?

¿Sería factible que el empleador mantenga otras posibilidades, como acudir a un centro de mediación de solución de conflicto, y así solucionar los contratiempos o malestares que se generan con su trabajador y no optar por despedirlo de manera intempestiva por incumplimiento de contrato?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar críticamente el incumplimiento contractual como causa de despidos intempestivos a partir de un análisis doctrinario a fin de determinar las bases teóricas que justifiquen la necesidad de establecer un mecanismo alternativo de solución de conflicto en materia laboral.

1.4.2 Objetivos específicos

- 1) Identificar los principales incumplimientos contractuales en materia laboral que generan el despido intempestivo, mediante un análisis doctrinario.
- 2) Analizar las principales vulneraciones a los principios laborales que se dan a partir de los despidos intempestivos.
- 3) Definir desde la norma jurídica la terminología del despido intempestivo y su sintonía con el ordenamiento jurídico ecuatoriano.
- 4) Establecer la viabilidad teórica de la implementación de una etapa previa basada en la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos.

1.5 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica, por describir las diversas causas que ocasiona el despido intempestivo en razón al incumplimiento contractual entre el empleador y trabajador, lo que produce una problemática jurídica en el ámbito social en nuestro país.

Por lo tanto se investiga para conocer que esta problemática jurídica se da a través de un despido intempestivo por el incumplimiento contractual, por lo que provoca la terminación del vínculo entre el empleador y trabajador de una determinada empresa o negocio.

El empleador utiliza este mecanismo o sistema para dar como terminada la relación laboral entre él y su trabajador, ya sea porque este incumplió detalles específicos o de confidencialidad que estaban dentro del contrato de trabajo, y que le son de vital importancia para el empleador al momento de llegar a un acuerdo con el trabajador y que éste no cumple.

El empleador puede demostrar a través de un visto bueno, con el patrocinio legal y con pruebas fehacientes que el trabajador no cumplía con el contrato establecido por ambas partes, agregando que era irresponsable, un trabajador conflictivo que faltaba mucho a sus labores diarias, que era irrespetuoso etc.

Lo que provocaría que el trabajador no obtenga esa indemnización como lo manifiesta la ley, por el visto bueno generado a través de su empleador, por las diferentes pruebas que presenta el empleador para que esto no se dé a favor del trabajador.

Este incumplimiento contractual se puede dar también por parte del empleador hacia el trabajador, ya sea porque el trabajador le exige sus beneficios de ley al empleador y no cumple con lo pactado generando inconformidad en el trabajador, y así habría inconvenientes en ambas partes dentro de la empresa o negocio, lo que conduciría a un despido.

Son circunstancias que generan una problemática jurídica, previo a un despido, por el no fiel cumplimiento de lo celebrado en un contrato de trabajo que lesiona los intereses de ambas partes.

1.6 Delimitación o alcance de la investigación

Este trabajo de investigación tiene como delimitación o alcances los siguientes puntos:

Campo: Derecho

Materia: Laboral

Objeto de estudio: Análisis despidos intempestivos generados desde una problemática jurídica.

Tiempo: 2021

Espacio: Área laboral.

1.7 Hipótesis de la investigación

¿Si se implementa la mediación como alternativa de solución de conflicto al incumplimiento contractual entre el empleador y trabajador, previo al despido intempestivo se aseguraría la estabilidad laboral en los trabajadores evitando los despidos?

1.8 Operacionalización de variables

1.8.1 Variable dependiente

Despido intempestivo

1.8.2 Variable independiente

Mediación como método alternativo de solución de conflictos.

1.8.3 Línea de Investigación Institucional

Relacionada con la línea institucional establecida de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, esta investigación se enfoca en la sociedad civil, los derechos humanos, la gestión de la comunicación, y se fundamenta con lo establecido por Facultad, es decir, en relación al derecho procesal; en aplicación a la identidad cultural, género, y derechos humanos. Por lo cual, la investigación se encuentra enfocada en los Despidos intempestivos generados desde una problemática jurídica.

CAPÍTULO II

2.1 Marco teórico

2.2 Marco Teórico Conceptual

2.2.1 Contrato Individual De Trabajo

Dentro de este capítulo se puntualizará, el incumplimiento contractual que se puede dar por parte del empleador o del trabajador. Abarcando los temas esenciales para exponer y destacar el derecho al trabajo. Indicar la mediación como método alternativo a la solución de estos conflictos que se dan por ambas partes.

(Mario de la Cueva, 2011) Determina que, una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, las instituciones y la declaración de los derechos sociales, de la Ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y los contratos-ley y de sus normas supletorias.

De acuerdo a lo que indica el autor, esta situación se lleva acabo entre el trabajador y el empleador una vez que se incumple el contrato ya pactado de tal manera que está irrespetando las condiciones mínimas estipuladas dentro de ello.

(Guillermo Cabanellas, 2001) Establece que, un contrato que tiene por objeto, la prestación de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes el patrono, empresario o empleador da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar, o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.

De esta manera, cuando una persona presta servicios a otra con las características antes señaladas, el vínculo que las une corresponde a una relación laboral que debe ser regulada por un contrato de trabajo. Indica: Artículo 8 Contrato individual Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código de trabajo, 2020)

2.2.2 Obligaciones del empleador y trabajador

Empleador

En la presente sección se analizarán las principales obligaciones del empleador y trabajador las cuáles se clasifican en económicas, ético y psicológicas.

Las principales obligaciones del empleador las encontramos generalmente en el Art. 42 del Código de Trabajo, sin embargo se hará referencia aquellas pertinentes al tema:

Así como determina (Guillermo Cabanellas, 1986), la obligación económica es más estrictamente, en lo jurídico, el vínculo legal, voluntario o de hecho que impone una acción o una omisión. Con mayor sujeción a la clasificación legal: el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa.

Indica (Manuel Ossorio, 1974), el pago de la remuneración “Es la recompensa o premio en general. Todo apoyo de servicios. Cantidad concreta a que asciende esa retribución”.

Haciendo referencia al pago de la remuneración cabe indicar que es la principal obligación que asume el empleador además de proporcionar el trabajo por el cual el trabajador ha sido contratado.

Por otro lado (César Trujillo, 1986), afirma que:

La obligación de pagar toda cantidad que corresponda al trabajador y una de esas cantidades es la debida por concepto de sueldo o salario, las otras cantidades provienen del derecho a las remuneraciones adicionales: décima-tercera, décima-cuarta y décima-quinta; bonificación complementaria anual; compensación del incremento del costo de la vida; compensación del transporte; propinas; participación en las utilidades líquidas de la empresa, y no se descarta que haya otras cantidades fijadas en los contratos colectivo e individual.

Bajo el mismo concepto (Julio Mayorga, 2008), manifiesta que:

El sueldo corresponde a los empleados, se paga por meses y comprende todos los días laborables y no laborables del respectivo mes; en cambio el salario corresponde a los obreros y se paga por jornadas de labor si el trabajo es de carácter permanente, de modo que el trabajador que tenga que laborar toda la semana, con excepción del sábado y domingo que son de descanso obligatorio, debe pagársele a razón de siete jornales por cada cinco jornadas de trabajo.

Dentro de las obligaciones del empleador también se detalla el pago de las utilidades, de tal manera (Colón Bustamante, 2009) indica que: “Hasta el 15 de abril de cada año el porcentaje de utilidades correspondientes a los trabajadores deberá ser pagado por el empleador. Además, los empleadores pueden conceder anticipos por cuenta de las utilidades de los trabajadores”

En este punto se puede señalar que en el Ecuador el pago de utilidades debe de cumplirse hasta el quince abril de acuerdo a las ganancias obtenidas ya que es un derecho de los trabajadores.

Para (Julio Trujillo, 1986) Decimotercera remuneración es:

La bonificación anual de navidad o décimo-tercera remuneración consiste en la doceava parte de lo que el trabajador haya percibido entre el 1 de diciembre y el 30 de noviembre del año siguiente por concepto de jornada ordinaria, 82 extraordinaria, suplementaria o complementaria,

trabajo a destajo, comisiones, participaciones en los beneficios de la empresa que no sea la prescrita en la ley de que tratamos en los números anteriores, derechos de usufructo, uso o habitación y, en general cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la industria o negocio.

Si bien es cierto haciendo referencia a lo que indica el autor de esta cita la decimotercera remuneración es un beneficio que reciben los trabajadores en nuestro país corresponde a la doceava parte de las remuneraciones percibidas durante el año fiscal.

Del mismo modo para (Julio Trujillo, 1986) Decimocuarta remuneración:

Consiste al tenor de la última reforma a una suma igual a la remuneración mínima vital de dos meses de la categoría a la que pertenezca el respectivo trabajador y cualquiera que sea la remuneración que perciba por sus servicios; debe ser pagada en el curso del mes de septiembre de cada año.

Al respecto es una obligación para el empleador y un derecho para el trabajador percibirla a más de la remuneración mensual, tal como lo determina el código de trabajo en el Art 113 el derecho de la bonificación adicional anual la cual equivale a un salario básico unificado.

Las obligaciones con el IESS nos señala (Jorge Vásquez, 2004) al respecto:

En forma coordinada con la Ley de Seguridad Social, el empleador está obligado a inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, desde el primer día, comunicando la entrada y salida de sus empleados en forma inmediata y oportuna, al igual que las modificaciones de los salarios, accidentes y enfermedades del trabajador; deberá también suscribir los avisos de enfermedad necesarios y cumplir las demás disposiciones que la seguridad social le impone, debiendo pagar los aportes mensuales y los fondos de reserva cada año.

Sintetizando la obligación con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad hacemos énfasis en el Art. 42 numerales 31 y 32 Código de trabajo donde indica que se deben afiliar a los trabajadores desde el primer día de labores, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las

leyes sobre seguridad social, ya que es un derecho constitucional e irrenunciable el deber del empleador respecto de esta obligación patronal con el IESS.

Trabajador

Dentro de lo indagado se pueden puntualizar algunas de las obligaciones importantes del trabajador entre ellas: -Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos. -Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado aquellos útiles que se encuentren a su cargo.-Trabajar en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor al señalado, sólo en caso de que los intereses de la organización y sus empleados se encuentren en situaciones de riesgo; en estos casos el trabajador podrá pedir aumento de remuneración de acuerdo a la ley. -Conservar postura y buena conducta dentro del trabajo. -Guardar secretos técnicos, comerciales o de fabricación de la organización. (Auditores y Consultores Latam, 2020)

2.2.3 Prohibiciones del empleador y trabajador

Empleador

En las diferentes leyes de la República del Ecuador, no solo establecen prohibiciones para los trabajadores, sino también existe una serie de prohibiciones para los empleadores, que según al Código del Trabajo en su artículo 44, se encuentran las siguientes:

-Imponer multas que no estén previstas en el Reglamento Interno, que cuente con la aprobación legal de la autoridad competente.

-Retener más del 10% de la remuneración por concepto de multas. Esta prohibición da realce al principio de intangibilidad, puesto que el trabajador realiza una actividad esperando ser remunerado conforme al tipo de actividad para la cual presta sus servicios.

-Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo.

-Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura.

-Aplicar colectas o suscripciones entre los trabajadores.

-Suspender al trabajador, por motivo de sanción

En relación a la presente cita se puede evidenciar las diferentes prohibiciones que conllevan por parte del empleador pero en nuestra investigación se ha hecho énfasis en las más importantes aquellas que deben ser cumplidas por la parte antes mencionada.

Trabajador

Según lo que determina (Karina Escobar, 2009) es importante mencionar las prohibiciones más relevantes del trabajador dentro de ellas:

-Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;

- Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

-Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

-Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;

-Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

-Abandonar el trabajo sin causa legal.

En referencia a lo que indica el autor las prohibiciones el trabajador de la misma manera deben ser cumplidas y respetadas dentro del contrato individual de trabajo ya celebrado con el empleador.

2.2.4 Principios fundamentales del derecho al trabajo

Es importante mencionar los siguientes principios para verificar como se debe actuar ante la situación y terminación del contrato laboral.

(Jorge Marcillo, 2012) Indica que los principios del derecho al trabajo son:

Principio de Irrenunciabilidad: las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida.

Principio de Continuidad: el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Está relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.

Principio de Primacía de la Realidad: cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

Principio de Buena fe: constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

Principio de no Discriminación: significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley

Principio de estabilidad laboral: El derecho de la permanencia en el empleo aun contra la voluntad del empresario cuando no existen razones graves que justifiquen a desvinculación del trabajador.

De acuerdo a lo investigado indicado por el autor correspondiente a los principios fundamentales del derecho al trabajo es importante mencionar que es la ley quien tomará en consideración los principios antes señalados de manera igualitaria con sus trabajadores. Es

relevante indicar que la constitución de nuestro país, máxima expresión de nuestras leyes expresa que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo este uno de los principios más fundamentales en el Derecho Laboral.

2.2.5 Formas de terminar un contrato de trabajo

De acuerdo a (Código de Trabajo, 2017) determina que:

Para dar por terminado el contrato de trabajo el legislador estipula en artículo 169 del Código del Trabajo las formas de terminación del contrato de trabajo, estas son: - Por las causas legalmente previstas en el contrato; - Por acuerdo de las partes; - Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; - Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; - Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; - Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; - Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, - (Sustituido por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20- IV-2015).- Por desahucio presentado por el trabajador.

Es importante acotar que un contrato también se puede dar por terminado en un caso fortuito o fuerza mayor, doctrinariamente estas se puede dar por causas ajenas es decir la relación laboral concluye por causas ajenas a la voluntad, estas principalmente son hechos que no se pueden evitar por ejemplo un terremoto.

2.2.6 Generalidades del visto bueno

El visto bueno es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, la cual consiste en la autorización que concede el inspector de trabajo para dar por terminada una relación laboral entre el empleador y trabajador cuando una de las partes haya incurrido en las causales previstas en la ley

Según (Jorge Marcillo, 2012) Indica que:

Es la forma burocrática, administrativa y judicial, para aprobar o ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar un documento, dar fe de estar extendiendo en formas legal o de ajustarse a las normas establecidas, en general es lo mismo que la ratificación.

De igual forma existen acciones de visto bueno solicitadas por el empleador. Como se ha hecho mención anteriormente es un trámite administrativo que se lo realiza ante el Inspector de Trabajo y que al ser solicitado por el empleador deberá fundarse en alguna de las siete causales determinadas en el Artículo 172 del Código de Trabajo, que son:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad de asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días, sin causa justa siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor. Según lo establece el Código de Trabajo para que se configure la acción debe repetirse la misma, no debiendo ser consecutivas pero si estar dentro de un período establecido que en este caso sería un mes, es decir treinta días, lo cual indica que las faltas podrían ser esporádicas. Una de las obligaciones del trabajador es asistir puntualmente a su trabajo y no puede faltar al mismo sin la debida autorización de su empleador a menos que se presentare un caso fortuito o de fuerza mayor. Si el empleado falta más de tres días consecutivos, se configura el abandono de trabajo y por ende da lugar a que el empleador pueda solicitar el Visto Bueno Para que el abandono del trabajo conlleve a la aceptación del hecho de la

indemnización es necesario que sea intempestivo, sin causa injustificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados. Esta es la desobediencia a las disposiciones que reglan las relaciones de los empleados y sus empleadores. La indisciplina a la que se refiere esta causal es la falta de respeto; falta de buenos modales y o costumbres. Le corresponde al Inspector de Trabajo calificar la indisciplina del trabajador. La indisciplina o desobediencia es una causal para que el empleador previo Visto Bueno, de por terminado el contrato de trabajo sin que el trabajador reclamen indemnizaciones.

3. Falta de probidad o por conducta inmoral del Trabajador. Cuando se dice probidad se refiere a la honradez tanto en el sentido material como en el sentido inmaterial, es decir la integridad que en el actuar del trabajador y hacer o contrario implica incurrir en esta causa. Esta causa debe ser plena e inequívocamente acreditada utilizando algún medio probatorio idóneo, además, debe ser atentatoria a la moral, a la honradez y a la honestidad.

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a sus representantes. Las injurias de palabra, son un ultraje irrogadas de forma oral o escrita, que van contra el honor y el decoro de las personas. Las injurias de obra, son los golpes, bofetadas, puntapiés y cualquier otra clase de golpes, que ocasiona el trabajador a su empleador o a sus familiares o representantes. Las injurias que motivan el Visto Bueno no se mide dentro del concepto del campo penal, sino dentro del social y laboral, por ejemplo manifestar a un empleado en una reunión que está actuando de mala fe es considerado una injuria que justifica el Visto Bueno.

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o la labor para la cual se comprometió. La ineptitud es la falta de capacidad de aprendizaje, es la falta de asimilación para la correcta realización de un trabajo, cuyas consecuencias redundaran en la mala calidad de los

artículos que la empresa fabrica o el desperdicio de la materia prima, mantenimiento de la maquinaria, ventas, etc.

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto del Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por los años, en trabajos permanentes empleador no ha cumplido con sus obligaciones de afiliarlo al IESS el trabajador personalmente o a través de sus representantes, presentan la denuncia ante el IESS, por incumplimiento de las obligaciones patronales y está fundamentada, y efectivamente el empleador que o ha cumplido con dicha afiliación, el trabajador tendrá garantizado por dos años la estabilidad laboral y no puede plantear el visto bueno contra el empleador. Si la denuncia formulada por el trabajador ante el IESS es injustificada se convierte en causa en causa legal para que el empleador de por terminado el contrato individual de trabajo, previo Visto Bueno. Ya que ocasiona contratiempos y gastos al empleador a sabiendas de que su reclamo es infundado.

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. Es evidente que si el empleado no respeta el orden establecido por la ley, reglamento u órdenes de las autoridades competentes, con relación a la seguridad personal, sus compañeros de labores e incluso las instalaciones del lugar de trabajo, implica incurrir en la causal mencionada, por lo tanto el empleador tiene derecho a plantear el Visto Bueno y dar por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo si el empleador o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social responden por los riesgos del trabajo pagando remuneraciones, indemnizaciones atención médica, farmacéutica y otras; En cambio, si el trabajador no acta las medidas de prevención, seguridad e higiene, requeridas por la ley, sus reglamentos o contraria sin debida justificación los dictámenes médicos y consecuentemente, ponen en peligro la propia seguridad de la empresa o de terceras

personas, el empleador tiene derecho a plantear el Visto Bueno y dar por terminado el contrato de trabajo.

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

De igual manera existen las acciones de visto bueno solicitadas por el trabajador, las justas causas son las siguientes:

Injurias graves proferidas por el empleador, sus familiares o representantes en contra del trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;

Disminución, falta de pago o falta de puntualidad en el abono de la remuneración acordada por las partes;

Exigencia del empleador de que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo los casos de urgencia, por accidente o peligro. También en estos casos, si el inspector de trabajo concede el visto bueno termina el contrato; pero en cambio el trabajador adquiere el derecho a recibir indemnizaciones como si hubiera sido despedido intempestivamente.

Así como también se hace mención a los elementos del visto bueno estos son: Solicitud del empleador o del trabajador, presentada en cualquier momento de la relación laboral. Invocación de una causa legal y justa para dar por terminado el contrato y Resolución favorable de inspector de trabajo que lo conceda.

Además las características las cuales indican que: Es revocable, mediante sentencia emitida por el juez de trabajo. Lo pueden pedir, tanto el empleado como el empleador. Es aplicable solo si existe una relación laboral que ha cumplido con los requisitos establecidos por la ley. Deberá reunir los requisitos establecidas para presentar demanda. Se debe anexar certificación cheque de

remuneración por un mes de trabajo. Se debe probar con los documentos certificados la existencia de la empresa.

Por lo tanto, se hace hincapié a la investigación realizada del visto bueno, dejando en claro que el visto bueno es un procedimiento administrativo que va en contra de la estabilidad laboral manteniendo en claro que uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo consiste en la autorización que debe ser dada por el inspector de trabajo, esto siempre y cuando una de las partes ha incurrido con el incumplimiento de las causales previstas en la ley. En los casos de que el inspector de trabajo conceda el visto bueno solicitado por el trabajador este tiene derecho a recibir indemnizaciones como si fuere despedido intempestivamente.

2.2.7 Despido intempestivo

De este modo (Calucho Sailema, Pedro Fernando, 2014) Indica que:

Esta figura antijurídica, del despido intempestivo que no se sujeta a derecho, trae consigo serias vulneraciones de derechos del trabajador que ha sido separado de su puesto de trabajo, derechos como: al trabajo, a la estabilidad laboral, a una justa remuneración, salud, educación, alimentación, a una vida digna, que de por medio se está truncando un proyecto de superación no solo del trabajador sino de su familia a quienes provoca inestabilidad económica y psicológica. El Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y de justicia social, donde la Constitución es la norma suprema, ninguna otra debe contradecir sus disposiciones, los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República tienen carácter fundamental que no pueden ser violentados ni vulnerados.

Según lo que indica Calucho Sailema, Pedro Fernando el despido intempestivo en la época antigua se desconocía de su existencia, las personas eran consideradas como cosas, sometidas a la esclavitud, dando lugar a la lucha del hombre por el hombre. En esta época no se puede hablar de

derechos laborales, los esclavos eran comercializados y utilizados en trabajos forzados, resultando de esta secuencia la lucha de clases como la ley de la historia.

2.2.8 Despido ineficaz

Al respecto se puede decir que es una figura jurídica del derecho laboral, cuya finalidad es otorgarles protección a los trabajadores y poder garantizarles una estabilidad laboral absoluta, esta figura fue incluida en la legislación ecuatoriana en el año 2015 con una reforma al código de trabajo.

Cabe destacar como señala (Pulla, 2016) donde técnicamente afirma que: El Despido Ineficaz es una nueva figura en la legislación laboral ecuatoriana que se contempla no como rígida sino por el contrario se presenta de acuerdo a la realidad y con características propias relacionada con el despido intempestivo de las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como de los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones hasta la finalización de su periodo para el que fueron escogidos.

Hacemos un enfoque la aplicabilidad del despido Ineficaz, principalmente donde se considera y se dan a cabo estos casos.

Es aplicable a las mujeres embarazadas

Si bien es cierto en el Ecuador no proceden los despidos intempestivos para mujeres embarazadas, maternidad o lactancia.

De tal manera que (Enciclopedia de la Salud, 2016) considera que: *“El embarazo de una mujer en proceso de gestación de un hijo que va desde la implantación en el útero del ovulo fecundado hasta el parto. En la especie humana el embarazo dura aproximadamente nueve meses.”*

De este modo el autor (Guzman, 2016) define lo siguiente:

Para objeto de estudio, se definió a lo que llamaremos mujer embarazada como una de las partes a la cual el Despido Ineficaz es aplicable, antes de la reforma el Código de Trabajo en el Artículo 154 inciso tercero determinaba una protección para la mujer embarazada mientras dure tal estado, por lo que los empleadores al no poder despedirla durante su estado de gestación esperaban a que se produzca el parto para dar por terminada la relación de trabajo y a su vez indemnizarla como corresponde. Posterior a la reforma en la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado en el Hogar, plantea la prohibición del despido y la declaratoria de ineficaz enfocada para trabajadoras embarazadas de ser el caso cuando el empleador que despidiere a la mujer embarazada le deberá pagar una indemnización equivalente a un año de remuneración, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

Así mismo es aplicable a las personas en estado de gestación o maternidad

Tal como indica (Unam, 2000) afirmando que:

Se define el término maternidad como el hecho jurídico relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. En las relaciones jurídicas de las trabajadoras surgen derechos relacionados con la maternidad debido a su proceso fisiológico que se emplea en el ámbito laboral y en el de seguridad social por otro lado, la gestación se refiere al proceso de formación del producto en el vientre materno.

De acuerdo a la definición planteada la mujer en estado de gestación o maternidad es portadora de derechos; por lo tanto, lo que el Estado busca a través de las reformas legales es evitar cualquier tipo de discriminación por su estado, la protección que recibe es especial así pues el Convenio sobre la Protección de la Maternidad en su artículo 8 determina la prohibición del empleador de despedir a la mujer embarazada o en estado de gestación.

De igual manera es aplicable el despido ineficaz a los dirigentes sindicales, es pertinente indicar que:

Para (Cabanellas, 1997), otro de los grupos a los cuales es aplicable la acción por despido ineficaz son los dirigentes sindicales para lo cual se define dirigente sindical, a un miembro de la junta directiva de una asociación los directivos y administradores de los sindicatos que se designan de acuerdo con las reglas estatutarias; por lo general son elegidos en votación directa y mediante sufragio secreto.

A los dirigentes sindicales la ley para evitar represalias y despido, le ha dado una protección legal conocida como "fuero sindical", que en sí es una garantía, privilegio o una jurisdicción especial, que busca impedir del empleador una acción negativa en su contra, que podría significar la desintegración de la organización sindical. El fuero es una garantía de inamovilidad para los dirigentes de los sindicatos, desde que ostentan tal calidad, y para todos los fundadores, desde que deciden constituirse en una asociación sindical. Una forma que ha previsto la ley para que se respete esta garantía especial, ha sido establecer como sanción, una indemnización especial, adicional a la normal, aplicable durante el tiempo que el dirigente ejerce sus funciones, e incluso aplicable en el año posterior a la terminación de su mandato, para evitar retaliaciones. (Vasquez, 2013)

Analizando a los autores citados hacemos mención a la estabilidad laboral aquella que funciona de la manera indicada para los trabajadores comunes, sin embargo hay que recordar que los dirigentes sindicales deben de recibir un trato diferente a los demás trabajadores. Es un tema bastante complejo ya que nos encontramos frente a dos derechos importantes; el del empleador como es dirigir a su empresa con el riesgo que esto lo conlleva y del trabajador que en este caso sería un poco más complicado el del dirigente sindical.

2.2.9 El régimen legal de protección de la estabilidad laboral

Es de mucha relevancia hacer conocer el régimen laboral dentro de esta redacción ya que debemos conocer cuál es la protección del trabajador hacia la estabilidad laboral.

El autor (Villalta, 2019) determina que:

El trabajo genera un vínculo jurídico entre el empleador y el trabajador, que da cuenta de obligaciones y prohibiciones, que de no acatarse quedan bajo la tutela de sanciones económicas, que resultan insuficientes, porque tanto en sede administrativa como judicial existen un sinnúmero de causas por tales incumplimientos.

En referencia a la cita de autor cabe indicar que la estabilidad laboral es una protección legal contra las posibilidades de terminación en una relación laboral, la cual busca la permanencia del contrato de trabajo, este régimen legal es aplicado a todos los trabajadores independientemente de que sean servidores públicos o privados, esto básicamente está relacionado con el principio de la continuidad el cual nos habla que el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Está relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.

2.2.10 La mediación

Es pertinente mencionar la mediación laboral ya que los mediadores dan la oportunidad de que se facilite el diálogo entre el empleador y el trabajador para que se dé una solución al conflicto y no acceder a lo legal.

También es importante hablar de la mediación dentro de esta investigación científica, porque este es un método alternativo de solución de conflicto, en el cual permitirá que la controversia generada por el empleador o trabajador en base a un incumplimiento contractual sean

derivados a un centro de la misma (mediación) para dar solución a una problemática jurídica de índole social en materia laboral.

Para el autor (Junco, 2007) Indica que:

El Estado logra modernizarse y ponerse a tono con las necesidades de sus asociados, y así alcanzar eficiencia en el servicio de administración de justicia que debe prestar a los ciudadanos. Los mecanismos alternativos de solución de conflictos sirven para lograr que los ciudadanos comprendan que el litigio debe ser el último recurso al que debe acudir, pues hay otros medios para solucionar sus controversias, los profesionales de derecho tienen así una buena oportunidad para socializar su actividad en el campo de la mediación para solucionar las controversias laborales. El Estado es el encargado de la oportuna y eficaz administración de justicia para todos los ecuatorianos, debe permitir y hacer viable la aplicación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos como el tema más importante y obligatorio en las materias que la ley así lo permite a fin de solucionar los conflictos laborales en menos tiempo y para beneficio de las partes sin la necesidad de iniciar de como primera opción un juicio laboral.

De la misma manera, nos indica (Pàez, 2009)

Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. Posteriormente en el mismo dice: Se reconocerá los derechos de las personas trabajadoras y sus organizaciones sociales a la huelga .Esto en los contratos colectivos, de la misma forma el Código del Trabajo expresa con claridad en el cual establece las controversias laborales podrá ser solucionado a través de los medios alternativos de solución de conflictos como es la mediación.

Argumentando lo que indica el autor de la medición también existe este principio muy importante como es el principio de la celeridad el cual habla de que es un derecho fundamental que trae como consecuencia la obligación de actuar dentro de un plazo determinado de manera

razonable, la forma más inmediata de darle soluciones a los conflictos suscitados entre el empleador y el trabajador al incumplir el contrato individual de trabajo.

Por lo tanto. Para (Américo Rodríguez, 2009) , los principios son aquellas líneas directrices que forman algunas normas y que inspiran, directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas formas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos, los principios del derecho del trabajo son aquellas líneas directrices o postulaciones que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho. Considerando que dentro de los principios constitucionales encontramos el principio de celeridad como la norma directriz de aplicación en los conflictos de trabajo ya que es la forma de lograr de forma inmediata dar solución a los ciudadanos que pasan por estos inconvenientes, ya que por medio de este principio se hará efectivo el principio de celeridad como base fundamental de la mediación y la solución inmediata al proceso.

Hacemos énfasis al concepto de la controversia laboral, esto básicamente hace referencia a un conflicto laboral la cual se refiere a un desacuerdo sobre reclamos relativos a las relaciones laborales suscitadas con el contrato laboral y que den como resultados problemas.

Indica el autor (Cerón, 2007) que:

Es un término que integra la palabra combate, situación de desgracia y de difícil salida podemos encontrarlo también como termino conflictos o controversia y entendemos por la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas referido a los hechos objeto del debate o al derecho aplicable a aquellos el conflicto laboral es la controversia de las partes ya sea esta de derecho o de hecho. La controversia laboral surge de desacuerdos de las partes en un tema de derecho o de hecho en la cual participan dos partes en el caso del conflicto individual, y varias

personas en el conflicto colectivo en el cual las partes reclaman por medio del derecho facultativo sus prestaciones que no han sido cumplidas por el empleador, que es la otra parte en el conflicto.

De igual forma según el autor (Pasco, 2007) señala que conflicto y controversia son términos sinónimos, pero el primero se emplea en el campo individual y el segundo en el colectivo en materia laboral se habla de conflicto para un problema tratado con aspereza, entre partes más o menos irreductibles y se relega el uso del término colusión para enfrentamientos concretos de los trabajadores, en el cual una de las personas que interviene en el conflicto debe ser sujeto de una relación de trabajo. Podemos identificar dos términos que nos permiten diferenciar el problema cuando es individual lo denomina el autor como conflicto, y cuando es de varias personas como controversia se dice también que el conflicto individual será tratado amistosamente entre las partes que son iguales sin dar superioridad al empleador y se tratara sin dar ventajas por la condición de empleador permitiendo al trabajador estar en igualdad de condiciones al momento de tratar el conflicto.

2.3 Marco referencial

2.3.1 La terminación de la relación contractual mediante un despido intempestivo en derecho comparado

Se analizara los efectos que tendría el despido intempestivo o terminación de la relación laboral, para esto es importante revisar cómo esta figura ha sido implementada de una u otra manera en otras legislaciones y así concluir si la misma es considerada necesaria o no. Por este motivo, revisaremos lo referente a la legislación de Venezuela y el Estatuto del Trabajador, también revisaremos la legislación peruana y finalmente, tomamos en cuenta a la legislación de argentina.

Al respecto el autor (Melgar Montoya) dice:

La relación jurídica de trabajo se encuentra, como cualquier otra, sometida a un curso vital: se inicia mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones del trabajador y empresario, puede sufrir vicisitudes modificativas, suspensivas o de otro tipo, y en fin, se extingue

En las legislaciones comparadas se prevé como una forma de terminación legal del contrato, el cumplimiento de la condición resolutoria pactada en el mismo. En este sentido, la condición para que este condicionamiento sea válido, valga la redundancia, es que dicha condición sea objetiva y medible por las partes y que en consecuencia, no desencadene un abuso por parte del empleador para poder dar por terminado el contrato a su antojo.

2.3.2 Criterios desde el derecho comparado de legislaciones laborales en materia de despido intempestivo

De acuerdo a lo que argumenta la legislación Argentina

Podemos evidenciar que la legislación de Argentina atribuye muchos beneficios y derechos hacia la persona trabajadora, asegurándole condiciones de vida laboral equitativas, retribuciones justas por las labores desempeñadas por parte del trabajador de igual remuneración.

Hace mención también a la protección que le brinda el estado como tal al trabajador contra un despido no consensuado a través de las diferentes reparaciones económicas por vulnerar sus derechos como tal.

La (Constitución de la República de Argentina, 1853), reformada en 1994, consagró el derecho al trabajo, incorporando a nivel nacional algunos de los postulados del constitucionalismo social, entre los cuales incluyó, en el artículo 14, el derecho de trabajar, y en el que se señaló: El trabajo gozará de la protección de las leyes las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Ahora bien, la reglamentación vigente permite aunque se lo considere un ilícito que el empleador, mediante el pago de una indemnización, no se encuentre compelido a justificar el despido. En contra de este diseño legislativo, como lo afirmó la Corte Federal, al asegurar que el trabajador tiene el derecho a no verse privado arbitrariamente de su empleo, “si bien no impone la reinstalación, tampoco la descarta”. A su vez, El Comité de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales, ratifica esa doctrina: todas las víctimas de violaciones del derecho al trabajo “tienen derecho a una reparación adecuada, que puede adoptar la forma de una restitución...”

Se ha dicho también, aun cuando la República Argentina no haya ratificado el Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (OIT, 1982), que establece una preferencia a la reinstalación, pero no obliga a esa solución; el mencionado Comité consideró que los alcances del derecho al trabajo del PIDESC deben interpretarse a la luz del instrumento citado, al menos en cuanto “impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido así como el derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente”

Legislación Peruana:

(Blancas, 2006), expresa al analizar la jurisprudencia de su país y ejemplificando lo siguiente: el Tribunal Constitucional, en las Sentencias del 6 de Noviembre del 2011 y del 21 de Enero de 1999, ha determinado que el despido injustificado es violatorio del derecho constitucional al trabajo, y deviene en un acto desprovisto jurídicamente y viciado de inconstitucionalidad, y que por lo tanto, se justifica la reposición de los trabajadores despedidos en sus puestos de trabajo.

Podemos ver que la legislación de Perú hace mención al despido injustificado como aquella violación a los derechos constitucionales de derechos y justicias dentro del país referido, aquella vulneración que se genera de manera injustificada por el hecho de cesar de las funciones a la persona trabajadora.

También se evidencia que la normativa legal peruana hace énfasis en la protección de los derechos de la persona trabajadora contra este despido injustificado.

Artículo 27°. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.
(Constitución política de Perú, 2019)

En relación al análisis del artículo siguiente, este nos menciona sobre las causas justificadas para general un despido conforme lo determine la ley, si bien son cierto estas causas justificadas se podrían añadir siempre y cuando no se haya cumplimiento lo pactado por el trabajador al momento de generarse un contrato de trabajo, el cual es ley para los contratantes. Existiría la posibilidad de dar como terminada la relación laboral por medio de un despido justificado.

Artículo 154. Exigencia de causa justificada para el despido Sólo puede despedirse a un trabajador cuando exista causa justificada establecida por la Ley. La causa justificada debe estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa. (Ley General de Trabajo, 2006)

Legislación Venezolana:

En la legislación del trabajo Venezolana (República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional, 1997), prevé en el artículo 112, que los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

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

Cuando el patrono despida a uno a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco 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.

Referentes a la legislación Venezolana enfocándonos en el marco laboral mediante despidos injustificados, podemos analizar brevemente lo que la norma constitucional del país referido que menciona. Al dirigirse o generarse un despido hacia una persona trabajadora el empleador tendrá la obligación de hacerle partícipe al juez laboral indicándole las causas o aquellas eventualidades que provocaron la decisión de desvincular de su puesto de trabajo al trabajador por medio de un despido.

Al no hacerlo se entenderá por parte del empleador como un despido injusto hacia el trabajador y esto ocasionaría que se genere una indemnización hacia la persona que fue afectada por el despido injustificado.

2.3.3 El despido intempestivo en Ecuador

En la legislación laboral Ecuatoriana el sistema que prima es el del libre despido, que se trasluce en la facultad de terminar el contrato de trabajo por la sola voluntad del empleador, aún sin causa justa, y en varios casos se presenta por circunstancias de discriminación y por privación de derechos del trabajador que hubiere alcanzado con el transcurso del tiempo en la relación laboral.

2.4 Marco legal

2.4.1 Análisis constitucional del régimen laboral

Tal como lo menciona nuestra normativa constitucional ecuatoriana en relación al derecho al trabajo, la cual es una fuente de realización personal en una determinada persona, que presta su servicio de trabajo, para obtener una remuneración en base al esfuerzo dado en una empresa o negocio. Lo cual permite que nuestra constitución a través de sus artículos haga énfasis a la no vulneración de los derechos de trabajo.

Es por ello que a través de la constitución del Ecuador la cual menciona claramente que es deber del estado poder garantizar esa estabilidad laboral de un trabajador, brindándole el debido respeto a su dignidad por el trabajo que éste logre prestar en alguna determinada plaza de empleo contribuyéndole al trabajador su remuneración por tal servicio.

Sin duda alguna unos de los derechos primordiales del trabajador es que éste sea directamente afiliado a la seguridad social, desde el primer día de trabajo, es un derecho irrenunciable de todos los trabajadores y todas las personas que prestan un servicio para así satisfacer las necesidades de los empleadores de diferentes plazas de empleo. El estado como tal forma parte importante de esta afiliación porque es a través del estado el que permitirá que esta afiliación hacia el trabajador se cumpla sin restricción y sin vulneración por los derechos consagrados en la norma constitucional.

Para esto se hace énfasis a los siguientes artículos pertinentes, que nos permiten deducir con más claridad los derechos del trabajo.

Artículo 33 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. (Constitución de la república del Ecuador, 2021)

Artículo 34 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. . (Constitución de la república del Ecuador, 2021)

Artículo 325 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 auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la república del Ecuador, 2021)

Haciendo referencia sobre los principios en derecho de trabajo y que son de suma importancia mencionarlos ya que estos están consagrados en la constitución del Ecuador con el fin de hacer prevalecer estos derechos a través de sus principios constitucionales de derecho y justicia.

Hemos simplificado aquellos principios que más se relacionen a nuestro tema de investigación, y que por ende se pueden evidenciar en el artículo mencionado.

Artículo 326 El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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

2. 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.

3. Al trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

4. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

5. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

6. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

7. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

(Constitución de la república del Ecuador, 2021)

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. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley.

La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley. (Constitución de la república del Ecuador, 2021)

Haciendo énfasis en este artículo sobre la mediación como método alternativo de solución de conflicto, del cual nos menciona sobre las diferentes controversias que pudieren a ver, ya sean en la relación contractual entre el empleador y trabajador, por el incumplimiento de una de las dos partes.

Se da como alternativa de solución de conflicto dirigido por una mediación, donde un juez imparcial llamado mediador buscará dar solución a ambas partes sin que estas salgan perjudicadas, ya que uno de los emblemas del centro de mediación es ganar-ganar.

Este centro de mediación le permite a las partes contratantes solucionar los conflictos que se hayan generado por el incumplimiento contractual, ya que sería una alternativa viable, para así no dirigir esas controversias ante una entidad judicial.

Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. (Constitución de la república del Ecuador, 2021)

2.4.2 Análisis normativo del Código de Trabajo

De acuerdo a lo que indica la normativa laboral en relación al contrato de trabajo, el cual está representado por un convenio entre dos partes, como lo son el trabajador y el empleador.

Por una parte el trabajador que se compromete a prestar sus servicios de trabajo por el pago de una remuneración, y por otro lado tenemos al empleador que se compromete con el trabajador por medio del contrato contractual al pago de los servicios recibidos.

El empleador está constituido como la persona natural o jurídica dueña de algún negocio o empresa, el cual requiere de los servicios de una persona natural llamada trabajador. Estas dos partes suscriben un contrato de trabajo donde en él constará derechos y obligaciones que deben cumplir acorde a lo que indica la ley.

Artículo 8 Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código de trabajo, 2020)

Artículo 9 Concepto de trabajador.- *“La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”* (Código de trabajo, 2020)

Artículo 10 Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. (Código de trabajo, 2020)

Artículo 172 Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,
8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (Código de trabajo, 2020)

En relación a este tema de dar como terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador, se efectúa esta problemática ya sea porque el empleador no está cumpliendo con las obligaciones correspondiente al contrato que suscribió con el trabajador y en vista de este incumplimiento el trabajador decide dar como terminada la relación contractual.

También es necesario indicar que el trámite de visto bueno, no solo lo puede realizar el empleador hacia el trabajador por haberse generado alguna falta grave, sino también el trabajador hacia el empleador por no cumplir con lo estipulado dentro del contrato de trabajo.

Artículo 173 Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

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. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,

4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá

al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (Código de trabajo, 2020)

Concerniente a este artículo, el cual nos hace mención a los casos en que el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador. Mencionamos los siguientes requisitos de los cuáles son de suma importancia para la realización de nuestra investigación

Artículo 174 Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- 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 artículo 14 de este 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 un 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 artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1. (Código de trabajo, 2020)

Tenemos como conocimiento que el visto bueno está considerado como una de las formas de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. Conocido también como un trámite administrativo que se lo realiza con el patrocinio de un abogado, ante el inspector de trabajo.

En estos casos se puede evidenciar en el siguiente artículo como se fundamenta la calificación del visto bueno.

Artículo 183 Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento". La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. (Código de trabajo, 2020)

Hablaremos en esta parte de la investigación sobre la indemnización por despido intempestivo. Si bien en cierto el empleador que tome la decisión de despedir intempestivamente a un trabajador, el contratante está en la obligación a indemnizarlo por despido intempestivo de acuerdo al artículo que veremos a continuación.

Artículo 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. 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 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. . (Código de trabajo, 2020)

Artículo 194 Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo.- En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliera 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. (Código de trabajo, 2020)

Al enfocarnos al incumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador. Al darse este incumplimiento mediante una disposición designada por el empleador y que el trabajador no la ejecuta, habiendo términos exclusivos dentro del contrato, el trabajador tendría que indemnizarlo al empleador por no cumplir con lo pactado dentro del contrato contractual.

Artículo 195 Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador.- Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega. (Código de trabajo, 2020)

Al referirnos a la solicitud de visto bueno estamos frente a un trámite administrativo cuyo efecto es dar por terminada la relación contractual por parte del empleador o el trabajador.

Lo podemos evidenciar en el siguiente artículo el cual nos menciona lo siguiente:

Artículo 621 Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde. (Código de trabajo, 2020)

Nos encontramos frente a la suspensión de la relación laboral, en la cual podemos constatar que el visto bueno será tramitado por el inspector de trabajo y éste podrá ejecutar a petición del empleador el cese de la relación contractual.

Artículo 622 Suspensión de relaciones laborales.- En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será

entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, si pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. . (Código de trabajo, 2020)

CAPÍTULO III

3.1 Marco Metodológico

3.2 Tipos de investigación

En el presente trabajo se considerará los tipos de investigación, como lo es cualitativa y cuantitativa de término mixto. Aquellas que serán verificadas en nuestro estudio de campo a desarrollarse.

El enfoque cualitativo lo que nos modela es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado (Roberto Hernández, 2006)

“Una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado”. (Roberto Hernández, 2006)

3.3 Instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se ha logrado recopilar una base de preguntas en base al despido intempestivo generado desde una problemática jurídica.

“Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. Efectuar una investigación requiere, como ya se ha mencionado, de una selección adecuada del tema objeto del estudio, de un buen planteamiento de la problemática a solucionar y de la definición del método científico que se utilizará para llevar a cabo dicha investigación”. (Rodríguez Peñuelas, 2008)

“La encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica”. (Sandhusen L. Richard, 2002)

“La entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando”. (Javier Murillo Torrecilla, 2005)

La siguiente investigación se llevará a cabo mediante encuestas realizadas a los profesionales del derecho en materia laboral inscritos en la escuela de Abogados del Ecuador, de igual forma se realizará entrevistas a ex trabajadores que se ven identificados con la problemática investigada, identificando así los principales incumplimientos contractuales que generan este problema.

3.4 Población y muestra

Para desarrollar la investigación recopilamos información de las diferentes fuentes a las cuales acudiremos directamente en el campo de estudio mediante la encuesta y entrevista, ya que la finalidad es recopilar información específica relacionada a los despidos intempestivos, además analizar los datos estadísticos y de esa manera dar un mejor análisis a lo investigado. Para lo cual se toma como población a un número de 18.109 profesionales de derecho inscritos en el colegio de abogados del Guayas, donde se establecerá la muestra mediante la siguiente fórmula y cálculo:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(18.109) (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (18.109-1) + (1.92)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{18.109 * 3.84 * 0.5 * 0.5}{0.0025 * 18.108 + 3.84 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{17.384.64}{46,23} = 376$$

N (Población) = **18.109** abogados

p (probabilidad de que ocurra el evento) = **0,5** (50%)

q (probabilidad de que no ocurra el evento) = **0,5** (50%)

e (margen de error) = **0.05** (5%)

Z (nivel de confianza) = **1,96** (95%)

La población a la que se le va a realizar la encuesta es de 376 abogados inscritos en el colegio de abogados del Guayas, es decir que la muestra compone el 2.08% de la población en mención y el restante corresponde al 97.92%.

3.5 Instrumentos de la investigación

3.5.1 Resultados de la investigación

1. ¿Considera usted que la terminación de la relación laboral se puede dar por voluntad de ambas partes y por voluntad unilateral del trabajador o empleador?

Tabla 1: Terminación de relación laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	122	32.45%
De acuerdo	117	31.12%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	6.91%
En desacuerdo	58	15.42%
Totalmente en desacuerdo	53	14.10%
TOTAL	376	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

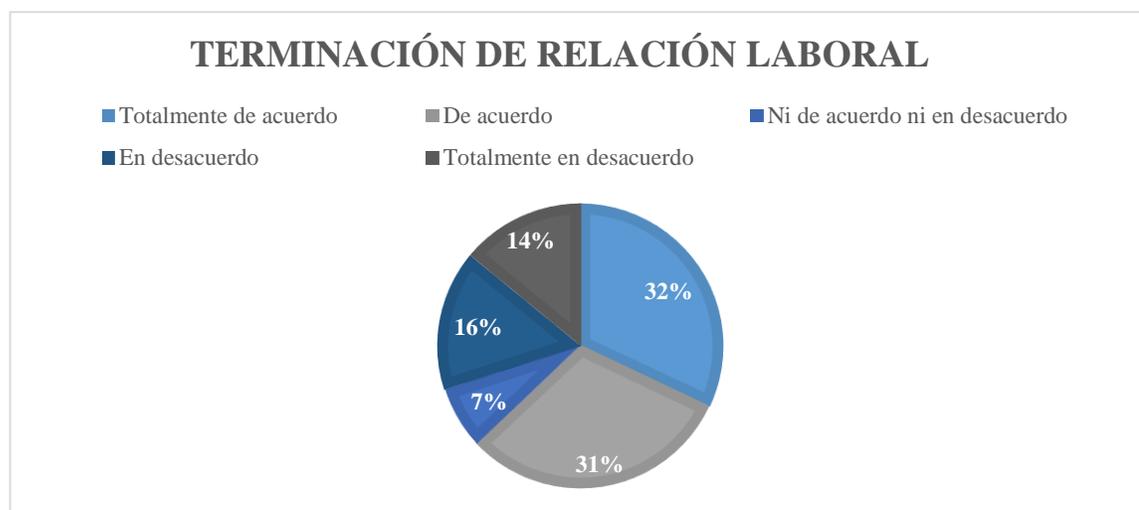


Ilustración 1: Terminación de relación laboral

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

Análisis: Las formas de terminación laboral que se puede dar de manera unilateral entre trabajador y empleador o por ambas partes, donde estadísticamente el 32 % representa a totalmente de acuerdo, 31% de acuerdo, 16% en desacuerdo, 14% totalmente en desacuerdo y 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

2. ¿Cree usted que el incumplimiento contractual en materia laboral genera una problemática jurídica y social?

Tabla 2: Generación de problemática jurídica y social

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	210	56%
De acuerdo	104	28%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	16%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	376	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados
Elaborado por: Alvarado, 2022

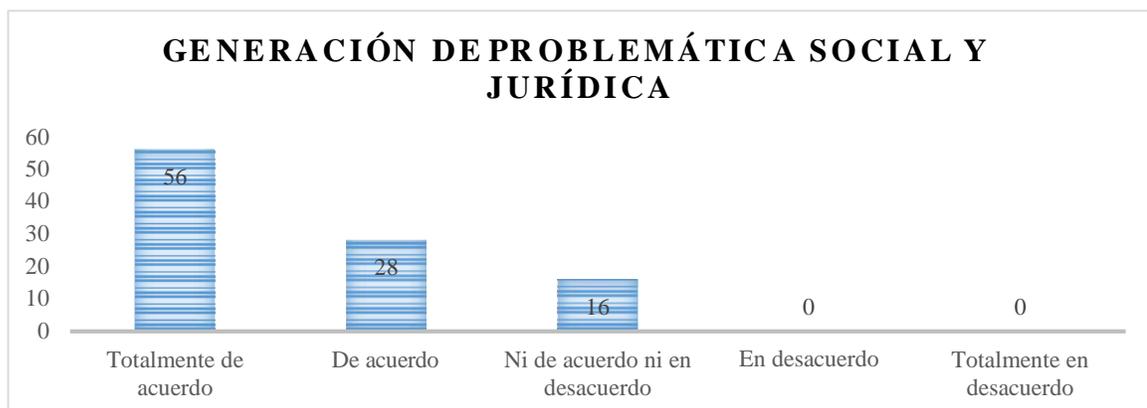


Ilustración 2: Generación de problemática jurídica y social

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados
Elaborado por: Alvarado, 2022

Análisis: Se determina que en relación a los encuestados se consideran que el incumplimiento contractual en materia laboral genera una problemática jurídica y social estadísticamente resulta el 56% totalmente de acuerdo, 28% de acuerdo, 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 0% las opciones desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

3. ¿Considera usted que las condiciones legales establecidas al despido intempestivo genera conflictos jurídicos – sociales en la estabilidad laboral del trabajador?

Tabla 3: Condiciones legales al despido intempestivo genera conflictos jurídicos – sociales en la estabilidad laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	2%
De acuerdo	2	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	214	57%
En desacuerdo	150	40%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	376	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

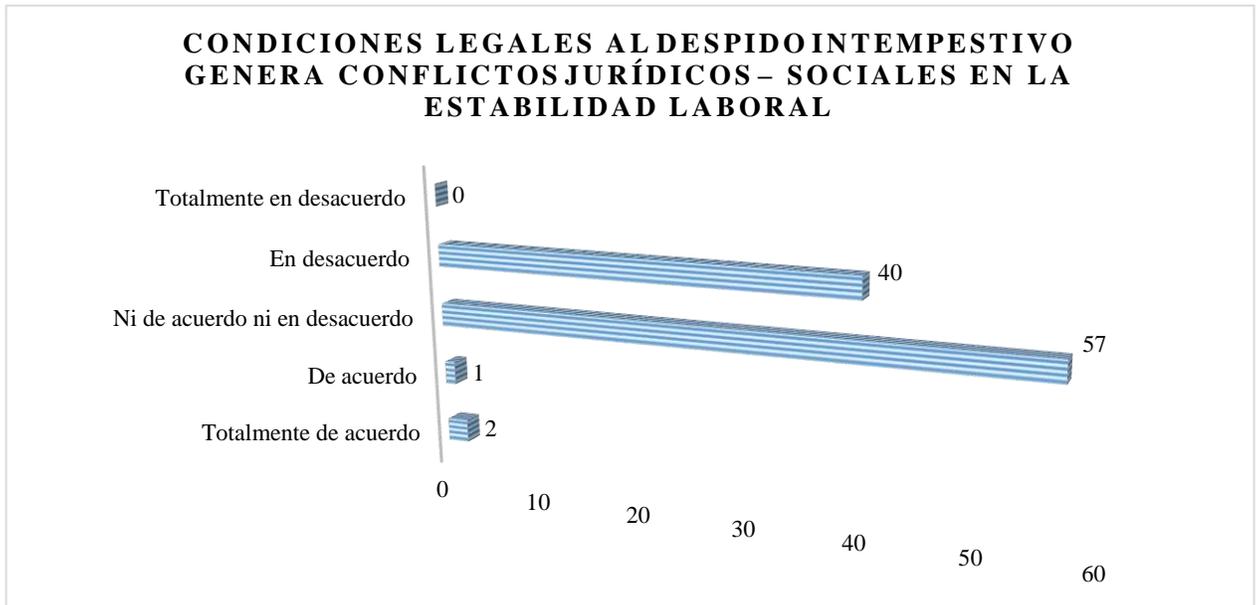


Ilustración 3: Condiciones legales al despido intempestivo genera conflictos jurídicos – sociales en la estabilidad laboral

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

Análisis: Representa a si las condiciones legales ante el despido intempestivo genera conflictos jurídicos-sociales en la estabilidad laboral en donde estadísticamente resulta 0% totalmente en desacuerdo, 40% en desacuerdo, 57% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 1% de acuerdo y 2% totalmente de acuerdo.

4. ¿Cree usted que se debería determinar en un contrato de trabajo, una cláusula que mencione a la mediación, como solución a las controversias generadas por un despido intempestivo?

Tabla 4: Cláusula de mediación para solución de controversias ante despido intempestivo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	302	80%
De acuerdo	74	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	376	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022



Ilustración 4: cláusula que mencione a la mediación, como solución a las controversias generadas por un despido intempestivo

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

Análisis: Se puede observar que bajo la pregunta de considerar en el contrato de trabajo una cláusula de mediación para solución de controversias generadas ante un despido intempestivo la opción totalmente de acuerdo representa el 80%, de acuerdo con 20% y ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo representa el 0%.

5. ¿Considera usted que si el trabajador o el empleador, al incumplir la legalidad del contrato de trabajo como tal, traería consigo sanciones legales que perjudiquen a una de las dos partes?

Tabla 5: sanciones que perjudiquen las dos partes por incumplir legalidad de contrato

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	297	79%
De acuerdo	54	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	376	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

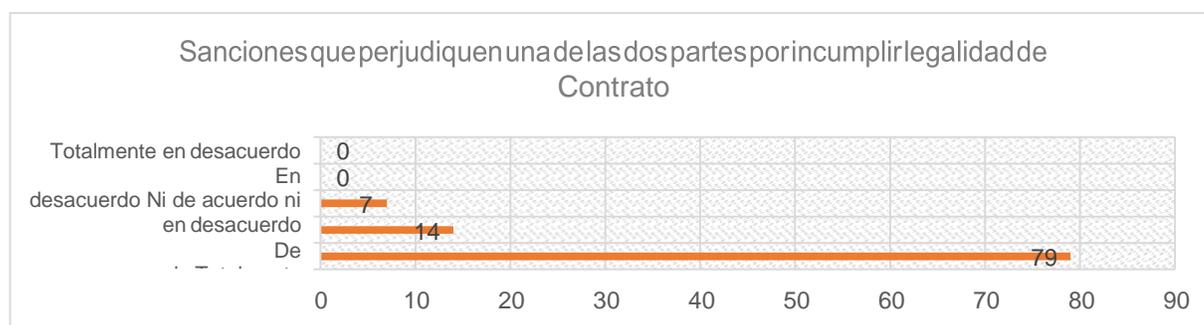


Ilustración 5: sanciones que perjudiquen una de las dos partes por incumplir legalidad de contrato

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

Análisis: Hace referencia a considerar sanciones a una de las dos partes tras incumplimiento legal de contrato opción totalmente de acuerdo representa el 79%, de acuerdo el 14%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 7% y en desacuerdo y totalmente en desacuerdo representan 0% de aceptación.

6. ¿Considera usted que es legal para el trabajador que sea indemnizado de acuerdo a las bases legales que contempla el despido intempestivo?

Tabla 6: considerar que trabajador sea indemnizado de acuerdo a las bases legales que contempla el despido intempestivo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	365	97%
De acuerdo	11	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	376	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

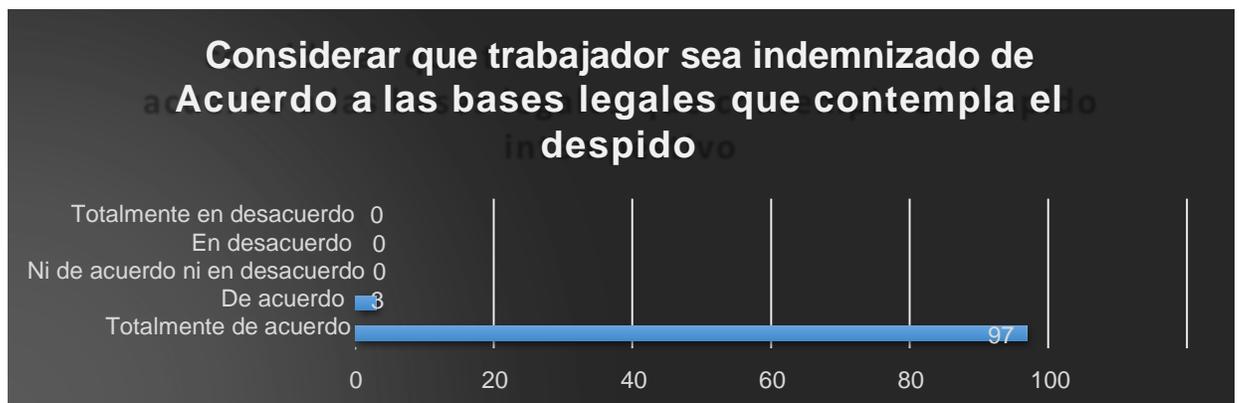


Ilustración 6: considerar que trabajador sea indemnizado de acuerdo a las bases legales que contempla el despido intempestivo

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

Análisis: Se puede evidenciar con respecto a la consideración de indemnización al trabajador de acuerdo a las bases legales que contempla el despido intempestivo la opción totalmente de acuerdo representa el 97%, de acuerdo 3%, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo 0% de aceptación.

7. ¿Considera usted que los inconvenientes derivados con el empleador se pueden resolver de una manera amigable y así evitar el despido?

Tabla 7: los inconvenientes derivados con el empleador se pueden resolver de una manera amigable y así evitar el despido

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	202	54%
De acuerdo	97	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	8%
En desacuerdo	29	8%
Totalmente en desacuerdo	16	4%
TOTAL	376	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados
Elaborado por: Alvarado, 2022

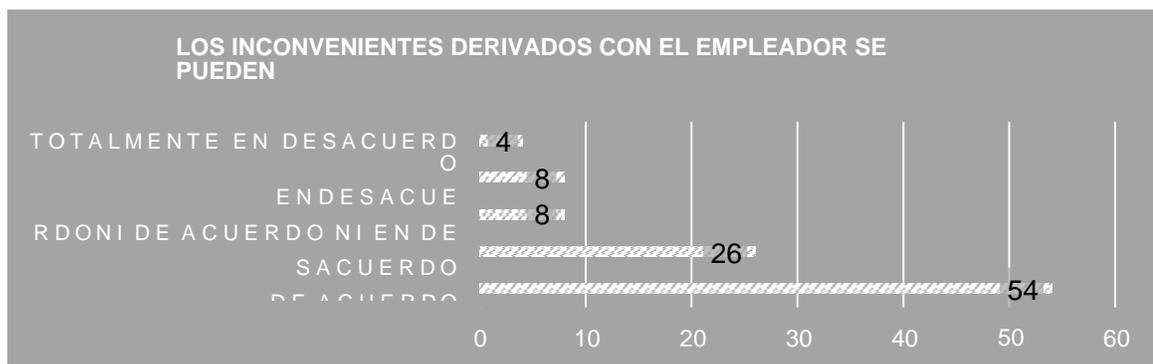


Ilustración 7: los inconvenientes derivados con el empleador se pueden resolver de una manera amigable y así evitar el despido

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados
Elaborado por: Alvarado, 2022

Análisis: El gráfico representa estadísticamente la consideración de resolución de inconvenientes entre empleador y empleado de manera amigable para poder evitar despido intempestivo y consigo problemas legales, donde la opción totalmente de acuerdo tiene 54 %, de acuerdo 26%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 8%, en desacuerdo 8% y totalmente en desacuerdo con 4% de aceptación.

8. ¿Cree usted que llegar a un acuerdo entre el trabajador y el empleador por la terminación del contrato de trabajo evitaría demandas judiciales?

Tabla 8: llegar a un acuerdo entre el trabajador y el empleador por la terminación del contrato de trabajo evitaría demandas judiciales

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	198	53%
De acuerdo	102	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	76	20%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	376	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados
Elaborado por: Alvarado, 2022



Ilustración 8: llegar a un acuerdo entre el trabajador y el empleador por la terminación del contrato de trabajo evitaría demandas judiciales

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados
Elaborado por: Alvarado, 2022

Análisis: Estadísticamente las opciones a considerar para llegar a un acuerdo entre empleador y trabajador lo que evitaría demandas judiciales donde totalmente de acuerdo tiene 53%, de acuerdo 27%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 20%, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo 0%.

9. ¿Considera usted que al generarse un despido intempestivo a un trabajador se infringe derechos y garantías legales?

Tabla 9: despido intempestivo a un trabajador se infringe derechos y garantías legales

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	106	28%
De acuerdo	270	72%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	376	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

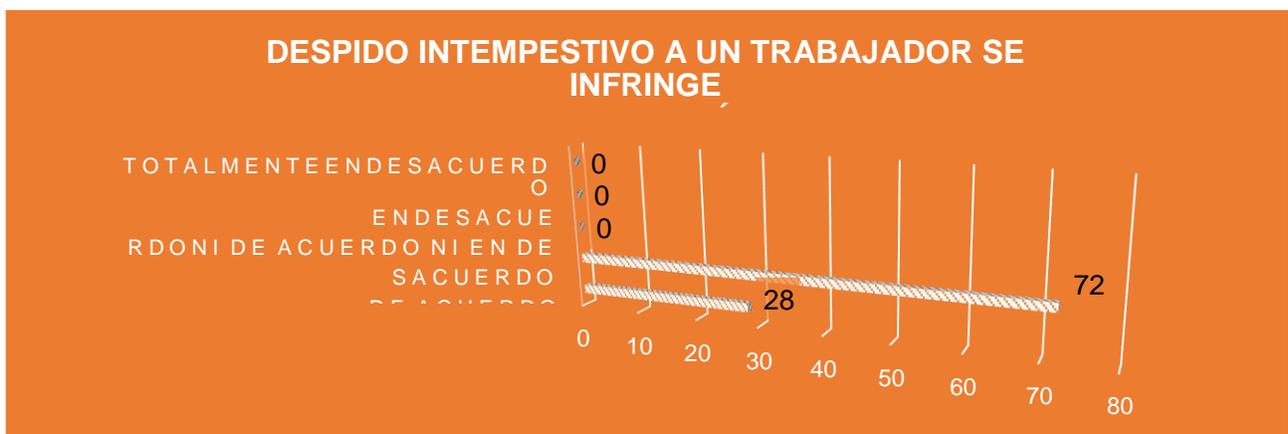


Ilustración 9: despido intempestivo a un trabajador se infringe derechos y garantías Legal.

Fuente: Encuesta realizada a profesionales inscritos en el colegio de abogados

Elaborado por: Alvarado, 2022

Análisis: En lo referente a la vulneración de derechos y garantías legales tras un despido intempestivo lo cual la opción totalmente de acuerdo representa un 28%, de acuerdo 72%, ni en acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo 0% de aceptación.

3.5.2 Entrevista realizada a ex trabajadores

Guía de observación

La técnica de la observación se complementa con la técnica de la entrevista o el cuestionario y/o la técnica del análisis de contenido, como se hace referencia en la presente investigación.

La entrevista, conjuntamente con el cuestionario son técnicas de la encuesta y este es un método de investigación social que sigue los mismos pasos de la investigación científica; sólo que en su fase de recolección de datos, éstos se obtiene mediante un conjunto de preguntas, orales o escritos, que se les hace a las personas involucradas en el problema motivo de estudio. En este caso se realiza la entrevista a ex trabajadores de la empresa Nirsa, corporación el Rosado y Juan Eljuri, que han sido testigos de despidos intempestivos dentro de dichas empresas.

Antes de la elaboración de las preguntas que se plasmarían en la entrevista verifico a quién o quiénes se va a realizar el cuestionario en este caso será a los ex trabajadores de las empresas antes mencionadas ya que ellos conocen la vivencia en el entorno laboral de una empresa privada donde hayan existido testigos de despidos intempestivos.

Esta información es de relevancia para la investigación, ya que se pretende determinar en qué medida el incumplimiento de un contrato de trabajo constituye el problema jurídico que ocasiona la terminación de la relación laboral vía despido intempestivo en Ecuador, analizando críticamente el incumplimiento contractual como causa principal a partir de un análisis doctrinario

y de esta manera establecer un mecanismo alternativo de solución de conflicto en materia laboral y legal.

Cuestionario de preguntas en la entrevista:

1. ¿Cree usted que un trabajador al ser despedido intempestivamente recibe la indemnización que corresponde?
2. ¿Considera usted que en la actualidad se asegura la estabilidad laboral de los trabajadores en las empresas?
3. ¿Considera usted que la ley Ecuatoriana protege al trabajador para no ser despedido?
4. ¿Conoce usted que la terminación de la relación laboral se puede dar por voluntad de ambas partes?
5. ¿Conoce usted los derechos que son vulnerados a través de un despido intempestivo?

Entrevista N.-1

Nombre: Juan Carlos Mera Suárez

Nivel de educación: bachiller

Lugar y puesto de trabajo: empresa Nirsa empacador

Tiempo estimado de experiencia laboral: 5 años

Responda las siguientes preguntas:

1. **¿Cree usted que un trabajador al ser despedido intempestivamente recibe la indemnización que corresponde?**

No siempre un trabajador recibe la indemnización merecida, solo si existe una demanda de por medio.

2 ¿Considera usted que en la actualidad se asegura la estabilidad laboral de los trabajadores en las empresas?

Ningún trabajo es seguro hoy en día, se tiene que trabajar más horas o días de lo estipulado en el contrato sin oposición alguna para poder conservar el trabajo.

3 ¿Considera usted que la ley Ecuatoriana protege al trabajador para no ser despedido?

La ley ecuatoriana solo vela por sus intereses y si el empleador paga en ocasiones se puede librar de problemas legales.

4 ¿Conoce usted que la terminación de la relación laboral se puede dar por voluntad de ambas partes?

Sí

5 ¿Conoce usted los derechos que son vulnerados a través de un despido intempestivo?

No conozco los derechos que se vulneran pero tengo conocimiento que ante un despido intempestivo injustamente puedo acudir de manera legal a exigir una indemnización justa.

Entrevista N.-2

Nombre: Carmen Sabrina Mendoza Chiriguayo

Nivel de educación: bachiller

Lugar y puesto de trabajo: Corporación el Rosado, perchero

Tiempo estimado de experiencia laboral: 2 años

Responda las siguientes preguntas:

- 1. ¿Cree usted que un trabajador al ser despedido intempestivamente recibe la indemnización que corresponde?**

No en todos los casos.

- 2. ¿Considera usted que en la actualidad se asegura la estabilidad laboral de los trabajadores en las empresas?**

Nadie asegura un empleo en la actualidad, por la situación se vive con la expectativa de ser despedido en cualquier momento.

- 3. ¿Considera usted que la ley Ecuatoriana protege al trabajador para no ser despedido?**

En algunos casos sí

- 4. ¿Conoce usted que la terminación de la relación laboral se puede dar por voluntad de ambas partes?**

Sí

- 5. ¿Conoce usted los derechos que son vulnerados a través de un despido intempestivo?**

No tengo conocimiento

Entrevista N.-3

Nombre: José Eduardo Varas Castro

Nivel de educación: bachiller

Lugar y puesto de trabajo: Juan Eljuri, Vendedor

Tiempo estimado de experiencia laboral: 1 año

Responda las siguientes preguntas:

- 1. ¿Cree usted que un trabajador al ser despedido intempestivamente recibe la indemnización que corresponde?**

No creo que se reciba una indemnización justa ni por la vía legal porque siempre velarán los ricos por sus intereses.

- 2. ¿Considera usted que en la actualidad se asegura la estabilidad laboral de los trabajadores en las empresas?**

Nada es seguro

- 3. ¿Considera usted que la ley Ecuatoriana protege al trabajador para no ser despedido?**

Probablemente, pero siempre y cuando se esté bien asesorado.

- 4. ¿Conoce usted que la terminación de la relación laboral se puede dar por voluntad de ambas partes?**

Sí

- 5. ¿Conoce usted los derechos que son vulnerados a través de un despido intempestivo?**

NO

3.5.3 Análisis de las entrevistas

A través de la entrevista se obtuvo que el 100% de los ex trabajadores vinculados a las empresas Nirsa, corporación el Rosado y Juan Eljuri, que han sido testigos o afectados de despidos intempestivos dentro de dichas empresas, coinciden en que no creen que ante un despido intempestivo se reciba una indemnización justa, en ocasiones solo si se es bien asesorado y mediante vía legal, por otro lado consideran que en la actualidad no se asegura la estabilidad laboral en ninguna empresa pues se sienten expuestos a ser despedidos en algún momento. Aseguran que la ley ecuatoriana en ocasiones no protege a los trabajadores de las empresas puesto que solo velan por sus intereses a no ser que haya asesoramiento y direccionamiento por vía legal, tienen conocimiento de que la terminación laboral se puede dar por ambas partes, empleador y empleado más no tienen conocimiento de los derechos que son vulnerados ante un despido intempestivo.

3.6 Análisis de los resultados

Según los resultados de la encuesta realizada a profesionales del colegio de abogados del Guayas cuando planteamos el despido intempestivo como una razón social de vulnerar los derechos de los trabajadores evidenciamos que entre las cosas afirmativas encontramos que las formas de terminación laboral se pueden dar de manera unilateral entre trabajador y empleador o por ambas partes, el incumplimiento contractual en materia laboral genera una problemática jurídica y social. Que las condiciones legales ante el despido intempestivo genera conflictos jurídicos- sociales en

la estabilidad laboral, que se vulnera los derechos constitucionales del trabajador al no encontrarse establecido en el código de trabajo sanción efectiva para empleador, que se debe considerar en el contrato de trabajo una cláusula de mediación para solución de controversias generadas ante un despido intempestivo, que se deben considerar sanciones a una de las dos partes

tras incumplimiento legal de contrato, que se debe indemnizar al trabajador de acuerdo a las bases legales que contempla el despido intempestivo.

La consideración de resolución de inconvenientes entre empleador y empleado se puede realizar de manera amigable para poder evitar despido intempestivo y consigo problemas legales y que se debe llegar a un acuerdo entre empleador y trabajador lo que evitaría demandas judiciales.

Entre los resultados afirmativos negativo encontrados en la entrevista realizada a ex trabajadores de empresas privadas se resuelve que luego de un despido intempestivo los trabajadores no reciben una indemnización justa correspondiente, que en la actualidad no se asegura la estabilidad laboral de los trabajadores en las empresas, que la ley Ecuatoriana no protege al trabajador para no ser despedido, que la terminación de la relación laboral se puede dar por voluntad de ambas partes sin necesidad de llegar a un despido intempestivo y que hay falta de conocimiento sobre los derechos que son vulnerados a través de un despido intempestivo.

De tal manera se puede manifestar que mediante el desacuerdo que en la actualidad no se logra establecer un mecanismo seguridad, que les permita no ser despedido, es por ello que se puede visualizar que un trabajador se encuentra en perfecta vulnerabilidad a través de un despido intempestivo, ya que se vulneran derechos, relación contractual ocasionando un problema jurídico legal en el empleador, los cuales podrían tener solución mediante los principios constitucionales sobre el derecho a la estabilidad laboral, de pronto la empresa puede derivar los incumplimientos contractuales ya sea de trabajador o empleador en materia laboral a un centro de mediación de solución de conflicto, así solucionar los contratiempos o malestares que se generan con su trabajador y no optar por los despidos intempestivos y en consecuencia se garantizaría la estabilidad laboral.

CAPÍTULO IV

4. Propuesta

4.1 Tema de la propuesta

Implementar un mecanismo alternativo de solución de conflicto en materia laboral, que impida que se generen despidos intempestivos, en relación a una controversia entre el trabajador y el empleador por el incumplimiento de la relación contractual.

Art. 97.- Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir. Se reconoce al voluntariado de acción social y desarrollo como una forma de participación social. . (Constitución de la república del Ecuador, 2021)

4.2 Objetivo de la propuesta

Que mediante ésta alternativa de solución de conflicto, se tenga como resultado favorable un acuerdo entre las partes y lograr evitar así despidos intempestivos, que causan una problemática jurídica de índole social por el incumplimiento de la relación contractual entre el empleador y trabajador.

4.3 Justificación

En base a la investigación realizada y analizando la problemática del caso, se puede evidenciar la vulneración de derechos que acarrea un despido intempestivo por parte del empleador hacia el trabajador, a través del incumplimiento de la relación contractual. Es por ello que amerita que se implemente un mecanismo de solución de conflicto en materia laboral, que dé como

resultado un acuerdo entre las partes y así conseguir que esas controversias no sean direccionadas al ámbito judicial, donde se perdería tiempo y dinero en trámites legales.

4.4 Descripción de la propuesta

Terminando la presente investigación, se observa la necesidad de implementar un mecanismo de solución de conflicto en materia laboral, que permita que un trabajador que haya incumplido el contrato de trabajo, no sea despedido intempestivamente, sino más bien direccionar esa controversia generada por el incumplimiento contractual, a un acuerdo con la otra parte la cual suscribió el contrato de trabajo, como lo es el empleador para así evitar la figura del despido intempestivo y tramites judicial, que perjudiquen algunas de las partes.

4.5 Beneficios de la propuesta

¿Con la implementación de esta propuesta investigativa los beneficiarios serian?

- El trabajador ya que por medio de esta alternativa de solución de conflicto en materia laboral, se evitaría el despido intempestivo del mismo, llagando a un acuerdo o arreglo con el empleador y así continuar en su puesto de trabajo con los respectivos derechos y obligaciones.

- El empleador que en este caso evitaría demandas judiciales por el incumplimiento de la relación contractual en contra del trabajador, que tardaría en un tiempo considerado obtener un fallo a favor, gastos de abogado, gastos de indemnización si perdiera el caso.

CONCLUSIONES

- 1) Puedo concluir que a través de la recopilación de datos bibliográficos, y a partir de un análisis doctrinario en donde me permite determinar las bases teóricas en relación a la investigación planteada, y terminología del despido intempestivo acarrea una problemática jurídica de índole social. Ya que este accionar vulnera derechos y garantías constitucionales en nuestra legislación ecuatoriana.
- 2) Al identificar los principales factores, que llevan a un despido por incumplimientos contractuales, vemos en las entrevistas realizadas a ex trabajadores, su inconformidad a la problemática planteada. Puesto que en la actualidad no se logra establecer un mecanismo de seguridad, que les permita no ser despedido de manera intempestiva por el empleador. Es por ello que se puede entender que un trabajador se encuentra en perfecta vulnerabilidad a través de un despido intempestivo.
- 3) La opción del despido intempestivo generado por el empleador, en contra del trabajador, se determinada como un recurso ilegal, ya que infringe el derecho como tal, el derecho al trabajo seguro, y que el estado debe garantizar su protección sobre todas instancias.
- 4) A partir de los resultados de las encuestas realizadas a profesionales del derecho, quienes son conocedores de la problemática planteada, se recoge como resultado el análisis del estudio de casos sobre despidos intempestivos generados desde una problemática jurídica, en relación al incumplimiento contractual.
- 5) Es así que se puede establecer la viabilidad teórica de la implementación, de una etapa previa al despido intempestivo, basada en la aplicación de métodos alternativos de solución de conflicto, en materia laboral, y que permitan que estas controversias por incumplimiento contractual, sean derivados a estos centros de solución, mas no a un sistema judicial, el cual traería consigo pérdidas económicas en algunas de las partes contratantes y tiempo.

RECOMENDACIONES

- 1) Recomiendo que se debería implementar el método alternativo de solución de conflicto en materia laboral, como base principal ante una controversia por incumplimiento contractual generada entre el empleador y trabajador. Y así se evitará dirigir esos conflictos a una unidad judicial, la cual traería como consecuencia la pérdida de tiempo y dinero en ambas partes.
- 2) Que tanto el empleador como el trabajador no incumplan los principios legales del contrato de trabajo, como son derechos y obligaciones, haciendo prevalecer esos principios de manera responsable y así llegar a una sana convivencia laboral entre las partes.
- 3) Que el estado como tal le brinde la seguridad al trabajador, esa seguridad que le permita continuar en su puesto de trabajo, con todos los beneficios que por ley le corresponde y así evitar la vulneración de sus derechos.
- 4) Que el ministerio de trabajo a través de mecanismos eficaces, como el seguimiento a los derechos y obligaciones de las partes contratantes, le permitan conocer de los métodos alternativos de solución de conflicto y así evitarse demandas futuras.

BIBLIOGRAFÍA

Beltrán Guerrero, Iván Vladimir. (Octubre de 2018). *Respositorio Institucional Uniandes*.

Obtenido de Respositorio Institucional Uniandes:

<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9188>

Coba Quintana, Lorena María. (2017). *Repositorio Digital UNACH* . Obtenido de Repositorio

Digital UNACH : <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4345>

Alvarado, D. (2021). *Tesis encuestas y entrevistas realizadas al colegio de abogados del Guayas*

y a extrabajadores empresa privada. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Américo Rodríguez. (2009). La mediación y el principio de celeridad. *La mediación y el principio*

de celeridad, 102.

Asamblea Nacional . (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Quito.

Audidores y Consultores Latam. (2020). *ACL*. Obtenido de ACL:

<https://acl.com.ec/laboral/derechos-y-obligaciones-del-trabajador-y-empleador-2021-2/>

Blanca Gladys Tayupanda Chucho. (2014). *dspace*. Obtenido de dspace:

<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Blanca Gladys Tayupanda Chucho. (2014). *dspace*. Obtenido de dspace:

<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Blanca Gladys Tayupanda Chucho. (2014). *dspace*. Obtenido de dspace:

<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Blancas. (2006).

Cabanellas. (1997). despido dirigentes sindicales. *despido dirigentes sindicales*.

Cabanellas de Torres. (2002). *dspace*. Obtenido de dspace:
<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Calucho Sailema, Pedro Fernando. (Diciembre de 2014). *Repositorio Institucional Uniandes*. Obtenido de Repositorio Institucional Uniandes:
<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2778>

Carrera Chinga. (2015). Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2783/1/T-ULVR-2565.pdf>

Casas. (2002). El derecho a la calidad de vida en el trabajo. *El derecho a la calidad de vida en el trabajo*, 13.

Cerón. (2007). Definición de controversia laboral. *Definición de controversia laboral*, 102.

César Trujillo. (1986). pago de remuneración. “*El incumplimiento de las obligaciones del*, 150.

Chavez Nelly. (2002). *repositorio.utc*. Obtenido de repositorio.utc:
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/107/1/T-UTC-0034.pdf>

Codigo de trabajo . (26 de junio de 2019). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Quito, Ecuador .

Código de Trabajo. (2010). *Repositorio.Uta*. Obtenido de Repositorio.Uta:
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/4461/1/DER-109-2010-Hinojosa%20Mario.pdf>

Codigo de trabajo. (2012). *User News*. Obtenido de User News:
[file:///C:/Users/New/Downloads/T-UCE-0013-Ab-303%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/New/Downloads/T-UCE-0013-Ab-303%20(3).pdf)

Código de Trabajo. (2014). *dspace*. Obtenido de dspace:
<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Código de Trabajo. (2017). *Terminación de relación laboral*. Obtenido de Terminación de relación laboral: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8136/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-111.pdf>

Código de trabajo. (22 de junio de 2020). Del contrato individual de trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005*. Quito, Ecuador: h. Congreso nacional.

Código de trabajo. (22 de junio de 2020). La comisión de legislación y codificación. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005*. Quito, Ecuador: h. Congreso nacional.

Colón Bustamante. (2009). pagode utilidades. “*El incumplimiento de las obligaciones del*, 150.

Colón Bustamante Fuentes . (2011). *dspace*. Obtenido de dspace:

<http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/71/1/MARCO%20NARRV%C3%81EZ%20SALAZAR.pdf>

conferencia internacional de trabajo . (25 de junio de 2003).

Constitución de la República de Argentina. (1853).

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *dspace*. Obtenido de dspace:

<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (2011). *dspace*. Obtenido de dspace:

<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Constitución de la república del Ecuador. (25 de enero de 2021). Constitución de la república del Ecuador. *Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008*. Quito, Ecuador: Decreto Legislativo.

Constitución de México. (2012). *La extinción del trabajo*.

Constitución de la República del Ecuador . (20 de Octubre de 2008). Asamblea Nacional

Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador .

Constitución política de Perú. (29 de Marzo de 2019). Derechos fundamentales de las personas . *El congreso constituyente democrático*. Lima :

<file:///C:/Users/NewPc/Downloads/CONSTITUCION%20DE%20PERU.pdf>.

Cueva. (2010). Importancia de la mediación en las controversias laborales. *Importancia de la mediación en las controversias laborales*, 102.

Declaracion Universal de Derechos Humanos . (10 de Diciembre de 1948). *Asamblea General en su resolución 217 A (III)*,. Paris .

Edison Alquelan. (2016). “Análisis jurídico sobre el principio de celeridad. “*análisis jurídico sobre el principio de celeridad* , 102.

Enciclopedia de la Salud . (2016). Mujeres embarazadas. *Mujeres embarazadas*.

Estefanía Gómez . (2019). <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17472/TESIS%20CDS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Estudio Jurídico Online. (2020). *tu requerimiento ya* . Obtenido de tu requerimiento ya : <https://turequerimientoya.com/c-ecuador/derechos-del-trabajador-ecuador/>

Evelyn Tapia. (2020). Terminación de contrato laboral por fuerza mayor aplica solo si la empresa dejó de operar. *El Comercio*.

Francisco Sevilla. (21 de julio de 2019). *Mundojuridico: Abogados y asesoría jurídica*. Obtenido de Mundojuridico: Abogados y asesoría jurídica: <https://www.mundojuridico.info/danos-y-perjuicios-por-incumplimiento-contractual/>

Galo Mazabanda. (2018). *revistas.uta*. Obtenido de revistas.uta: <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>

Gmh Abogados. (2020). *Tiend Online*. Obtenido de <https://gmhabogados.com.co/obligaciones-y-prohibiciones-para-el-empleador-y-para-el->

trabajador/#:~:text=Prohibiciones%20del%20empleador, caso%2C%20o%20sin%20mandamiento%20judicial.

Gmies. (2019). *“La compra de renuncia obligatoria en el servicio público.”*

Goyes Molina, Orlando Guillermo. (marzo de 2019). *Repositorio Institucional Uniandes*. Obtenido de Repositorio Institucional Uniandes: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9698>

Guayas, C. d. (septiembre de 2021). despidos intempestivos. (D. A. Beas, Entrevistador)

Guillermo Cabanellas. (1986). Obligaciones economicas. *“El incumplimiento de las obligaciones del, 195.”*

Guillermo Cabanellas. (2001). : instrumentos jurídicos aplicables. : *instrumentos jurídicos aplicables, 150.*

Guillermo Cabanellas. (2009). *dspace*. Obtenido de dspace: <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/71/1/MARCO%20NARRV%C3%81EZ%20SALAZAR.pdf>

Guzman. (2016).

Javier Murillo Torrecilla. (2005). La entrevista. *Metodología de Investigación Avanzada, 20.*

Jorge Enríquez Ruiz. (2012). *Repositorio UG*. Obtenido de Repositorio UG: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/12216/1/enr%C3%ADquez-Tesis%20Completa.pdf>

Jorge Marcillo. (2012). El código de trabajo y la terminación laboral. *El código de trabajo y la terminación laboral, 121.*

Jorge Marcillo. (2012). Visto bueno. *Visto bueno, 121.*

Jorge Vásquez. (2004). obligaciones con el iess. 150.

Juan Sarango Alcívar. (2017). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Mi Scielo*.

Julio César Trujillo. (1979). *dspace*. Obtenido de *dspace*:
<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Julio Mayorga. (2008). pago de remuneración. “*El incumplimiento de las obligaciones del*, 150.

Julio Mayorga Rodríguez. (2010). *dspace*. Obtenido de *dspace*:
<http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/71/1/MARCO%20NARRV%C3%81EZ%20SALAZAR.pdf>

Julio Trujillo. (1986). pago decimatercera remuneración. “*El incumplimiento de las obligaciones del*, 150.

Julio Trujillo. (1986). pago decimocuarta remuneración . “*El incumplimiento de las obligaciones del*, 150.

Junco. (2007). La mediación y las controversias laborales. *La mediación y las controversias laborales*, 102.

Karina Escobar. (28 de 11 de 2009). *blogspot.com*. Obtenido de *blogspot.com*:
<https://kescobarm.blogspot.com/search?q=prohibiciones+del+empleador>

Ley General de Trabajo . (16 de mayo de 2006). Contrato de trabajo . *Texto legal y Disposiciones Complementarias* . Lima:
<file:///C:/Users/NewPc/Downloads/ley%20gral%20trabajo%20peru.pdf>.

Luis Cueva Carrión. (s.f.). *dspace*. Obtenido de *dspace*:
<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Mabel Goldstein. (2008). *dspace*. Obtenido de dspace:
<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Manuel Ossorio. (1974). Pago de la remuneración. *“El incumplimiento de las obligaciones del*, 150.

Marco Narváez Salazar. (2015). *dspace, uhemiferios*. Obtenido de dspace, uhemiferios:
<http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/71/1/MARCO%20NARVAEZ%20SALAZAR.pdf>

María Cevallos. (1998). *repositorio.utc*. Obtenido de repositorio.utc.:
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/107/1/T-UTC-0034.pdf>

María Vanessa Silva. (13 de Junio de 2020). Uso injustificado de la causal de fuerza mayor genera indemnizaciones por despido intempestivo. *El Comercio*.

Mario de la Cueva. (2011). Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo. *INSTRUMENTOS JURÍDICOS AP*, 150.

Melgar Montoya. (s.f.). Incumplimiento de contratos. *Incumplimiento de contratos*.

Merino, E. (1987). *dspace*. Obtenido de dspace:
<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

Narváez Salazar Marco. (2015). *dspace*. Obtenido de dspace:
<http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/71/1/MARCO%20NARVAEZ%20SALAZAR.pdf>

Nestor de buen L. (s.f.).

Ochoa Guillermo. (1996). *repositorio.utc*. Obtenido de repositorio.utc:
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/107/1/T-UTC-0034.pdf>

Organización Internacional de Trabajo. (24 de Noviembre de 1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm.158)*.

Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). *SISTEMA OIT*.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (16 de Diciembre de 1966).

Organización de las Naciones Unidas . *Resolución 2200 (XXI)*.

Pàez. (2009). La mediación y las controversias laborales. *La mediación y las controversias laborales*, 102.

Pasco. (2007). Definición de controversia laboral. *Definición de controversia laboral.*, 102.

Pizarro. (2009). Importancia de la mediación en las controversias laborales. *Importancia de la mediación en las controversias laborales*, 102.

Pulla. (2016). Despido ineficaz. *Despido ineficaz*, 49.

República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional,. (1997).

Ricardo Morales Vela. (2010). El caso fortuito y la fuerza mayor como causa de terminación del contrato individual de trabajo. *Exacto, Revista digital*. Obtenido de Exacto Digital: <https://exactodigital.com/ecuador-justicia-trabajo-derechos-con-jueces-honestos-y-probos-despedidos-si-podrian-recibir-su-liquidacion-y-hasta-devolverles-el-empleo-el-caso-fortuito-y-la-fuerza-mayor-como-causa-de-termin/>

Roberto Hernández. (2006). *portaprodti*. Obtenido de portaprodti: <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>

Rodrigo Borja. (2021). *Derecho Ecuador*. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://www.derechoecuador.com/desempleo>

Rodríguez Peñuelas. (10 de 2008). *tesisdeinvestig*. Obtenido de tesisdeinvestig: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>

- Ruiz, A. J. (2013). *El despido intempestivo y su influencia en el*. Guayaquil:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/12216/1/enr%C3%ADquez-Tesis%20Completa.pdf>.
- Samaniego Castro. (2003). *dspace*. Obtenido de dspace:
<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>
- Samaniego Castro. (2014). *dspace*. Obtenido de dsace:
<http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>
- Sandhusen L. Richard. (2002). *promonegocios*. Obtenido de promonegocios:
<https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- Toaza Ledesma, Alex Roberto. (2014). *Repositorio Institucional Uniandes*. Obtenido de
 Repositorio Institucional Uniandes:
<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3128#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20de%20Ecuador%20de,se%20considera%20como%20un%20tema>
- Unam. (2000). *personas en estado de gestacion o maternidad. personas en estado de gestacion o maternidad.*
- Vasquez. (2013). *despido dirigentes sindicales. despido dirigentes sindicales.*
- Vásquez. (2013). *Repositorio Institucional Uniandes*. Obtenido de Repositorio Institucional
 Uniandes: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9188>
- Villalta, J. (2019). *El despido in tempestivo como forma de terminacion de la relacion. (Tesis de Abogacia)*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.