



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL
CARRERA DE JURISPRUDENCIA**

**DOCUMENTO PROBATORIO DE LA PARTE PRÁCTICA DEL
EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA.**

TEMA:

**DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD
LABORAL DEL TRABAJADOR.**

POSTULANTE:

NAPOLEÓN GREGORIO ARBOLEDA MAQUILÓN

TUTORA:

AB. ORELLANA PADILLA ZOILA ARCENIA, MSC.

LECTORA:

MSC. DANIA ACOSTA LUIS

BABAHOYO – ECUADOR

2017 - 2018



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

DEDICATORIA

En primer lugar agradezco a Dios, nuestro padre celestial por haberme dado el privilegio de la vida

A mi madre, que con su esfuerzo y perseverancia sembró en mí el criterio de que las cosas se ganan con sacrificio y que por poco o mucho que llegue a alcanzar en la vida siempre guarde respeto hacia mis semejantes. Madre mía, sé que desde el cielo bendices y cuidas mi caminar, a ti amor eterno y sincero, este logro es parte tuya.

A mis hijos, Rey y Josué, para que cuando crezcan puedan avanzar y llegar más lejos que su padre, y que conserven mis enseñanzas y trasciendan siempre en el camino del bien.

A mi esposa, es la mujer que dios la puso en mi camino para complementarse conmigo, y haberme dado mis hijos, sus años, sus canas, es mi ángel guardián que siempre está ahí apoyándome y empujándome a que no me quede que siga adelante.

Napoleón Arboleda



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Técnica de Babahoyo, que por medio de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, me ha permitido hacer realidad, de ser un profesional en el área del Derecho. Gracias Universidad Técnica de Babahoyo.

A todos los profesores, que con sus sabias enseñanzas me han permitido adquirir los conocimientos necesarios para ejercer la profesión.

En el lento caminar de la vida uno conoce personas que desinteresadamente nos apoyan, a las cuales nombrare, mi eterno agradecimiento a nuestra maestra Zoila Orellana Padilla, que dejando su trabajo, e incluso en su hogar, y de una manera desinteresada me ha apoyado y corregido y es parte de esas personas que han hecho posible la culminación de mi carrera

Napoleón Arboleda



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

CERTIFICADO DE AUTORIA DEL TRABAJO FINAL

NAPOLEON GREGORIO ARBOLEDA MAQUILON con cedula de identidad 0912942711, egresado de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, modalidad presencial, previo a la obtención del Título de Abogado, declaro que soy autor del presente informe de Caso de Estudio, el mismo que es original, autentico y personal, con el tema:

DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR.

Los presentes criterios emitidos en el trabajo de investigación, son de exclusiva responsabilidad de la autor.


Napoleón Gregorio Arboleda Maquilón

0912942711



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

**CERTIFICADO FINAL DE APROBACIÓN DE LA TUTORA DEL
DOCUMENTO PROBATORIO DIMENSIÓN PRÁCTICA DEL EXAMEN
COMPLEXIVO, PREVIA A LA SUSTENTACIÓN.**

Babahoyo, 23 de Noviembre 2017

En mi calidad de Tutora, designada por el Consejo Directivo con oficio N°023-2017 con fecha **octubre 19 del 2017**, mediante resolución N° **CD-FAC.C.J.S.E-SO-008-RES-007-2017**, Certifico que el Sr. Napoleón Gregorio Arboleda Maquilón ha desarrollado el Informe del Caso de Estudio titulado:

**DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD
LABORAL DEL TRABAJADOR**

Aplicando las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, por lo que autorizo al egresado, reproduzca el documento definitivo del Proyecto de Investigación y lo entregue a la coordinación de la carrera de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación y se proceda a conformar la comisión de especialistas de sustentación designado para la defensa del mismo.

Ab. Zoila Arcenia Orellana Padilla Msc
DOCENTE TUTORA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

**CERTIFICADO FINAL DE APROBACIÓN DE LA LECTORA DEL
DOCUMENTO PROBATORIO DIMENSIÓN PRÁCTICA DEL EXAMEN
COMPLEXIVO, PREVIA A LA SUSTENTACIÓN.**

Babahoyo, 23 de noviembre 2017

En mi calidad de Lectora, designada por el Consejo Directivo con oficio N°023-2017 con fecha **octubre 19 del 2017**, mediante resolución N° CD-FAC.C.J.S.E-SO-008-RES-007-2017, Certifico que el Sr Napoleón Gregorio Arboleda Maquilón ha desarrollado el Informe del Caso de Estudio titulado:

**DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD
LABORAL DEL TRABAJADOR**

Aplicando las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, por lo que autorizo al egresado, reproduzca el documento definitivo del Proyecto de Investigación y lo entregue a la coordinación de la carrera de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación y se proceda a conformar la comisión de especialistas de sustentación designado para la defensa del mismo.


Master: Dania Acosta Luis
DOCENTE LECTORA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado **DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR**, tiene por finalidad realizar un análisis de una realidad en el campo laboral que sucede en el Ecuador, esto es que se rompe la relación laboral, por lo general por parte del empleador.

La Constitución del Estado y el Código Laboral, expresan la protección al trabajador, y la legislación de manera específica trata sobre las relaciones laborales, donde se indica los derechos y las obligaciones, últimamente debido a la supuesta crisis económica por la cual atraviesa el país, aumentado la terminación de la relación laboral, especialmente en el sector privado.

En el presente documento se sustenta en base a la Constitución y al Código del Trabajo la parte jurídica del Caso de Estudio, así se justifica la importancia de la investigación, y se relaciona con el análisis en el área del Derecho las causas, consecuencias del despido intempestivo, esto afecta directamente al trabajador y a sus familias.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

RESULTADO DEL DOCUMENTO PROBATORIO DIMENSIÓN
PRÁCTICA DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO

EL TRIBUNAL EXAMINADOR DEL PRESENTE DOCUMENTO PROBATORIO DIMENSIÓN PRÁCTICA DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO, TITULADO: **DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR.**

PRESENTADO POR EL SEÑOR
NAPOLEON GREGORIO ARBOLEDA MAQUILON

OTORGA LA CALIFICACIÓN DE

.....
7.33
.....

EQUIVALENTE A:

.....
TRIBUNAL:



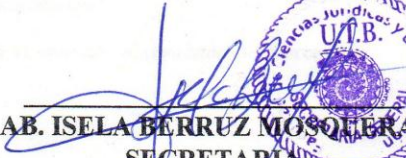
AB. NOEL BATISTA HERNANDEZ
DELEGADO DEL DECANO



DR. JOSELO ALBAN OBANDO, MSC.
DELEGADO DEL COORDINADOR DE CARRERA



MSC. DINORA CAPIO VERA
DELEGADO DEL CIDE



AB. ISELA BERRUZ MOSQUERA
SECRETARIA
SECRETARIA DE LA
FAC.CC.JJ.JJ.SS.EE



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

INFORME FINAL DEL SISTEMA URKUND



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE JURISPRUDENCIA

Babahoyo, 20 de noviembre del 2017

**CERTIFICACIÓN DE PORCENTAJE DE SIMILITUD CON OTRAS FUENTES
EN EL SISTEMA DE ANTIPLAGIO**

En mi calidad de Tutora del trabajo de investigación del Sr. **NAPOLEON GREGORIO ARBOLEDA MAQUILON**, cuyo tema es **"DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR"**. Certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Urkund, obteniendo como porcentaje de similitud de (9 %), resultados que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas por la institución.

Considerando que, en el Informe Final el porcentaje máximo permitido es el 10% de similitud, queda aprobado para su publicación.



Por lo que se adjunta una captura de pantalla donde se muestra el resultado del porcentaje indicado.

Ab. Zoila Orellana Padilla Msc.
DOCENTE DE LA FCJSE

ÍNDICE GENERAL

Contenido	
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
CERTIFICADO DE AUTORIA DEL TRABAJO FINAL.....	iii
CERTIFICADO FINAL DE APROBACIÓN DE LA TUTORA.....	iv
CERTIFICADO FINAL DE APROBACIÓN DE LA LECTORA.	v
RESUMEN.....	vi
RESULTADO DEL DOCUMENTO PROBATORIO DIMENSIÓN PRÁCTICA.....	vii
INFORME FINAL DEL SISTEMA URKUND.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO I.....	2
MARCO METODOLÓGICO.	2
1.1. DEFINICIÓN DEL TEMA CASO DE ESTUDIO.....	2
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.4. OBJETIVO.....	3
1.4.1. Objetivo General.....	3
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
1.5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	4
1.6. HIPÓTESIS.....	11
1.7. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.7.1. Tipo de investigación.....	12
1.7.2. Métodos de investigación.....	12
CAPÍTULO II.....	13
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
2.1 DESARROLLO DEL CASO.....	14
2.2 SITUACIONES DETECTADAS (HALLAZGO).....	17
2.3 SOLUCIONES PLANTEADAS.....	18
2.4 CONCLUSIONES.....	18
2.5. RECOMENDACIONES (PROPUESTA PARA MEJORAR EL CASO).....	19
BIBLIOGRAFIA.....	20

INTRODUCCION

El presente caso de estudio trata de manera específica un problema de tipo laboral, esto es el despido intempestivo, considerando el ordenamiento jurídico laboral. Se trata de la terminación de la relación laboral por parte del patrono.

En el capítulo I, se sustenta conceptualmente la temática de estudio, la cual es complemento dentro del proceso de obtención del título por medio de la modalidad de Examen Compresivo. Aquí se describe la problemática que origina el estudio, también se justifica el estudio describiendo la importancia y relacionando con los objetivos que se plantean, los cuales son alcanzables con el desarrollo del estudio de casos.

En este mismo capítulo se fundamenta la investigación por medio de citas textuales, describiendo lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador en vigencia, donde se indica cómo el despido intempestivo afecta a más de la estabilidad laboral, las garantías constitucionales.

En el capítulo II se desarrolla el Caso de estudio, aquí se describe que lo dispuesto en el Código del Trabajo en cuanto al Despido Intempestivo no cubre de manera amplia esta figura legal, tampoco reconoce las garantías a favor del trabajador despedido, por lo cual se proponen alternativas que garanticen la estabilidad laboral de los trabajadores amparados por el Código del Trabajo.

En este capítulo también se indican las situaciones detectadas por el estudio, se describen las posibles soluciones, las cuales se relacionan con las conclusiones que se plantean y estas a su vez están vinculadas con las recomendaciones planteadas para mejorar el caso de estudio. Esta propuesta se realiza en base a un análisis crítico con fundamentación jurídica y doctrinaria,

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO.

1.1. DEFINICIÓN DEL TEMA CASO DE ESTUDIO

En los últimos años uno de los mayores problemas en el aspecto jurídico está relacionado con el despido de empleados y trabajadores, justificando el mismo a la “crisis económica” por la cual atraviesa el país.

Por eso se realiza el presente Caso de Estudio, el cual toma en consideración el ordenamiento jurídico en el campo laboral del Ecuador, específicamente en lo que se refiere al Despido Intempestivo, donde se da por la parte patronal la terminación de la relación laboral de manera intempestiva, violando los derechos constitucionales y laborales.

El Código Laboral garantiza la estabilidad en el trabajo, pero cuando se da el despido intempestivo provoca un problema de tipo familiar y social, porque deja de un momento a otro en total indefensión a toda la familia, por tal motivo en el desarrollo del estudio se plantean criterios de aspecto jurídico sobre esta temática, de actualidad.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema de la presente investigación se origina en el ámbito laboral, en relación al Despido Intempestivo, es así que, cuando las personas han sido despedidas intempestivamente acarrea una infinidad de consecuencias y la norma que los ampara esto es el art. 188 del Código del Trabajo, que establece una indemnización que no llega a ser justa y por tal motivo no es suficiente hasta encontrar una fuente la ingresos, ya que con esta figura se están vulnerando varios derechos y el individuo que se queda sin trabajo puede caer en diferentes situaciones como lo son: la delincuencia, el subempleo, y esto también

sufren sus familiares; no solo se perjudica su estabilidad laboral, sino su estabilidad emocional, mental, económica y psicología de todo el entorno familiar. Entonces considerando el problema que es para el trabajador, por causa del despido intempestivo, nos preguntamos:

¿Cómo el despido intempestivo, afecta la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano según el Código de Trabajo y la emocional de su entorno familiar?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente Caso de estudio es importante porque se analiza de manera concreta una realidad en el área laboral, esto es el despido intempestivo, a diario se suscitan este tipo de casos, sobre todo en las empresas privadas, donde se vulneran los derechos del trabajador ecuatoriano.

Se describe que ocurre cuando el patrono despide al trabajador intempestivamente, esto es sin causa alguna, en este caso el patrono tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, las cuales son insuficientes para reparar el daño causado.

La investigación será de beneficio para toda la sociedad, sobre todo es una ayuda que asesora a los trabajadores del sector público y privado, donde se analizan las causas y consecuencias de esta problemática en el sector laboral.

1.4.OBJETIVO

1.4.1 Objetivo General

Analizar el despido intempestivo y relacionar con la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano según el Código de Trabajo.

1.4.2 Objetivos Específicos

Establecer la conceptualización jurídica del trabajo y el despido intempestivo en el Ecuador.

Identificar el campo de la legislación laboral y su relación legal con la estabilidad del trabajador.

Determinar jurídicamente que la indemnización que reciben los trabajadores por despido intempestivo, vulneran sus derechos y de su familia.

1.5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La humanidad a través de los tiempos necesariamente ha debido trabajar para sobrevivir, primeramente, con un trabajo comunitario, luego que aparecer la propiedad privada, también hace su aparición la explotación del hombre por el hombre, originándose la esclavitud; la misma que aun sobrevive con una figura legal expuesta en las leyes. Aparentemente existe la libertad del trabajador, pero sigue siendo un esclavo del trabajo asalariado.

Según (Tapia, 2016) establece que el trabajo es un conjunto de actividades que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, materias, instrumentos o informaciones disponible permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energía, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (pág. 10)

Claramente se indica que como producto de esta actividad el hombre o mujer trabajador recibe una compensación material, psicológica y/o social.

El Derecho del trabajo

El derecho del trabajo se originó como una legislación clasista, en pro de los trabajadores, es un derecho que tiene como fin proteger al individuo, su dignidad e incluso en su salud.

Para Guillermo Cabanellas, la legislación laboral constituye un conjunto de leyes dictadas para restablecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción, situando en un plano de igualdad a patrones y trabajadores.

Aquella que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente (Quisbert, 2012)

El derecho Laboral, tiene un principio fundamental, que es el principio protector.

Para el derecho laboral las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral –trabajadores y patrones-, van a tener una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La otra característica que se deriva de la relación trabajador – patrón, es que esa vinculación siempre va a darse en un plano y nivel de subordinación del primero respecto del segundo. La subordinación es la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido. En el derecho laboral esa facultad debe de referirse al trabajo estipulado y ejercerse durante la jornada laboral (AIU, 2016)

El principio del derecho al trabajo sintetiza, en palabras de Pío XI, la facultad de los hombres para exigir que, “se ofrezca oportunidad para trabajar a los que quieren y

pueden hacerlo” y el fundamento de este derecho es obvio, dice Aspiazu, pues es “el derecho a la vida; el sujeto pasivo del mismo no puede ser otro que el Estado, toda vez que corresponda al Estado promover la realización del bien común, por tanto, la posibilidad de conservación y perfeccionamiento para sus miembros (Tapia, 2016)

El aspecto primordial dentro del Derecho del Trabajo, lo constituye el trabajo humano que es libre, con subordinación a un empleador, es decir un trabajo en relación de dependencia, la persona como trabajador, es a quien se debe proteger de todas las formas, ya que es la parte más débil de la relación, por tal motivo en caso de conflicto entre empleadores y trabajadores, las autoridades están llamadas a resolver anteponiendo la duda, a favor del trabajador.

La doctrina Liberal conceptualiza el Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.

Este Derecho puede considerarse de naturaleza mixta. Se le reconoce en gran parte un carácter de Derecho Público por causa de la tutela que el Estado se atribuye.

La doctrina socialista dice que el Derecho de Trabajo Liberal es el ordenamiento consustancial al sistema Capitalista que regula: con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el Capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores (la huelga). Es el Derecho que rige el Contrato de Trabajo (Machicado, 2017).

Entre sus características tenemos:

1. Es autónomo: Porque forma parte del Derecho Positivo y tiene sus propias normas.
2. Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecida entre los dos polos de la sociedad capitalista.

3. Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros trabajadores.
4. Es imperativo: Porque no puede renunciarse, ni perder por convenios nacionales e internacionales.
5. Es concreto y actual: En la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, etc. (Tapia, 2016)

El Derecho al Trabajo en la Constitución de la República del Ecuador

La Constitución del Ecuador, en su artículo 33, establece lo siguiente: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, 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 (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008, pág. 10)

En el artículo 325 de nuestra Carta Magna, se indica: 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 (pág. 12)

Los principios en que el derecho al trabajo se sustenta, se desarrollan, en el artículo 326 ibídem, así:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo (págs. 13-14).

Artículo 327, de la Constitución ecuatoriana: La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (pág. 15)

En cuanto a la retribución en dinero que el trabajador recibe por la realización de sus labores, nuestra Ley Fundamental, indica las siguientes disposiciones: La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos:

- El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

- El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.
- Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.
- 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 liquidadas 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. (pág. 16)

Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 328

El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Entre estas disposiciones constitucionales en cuanto al trabajo se refiere, también se incluyen a las personas que posean alguna discapacidad, estableciéndose: “Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” (pág. 17)

En relación al tema concerniente a la igualdad de género, también es tomado en cuenta en nuestra Constitución, esto es en el artículo 331, disponiéndose: "...El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Es obligación del Estado ecuatoriano hacer cumplir lo dispuesto en la Constitución y las leyes, debe existir la seguridad laboral, y que el trabajo se constituya en la fuente primordial del ingreso económico de la población.

La estabilidad en el empleo que más bien es la seguridad del ingreso vital, se convierte en la contrapartida de la subordinación con respecto al empleador, puesto que, en la relación obrero patronal no solo se encuentra sometido el trabajador sino también el poder del empleador, en tanto que a este último, le corresponde garantizar un empleo seguro y sobre todo duradero a sus trabajadores (Quiloango Farinango, 2014)

La estabilidad laboral es uno de los problemas que en la actualidad existe en el Ecuador, a diario los trabajadores deben luchar por mantenerse en sus puestos de labores, esto se ve difícil cuando se está proponiendo el trabajo por horas, con el pretexto del desempleo y la crisis económica que atraviesa el país como consecuencia del endeudamiento agresivo del Gobierno correista. Esto pone en peligro la estabilidad de los trabajadores, porque a muchas empresas les va a convenir contratar personal por horas.

1.6. HIPÓTESIS

El análisis jurídico al Código de Trabajo en lo que respecta al despido intempestivo, va a permitir determinar cómo afecta a la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano y económica de sus familias.

1.7. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

La metodología que se ha aplicado en el desarrollo del presente caso de estudio, es:

1.7.1 Tipo de investigación

- Investigación descriptiva.-
- Es una investigación descriptiva, porque se va a detallar los casos de despido intempestivo que se dan en el Ecuador.
- Investigación documental.
- Es una investigación documental, porque se sustenta en documentación de tipo legal vigente en el Ecuador.

1.7.2 Métodos de investigación

Los métodos utilizados en la presente investigación son:

Método Científico

Este método se aplica en la investigación en base a reglas estructuradas y que los resultados van a ser aceptados como válidos, porque existe un proceso científico de recolección de datos y de análisis de resultados. Este proceso investigativo es sistemático, lógico e se llega a descubrir una realidad en el campo jurídico,

Método Histórico-Lógico

Se aplica este método porque se analiza el problema laboral no solo de la actualidad, sino que se sustenta en investigaciones previas que se describen en el marco teórico de la

investigación, por este método se analiza la trayectoria histórica de la teoría jurídica vinculada.

Método Inductivo-Deductivo

Este método se utilizó en la elaboración del marco teórico y permitió recabar información en cuerpos legales como doctrina. Estos métodos ayudo a partir de información general y particular para llegar a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO II

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DESARROLLO DEL CASO

El despido intempestivo, es una declaración de voluntad unilateral, por medio de la cual el empleador o patrono, expresa de manera clara y concreta su propósito de dejar sin efecto el vínculo jurídico que lo une al trabajador.

“Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está disuelta.

También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. Podemos, agregar a este concepto que, se puede entender como despido intempestivo cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces podemos determinar a la luz de las leyes que la terminación, del contrato laboral, es ilegal y que se configura el despido intempestivo” (Tapia, 2016)

Se considera como despido intempestivo o injustificado, aquel acto unilateral en el que se palpa un incumplimiento por parte del empleador, sea porque separó unilateralmente al trabajador sin una causa justificada u omitió el cumplimiento de formalidades de aviso previo a la autoridad competente. Este despido también conocido como arbitrario, intempestivo, improcedente y abusivo viene aparejado por una compensación del empleador al trabajador que se traduce en la llamada indemnización, sea esta tasada por la ley o no (Tapia, 2016)

En la obra Manual de Derecho Laboral, del autor Dr. Colón Bustamante, se define al Despido Intempestivo como: la terminación de las relaciones laborales de manera

intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y no respetando las causas legales previstas en el Código de Trabajo, produce sanciones de carácter económico para el empleador, valores que sirven para compensar a la parte afectada que siempre es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral.

Así también, el tratadista ecuatoriano Dr. Mario Chávez, haciendo referencia a la definición sobre el tema del despido intempestivo, acota que es la violación al régimen laboral, y principios fundamentales de la clase trabajadora entre los cuales está la estabilidad y la continuidad laboral, sin tomar lo que establece el Código de Trabajo, donde de modo claro promulga las causales para la terminación del contrato de trabajo, es por este motivo que los empleadores son sancionados económicamente a indemnizar a sus trabajadores.

El Despido intempestivo: Viene a constituirse, por tanto, en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente. La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la Ley, origina sanciones de tipo económico.

En el Ecuador, (Guzmán, 2012, pág. 3) no se define de manera expresa a la figura del despido intempestivo, sin embargo, la doctrina ecuatoriana, indica lo que sigue: aquella forma de terminación del contrato de trabajo generada de manera unilateral por el empleador, quien toma para sí la responsabilidad superviviente de indemnizar al trabajador.

Código del Trabajo ecuatoriano – Despido Intempestivo El art. 188 de Código de Trabajo, señala, lo siguiente:

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.

Incidencia y efectos del Despido Intempestivo en el Trabajador.

El derecho al trabajo, ampara la estabilidad laboral y por lo tanto pretende proteger y darle al trabajador garantías de permanencia en su puesto de trabajo.

El Artículo 7, del Código del Trabajo ecuatoriano, establece la Aplicación Favorable al Trabajador, así: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”

Sin embargo por diversos motivos y circunstancias el empleador en uso de condición y sin cumplir con formalidad legal alguna, en ocasiones por su sola voluntad despide al trabajador sin una casusa justificada, incurriendo en lo que jurídicamente se denomina. Despido Intempestivo, enviando así, al trabajador a la desocupación y generando desempleo al individuo despedido de manera arbitraria. Vulnerando y atentando los derechos fundamentales que son garantía del trabajador y violando principios del Derecho Laboral y más aún del Derecho Constitucional.

El trabajo es un medio con el cual las personas tienen la posibilidad de lograr ingresos, y gracias a ello deviene que se pueda acceder a bienes y servicios, logrando así, satisfacer sus necesidades y las de su familia. Cuanto más se logren satisfacer sus necesidades, mejor será su nivel de vida. Es por esto que existe una estrecha relación entre el desempleo y la pobreza.

La terminación violenta y unilateral genera indemnizaciones por despido intempestivo u abandono del trabajo. El Trabajador con su actuación dentro del centro laboral, va adquiriendo conocimientos, se capacita, y en cierta forma se va ganando el derecho de continuar con esa función, se gana el puesto. Si no ha incumplido en sus tareas y obligaciones, si el empleador no ha encontrado causa justa para su separación, el empleado tiene derecho a seguir laborando en su puesto de trabajo. (...). La estabilidad del trabajador tiene otras normas de protección para evitar que ésta se vea afectada, y cuando en contra de ésta el empleador procede unilateralmente, le sanciona con el pago de indemnizaciones de tipo económico. El despido intempestivo y el irrespeto a la garantía sindical, o la falta de observancia del plazo fijo, son sancionados con indemnizaciones

Por todas las consecuencias que genera el despido intempestivo en una persona, es que encuentro en la normativa legal del Código del Trabajo del Ecuador, que es insuficiente para poder proteger los derechos y garantías del trabajador y que hacen falta opciones que garanticen la estabilidad sea laboral, económica, social, emocional y psicológica del individuo.

2.2 SITUACIONES DETECTADAS (HALLAZGO)

Por medio del estudio se ha detectado lo siguiente:

- Que la protección jurídica a las situaciones de vulnerabilidad de la relación laboral con el sector público y privado es deficiente en el Ecuador. Se ha determinado que existen dudas en la interpretación y trámites jurídicos en materia laboral, de manera especial cuando existen casos de despido intempestivo, la mayoría de los casos la normativa jurídica la aplican a favor de los patronos.
- El Estado no está garantizando que la población acceda a obtener un puesto dentro del sector público o privado, cuando se proyectan leyes que permite el trabajo por horas, lo cual es volver a la precarización del trabajo, y no se cumple el precepto constitucional del “Buen vivir” para los ciudadanos.
- De acuerdo al análisis de la Constitución toda persona tiene derecho al trabajo, lo cual no es verdad, porque en el Ecuador existe un número sumamente alto de personas que

se dedican al sub empleo, lo cual le permite ingresos para subsistir, no para vivir dignamente.

2.3 SOLUCIONES PLANTEADAS

- Las organizaciones de trabajadores plantean ante los problemas de estabilidad laboral que las medidas Constitucionales sean reales, que no se violenten los derechos como el de la estabilidad laboral.
- Que se restablezcan los derechos laborales de los trabajadores que fueron vulnerados por el gobierno correista, donde constantemente se violentó disposiciones Constitucionales y legales.
- Que se implante los reclamos laborales un mecanismo legal que permita la estabilidad de los trabajadores públicos y privados, preservando sus puestos en base a una estabilidad real de cuarenta horas de trabajo, sustentada a la contratación individual o colectiva de acuerdo a las leyes vigentes.
- Cuando se den los despidos, deben ser justificados con pruebas de que el trabajador haya cometido faltas que violenten los derechos establecidos en la constitución y las leyes vinculadas.
- Que los operadores de justicia interpreten la norma jurídica, con juicio ético, crítico y legal de los hechos, para que las decisiones sean justas a favor de las partes que intervienen en la relación laboral, esto es empleados y empleadores.
- No se sancione al trabajador con la suspensión del trabajo, si esto sucediere será considerado como despido intempestivo y conllevaría las indemnizaciones pertinentes, y que sean canceladas de manera oportuna, sin retraso alguno, ya que esto ocasionará interese en los pagos.
- Promover la defensa de los derechos y seguridad en el empleo, es decir un trabajo seguro, como también una fuente de estabilidad en todos los niveles, esto originado desde el empleador hasta la sociedad en su generalidad.

2.4 CONCLUSIONES

Del estudio desarrollado, se llega a las siguientes conclusiones:

1. El despido intempestivo genera aumento en la tasa de desempleo en el país, por lo tanto, problemas económicos a las familias, afectando el desarrollo socioeconómico de los ecuatorianos.
2. Se determina que existe falta de apoyo jurídico de parte del Estado, en lo que respecta a la estabilidad laboral, no se está garantizando lo dispuesto en la constitución y en las normas jurídicas que garanticen los contratos de trabajo.
3. La legislación laboral es deficiente e ineficiente de acuerdo a la realidad que vivimos en la actualidad, donde las relaciones laborales deben al igual que el comercio ser universales y que los derechos de los trabajadores deben protegerse en lo que respecta de manera especial al despido intempestivo.
4. Los valores por indemnizaciones que reciben los trabajadores por despido intempestivo claramente vulneran los derechos de los trabajadores, afectando la economía familiar.
5. Cuando una disposición legal no está clara, los operadores de justicia por lo general fallan a favor del empleador, no respetan la favorabilidad al trabajador ecuatoriano.

2.5. RECOMENDACIONES (PROPUESTA PARA MEJORAR EL CASO)

- Que el Estado ecuatoriano garantice la estabilidad laboral y que se trate de evitar legalmente el despido intempestivo para que este no genera aumento en la tasa de desempleo en el país, evitando así problemas económicos a las familias y al afectando el desarrollo socioeconómico de los ecuatorianos.
- No permitir el trabajo asalariado por horas, que se proteja al trabajador con una relación estable de 40 horas laborales con sustento a lo dispuesto en el Código Civil en lo respecta a los contratos de trabajo.
- Actualizar la legislación laboral para que la misma, este de acuerdo a la realidad que vivimos en la actualidad, protegiendo la estabilidad de los empleados y trabajadores del sector público y privado del país.
- Que los valores por indemnizaciones que reciben los trabajadores por despido intempestivo, no deben vulnerar sus derechos y afectar a la economía familiar.

- Cuando una disposición legal no está clara, los operadores de justicia fallen a favor del empleado, respetando la favorabilidad al trabajador ecuatoriano.

BIBLIOGRAFIA

AIU. (2016). <https://cursos.aiu.edu/derecho%20laboral/pdf/tema%202.pdf>.

Asamblea Nacional. (2014). *Codigo Organico Integral Penal*. Quito.

Carcedo , A. (2010). *Femicidio en el Ecuador*. Quito.

Chavez Carrion, M. (2014). *Causas y consecuencias de la tipificación del delito de femicidio en la legislación penal ecuatoriana*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Congreso Nacional. (1995).

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008). Derecho al trabajo en la Constitución de la República del Ecuador. págs. 10-25.

El Comercio. (25 de Septiembre de 2017).

<http://www.elcomercio.com/actualidad/femicidios-muerte-mujer-ecuador-dinased.html>.

Fiscalía General del estado. (2014). *Femicidio: Análisis penológico*. Quito.

Guzmán, J. (2012). contrato de trabajo. pág. 3.

Machicado, J. (2017). <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html>.

Quiloango Farinango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador*. Universidad Central del Ecuador.

Quintana, Rosero, Serrano. (2014). *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador*. Quito.

Quisbert, E. (2012). <http://www.oocities.org/derecholaboraluno/dt/02/02.pdf>.

Tapia, P. (2016). *EL DESPIDO INTEMPESTIVO SU INCIDENCIA*. Ambato: Uniandes.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE
LA EDUCACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL
CARRERA DE JURISPRUDENCIA



SESIONES DE TRABAJO TUTORIAL



Nombre de Egresado/estudiante: Napoleón Gregorio arboleda maquilón

Nombre del Tutor: Ab. Zoila Arcenia Orellana Padilla Msc.

Tema de Investigación: **DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR**

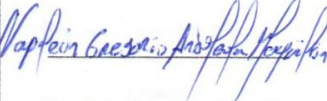

PRIMERA SESIÓN DE TRABAJO

Babahoyo, 6 noviembre 2017

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
Análisis del tema.	<ol style="list-style-type: none">1. Análisis de la introducción.2. Estructuración del Marco Metodológico, definiendo tema, problema y justificación.3. Se elaboran los objetivos. General y Específicos	 Napoleón Gregorio Maquilón Estudiante.  Ab. Zoila Orellana Padilla Tutora.

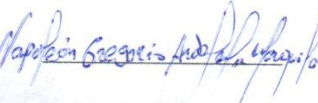
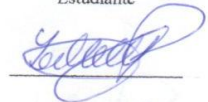
SEGUNDA SESIÓN DE TRABAJO

Babahoyo, 10 noviembre 2017

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
Marco Teórico	1. Revisión del Marco metodológico, y elaboración de la fundamentación teórica, hipótesis	 Napoleón Arboleda Maquilón Estudiante  Ab. Zoila Orellana Padilla Tutora.

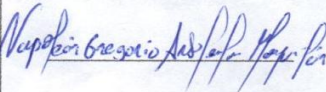
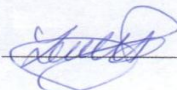
TERCERA SESIÓN DE TRABAJO

Babahoyo, 15 noviembre 2017

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
Metodología de la investigación	Descripción de métodos y técnicas empleadas en la investigación (Caso de Estudio)	 Napoleón Arboleda Maquilón Estudiante  Ab. Zoila Orellana Padilla Tutora.

CUARTA SESIÓN DE TRABAJO

Babahoyo, 23 noviembre 2017

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
Conclusiones y Recomendaciones	En base a la investigación teórica sustentada, se plantean las conclusiones y las recomendaciones del Caso Estudio.	 Napoleón Arboleda Maquilón Estudiante  Ab. Zoila Orellana Padilla Tutora.

Atentamente,

Ab. Zoila Orellana Padilla Msc.

Docente Tutor

FOTOGRAFÍAS

IMAGEN N° 1 MEJORAMIENTO DEL DOCUMENTO PROBATORIO CON LA MSC. ZOILA ORELLANA PADILLA



IMAGEN N° 2 SESIÓN DE TRABAJO EN LA REVISIÓN DEL DOCUMENTO PROBATORIO CON LA MSC. ZOILA ORELLANA PADILLA

