

El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los Derechos Laborales Constitucionales en el Ecuador

Untimely dismissal and its incidence in the violation of Constitutional Labor Rights in Ecuador

Paúl Alejandro Gómez Montesinos, Diego Fernando Trelles Vicuña

Resumen

El despido intempestivo ha sido uno de los causales con mayor incidencia en el tema laboral, debido que el patrono no establece condiciones claras de la desvinculación, por lo que, se vulnera los derechos de los trabajadores. Elaborar un documento de análisis jurídico crítico que evidencie como la incidencia del despido intempestivo vulnera los derechos laborales Constitucionales en el Ecuador. El artículo fue una revisión sistemática con un diseño transversal. Para la búsqueda de información se utilizó las principales plataformas digitales con evidencia científica en el campo jurídico, además de establecer criterios de inclusión y exclusión para obtener la información con mayor relevancia al estudio. De acuerdo con los casos analizados se evidenció que los despidos intempestivos se los realiza sin una justificación clara, que motive la desvinculación del trabajador vulnerando su derecho a tener una estabilidad laboral, un trabajo digno. A pesar de que la Constitución y las leyes laborales establecen claras protecciones para los trabajadores, la realidad demostró que estas normativas no siempre se aplican de manera efectiva, lo que no solo socava el derecho a la estabilidad laboral y un trabajo digno, sino que también limita el acceso a la justicia, afectando el bienestar tanto económico como psicoemocional de los dependientes, destacando la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de protección laboral, garantizando la aplicación rigurosa de las leyes existentes en Ecuador.

Palabras clave: Despido intempestivo; derecho laboral; constitucional; vulneración; incidencia.

Paúl Alejandro Gómez Montesinos

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | mdpautev64@est.ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-0138-312X>

Diego Fernando Trelles Vicuña

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | dtrelles@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-8466-7165>

<http://doi.org/10.46652/resistances.v5i10.158>
ISSN 2737-6230
Vol. 5 No. 10 julio-diciembre 2024, e240158
Quito, Ecuador

Enviado: junio, 16, 2024
Aceptado: septiembre, 20, 2024
Publicado: octubre, 12, 2024
Publicación Continua

Abstract

Unjustified Dismissal has been one of the causes with the highest incidence in labor matters, as employers do not establish clear conditions for termination, thereby violating workers' rights. To develop a document of critical legal analysis that demonstrates how the incidence of unjustified dismissal violates Constitutional labor rights in Ecuador. The article was a systematic review with a cross-sectional design. For the information search, the main digital platforms with scientific evidence in the legal field were used, and inclusion and exclusion criteria were established to obtain the most relevant information for the study. According to the analyzed cases, it was evidenced that unjustified dismissals are carried out without a clear justification that motivates the worker's termination, violating their right to job stability and dignified work. Although the Constitution and labor laws clearly establish protections for workers, the reality showed that these regulations are not always effectively applied, which not only undermines the right to job stability and dignified work but also limits access to justice, affecting the economic and psycho-emotional well-being of dependents. This highlights the urgent need to strengthen labor protection mechanisms, ensuring the rigorous application of existing laws in Ecuador.

Keywords: Untimely dismissal; labor law; constitutional; violation; incidence.

Introducción

La presente investigación pretende analizar el despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los Derechos Laborales Constitucionales en el Ecuador, mediante una revisión bibliográfica comparativa que contempla estudios previos realizados sobre el tema, legislaciones vigentes, así como casos documentados, donde se trate cómo este tipo de despido incide en la vulneración de los derechos laborales constitucionales de los colaboradores, para identificar las falencias tanto en la legislación sobre protección de derechos, como en la estabilidad en las relaciones ocupacionales.

El despido intempestivo en España vulnera los derechos laborales constitucionales, especialmente el derecho al trabajo garantizado por el art. 35 de la Constitución Española. En el 2023, los despidos improcedentes aumentaron un 12% respecto al año anterior, al igual que los contratos temporales en un 90%. La legislación española decreta que, ante despido, el trabajador recibirá una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, sin embargo, estas medidas no compensan el daño económico y psicológico generado al trabajador. Esta problemática evidencia la necesidad de mejorar o reforzar las políticas de protección laboral a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales constitucionales (Gorelli, 2023).

En el mismo contexto, el despido intempestivo en el Perú afecta gravemente los derechos laborales constitucionales, especialmente el derecho al trabajo con estabilidad laboral. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el año 2019 se registraron aproximadamente 50,000 casos de despidos arbitrarios, con un aumento del 15% respecto al 2018, lo que es realmente preocupante, especialmente por la grave vulneración al derecho al trabajo y a una vida digna. Para mitigar esta problemática la legislación peruana establece que el trabajador recibirá

una indemnización proporcional a sus años laborados, no obstante, esto no se aplica a cabalidad en beneficio del perjudicado (Franco, 2019).

En Ecuador, el despido intempestivo atenta contra la estabilidad laboral, un derecho protegido por la Constitución ecuatoriana, que garantiza a los trabajadores condiciones dignas y justas de empleo. La tasa de despidos intempestivos en Ecuador es sumamente alta y negligente, considerando que de 25000 juicios laborales el 95% son por reclamos de pagos de indemnizaciones, lo que refleja una preocupante tendencia a la vulneración de derechos, lo que requiere tanto una revisión en la legislación ecuatoriana como una evaluación de la conducta de los empleadores frente a las leyes laborales constitucionales vigentes (Sarango y Vivanco, 2018).

El despido intempestivo es una práctica frecuente que genera preocupación tanto jurídica como social, debido a la forma abrupta e inesperada de cese de dependencia sin causa justificada, que plantea serias implicaciones tanto en la seguridad como en la estabilidad laboral. Pues a pesar de que la Constitución garantiza estos derechos laborales, la realidad es distinta mostrando una vulneración y violación recurrente de los derechos laborales constitucionales. Lo que nos lleva a formularnos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la incidencia del despido intempestivo en la vulneración de los derechos laborales constitucionales en el Ecuador?

La presente investigación es crucial para comprender adecuadamente esta problemática, que representa una amenaza directa tanto a la permanencia como a la integridad laboral de los ecuatorianos, afectando su economía individual al mismo tiempo que vulnera los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. A través de un análisis congruente, esta investigación busca evidenciar la vulneración legal y social de los derechos laborales constitucionales, para evaluar el marco legal a fin de garantizar la protección efectiva de los derechos laborales. La relevancia de este estudio radica en su potencial para proponer medidas tanto legislativas como políticas, promoviendo un entorno laboral más seguro y justo, contribuyendo al desarrollo socioeconómico del país.

El objetivo general de la presente investigación es elaborar un documento de análisis jurídico crítico que evidencie como la incidencia del despido intempestivo vulnera los derechos laborales Constitucionales en el Ecuador. Para lograr esto, se propone analizar y sistematizar los conceptos claves y principios jurídicos relevantes en el ámbito constitucional laboral, con un énfasis especial en la protección de los derechos de los trabajadores y la regulación del despido intempestivo. Además, se busca identificar la frecuencia y las tendencias del despido intempestivo en el ámbito laboral ecuatoriano, a través del análisis de estadísticas oficiales, informes y estudios relacionados. Finalmente, se propondrán medidas legislativas y políticas para prevenir y mitigar la incidencia del despido intempestivo en la vulneración de los derechos laborales constitucionales, considerando la necesidad de fortalecer la protección de los trabajadores, los mecanismos de control y sanción, y la promoción de un diálogo social inclusivo.

Marco teórico

El derecho laboral es aquel que permite regular las relaciones laborales, garantizando el equilibrio justo y seguro entre los intereses de ambas partes. Este ámbito legal abarca diversos aspectos, como los contratos, jornadas laborales, remuneración, seguridad y salud en el trabajo, y protección de derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación. También proporciona medios para resolver conflictos mediante la negociación colectiva, fortaleciendo los derechos y obligaciones de los trabajadores (Obando, 2019). Se distingue por ser una disciplina jurídica que forma parte del sistema legal cuyo objeto es proteger los derechos laborales de los trabajadores dentro de ámbito legal, estableciendo normas y principios que equilibren la relación empleadora – empleado (Zolynski, 2017).

Este se fundamenta en principios esenciales que buscan proteger los derechos de los trabajadores, equilibrando la relación laboral. Uno de los pilares esenciales es el principio de protección al trabajador, que reconoce al empleado como la parte más vulnerable en la relación de dependencia, otorgándole una protección especial (Díez, 2019; Gamonal, 2019). En este sentido, el incumplimiento de los derechos laborales sigue siendo una problemática, pues a pesar de los avances normativos y constitucionales, muchos trabajadores enfrentan condiciones precarias, como; salarios inadecuados con largas jornadas e inestabilidad laboral, lo que vulnera sus derechos fundamentales a un empleo digno con un ambiente seguro y saludable (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

Basado en esto, para garantizar el pleno cumplimiento de los derechos laborales consagrados en la Constitución del 2008, se recurre al código laboral como una herramienta jurídica fundamental, que contempla un conjunto de normativas, leyes y disposiciones legales, que regula las complejas relaciones profesionales empleadores–empleados. Su aplicación se lleva a cabo de manera precisa, adaptándose a las diversas características o condiciones que se establecen en los contratos laborales previamente establecidos entre las partes (Compañía de Información Tributaria del Ecuador, 2020).

Sin embargo, a pesar de mantener una legislación que apoye al dependiente, aún se vulneran sus derechos mediante el despido intempestivo, que es la terminación unilateral abrupta del contrato laboral por parte del empleador, mismo que se realiza sin una causa justificada o sin previo aviso, mismo que es ilegal, ya que viola tanto la legislación como los derechos personales de los trabajadores, generalmente suele ocurrir sin que el trabajador haya incurrido en faltas graves o incumplimientos que justifiquen la terminación del contrato, vulnerando sus derechos (Álvarez, 2020).

Estas decisiones unilaterales son disposiciones contractuales que permiten tanto al empleado como al empleador dar por finalizado el acuerdo sin necesidad de justificación adicional, con base

legal por tipo de contrato previo, no obstante, en la mayoría de los casos, los empleadores aluden que es por motivos específicos, como conducta inadecuada, incumplimiento de obligaciones laborales, bajo rendimiento, o razones organizacionales internas como reducción económica (Severin, 2022).

Las causas del despido intempestivo pueden ser variadas e injustificadas, reflejando decisiones unilaterales del empleador sin una razón válida. Las causas más comunes son; conflictos personales jerárquicos, reducción de costos operativos, reorganización empresarial, desempeño laboral insatisfactorio, o discriminación basada en factores como género, edad, raza o preferencias sexuales (Marín, 2017).

En el Ecuador el despido intempestivo es de naturaleza injustificada y abrupta, sin seguir los procedimientos legales establecidos; es decir, no da aviso previo al trabajador ni proporcionan un tiempo de notificación congruente antes de la terminación definitiva del contrato, dejando a los dependientes en una situación de vulneración socio económica, generando desequilibrio profesional al mismo tiempo que precariza sus circunstancias profesionales (Argudo et al., 2020).

Aunque el termino despido intempestivo es una situación que no tiene notificación previa, se debe considerar que ante esta situación hay dos pasos a seguir por parte del empleado; la primera implica la conciliación como tal, si no se obtiene un acuerdo favorable para ambas partes, se procede con la segunda que examina presentar una petición laboral ante el Ministerio de Trabajo, con argumentos coherentes y veraces que respalden la ilegalidad del despido (Gallardo y Cedeño, 2022).

La vulneración de los derechos laborales por despido intempestivo es evidente, no obstante, como factor favorecer a la parte dependiente la legislación laboral establece que tras cortar abruptamente relaciones laborales, el dependiente una indemnización, misma que constituye una compensación monetaria que el empleador debe pagar al trabajador cuando se produce un despido injustificado; en Ecuador la indemnización por despido intempestivo está reglamentada por la Ley Orgánica del Trabajo, que establece tanto los parámetros o condiciones para recibirla como los montos correspondientes, así también determina que dicha compensación estará directamente relacionado con el tiempo de servicio (Pérez et al., 2019).

En Ecuador en el art. 188 del Código de Trabajo se aborda el despido injustificado, definiéndolo como la terminación del contrato laboral por parte del empleador sin causa justificada o sin seguir los procedimientos legales requeridos, este artículo establece que el trabajador tiene derecho a una compensación de acuerdo al tiempo de trabajo o relación de dependencia que haya tenido con la entidad; a fin de proteger los derechos de los trabajadores ante un despido injustificado, estableciendo las consecuencias legales que tendrá un empleador en caso de incumplimiento de los procedimientos laborales correctos (Ministerio del Trabajo, 2005).

El despido intempestivo en Ecuador constituye una trasgresión a los derechos laborales registrados en la legislación nacional y en la Constitución Nacional. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) especifica claramente los derechos y las obligaciones tanto de los contratantes como de los contratados; garantizando la estabilidad laboral como un principio fundamental, sin embargo, a pesar de estas disposiciones legales, el despido intempestivo sigue siendo una realidad preocupante en el ámbito laboral ecuatoriano (Plaza, 2012).

Por ello, se debe impulsar políticas y medidas que fomenten un entorno tanto justo como estable, promoviendo el dialogo entre las partes interesadas a la par que se fomente el respeto a los derechos laborales. Para lo que es fundamental la colaboración entre el Estado, los empleadores, y los trabajadores como tal a fin de minimizar e incluso erradicar la vulneración de los derechos a través del despido intempestivo (Martínez y Peña, 2021).

Metodología

El presente artículo corresponde a una revisión bibliográfica sistemática, de tipo transversal, debido a la combinación de hallazgos tanto cualitativos como cuantitativos presentes en los estudios considerados para desarrollar este estudio, a fin de proporcionar una comprensión más profunda del tema de investigación. El periodo en que se llevó a cabo este artículo de investigación es de mayo a junio del año 2024.

La pregunta de investigación considerada para el desarrollo de esta revisión bibliográfica dentro del campo jurídico fue: ¿Cuál es la incidencia del despido intempestivo en la vulneración de los derechos laborales constitucionales en el Ecuador?

Se realizó una exploración exhaustiva de la literatura en varias bases de datos electrónicas, como; Scopus, Pubmed, Scielo, ScienceDirect y Google Scholar. Para la construcción de esta revisión bibliográfica, se emplearon términos de búsqueda específicos como; “despido intempestivo”, “despido arbitrario”, “incidencia”, “vulneración de derechos”, “derechos laborales”, “Legislación laboral Constitucional” y “Constitucionalidad ecuatoriana”. Además, se utilizaron operadores booleanos como ‘AND’, ‘OR’ y ‘NOT’ para afinar la búsqueda y asegurar la relevancia de los resultados obtenidos, permitieron una exploración detallada de la literatura, facilitando la identificación de los estudios más pertinentes en el campo del derecho Constitucional. La búsqueda se limitó a estudios publicados en los últimos 5 años, escritos en inglés, español o portugués.

Los estudios considerados en esta investigación bibliográfica integral cumplieron los siguientes criterios de selección: artículo de casos sobre despido intempestivo y su incidencia directa en la vulneración de derechos laborales constitucionales, casos enfocados en derechos constitucional, casos ejecutoriados, casos que se encuentren en idioma inglés, español o portugués, información

que este disponibles en texto completo. Además, como criterios de exclusión se contempló: casos con tendencia administrativa o penal y casos que carecían de una base de datos congruente, así como robusta.

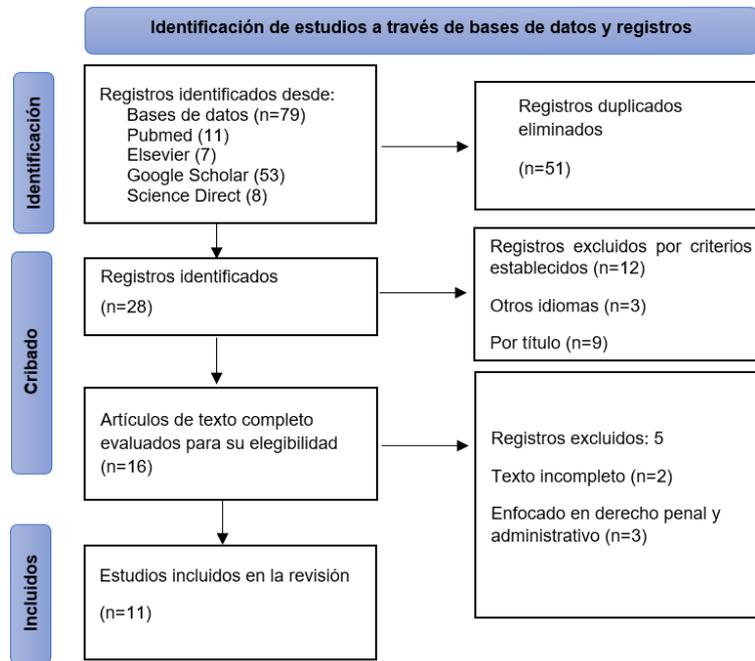
La revisión de los artículos contemplados en esta investigación se realizó en dos etapas bien definidas, considerando puntos importantes. En la primera etapa, se revisaron los títulos de los casos, el idioma y la información en primera instancia, identificando características que puedan aportar datos cruciales a la investigación. En la segunda etapa, se consideró tanto el contenido general como la relevancia de la información presente, considerando la relación directa con el tema planteado.

Basado en lo expuesto, de los artículos escogidos para desarrollar esta revisión bibliográfica se extrajeron datos como: autor y año de publicación, dictamen, posible indemnización por despido injustificado, incidencia en la vulneración de derechos laborales constitucionales, vulneración de derechos y problemática tanto laboral como social, además se consideró el incumpliendo a la normativa constitucional vigente.

La información cuali-cuantitativa obtenida de los estudios, se analizó de manera descriptiva, resumiendo el contenido de mayor relevancia con relación al despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los Derechos Laborales Constitucionales en el Ecuador. El modelo de estudio no realizó un metaanálisis debido a la heterogeneidad de los casos y los hallazgos encontrados.

El artículo científico en cuestión no requirió la aprobación de un comité de ética, dado que no implicó la recopilación in situ de información sobre casos en ejecución, además se respetaron a cabalidad las directrices éticas de la Declaración de Helsinki y se cumplió estrictamente con la legislación vigente en Ecuador respecto a la investigación jurídica, asegurando la confidencialidad de los datos recolectados.

Figura 1. Flujograma de selección de información.



Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la revisión de la base de datos se trabajó con aproximadamente 79 artículos de diferentes plataformas, que fueron sometidos a descarte por ser duplicados, obteniendo un total de 28 artículos que fueron valorados, de los cuales se excluyeron 3 por filtro de idioma y otros 9 por título de referencia, dejándonos un total de 16 artículos que fueron evaluados para elegibilidad, sin embargo, se discriminaron 2 por presentar información incompleta, y 3 por tener enfoque de derecho administrativo o penal. De esta forma, se obtuvo un total de 11 artículos, que se examinaron a profundidad y con los cuales se realizó la presente revisión bibliográfica, véase figura 1.

Desarrollo

Tabla 1. Casos de despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los Derechos Laborales Constitucionales a nivel mundial.

Autor (es)	Año	País	Caso y Sentencia	Sentencia
Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina	(2023)	Argentina	Un trabajador de la ANSES fue despedido por supuesto abandono de trabajo, a pesar de tener una licencia médica, sin embargo, la ANSES evadió esta información y consideró que el actor había incurrido en abandono de trabajo, lo que llevó a la extinción del vínculo laboral. La Corte Suprema de declaró la nulidad del despido ya que no tenía causa justa y señaló que el empleador no cumplía con los requisitos establecidos en la ley para realizar un despido, por lo que este se consideraba intempestivo e injustificado (Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, 2023).	Reincorporación laboral y pago de remuneraciones no percibidas.

Autor (es)	Año	País	Caso y Sentencia	Sentencia
Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España	(2020)	España	En España, durante la pandemia de COVID-19, la sala de lo social del Tribunal Supremo de España declaró nulo el despido de un empleado de una empresa de logística, quien fue despedido supuestamente por recorte de personal por causas económicas. El tribunal concluyó que la empresa no justificó adecuadamente el despido y que éste fue una represalia por las solicitudes de medidas de protección sanitaria y su participación sindical, vulnerando así sus derechos constitucionales a la salud y libertad sindical. Por ello, se ordenó su reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su reincorporación (Beltrán, 2020).	Remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo de duración del proceso.
Corte Suprema de Justicia de Chile	(2024)	Chile	El 19 de abril de 2024, la Cuarta Sala de la Corte Suprema rechazó un recurso de unificación de jurisprudencia relacionado con una demanda por despido injustificado contra CMPC Pulp SpA. El trabajador había recibido dos cartas de despido con fechas y causales diferentes, lo que generó incertidumbre sobre los motivos del despido. El empleador no pudo probar los motivos, por lo que el despido se consideró injustificado, ya que que las cartas de despido no eran claras ni detalladas. La Corte declaró la nulidad del caso (Tirant, 2024).	Nulidad del despido intempestivo, pago de remuneraciones dejadas de percibir y demás indemnizaciones.

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Casos de despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los Derechos Laborales Constitucionales en el Ecuador

Autor (es)	Año	Caso y Sentencia	Sentencia	Daño ocasionado
Corte Constitucional del Ecuador Caso No. 1617-16-EP/21	(2021)	Rubén Darío Peña Escobar demanda a EP Petroecuador por cese de cargo sin justificación, a través de una decisión unilateral, donde existe un acta de finiquito. El demandante no presenta argumentación consistente para evidenciar vulneración de derechos constitucionales, pero al ser una separación unilateral se establece separación inconstitucional por parte de la institución accionada, además de la vulneración del derecho al debido proceso. La Corte señaló que el empleador no presentó las pruebas necesarias para justificar el cese, por lo que este se consideraba intempestivo (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).	Sentencia No. 1617-16-EP/21 Se establece liquidación por indemnización (previamente obtenida), durante el finiquito unilateral.	Daño material y moral.
Función Judicial Juicio No. 09359202002417	(2023)	Sandra Elizabeth Emilia Esparza Quintana demandó a la empresa ROYALTEX S.A. por despido injustificado, alegando violación de derechos laborales. La empresa argumentó que la terminación del empleo fue por acuerdo mutuo y cuestionó la falta de consideración de antecedentes y pruebas en la decisión de indemnización. La Corte Nacional de Justicia anuló el fallo a favor de ROYALTEX S.A. y desestimó el pago de indemnizaciones por despido injustificado. Sin embargo, se mantuvieron otros rubros determinados por el tribunal de apelación. Además, se establece que la caución debe ser devuelta completamente a la empresa demandada (Función Judicial, 2023).	Sentencia dentro de la causa No. No. 09359202002417 Se niega indemnización por despido injustificado, se establece devolución del rubro económico recibido previamente y se mantiene pago de otros rubros	Daño material y moral

Autor (es)	Año	Caso y Sentencia	Sentencia	Daño ocasionado
Corte Constitucional del Ecuador CASO No. 3473-17-EP	(2022)	Luis Rolando Vizhñay Armijos demandó a Bertha Teresa Rodas Ulloa y a los herederos de Antonio Evaristo Rivera Simisterra por haberes e indemnizaciones, alegando haber trabajado en “Casa del Banquete” desde 1990 hasta el cierre del negocio en 2012 sin recibir liquidación. Solicitó indemnización por despido injustificado, bonificación por desahucio y pensión mensual por jubilación patronal. La sentencia inicial consideró el despido injustificado, pero la Corte Constitucional concluyó que no se violó el debido proceso y que los empleadores no eran responsables del cierre del negocio, rechazando así la indemnización por despido injustificado (Corte Constitucional del Ecuador, 2022).	Sentencia No. 3473-17-EP/22 No procede se priva el pago por indemnización	Daño económico y moral
Corte Constitucional del Ecuador Caso No. 3377-22-EP	(2023)	Juan Antonio Pataron Panchana demandó al alcalde y procurador síndico del GAD Municipal de San Jacinto de Yaguachi por despido injustificado. La Unidad Judicial de San Jacinto de Yaguachi aceptó parcialmente la demanda y ordenó el pago de \$12,110.50, más intereses legales. Pataron no firmó el acta de finiquito, alegando desacuerdo y solicitando indemnizaciones adicionales. Argumentó que se violaron sus derechos a la defensa, debido proceso y seguridad jurídica por falta de motivación en la sentencia de apelación. La Corte Constitucional evaluó la demanda y concluyó que los argumentos no demostraban una vulneración directa de derechos constitucionales, por lo que fue inadmitida (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).	Se inadmite indemnización por argumentación inválida	Daño material y moral
Corte Constitucional del Ecuador Caso No. 2435-17-EP/23	(2023)	Luis Adán Morales Yascaribay despedido injustificadamente por “China Gezhouba Group Company Limited” en el proyecto hidroeléctrico Paute-Sopladora, no establecen una causa específica, por ende, la Corte declaró la vulneración del derecho al trabajo, la seguridad laboral, a la tutela judicial efectiva, al debido proceso y a la seguridad jurídica del trabajador despedido intempestivamente. Cabe mencionar que el empleador no presentó pruebas congruentes para justificar el despido (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).	Sentencia No. 2435-17-EP/23 Pago de remuneraciones (por mes) dejadas de percibir durante el proceso judicial y otras prestaciones de ley, dando un total de USD 4540,76 de indemnización.	Daño material por la pérdida de ingresos y daño moral por la vulneración de derechos fundamentales.
Corte Constitucional del Ecuador Nro. de Caso: 0269-16-EP	(2022)	Letty Agustina Jiménez Perguache presentó una demanda por despido intempestivo contra del registrador de la propiedad y la Empresa Pública Municipal Registro de la Propiedad de Guayaquil. Fue despedida sin previo aviso y sin justificación, debido a un cambio de entidad. Los nuevos directivos contrataron nuevo personal sin considerar a los empleados actuales, mismos que venían laborando en el Registro de la Propiedad y debían continuar haciéndolo en la nueva entidad, por ello, la corte constitucional falló a favor de la parte demandada, aludiendo vulneración del derecho al trabajo, al debido proceso y a la seguridad jurídica del trabajador (Corte Constitucional del Ecuador, 2022)	Sentencia No. 269-16-EP/22 Pago de USD 39.437,00 como monto de indemnización	Daño material, moral y psicológico

Autor (es)	Año	Caso y Sentencia	Sentencia	Daño ocasionado
Corte Constitucional del Ecuador Nro. de Caso: 2734-16-EP	(2021)	Luis Rigoberto Jara Salazar demandó a Cristian Gregorio Saquicela Galarza y Ricardo Agustín Alarcón Vélez, alcalde y procurador síndico del GAD Municipal de San Juan Bosco, por despido injustificado, alegando la violación del Artículo 233 del Código del Trabajo. Jara afirmó que trabajó por más de tres años con contrato indefinido hasta el 3 de enero de 2013, fecha en la que fue despedido sin justificación. La corte determinó que se violaron sus derechos constitucionales a la tutela judicial efectiva, seguridad jurídica, debido proceso y garantías de motivación, legalidad, defensa y ser escuchado oportunamente (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).	Sentencia No. 2734-16-EP/21 Pago de \$1,080 como compensación por despido intempestivo, pero se le negó la indemnización por desahucio.	Daño material y moral.
Corte Constitucional del Ecuador CASO No. 1769-15-EP	(2020)	Manuel Alfredo Suquilanda Jaramillo presentó una demanda laboral contra PETROINDUSTRIAL y la Procuraduría General del Estado por despido injustificado en intempestivo sin causas congruentes. La Corte Constitucional del Ecuador determinó que se violaron sus derechos al debido proceso, en particular en cuanto a la explicación adecuada de las razones del despido, y a la seguridad jurídica, al no respetar la estabilidad laboral de cinco años que contenía el contrato colectivo (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).	Sentencia No. 1769-15-EP/20 Pago de 54.002.54 dólares como monto de indemnización	Daño material

Fuente: elaboración propia

Discusión

A escala global el despido intempestivo o injustificado ha mostrado altos índices de crecimiento, impulsado por la inestabilidad económica junto con las fluctuaciones del mercado laboral actual. Sin embargo, numerosos países han desarrollado además de promulgado leyes destinadas a proteger a los empleados frente a este tipo de prácticas, es así que legislaciones como; la Ley de Protección al Empleo en Argentina (Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, 2023), el Estatuto de los Trabajadores en España (Beltrán, 2020), y las leyes laborales de Chile (Tirant, 2024), establecen mecanismos regulatorios que obligan a los empleadores a justificar los despidos, ofreciendo indemnizaciones a los dependientes afectados. Estas leyes, aunque no eliminan la incidencia de despidos intempestivos, si representan un avance significativo.

En el contexto ecuatoriano, el despido intempestivo afecta a muchos trabajadores moral y materialmente, pues al ser una decisión unilateral, sin causa justa, contraviene no solo la normativa laboral nacional vigente sino también los derechos constitucionales de los dependientes. Este fenómeno tiene un sinnúmero de implicaciones para el trabajador, pues se vulnera sus derechos fundamentales, mismos que son garantizados por la Constitución del Ecuador (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Basado en esto, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 establece que el trabajo es un derecho que debe ejercerse con condiciones justas, asegurando una vida digna a los trabajadores, es por ello que el despido intempestivo vulnera directamente estos principios constitucionales, al privar arbitrariamente al trabajador de su fuente de ingreso sin justificación ni aviso previo, contraviniendo el derecho a la estabilidad laboral, que es esencial para garantizar el bienestar socio del dependiente y su entorno (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

Además, dentro de este mismo sentido, la Constitución ecuatoriana reconoce explícitamente el derecho a un trabajo digno, sin acciones arbitrarias, actuando con todo el debido proceso ley en caso de despido, estribando así la seguridad jurídica del dependiente, considerando que el despido intempestivo, al no ser justificado, rompe con estas premisas jurídicas, dejando al trabajador en una situación de indefensión y vulnerabilidad, de forma arbitraria, abusando explícitamente del poder por parte del empleador (Corte Constitucional del Ecuador, 2022).

En el estado ecuatoriano la protección contra el despido intempestivo es un principio fundamental que, mediante la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar promulgada en 2015, busca dar protección al dependiente siempre que este sea merecedor. Sin embargo, a pesar de esto, esta práctica sigue siendo frecuente y sin ningún tipo de indemnización o reintegro laboral (Corte Constitucional del Ecuador, 2021) e incluso en ciertos casos tras apelación de la parte demandada se contempla la devolución total del rubro económico otorgado al trabajador (Función Judicial, 2023), lo que evidencia una gran brecha entre la normativa vigente vs. su aplicación efectiva.

Cabe manifestar que, el despido intempestivo también tiene implicaciones en el acceso a la justicia laboral, pues aunque la Constitución garantiza el derecho a la tutela judicial con la posibilidad de recurrir a instancias judiciales para reclamar derechos laborales vulnerados, los procesos pueden ser largos y costosos, disuadiendo a muchos dependientes de buscar justicia, perpetuando así la vulneración de sus derechos, por falta de recursos o temor a represalias (Corte Constitucional del Ecuador, 2022).

La respuesta del Estado ante esta creciente problemática debe ser firme, evidenciando todas las pruebas existentes (Corte Constitucional del Ecuador, 2020), corroborando al mismo tiempo que garantiza la implementación adecuada de la legislación laboral a fin de proteger a los dependientes. La Constitución ecuatoriana establece la obligación del Estado de promover y proteger los derechos laborales, por lo que es imperativo que se tomen medidas concretas para mitigar este accionar.

Además de la intervención de entidades nacionales, es crucial fomentar una cultura empresarial que respete los derechos de los trabajadores, infundiéndoles a las empresas la adopción de políticas internas que prioricen la estabilidad laboral mediante el diálogo entre las partes. Promoviendo el cumplimiento voluntario de las normativas laborales por parte de los empleadores para reducir

las vulneraciones que inadmiten el pago de rubros de ley de sus trabajadores (Corte Constitucional del Ecuador, 2023), esto con el fin de respetar los derechos inalienables y cumplir con la constitucionalidad.

Concluyendo, desde un enfoque general en el 100% de los casos analizados en esta investigación todos aun cuando recibían indemnización sufrieron vulneración de derechos laborales constitucionales, con evidente daño económico, social y psico emocional, pues la pérdida súbita del empleo genera estrés o ansiedad, lo que significa que no solo vulnera el derecho a la estabilidad laboral sino también el derecho a la salud integral, exacerbando la injusticia del acto como tal, por lo que es imperativo que el régimen constitucional ejecute de mejor forma la legislación vigente e incluso si es necesario se la reforme para garantizar la integridad constitucional de los dependientes.

Conclusión

En conclusión, tras el análisis jurídico crítico sobre la incidencia del despido intempestivo se evidenció una preocupante vulneración de los derechos laborales constitucionales en el Ecuador, pues a pesar de que la Constitución y las leyes laborales establecen claras protecciones para los trabajadores, la realidad demuestra que estas normativas no siempre se aplican de manera efectiva, lo que no solo socava el derecho a la estabilidad laboral y un trabajo digno, sino que también limita el acceso a la justicia, afectando el bienestar tanto económico como psicoemocional de los dependientes, destacando la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de protección laboral, garantizando la aplicación rigurosa de las leyes existentes en Ecuador.

Sistematizar tanto los conceptos clave como los principios jurídicos en el ámbito constitucional laboral es crucial para proteger los derechos de los trabajadores frente al despido intempestivo, pues al identificar las deficiencias en la legislación actual, se puede proponer medidas correctivas para asegurar la estabilidad laboral ligada al trabajo digno. Además, es esencial aplicar eficientemente el robusto marco legal ecuatoriano a fin de prevenir vulneraciones, de esta forma se garantiza una mejor protección de los derechos laborales, avanzando hacia un entorno laboral más justo y equitativo en el país.

La frecuencia del despido intempestivo en Ecuador puede variar dependiendo de varios factores, incluyendo la situación económica del país, relaciones interpersonales, las políticas empresariales internas, y los cambios en las reformas laborales. No obstante, en todos los casos reales sentenciados por la Corte Constitucional del Ecuador, se evidencia la vulneración de derechos laborales constitucionales, pues aun cuando en algunos casos el fallo fue a favor del demandante, ya hubo violación previa de derechos.

La adopción de medidas que fortalezcan la protección de los trabajadores, como el establecimiento de regulaciones claras que limiten la discrecionalidad de los empleadores al despedir, es esencial. No obstante, más allá de adoptar nuevas medidas se requiere implementar los ya existentes de forma efectiva tanto en control como en sanción para aquellos que incumplan con las disposiciones legales constitucionales, que están destinadas a proteger los derechos laborales de ambas partes. Además, es importante promover espacios de diálogo inclusivo que involucre a los diferentes actores, en la búsqueda de soluciones consensuadas y equitativas, que beneficien a las partes.

El presente análisis pretende dar iniciativa a reformar el Código del Trabajo, específicamente el artículo 195, para incluir un nuevo apartado denominado 195.4, que aborde causales externas que pueden llevar a un despido intempestivo, tales como el cambio de dominio, la transferencia de patrimonios, y los cambios en la alta jerarquía, incluyendo jefes, dueños o mandatarios, el propósito de esta reforma es prevenir la vulneración de los derechos laborales constitucionales, proporcionando un marco legal que proteja a los trabajadores de despidos injustificados debido a estas circunstancias externas. El Artículo 195.4.- Causales Externas para el Despido Intempestivo, contemplará; el cambio de Dominio, que se refiere a la modificación en la titularidad de la empresa o del empleador, ya sea a través de la venta, fusión, adquisición o cualquier otra forma de transferencia que implique un cambio en el control de la entidad, la transferencia de Patrimonios, que incluye la transferencia de activos significativos de la empresa, que pueda afectar la estabilidad laboral de los empleados, tales como la venta de unidades de negocio, plantas, o cualquier otro tipo de activos esenciales para la operación de la empresa, además, se contempla, el cambio de altos jerárquicos, abarcando cualquier cambio en la alta dirección, que incluya a jefes, gerentes generales, directores, propietarios o cualquier otro individuo que ostente una posición de mando significativa dentro de la organización.

Este nuevo apartado busca asegurar que los trabajadores no sean afectados negativamente por decisiones empresariales que escapen de su control, entendimiento o ejecución, garantizando así la protección tanto de sus derechos como de su estabilidad laboral. Para ello, los empleadores a fin de no vulnerar los derechos constitucionales de los dependientes al llegarse a dar cualquier cambio en la estructura jerárquica de la empresa y prescindir de los servicios de los mismos, deberán dar una notificación escrita con un mes de antelación, considerando que esta medida es equivalente a un desahucio.

Además, si por efecto de cualquier causal externa antes mencionada, el empleador termina la relación contractual, se verá en la obligación legal y constitucional de pagar a los desvinculados la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo, sin perjuicio de los acuerdos establecidos en la negociación colectiva, esto con el fin de dar cumplimiento al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador dispuesto en el Capítulo segundo de

Derechos del buen vivir, en la sección octava de Trabajo y seguridad social, que establece que el trabajo es un derecho y un deber social.

Referencias

- Álvarez, F. (2020). Cláusulas de terminación unilateral sin expresión de causa. Un intento de caracterización desde el derecho civil. *Revista Chilena de Derecho Privado*, (35), 147-191.
- Argudo, L., González, M., & Tamayo, F. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista Científico-profesional*, 5(2), 429-447.
- Beltrán, I. (2020, 03 de julio de 2020). La prohibición de despido del art. 2 del RD Ley 9/2020 no acarrea nulidad. (Comentario crítico a la SJS/3 Sabadell 6/7/2020). Una mirada crítica a las relaciones laborales. <https://lc.cx/n9FNr5>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Derechos Laborales y Sindicales. Estándares Interamericanos*. REDESCA.
- Compañía de Información Tributaria del Ecuador. (2020). Código del trabajo codificación. CITE. <https://lc.cx/GeyweI>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023, 31 de marzo). Caso No. 3377-22-EP. <https://lc.cx/1eOf63>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020, 07 de octubre de 2020). CASO No. 1769-15-EP con Sentencia No. 1769-15-EP/20. <https://lc.cx/Odu9PU>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021, 03 de marzo). Caso No. 1617-16-EP/21 con Sentencia No. 1617-16-EP/21. <https://lc.cx/Rqp1RM>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021, 24 de febrero). CASO No. 2734-16-EP con Sentencia No. 2734-16-EP/21. <https://lc.cx/DzdbO2>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2022, 23 de marzo). CASO No. 269-16-EP con Sentencia No. 269-16-EP/22. <https://lc.cx/RZIVb3>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2022, 06 de junio). CASO No. 3473-17-EP con Sentencia No. 3473-17-EP/22. <https://lc.cx/LHK2jJ>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023, 15 de marzo). CASO No. 2435-17-EP con Sentencia No. 2435-17-EP/23. <https://lc.cx/F6gqes>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. (2023, 09 de febrero). Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. <https://lc.cx/EQIide>
- Díez, M. (2019). Los principios del Derecho Laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 1(273), 323-352. Obtenido de
- Enríquez, J. (2013). *El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral Ecuatoriano* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil].
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, (52), 70-87.
- Función Judicial. (2023, 09 de junio de 2023). Juicio No. 09359-2020-02417 con sentencia dentro de la causa No. 09359-2020-02417. <https://lc.cx/j90vLD>
- Gallardo, K., & Cedeño, J. (2022). La valoración de la prueba en las acciones por despido intempestivo en el código orgánico general de procesos. *Revista Dominio de las Ciencias*, 8(3), 415-436.

- Gamonal, S. (2019). Narrativa laboral y principios del derecho del trabajo Chileno. *Revista de la Facultad de México*, 1(273), 65-88.
- Gorelli, J. (2023). Razones para un cambio en la Indemnización por despido Improcedente. *IUS-LABOR*, (1), 6-45,
- Ibarra, G. (2018). *Las medidas cautelares en los juicios laborales*. Universidad Regional Autonoma de los Andes
- Marín, L. (2017). *Vulneración de los derechos del trabajador respecto a las horas extraordinarias en jornada de trabajo*. Universidad Regional Autonoma de los Andes
- Martínez, M., & Peña, G. (2021). La instrumentación del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(3).
- Ministerio del Trabajo. (2005). Código del trabajo. <https://lc.cx/-bslyh>
- Obando, J. (2019). *Derecho Laboral*. Temis.
- Pérez, D., Alarcón, L., & Durán, A. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 43-52.
- Plaza, M. (2012). *Análisis jurídico del despido intempestivo en la legislación ecuatoriana en las instituciones del sector privado*. Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Sarango, J., & Vivanco, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universitaria y Sociedad*, 10(2), 181-186.
- Severin, G. (2022). La terminación unilateral de los contratos de larga duración en la edición 2016 de los principios UNIDROIT sobre contratos comerciales internacionales. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 53(159), 1236-1267.
- Tirant Prime. (2024). Corte Suprema ratifica fallo sobre demanda por despido injustificado. <https://lc.cx/1SHK-A>
- Zolynski, J. (2017). Derecho laboral: derecho privado o derecho público. Análisis en el contexto del derecho laboral colectivo y de la naturaleza del contrato laboral. *Revista Ideides*. <https://lc.cx/-Pw4Ng>

Autores

Paúl Alejandro Gómez Montesinos. Destacada profesora de derecho penal con una sólida formación académica. Posee un máster en la materia, destacando por sus investigaciones pioneras en el sistema de justicia penal. Su pasión por la enseñanza y su compromiso con la excelencia académica la han convertido en una figura respetada en el ámbito del derecho penal.

Diego Fernando Trelles Vicuña. Destacado profesor de Derecho penal con una sólida formación académica. Posee un máster en la materia, destacando por su investigación pionera en el sistema de justicia penal. Su pasión por la enseñanza y su compromiso con la excelencia académica la han convertido en una figura respetada en el ámbito del derecho penal.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.