

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogada.

TÍTULO:

**“EL DESPIDO INJUSTIFICADO COMO FORMA DE TERMINAR LA RELACION
LABORAL FRENTE A LA FALTA DE NORMA JURIDICA QUE LO REGULA EN EL
ECUADOR”**

AUTORA:

JESSICA ESTEFANIA ROBLEZ OCAMPO

TUTOR:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCON

Guaranda – Ecuador

2022

II. DECLARACIÓN DE AUTORIA DE TUTOR

Yo, **MSC. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**. En calidad de tutor en el presente Trabajo de Integración Curricular como modalidad de titulación contemplada legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación, de la facultad de jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designado mediante Resolución del Consejo Directivo, Certifico: que la señorita **JESSICA ESTEFANIA ROBLEZ OCAMPO**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Derecho ha cumplido los lineamientos en lo que considere al Proyecto de trabajo de Investigación Curricular previo a la obtención del título de Abogada, con el tema: “ **El despido injustificado como forma de terminar la relación laboral frente a la falta de norma jurídica que lo regula en el Ecuador**”. Habiendo trabajado simultáneamente en el desarrollo del mismo con el investigador comprobando que el trabajo elaborado es de autoría del investigador por lo que se aprueba el mismo.

Es todo lo que puedo decir a la verdad, dejando al interesado, hacer uso del presente, así mismo se autoriza la presentación para la calificación por parte del tribunal respectivo.



Firmado electrónicamente por:
**LUIS ALFONSO
BONILLA ALARCON**

MSC. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

TUTOR

III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **JESSICA ESTEFANIA ROBLEZ OCAMPO**, portadora de la cedula de ciudadanía No: 0202507604, estudiante y egresada de la Universidad Estatal de Bolívar de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Carrera de Derecho, bajo juramento DECLARO de manera libre y voluntaria que el presente Trabajo de Integración Curricular en la modalidad Proyecto de Investigación con el tema: “**El despido injustificado como forma de terminar la relación laboral frente a la falta de norma jurídica que lo regula en el Ecuador**”, ha sido desarrollado por mi persona con la dirección de mi tutor **MSC. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, portador de la cedula de ciudadanía No. 0200909547, siendo un trabajo autentico de mi autoría dejando a salvo los criterios de terceras personas que fueron citados de la mejor manera con bibliografía.

Guaranda 5 de mayo del 2023


Jessica Estefania Roblez Ocampo

CI.0202507604

ESCRITURA - NÚMERO: 20230205002P00831

DECLARACION JURAMENTADA

QUE OTORGA: JESSICA ESTEFANIA ROBLEZ OCAMPO

CUANTIA: INDETERMINADA

DI: (2) COPIAS

En San Miguel de Bolívar, en la República del Ecuador, hoy día miércoles doce de julio del año dos mil veintitrés. Ante mí **DOCTOR TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN**, comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, la señorita **JESSICA ESTEFANIA ROBLEZ OCAMPO**, de estado civil soltera, de ocupación estudiante. La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, domiciliada en el Recinto Sicoto del cantón San Miguel, provincia de Bolívar, teléfono celular número: cero nueve seis ocho uno siete siete seis dos ocho; legalmente capaz para contratar y obligarse, a quien de conocerla doy fe, en virtud de haberme presentado sus respectivos documentos de identidad. Advertida la compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura así como examinada que fue de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, me pide que eleve a escritura pública la declaración juramentada contenida en los siguientes términos: Previo a la obtención del Título de "**ABOGADA**", que los criterios, ideas y propuestas emitidas en el presente proyecto de investigación, con el tema "**EL DESPIDO INJUSTIFICADO COMO FORMA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL FRENTE A LA FALTA DE NORMA JURÍDICA QUE LO REGULA EN EL ECUADOR**", son de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Declaración que la realizo para los fines legales pertinentes.- **HASTA AQUI** la declaración juramentada, que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes. Para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo cuanto doy fe.-


JESSICA ESTEFANIA ROBLEZ OCAMPO
C.C. 0202507604




DOCTOR TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR



IV. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND

Firefox

[https://secure.arkund.com/view/164376061-688409-472899#/findings/...](https://secure.arkund.com/view/164376061-688409-472899#/findings/)

Document Information

Analyzed document TESIS.pdf (D171999314)
Submitted 2023-07-11 19:30:00
Submitted by
Submitter email jroblea@mailes.usb.edu.ec
Similarity 6%
Analysis address Ibonilla.usb@analysis.arkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text
As the text appears in the source.



**DERECHOS DE
AUTOR**

Yo; **Jessica Estefanía Roblez Ocampo**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 0202507604, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

"EL DESPIDO INJUSTIFICADO COMO FORMA DE TERMINAR LA RELACION LABORAL FRENTE A LA FALTA DE NORMA JURIDICA QUE LO REGULA EN EL ECUADOR" Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Autora


Jessica Estefanía Roblez Ocampo

V. DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación primeramente se lo dedico a Dios, por brindarme la fuerza necesaria para seguir en cada travesía de mi vida universitaria.

A mi hija, Hanny quien, es mi principal motivación para lograr cumplir mis metas, y así llegar a ser un gran ejemplo para ella.

A mis abuelos, María Roldan y Néstor Ocampo, quienes, me han guiado por el camino correcto, por ser parte incondicional en cada momento de mi estudio, llenando mi corazón de humildad y sencillas siendo reflejado en mi perseverancia y dedicación, brindándome su apoyo incondicional en cada paso que doy, enseñándome la importancia de los valores para llegar a ser una excelente profesional.

JESSICA ROBLES

VI. AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la paciencia y perseverancia para poder cumplir una meta más en mi vida profesional.

A hija, mis abuelitos, mi madre y hermanos quienes son un pilar fundamental en mi vida que con su apoyo, enseñanza y paciencia han logrado que hoy pueda cumplir este sueño, extendiéndome sus manos cada vez que los necesitaba logrando transmitir su fortaleza para no rendirme y así lograr cumplir esta meta.

A mi querida Universidad Estatal de Bolívar, que, por medio de sus docentes, han sido guías en el aprendizaje y enseñanza para transmitir sus conocimientos formando así una buena profesional.

JESSICA ROBLEZ

VII. ÍNDICE

CONTENIDO

II. DECLARACIÓN DE AUTORIA DE TUTOR	II
III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA	III
VI. REPORTE DE URKUND	VI
V. DEDICATORIA	V
VI. AGRADECIMIENTO	VI
VII. ÍNDICE	VII
VIII. INDICE DE TABLAS	VIII
IX. INDICE DE FIGURAS	IX
CAPITULO I	1
1. TÍTULO.....	1
1.1. Resumen	2
Abstract	4
1.2. Introducción	6
1.3. Descripción detallada del Problema.....	10
1.4. Formulación del Problema	12
1.5. Hipótesis/Supuesto y Variables	13
1.6. Variables.....	13
1.6.1. Variable independiente	13

1.6.2. Variable dependiente	13
1.7. Objetivo general y objetivos específicos	14
1.7.1. Objetivo General.....	14
1.7.2. Objetivos Específico.....	14
1.8. Justificación.....	15
CAPITULO II - Marco Teórico.....	17
2. MARCO TEORICO	17
A. El Trabajo.....	17
B. El Contrato de Trabajo.....	18
C. Jus Variandi	18
D. El Trabajador	19
E. El Empleador	19
F. Causas que se contempla en el contrato.....	20
G. Terminación unilateral sin justa causa.....	22
a. Características	23
H. Que es un despido injustificado	24
I. Causas comunes de un despido injustificado.....	24
J. Que pasa después de un despido injustificado.....	25
K. Ilegalidad de las causas de terminación ante la relación laboral	26
2.1. MARCO HISTORICO.....	26

2.1.1.	Historia del Trabajo en el Ecuador	26
2.2.	MARCO LEGAL	29
A.	Constitución de la República del Ecuador	29
B.	Código de Trabajo	33
CAPITULO III- METODOLOGIA		37
3.	Método de la investigación.....	37
3.1.	Tipo De Investigación (metodológica).....	37
3.1.1.	Investigación Descriptiva	37
3.2.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	38
3.3.	Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión.....	39
3.4.	Población y Muestra.....	40
3.5.	Localización Geográfica de estudio	40
CAPITULO IV- Resultados y Discusión.....		41
4.1.	Resultados	41
4.2.	Discusión	56
CAPITULO V – Conclusiones y Resultados.....		60
5.1.	Conclusiones	60
5.2.	Recomendaciones.....	61
BIBLIOGRAFÍA		62
ANEXOS		67
	Anexo 1.	68

Anexo 2 69

VIII. INDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Conoce usted sobre las causas para la terminación de la relación laboral?	41
Tabla 2: ¿Considera usted que en muchos despidos a los trabajadores pueden considerarse como injustificados?	42
Tabla 3: ¿Considera usted que el empleador debe respetar las condiciones laborales pactadas en el contrato de trabajo legalmente celebrada?	44
Tabla 4: ¿Considera usted que la terminación del contrato laboral se encuentra regulado en el código de trabajo de una manera adecuada?	45
Tabla 5: ¿Cree usted que las causas de terminación del contrato individual de trabajo afectan al principio de estabilidad laboral?	46
Tabla 6: ¿Considera que el cambio de las condiciones laborales incide en la permanencia del trabajador en la empresa?	48
Tabla 7: ¿Cree que con el cambio de las condiciones laborales hacia el trabajador genera un mecanismo para forzar a la desvinculación del mismo?	49
Tabla 8: ¿Considera que en nuestra legislación se debe regular el despido injustificado para garantizar el derecho a la estabilidad laboral?	51
Tabla 9: ¿Tiene usted conocimiento de los efectos que produce el despido injustificado?	52

Tabla 10: ¿Considera usted que el despido injustificado provoca un conflicto entre empleador y trabajador? 54

IX. INDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Conoce usted sobre las causas para la terminación de la relación laboral?41	41
Figura 2: ¿Considera usted que en muchos despidos a los trabajadores pueden considerarse como injustificados?	43
Figura 3: ¿Considera usted que el empleador debe respetar las condiciones laborales pactadas en el contrato de trabajo legalmente celebrada?	44
Figura 4: ¿Considera usted que la terminación del contrato laboral se encuentra regulado en el código de trabajo de una manera adecuada?.....	46
Figura 5: ¿Cree usted que las causas de terminación del contrato individual de trabajo afectan al principio de estabilidad laboral?	47
Figura 6: ¿Considera que el cambio de las condiciones laborales incide en la permanencia del trabajador en la empresa?.....	49
Figura 7: ¿Cree que con el cambio de las condiciones laborales hacia el trabajador genera un mecanismo para forzar a la desvinculación del mismo?.....	50
Figura 8: ¿Considera que en nuestra legislación se debe regular el despido injustificado para garantizar el derecho a la estabilidad laboral?	51
Figura 9: ¿Tiene usted conocimiento de los efectos que produce el despido injustificado?	53

Figura 10: ¿Considera usted que el despido injustificado provoca un conflicto entre empleador y trabajador? 54

CAPITULO I

1. TÍTULO

EL DESPIDO INJUSTIFICADO COMO FORMA DE TERMINAR LA RELACION
LABORAL FRENTE A LA FALTA DE NORMA JURIDICA QUE LO REGULA EN EL
ECUADOR

1.1. Resumen

En este proyecto de investigación se analizarán medidas en concreto en el ámbito laboral y desde un punto de vista de la contratación colectiva, en vista de cómo han ido ocurriendo, que los trabajadores han sido perjudicados. pues que a sus espaldas se han dictado medidas y normas para el beneficio del sector empresarial

Desde épocas antiguas, la desvinculación laboral ha marcado diversos aspectos de origen económico, debido a que las zonas de empleo van disminuyendo o a su vez no cumplen con las condiciones y estándares necesarios para brindar al trabajador, un puesto estable con el fin de terminar aquellas relaciones laborales frente a lo dispuesto por la norma jurídica.

Al ser despedido arbitrariamente, al exceder a los trabajadores en sus horas de labor, al cambio de ocupación, o al ser alterado afecta al trabajador y a toda su familia por el desempleo, causándole grandes perjuicios; el empleador está en la obligación de pagar aquellas indemnizaciones económicas, pero debemos tener en cuenta que estas indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo son insuficientes, con llevando afectar gravemente a aquellos trabajadores que mantienen sus hogares, a su economía familiar y a la del país, producto del despido que genera un vacío legal.

Ya que, si las indemnizaciones fueran razonables y reconociendo su fuerza de trabajo ésta alcanzaría para subsistir hasta encontrar un nuevo empleo, pero debido al alto índice de despidos éste conlleva a una serie de inconvenientes. En Ecuador se evidencia los grandes problemas del día a día que influyen en el desarrollo social, como es así el despido intempestivo que va

afectando gravemente al trabajador siendo el abuso por parte de los empleadores al no existir la voluntad de aquellos trabajadores a fin de terminar la relación laboral. Es así que se hace notar la necesidad de regular el despido injustificado en nuestra legislación laboral, a fin de que el trabajador tenga un trabajo digno y no sea producto de violaciones ni mucho menos sea un blanco fácil de desempleo, para que el empleador no pueda desvincularlo de su área de trabajo sin motivo alguno, y si en estos casos se dé por terminado su trabajo que sea en base a lo que la ley lo estipula.

Palabras Clave: Derechos de los Trabajadores, Despido injustificado, falencias jurídicas, desvinculación laboral, desigualdad.

Abstract

In this research project, specific measures will be analyzed in the workplace and from a point of view of collective bargaining, in view of how they have been occurring, that workers have been harmed. because behind their backs, measures and regulations have been issued for the benefit of the business sector

Since ancient times, job separation has marked various aspects of economic origin, due to the fact that the employment areas are decreasing or, in turn, do not meet the necessary conditions and standards to provide the worker with a stable position in order to end those relationships. labor against the provisions of the legal norm.

Being fired arbitrarily, exceeding the workers in their working hours, changing occupation, or being altered affects the worker and his entire family due to unemployment, causing great damages; The employer is obliged to pay those economic compensations, but we must take into account that these compensations provided for in the Labor Code are insufficient, seriously affecting those workers who maintain their homes, their family economy and that of the country, product of the dismissal that creates a legal vacuum.

Since, if the compensations were reasonable and recognizing their labor force, it would be enough to survive until they find a new job, but due to the high rate of dismissals, this entails a series of inconveniences. In Ecuador, the great day-to-day problems that influence social development are evident, such as the untimely dismissal that seriously affects the worker, being the abuse by employers since there is no will of those workers in order to terminate the employment relationship. Thus, the need to regulate unjustified dismissal in our labor legislation is noted, so that the worker has a decent job and is not the product of violations, much less an

easy target for unemployment, so that the employer cannot disconnect him from his work area for no reason, and if in these cases his work is terminated, it must be based on what the law stipulates.

Key Words: Workers' Rights, unfair dismissal, legal failures, dismissal, inequality.

1.2. Introducción

El Código de Trabajo en base a su artículo 169 nos señala cuales son las causas de terminación del contrato individual de trabajo ante las cuales tenemos:

1. Por razones estipuladas en el contrato;
2. Por el consentimiento de las partes;
3. Para el cumplimiento del contrato de trabajo, duración del trabajo o clientela;
4. Por muerte o incapacidad del empresario o cese de la actividad de la persona jurídica contratante, si no es el representante legal o sucesor legal que continúa administrando la empresa o negocio;
5. Por muerte o incapacidad permanente y total del trabajador;
6. Incapacidad para trabajar por causa de fuerza mayor como incendio, terremoto, tormenta, explosiones, pestes salvajes, guerras y en general cualquier otro acontecimiento extraordinario, lo que las partes no pudieron prever o prever, no pudieron evitar;
7. En el caso del artículo 172 de esta Ley, a voluntad del empleador;
8. Por voluntad del trabajador de conformidad con el artículo 173 de esta ley;
9. Por despido contra empleados

En estos casos, se relaciona con la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito, fuerza mayor dando el cese total de la actividad económica del empleador (persona física o jurídica). (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020, pág. 86)

En el Ecuador surge el sistema de libre despido en el año de 1938; es ahí, en donde el despido intempestivo trata de aquella ruptura que lo realiza el empleador a sus trabajadores, en la que puede ser de manera injustificada consistiendo en la terminación brusca, sin justa causa del contrato vulnerando los principios de estabilidad y continuidad laboral previsto en el Código del Trabajo. A partir de la promulgación del código de trabajo en el año de 1938, se sancionó el despido intempestivo en base a una indemnización de conformidad con el tiempo de servicio, convirtiéndose en víctima el trabajador más de los empleadores que despiden sin que se tome en cuenta del daño psicológico y económico que va causando; constituyéndose un atropellamiento a los trabajadores ya que, en mucho de los casos, es la única fuente de ingreso en sus hogares.

De esta manera, el despido intempestivo es aquel acto en el cual, el empleador no requiere cumplir con formalidades debido a que afecta la integridad moral, social y familiar del trabajador en la que imposibilita la continuidad de la prestación de sus servicios rompiendo el vínculo laboral sin existir una causa.

En el 2015 con la reforma laboral, con la Ley de Justicia Laboral, se crea una nueva figura que es el despido ineficaz, que protege a los grupos de atención prioritaria o a los más vulnerables como son las mujeres embarazadas o en estado de gestación y dirigentes sindicales.

En definitiva, en varios de los casos se han visto reflejado los abusos por parte de los empleadores, tal es así que, en Ecuador en el mes de abril del año 2015, varios trabajadores cansados de los abusos, hicieron huelga, esto ocasionó mucha agresividad, lo que causó pérdidas de vidas humanas y producto de la los abusos cometidos, surgió la necesidad de que, el Código de Trabajo, entre en vigencia la Ley Orgánica para La Justicia Laboral en la que, se realizó una

gestión por parte del talento humano siendo normado el despido injustificado en el art 7 del Protocolo de San Salvador, normativa que se encuentra ratificada en nuestro país.

El protocolo que se menciona se declaró en la convención americana en el año de 1988 en la que se manifiesta que en los casos de despido injustificado aquellos trabajadores tendrán derecho a una indemnización o a la readmisión de su puesto de trabajo o cualquier otra prestación señalada por las leyes vigentes (Tigua, 2017)

Es evidente el abuso y la discriminación por parte del empleador hacia las personas más vulnerables ya que para el empleador una mujer embarazada no se la consideraría suficiente para el puesto de trabajo debido a su condición.

Es por tal motivo la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar les concede a los dirigentes sindicales el derecho a reclamar el despido ineficaz, en el año de 1973 del 30 de junio siendo ratificada por el Estado ecuatoriano en el art 1 del convenio de 135 de la Organización Internacional del trabajo en la que menciona que:

“Los representantes de los trabajadores de la empresa brindaran la protección eficaz contra cualquier actividad que pudiera perjudicarlos, incluyendo en caso de despido debido a la condición de representante de los trabajadores” (Tigua, 2017, pág. 19)

En otras palabras, el despido ineficaz es aquella mediante el cual el empleador hace conocer la decisión de dar por terminado la relación laboral en la que permite la separación de las partes.

Quedando un tercer despido que es el despido injustificado o el ius variandi que no está regulado en nuestro código. Siendo este despido injustificado aquel en el que se da de manera ilícita por parte del empleador para terminar en cualquier momento con la relación laboral considerando que esta causal es justificada a fin de desvincularlo sin existir ninguna fundamentación correcta.

Hablando doctrinariamente lo que se conoce con el despido injustificado o el ius variandi que se refiere al ámbito de las condiciones de la relación laboral para obligar a que el trabajador se desvincule de su trabajo.

En definitiva, es ahí en donde se destaca el IUS Variandi siendo esta aquella facultad que el empleador tiene para modificar o alterar individualmente aquellas condiciones del trabajador o del contrato para aquellos trabajadores; por tal motivo la figura del despido injustificado viene siendo un eje principal al momento de ser ampliamente discutida, ya que este acto jurídico es ampliamente abusado por parte de los empleadores para de cierto modo disfrazar estos despidos.

1.3. Descripción detallada del Problema

En la actualidad, es de suma importancia analizar el tema de regular el despido injustificado en el código de trabajo desde un aspecto más amplio en el que ofrezca aquellas posibilidades de cambios laborales, por lo cual hay que tomar en consideración que esta temática está directamente relacionada con la desigualdad del poder ante la sociedad por lo que requiere profundas modificaciones en el tema.

Así mismo el cambio social que exige el respeto de los derechos de todas las personas trabajadoras. Es de tal manera que surge la problemática del abuso injusto del trabajador por parte del empleador en el que consiste con la ruptura o disolución del contrato de trabajo generando así el derecho de las personas trabajadoras a cobrar una indemnización.

En la legislación ecuatoriana del código de trabajo este despido se refiere a todos los casos en la que el empleador retira del cargo a un trabajador, dándose por terminado este contrato conforme al art 169 motivo por el cual se ha violentando derechos de las personas en nuestro país, derechos que se encuentran plasmados en nuestra Carta Magna como se nos hace mención en el Art.33 del trabajo y la seguridad social siendo un compromiso del estado en que se cumpla, se respete y no se vulnere derechos de las personas trabajadoras.

Como consecuencia de la crisis económica actual se ha visto afectado el ámbito laboral debido a ello se ha presentado una inestabilidad laboral en la base a las oportunidades ya que, por la falta de empleo, las bajas remuneraciones y el despido injustificado sin ninguna fundamentación legal, ha ido generando una gran ola de problemas en la población trabajadora

Por tal razón hago mención del despido injustificado en Chile es una causa ilegal por parte del empleador que pone a sus trabajadores con el único fin de que ellos se desvinculen de sus actividades laborales para así dar por terminada la relación laboral ya que no pueden seguir con el trabajo debido a las situaciones que se pueden presentar. En cuanto a la estabilidad, y las formas de terminación de las relaciones laborales, siendo motivo de preocupación la renuncia por parte de los trabajadores ya que se sienten presionados a mantener su estabilidad laboral. (Mis Abogados, 2022)

En la legislación ecuatoriana la que prima es el del libre despido es decir aquella facultad que tiene el empleador por su propia voluntad para dar por consumado el contrato de trabajo sin que exista una causa justa en varios de los casos se suele presentar por discriminación o por alcanzar el tiempo en la relación laboral, siendo muy común que se presenten despidos discriminatorios.

El código de trabajo nos señala las causas que se dan para la terminación del contrato de trabajo en sus arts. 172 y 173 dentro de un trámite administrativo en la cual está a cargo del inspector de trabajo. Siendo estas causas son tanto justificadas e injustificadas siendo establecidas en el art 169 del mismo cuerpo legal.

Según el Ochoa nos menciona dos causas generales de terminación del contrato de trabajo en la cual es el agotamiento natural siendo este aquel que alcanzado el objeto u el tiempo de que se alcanzado al que se ha destinado desde un principio y la otra es por el vencimiento de aquel hecho jurídico en su efecto que interrumpe la relación laboral y normal indefinidamente.

También tenemos lo que es la renuncia, aunque no este establecida en el art 169 del Código de trabajo no se contempla lo que es la renuncia como causal de terminación del contrato en donde se da con la aceptación del empleador siendo esta presentada por el trabajador.

1.4. Formulación del Problema:

¿El cambio de las condiciones laborales, con el fin de que el trabajador se desvincule de sus funciones y actividades laborales presionándolos a retirarse del trabajo?

1.5. Hipótesis/Supuesto y Variables

Mediante el análisis de nuestra hipótesis formulada; el despido injustificado genera conflictos jurídicos laborales entre el empleador y sus trabajadores

1.6. Variables

1.6.1. Variable independiente:

Despidos Injustificados

1.6.2. Variable dependiente:

Conflicto jurídico laboral entre el empleador y sus trabajadores

1.7. Objetivo general y objetivos específicos

1.7.1. Objetivo General

- Analizar la falta de regulación legal del despido injustificado en nuestra legislación

1.7.2. Objetivos Específico

- Examinar las causas y consecuencias del despido injustificado
- Explicar jurídicamente la necesidad de regular el despido injustificado en la legislación laboral ecuatoriana
- Especificar las situaciones y motivos por los que la empresa pueden realizar un despido injustificado.

1.8. Justificación

El presente proyecto de investigación titulado: " EL DESPIDO INJUSTIFICADO COMO FORMA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL FRENTE A LA FALTA DE NORMA JURÍDICA QUE LO REGULA EN EL ECUADOR", se da debido al alto índice de trabajadores despedidos siendo estos separados de sus cargos llegando a dar por terminado su actividad laboral o en ocasiones son reasignadas a otros puestos que no corresponden con su área de labor a pesar de que sabemos que algunos de los trabajadores prestan sus servicios, pero no siempre son conforme a lo que se señala en la ley es por ello que es evidentemente importante hacer notar este tema con el fin de que permita que los trabajadores tengan una oportunidad de trabajo.

Debemos tener en cuenta que el despido injustificado no consta en nuestra legislación actual, sin embargo debemos impulsar a que se vea en la necesidad de regular esta figura del despido injustificado para que de esta forma no se violen derechos por parte de los empleadores hacia los trabajadores, es por ello que manifiesto que el despido injustificado se fundamenta en aquellos hechos que no son cien por ciento ciertos sino solo en las necesidades de la empresa por presionar a sus trabajadores para que no tengan otro mecanismo de dar solución que sea el de su renuncia y así el empleador brinde indemnizaciones que no están acorde a su tiempo de trabajo, siendo estos derechos victimizados ya que no cumplen con lo establecido en la ley es por ello que estas relaciones laborales entre empleador y trabajador, deben ser la base esencial para que el ambiente laboral sea equilibrado. Justificándose de esta manera la necesidad la importancia de la presente investigación.

Es de tal manera que el proyecto a ejecutarse es y será en beneficio para todos los

trabajadores ecuatorianos y para aquellas personas que están involucradas dentro de esta problemática ya sea de manera directa e indirecta, con el único fin de brindar soluciones viables a las personas que buscan una oportunidad de trabajo y así mejorar de cierta manera su calidad de vida y el de su familia.

CAPITULO II - Marco Teórico

2. MARCO TEORICO

Investigaciones realizadas dan cuenta de la gravedad de la situación del despido injustificado en el ámbito laboral. Se han encontrado más investigaciones acerca de la tasa de desempleo en el trabajo siendo un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales:

En nuestra legislación ecuatoriana lo que más sobresale es el sistema conocido del libre despido en la que se da por terminado el contrato de trabajo ya sea por la voluntad de aquel empleador. Existiendo casos que se presenta como por discriminación, o por la privación de derechos de las personas trabajadoras que ha perdurado durante el tiempo de la relación laboral.

A. El Trabajo

Es aquel medio de superación y realización personal siendo este un derecho, un deber social y un derecho económico.

(Guzman) opina que: *“el trabajo no solo es la fuente de toda riqueza; es además una de las condiciones básicas para el surgimiento y posterior desarrollo de la vida humana”* (2011, pág. 54)

El trabajo es aquella actividad de una o varias personas con la finalidad de prestar sus servicios lícitos y personales para la producción de un bien para la satisfacción de la necesidad personal.

B. El Contrato de Trabajo

Es aquel convenio por la que una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración que ha sido ya fijada entre el acuerdo de las partes siendo esta no menor a un salario básico.

Según (Ferrari) opina que:” *el contrato tiene que ver con aquella decisión del trabajador en que autolimita su actividad profesional por aquel salario que se pone en disposición del empleador.*” (1969, pág. 120)

Cabe mencionar que el contrato se lo realiza por un acuerdo de voluntades tanto del trabajador como del empleador en la que se comprometen a cumplirlo produciendo efectos en caso de no cumplirlos conforme la ley los dispone siendo está regulada por la misma.

C. Jus Variandi

En términos generales es aquella en la cual existe la posibilidad de cambiar las modalidades del contrato de trabajo por parte del empleador, de tal manera el empleador debe solicitar razones válidas para justificar su actuar.

(Monzón) nos señala que el jus variandi es normal en el cual otorga aquella posibilidad de introducir insertar pequeños cambios o modificaciones al momento de la realización del contrato. Mientras que el jus variandi excepcional se da en las condiciones de modificar aquellas condiciones en las que se da el trabajo por un imprevisto estado de emergencia. (Entorno al jus variandi, 1956)

Por tal motivo al hacer referencia del jus variandi debemos tener en cuenta que hablamos de aquella facultad en la cual se altera aquellas condiciones del contrato esto puede realizarlo tanto empleador como trabajador siempre y cuando exista la voluntad del mutuo consentimiento.

Tomando en cuenta que a pesar de existir la voluntad se convertiría en un acto de violación a la normativa ecuatoriana y a los derechos de los trabajadores por parte del empleador hacia sus trabajadores.

D. El Trabajador

El autor (Bonilla) nos manifiesta que: “Es la persona natural que presta sus servicios por cuenta u orden de otro. Es decir que el trabajador es siempre una persona natural que ejecuta una obra o que presta un servicio para recibir a cambio una remuneración” (2015, pág. 45)

En definitiva, se llama trabajador a aquella persona física que se encuentra en subordinación de una de una persona o empresa es decir presta sus servicios a cambio de un salario.

Para poder desempeñarse como trabajador debe tener la edad legal de los 18 años en caso de no tener la edad se lo considerara trabajo infantil lo cual se constituye una violación a la normativa y a los derechos humanos.

E. El Empleador

Según (Bonilla) nos menciona que: “*Es la persona natural o jurídica para quien se presta los servicios o por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra*” (2015, pág. 45)

En otras palabras, empleador es aquella persona o dueño de aquel capital o empresa beneficiada con aquella prestación del servicio siendo este cualquier clase natural o jurídica.

Por tal motivo de que si es una persona natural será quien contrate directamente o si existe y tiene representantes serán los encargados de realizar dicha gestión, en cambio si es una persona jurídica se realizara a través de su representante legal.

F. Causas que se contempla en el contrato

En nuestro código de trabajo nos contempla las causas para la terminación del contrato de trabajo, que se lleva a cabo por las causas que lo estipula en su art 169. En este sentido, Para la terminación del contrato de trabajo son de manera justificada e injustificada establecidas en el (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020, págs. 60,61) tenemos las siguientes:

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato, en esta se da por que se cumplió lo acordado en el contrato en el que se cumplió las condiciones o a la vez por el vencimiento del plazo, etc.
2. Por acuerdo de las partes; cuando existe la voluntad de las dos partes y no existe vicios que nule el consentimiento en la que este contrato de trabajo puede terminar en cualquier momento.
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; cuando se termina el servicio o la obra por la cual se haya contratado ya que al terminar la razón del contrato automáticamente desiste la necesidad de la prestación de los servicios

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; para que exista el contrato de trabajo es necesario de que existan las dos partes contratantes. Siendo motivo de que estamos frente a causas distintas como es la muerte del empleador, su incapacidad o a su vez la extinción como persona.
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; se nos manifiesta que la muerte del trabajador pone su fin a la relación laboral existente.
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; se refiere al visto bueno o al despido legal que es solicitado por parte del empleador hacia el inspector del trabajo.
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador, este no es más que aquel acto jurídico unilateral en el que una de las partes ya sea el empleador o el trabajador hace conocer su decisión de terminar aquel contrato de trabajo en la que pone en conocimiento de las partes este acontecimiento.

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar

a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Teniendo en cuenta el despido puede darse de dos maneras siempre y cuando el motivo este amparado en el cuerpo legal y por el cual el empleador quiere dar por terminado la relación laboral.

El primero se llama despido justificado y el segundo el despido injustificado en la que se hace a la terminación laboral.

G. Terminación unilateral sin justa causa

Definición

En definitiva (Javier Neves Mujica, pág. 20) nos menciona que: este es un acto unilateral en la que se refleja aquel incumplimiento en la que el empleador separa al trabajador sin ninguna causa sin cumplir las formalidades legales.

En el cual el autor señala que se lo considera como despido intempestivo o injustificado

en la que de manera abusiva es separado el trabajador de su área de trabajo en la que viene desempeñando por una indemnización que no está por la ley.

En la cual este autor menciona que es una decisión unilateral por parte del empleador en la que termina dicha relación de manera *ipso facto* pagando una cierta compensación que no solamente va más allá de reparar el daño que se le ha causado al trabajador sino que se intenta disimular aquella decisión de terminar la relación laboral sin causa de justificación cuando este invoque una causa insuficiente, en la que tiene el trabajador tiene el derecho a cobrar aquella indemnización que le corresponde en base a la ley.

a. Características:

El presente autor (TROYA) señala que existe características para el acto del despido las cuales son de carácter: Unilateral, Constitutivo, Recepticio y Extintivo. (2011, pág. 20)

De este modo tiene un carácter ilegal en vista de que se configura la ilegalidad por parte del empleador en vista de que su acto no es el correcto de tal forma que se está violentando el principio cardinal del derecho *nulla pena sine lege*, en vista de que nadie puede que ser condenado por aquel acto que al momento de ser cometido no este sancionado por la ley.

Posteriormente otra de las características es el derecho al trabajador a recibir su indemnización ante lo cual depende de este sistema laboral ya que esta indemnización puede ser civil de daños y perjuicios o a su vez esta puede ser conforme a la que dispone nuestra legislación laboral.

En efecto en la mayoría de los casos para poderla definir esta cuantía se la realiza desde la antigüedad del trabajador en que ha prestado sus servicios lícitos y personales en el trabajo a desempeñar.

H. Que es un despido injustificado

Definición: es cuando el empleador cancela el contrato de trabajo de aquel empleador de forma inesperada, en la cual infringe en uno de los términos del contrato de trabajo.

Por tal manera, cada vez más frecuentes que los trabajadores sean de manera abrupta separados de sus áreas de trabajo ya que al momento que empieza su relación laboral mucho de los empleadores no inician con un contrato laboral que regula esta relación en vista que el empleador debe contar con un reglamento de trabajo en el interior de sus oficinas a fin de que se cumpla estas obligaciones hacia los trabajadores para el empleador.

En la cual debe estar conforme a lo establecido en la ley por parte del contrato laboral y lo contenido en el código de trabajo de nuestra legislación laboral en la que se deberá cumplir de manera estricta.

De tal manera que, al concluir la relación laboral, el empleador está en la obligación de entregarle a su extrabajador un aviso de su separación del área laboral en el cual se detalle el motivo y la fecha de esta.

I. Causas comunes de un despido injustificado

Conforme (FiscoClic) nos menciona que algunas de las causas más comunes que se dan

para un despido injustificado son los siguientes:

- Trabajadoras en estado de embarazo
- Accidentes laborales que deriven de una lesión física
- Motivos personales
- Razones de discriminación

J. Que pasa después de un despido injustificado

Cabe destacar que el empleador puede o no que haya cumplido con el monto respecto a la liquidación justa en todos sus conceptos a aquel trabajador, pero al no ser así ocasionaría problemas ya que se estaría corriendo a los trabajadores de una manera injusta e inválida ya que no se les estaría pagando sus respectivos servicios.

En la (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR) en su **Art. 33.-** nos manifiesta que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (2021, pág. 17)

Es de tal manera que cada persona tiene derecho a un trabajo en el que implique una remuneración justa siendo este un deber social, de tal manera si el empleador incumple el contrato y viola el derecho de la persona trabajadora. Al existir un despido el empleador deberá

indemnizar a su trabajador desde el momento de su separación del área laboral o a su vez deberá reinstalarlo en su puesto de trabajo en la que implique tener sus mismas funciones y pagarle los salarios vencidos desde el momento de su separación de la empresa.

K. Ilegalidad de las causas de terminación ante la relación laboral

El despido es una causa ilegal en la que se da la terminación de la relación laboral, ya que se da por la voluntad del empleador incluyéndose en varias ocasiones causas injustas para la terminación de este contrato de trabajo siendo conexas con: libertad sindical, discriminación, licencias por enfermedades o en el caso de maternidad, por privación de los derechos hacia las personas trabajadoras, en ocasiones por reclamos en contra del empleador y por las violaciones a los principios y derechos constitucionales.

El despido por parte de una empresa: se considera un incumplimiento de los convenios internacionales, en este sentido al Convenio 158 de la OIT, que establece principios generales.

Es por ello que un empleador no puede dar por terminada afirmativamente la relación laboral de un trabajador. Salvo justificación, la causa real debe estar relacionada con las capacidades y el comportamiento del trabajador o basarse en las necesidades operativas de la empresa.

2.1. MARCO HISTORICO

2.1.1. Historia del Trabajo en el Ecuador

Desde mucho tiempo atrás la historia del trabajo en Ecuador ha sido atropellada debió a

la explotación de los trabajadores siendo producto de enriquecimiento de algunas personas dejando a los trabajadores en la pobreza e incluso acabando con la vida. En el año de 1903 se trata sobre la ley de reglamentación de las horas en el comercio y en la industria. Producto de ello en los años de 1908 y 1909 surgió la huelga de los trabajadores del ferrocarril en la que se exigió el respeto al horario laboral y al alza salarial siendo fundado el primer congreso obrero ecuatoriano. Fue una dolorosa fecha el 15 de noviembre de 1922 en vista de que la organización sindical en Ecuador termino con la vida de alrededor de 1000 personas en manos de la fuerza pública producto del reclamo de mejoras salariales y el atropellamiento a despidos inesperados. Se produjeron sucesivos levantamientos en donde su principal reclamo era las precarias condiciones de trabajo para indígenas y campesinos; la crisis genero riesgos en la relación laboral y el desempleo fuente del pan de cada día.

En el año de 1925 el trece de julio se creó por primera vez el ministerio de trabajo siendo los años siguientes; base central para cambios tanto laborales. Ya que para el año de 1928 se expide lo que es el desahucio del trabajo que ocupa del despido, indemnizaciones y sanciones por incumplimiento siendo de esta manera reformada para 1936 y 1937. (Historia Laboral De Ecuador, s.f.)

Para el año de 1938 llega de la mano la Confederación de obreros en el Ecuador COE ante la cual se dio la aprobación del anteproyecto del Código de Trabajo. En donde el mismo año se logra la aprobación del Código de Trabajo siendo este el principal punto de partida para las manifestaciones sindicales ante las mejoras para la clase obrera en el país debido a la alta crisis de despidos, evolucionando en una búsqueda de una central sindical unitaria con el único fin de

unificar a los trabajadores. Nuestro código del trabajo surge en el año de 1938 motivo ante el cual no se había realizado reformas sustanciales a lo que es la institución de despidos intempestivos en la que se sigue manteniendo un sistema de libre despido siendo este la terminación de la relación laboral con aquella facultad de terminar el contrato de trabajo por la voluntad del empleador sin que exista causa justa ante la separación laboral.

Es así que el despido intempestivo se da cuando el empleador hace conocer a sus trabajadores que la voluntad de él es dar por terminada esta relación sin que exista el consentimiento por parte de los trabajadores de manera injustificada con llevando a que los trabajadores queden en la desocupación, viniendo a constituirse en una flagrante violación a la ley laboral debido a la terminación súbita sin aviso a lo que está previsto ante la ley siendo originaria las sanciones de tipo económico, provocando un efecto que es la obligación de que empleador revise a lo dispuesto y conforme al artículo 188 del código de trabajo. (Morocho, 2019)

Para el año del 2015 en el mes de abril fue introducido el despido ineficaz mediante la Ley Orgánica de justicia laboral y en el reconocimiento de trabajo en el hogar, dentro de la historia ecuatoriana ha vivido momentos de crisis económico en cuanto al despido de sus trabajadores siendo ocurrido de manera ilegal.

Este tipo de despido se ha dado por el abuso de los empleadores en las relaciones laborales, así como por los trabajadores debido a ello dando como origen al despido injustificado el cual esta normado en el artículo 7 de protocolos de san salvador y en la norma internacional que esta ratificada en nuestro país.

El Protocolo mencionado que se declaró en la Convención Americana sobre Derechos Humanos en 1988, advierte que, en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por las leyes nacionales vigentes.

2.2. MARCO LEGAL

Es decir, la Constitución de la República señala que el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos, y por ende este estado es garantista a que se cumpla todo lo dispuesto por nuestra Carta Magna, siendo de manera primordialmente el derecho a un trabajo digno como parte de un buen vivir.

A. Constitución de la República del Ecuador

El Art. 11.3 de la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR nos menciona que: Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. (2021, pág. 11)

Nuestra legislación ecuatoriana nos menciona sobre las formas de trabajo y su retribución ante lo cual se debe el respeto hacia los derechos humanos señalados en nuestra Constitución de la República siendo observada al momento de administrar justicia de manera administrativa o judicial en el área del derecho al trabajo, como parte primordial.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (2021, pág. 101)

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
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 (2021, pág. 101)

Art. 327.- 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. (2021, pág. 102)

Art. 328.- 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 líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley. (2021, págs. 102 , 103)

B. Código de Trabajo

El Código De Trabajo en su art 14 nos menciona sobre el contrato tipo y las excepciones y en su art 169 nos menciona sobre la terminación del contrato de trabajo.

Art. 14.- Contrato tipo y excepciones. - El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; y, d) Los demás que determine la ley. (2020, pág. 9)

De la terminación del contrato de trabajo

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;

8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador.

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos. (2020, pág. 60)

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

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

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

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

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores. (2020, págs. 68,69)

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación. - Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas. (2020, pág. 77)

CAPITULO III- METODOLOGIA

3. Método de la investigación

Los métodos que se utilizan en esta investigación para resolver el problema planteado ante la sociedad en el transcurso de esta investigación en base a la recopilación de los datos y en la validez de su hipótesis son los siguientes:

Método Cualitativo. - porque dentro de la investigación analizaremos la información tal como conceptos fundamentales y escogeremos aquella que se acople al presente trabajo investigativo. (PAZ, 2014)

Método Bibliográfico. - es el tipo de investigación que predomina es el fundamentado en libros, revistas, monografías, artículos científicos, información electrónica, etc. actualizados que se compaginan con el enfoque de investigación de la universidad. (Torres, 2006)

Método Inductivo: se utiliza el razonamiento iniciando con un estudio individual de los hechos para así obtener resultados de los cuales serán tomados para extraer conclusiones de carácter general de hechos particulares aceptados como válidos (Metodología de la investigación, 2010)

3.1. Tipo De Investigación (metodológica)

3.1.1. Investigación Descriptiva

Esta metodología se enfoca más en el “qué” y en el “por qué” del tema de investigación.

En otras palabras, su objetivo es describir la naturaleza de un grupo demográfico, sin centrarse en por qué ocurre un determinado fenómeno. Se refiere hacer la investigación profunda implica contar una buena base de conocimientos del tema de fenómeno de estudio

3.1.2. Investigación Explicativa

La investigación explicativa, como su nombre indica, tiene como objetivo ampliar el conocimiento ya existente sobre algo de lo que sabemos poco, o nada. De esta forma, se centra en los detalles, busca la explicación del fenómeno que se está investigando dependiendo del tema o problema que se va a desarrollar.

3.2. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Podemos decir que la técnica es aquel medio por el cual se va acopiar, coleccionar los datos e información sobre una situación específica, ésta se caracteriza por su gran utilidad y es una de las mejores formas para administrar los recursos y confiabilidad de los resultados.

3.2.1. Encuestas

Se realiza este procedimiento dentro de la investigación descriptiva en base a las preguntas que van dirigidas a las autoridades de la ciudad de Guaranda como es: a jueces de la unidad de lo civil y abogados de libre ejercicio con el único fin de la recopilar información que ayude de soporte al presente trabajo de investigación.

Es un cumulo de preguntas que se concatenan a una o más variables a investigar, es así que se empleara un formulario de 10 preguntas, permitiendo recoger información de la

investigación en base al cuestionario planteado

Mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica, tabla o escrita.

3.2.2. Entrevistas

Se realizará preguntas que van dirigidas a las autoridades de la ciudad de Guaranda como lo es jueces de la unidad de lo civil y abogados de libre ejercicio con el único fin de la recopilar información que ayude de soporte al presente trabajo de investigación.

3.2.3. La técnica de Análisis

El análisis de la información obtenida del instrumento que permitirá diagnosticar los resultados.

3.2.4. La técnica de Observación

Esta se da por medio de la observación los hechos, las acciones, las situaciones y los fenómenos a desarrollar con el único fin de obtener información necesaria para el presente proyecto de investigación.

3.3. Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

En definitiva, se realizará encuestas que van dirigidas a las autoridades, y abogados que conforman esta dependencia en la que facilitara conocer sobre las normas legales con respecto al

tema de estudio. Los criterios de inclusión y de exclusión dentro de los instrumentos de investigación quedan acreditados con los siguientes aspectos básicos:

- **Criterio de inclusión:** Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil, abogados de libre ejercicio, usuarios del juzgado
- **Criterio de exclusión:** Menores de edad, estudiantes y personas que no utilizan estas dependencias.

3.4. Población y Muestra

Se plantea el análisis en la Corte provincial de Bolívar, como es a: diez Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y a diez abogados de libre ejercicio, que usen estas dependencias en el cantón Guaranda provincia Bolívar, en donde se desarrollará las encuestas con el fin de aportar información confiable, en base a su experiencia y conocimiento sobre el tema de investigación.

3.5. Localización Geográfica de estudio

La localización geográfica corresponde a la Corte Provincial de Justicia el cual, está conformada por Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados que utilicen esta dependencia con Sede en el cantón Guaranda provincia Bolívar.

CAPITULO IV- Resultados y Discusión

4.1. Resultados

Tabla 1: ¿Conoce usted sobre las causas para la terminación de la relación laboral?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	19	95%
NO	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados de Libre Ejercicio

Elaborado por: Jessica Estefania Roblez Ocampo

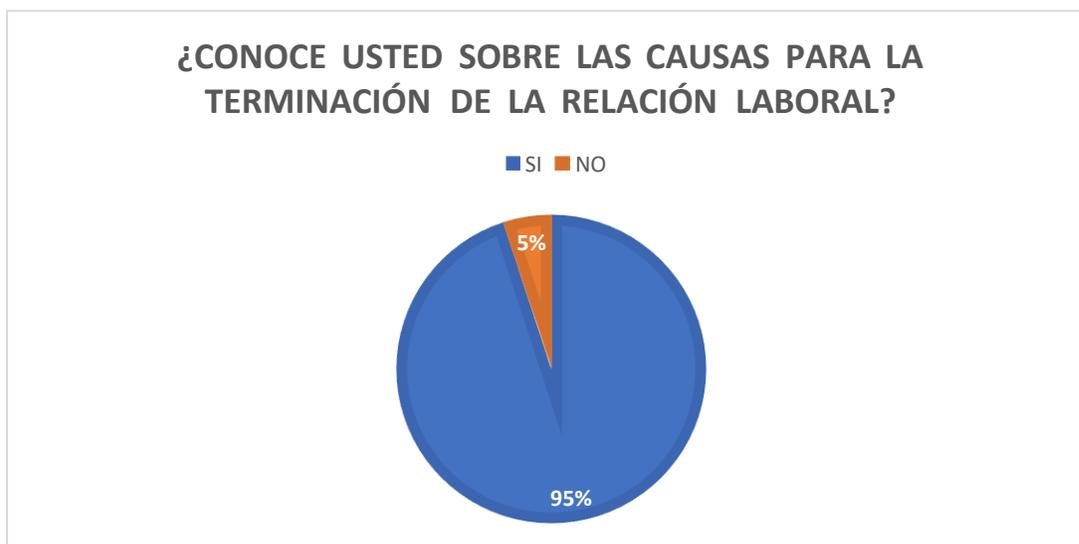


Figura 1: ¿Conoce usted sobre las causas para la terminación de la relación laboral?

Análisis e Interpretación:

Diecinueve personas encuestadas que corresponde al 95%, nos manifiestan que SI, tienen conocimiento sobre cuáles son las causas para dar por terminada la relación laboral. La mayoría de las personas conocen las condiciones legalmente establecidas en el art 169 del Código de Trabajo. Mientras que una persona encuestada que equivale al 5% menciona que NO tiene conocimiento sobre el tema; motivo por el cual causa preocupación debido a su desconocimiento.

Tabla 2: ¿Considera usted que en muchos despidos a los trabajadores pueden considerarse como injustificados?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	14	70%
NO	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados de Libre Ejercicio.

Elaborado por: Jessica Estefania Roblez Ocampo



Figura 2: ¿Considera usted que en muchos despidos a los trabajadores pueden considerarse como injustificados?

Análisis e Interpretación:

El 70% de las personas encuestadas consideran que la mayoría de los despidos a los trabajadores son injustificados debido a que se fundamentan en hechos que no son cien por cientos sino en las necesidades de una empresa por presionar a sus trabajadores para que dé cierto modo no haya otro mecanismo de brindar una solución que sea el de realizar un despido que no lo justifique produciéndose de manera ilegal la separación del trabajador de su puesto de trabajo. El 30% de las personas encuestadas mencionan que NO existe despido injustificado hacia los trabajadores debido a que el despido se haya producido aplicando una de las causales contenidas en el Código de Trabajo.

Tabla 3: ¿Considera usted que el empleador debe respetar las condiciones laborales pactadas en el contrato de trabajo legalmente celebrada?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados de Libre Ejercicio

Elaborado por: Jessica Estefania Roblez Ocampo



Figura 3: ¿Considera usted que el empleador debe respetar las condiciones laborales pactadas en el contrato de trabajo legalmente celebrada?

Análisis e Interpretación:

El 90% de los encuestados manifiestan que el empleador SI está en la obligación de que respete las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, a fin de que al ser parte de una relación laboral el empleador es sujeto de derecho y obligaciones establecidas entre empleador y trabajador las mismas que al existir un contrato de trabajo establece las condiciones del empleo a realizar y así garantiza sus derechos a fin de que no exista alteraciones en el contrato. Mientras que el 10% de las personas encuestadas manifiestan que el empleador no respeta las condiciones laborales pactadas en el contrato de trabajo.

Tabla 4: ¿Considera usted que la terminación del contrato laboral se encuentra regulado en el código de trabajo de una manera adecuada?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	17	85%
NO	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados de Libre Ejercicio.

Elaborado por: Jessica Estefania Roblez Ocampo.



Figura 4: ¿Considera usted que la terminación del contrato laboral se encuentra regulado en el código de trabajo de una manera adecuada?

Análisis e Interpretación:

El 85% de las personas encuestadas nos mencionan que SI, está regulado de manera adecuada la terminación del contrato en el Código de Trabajo, en vista de que puede darse por terminada por una de las causales impuestas en la normativa terminando con la separación de las relaciones entre empleador y trabajador, ya que lo que no se predice en el contrato de trabajo lo regula la normativa. Mientras que el 15% de las personas encuestadas nos mencionan que NO se encuentra regulada de manera adecuada en vista de que en la mayoría de los casos se dan por terminada la relación laboral por el despido injustificado o el despido intempestivo, que no se encuentra como causal en la normativa vigente.

Tabla 5: ¿Cree usted que las causas de terminación del contrato individual de

trabajo afectan al principio de estabilidad laboral?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	18	65%
NO	2	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados de Libre Ejercicio.

Elaborado por: Jessica Estefania Roblez Ocampo.

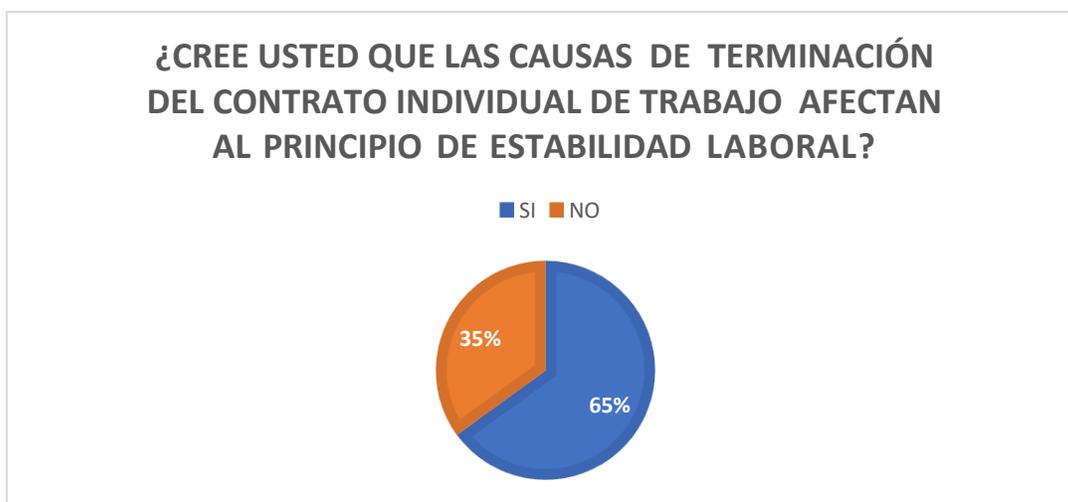


Figura 5: ¿Cree usted que las causas de terminación del contrato individual de trabajo afectan al principio de estabilidad laboral?

Análisis e Interpretación:

El 65% de las personas encuestadas mencionan que, SI afecta las causas de terminación del contrato individual de trabajo al principio de estabilidad laboral, debido a que según este

principio se garantiza a su trabajador la estabilidad en su empleo. Mientras que el 35% de las personas encuestas nos mencionan que NO, afecta al principio de estabilidad laboral las causas de terminación del contrato de trabajo en vista de que si el trabajador incumple lo pactado en el contrato individual de trabajo este acarrearía una sanción a fin de dar por terminada la relación laboral existiendo así un despido con justa causa ya que no se consideraría una afectación al principio de estabilidad laboral.

Tabla 6: ¿Considera que el cambio de las condiciones laborales incide en la permanencia del trabajador en la empresa?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	16	80%
NO	7	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados de Libre Ejercicio

Elaborado por: Jessica Estefania Roblez Ocampo.



Figura 6: ¿Considera que el cambio de las condiciones laborales incide en la permanencia del trabajador en la empresa?

Análisis e Interpretación:

El 80% de las personas encuestadas nos manifiestan que SI, se considera que el cambio de las condiciones laborales incide en la permanencia del trabajador en la empresa en vista de que si las condiciones son modificadas estas afectarían a los trabajadores en su trabajo. Mientras que el 20% de las personas encuestadas nos manifiestan que NO, se considera que el cambio de las condiciones laborales incide en la permanencia del trabajador en la empresa.

Tabla 7: ¿Cree que con el cambio de las condiciones laborales hacia el trabajador genera un mecanismo para forzar a la desvinculación del mismo?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados de Libre Ejercicio.

Elaborado por: Jessica Estefania Roblez Ocampo.

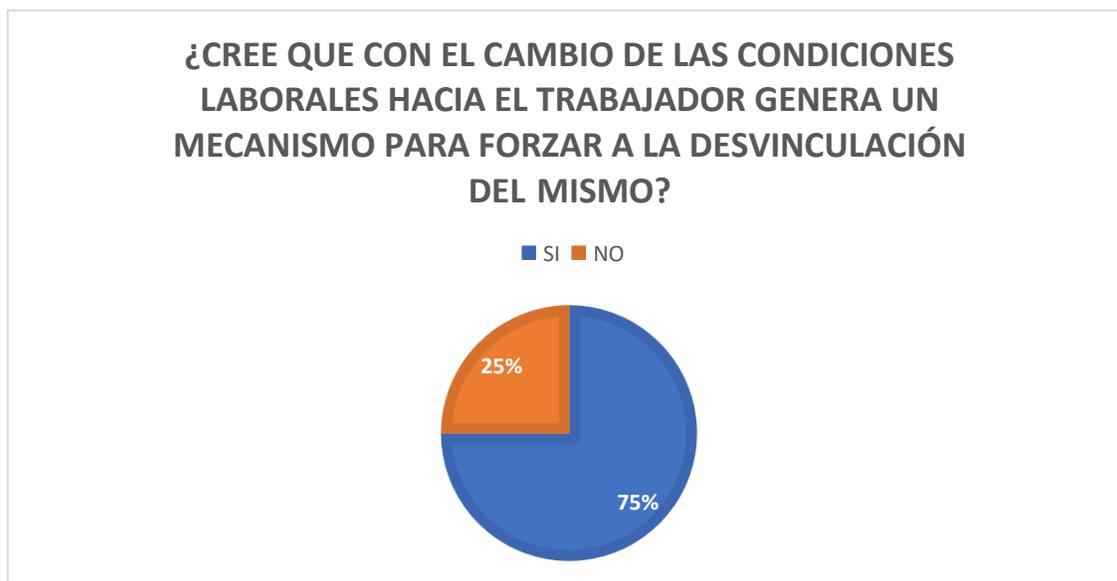


Figura 7: ¿Cree que con el cambio de las condiciones laborales hacia el trabajador genera un mecanismo para forzar a la desvinculación del mismo?

Análisis e Interpretación:

El 75% de las personas encuestadas nos manifiestan que SI, existe un cambio en las condiciones laborales este produce la desvinculación entre el empleador y el trabajador en vista de que estas personas son reubicadas de sus puestos de trabajos a fin de que se desobligue y den por terminada la relación laboral ya que si sus condiciones de trabajo son diferentes, los trabajadores no se podrán desenvolverse fácilmente conllevando a un problema mayor como el de un desempeño poco favorable para la empresa. Mientras que el 25% de las personas consideran que el cambio de las condiciones al trabajador no genera alguna clase de desvinculación en vista de que el empleador brinda una fuente de trabajo estable a fin de que el trabajador mantenga su puesto de trabajo.

Tabla 8: ¿Considera que en nuestra legislación se debe regular el despido injustificado para garantizar el derecho a la estabilidad laboral?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	14	70%
NO	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados de Libre Ejercicio

Elaborado por: Jessica Estefania Roblez Ocampo.



Figura 8: ¿Considera que en nuestra legislación se debe regular el despido injustificado para garantizar el derecho a la estabilidad laboral?

Análisis e Interpretación:

El 70% de las personas encuestadas nos manifiestan que Si se debe regular el despido injustificado para de esta manera poder garantizar el derecho a una estabilidad laboral a fin de que el trabajador pueda conservar su puesto de trabajado y de cierta manera este no incumpla en las causales establecidas por la ley. Es de esta manera que un 30% de las personas encuestadas menos a las anteriores nos mencionan que no se consideraría regular el despido injustificado en vista de que el empleador está en la obligación de mantener a aquellos trabajadores en sus trabajos siempre y cuando estos no incurran en alguna de dichas causales señaladas en el art 169 del Código de Trabajo.

Tabla 9: ¿Tiene usted conocimiento de los efectos que produce el despido injustificado?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	12	90%
NO	7	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados de Libre Ejercicio.

Elaborado por: Jessica Estefania Roblez Ocampo.

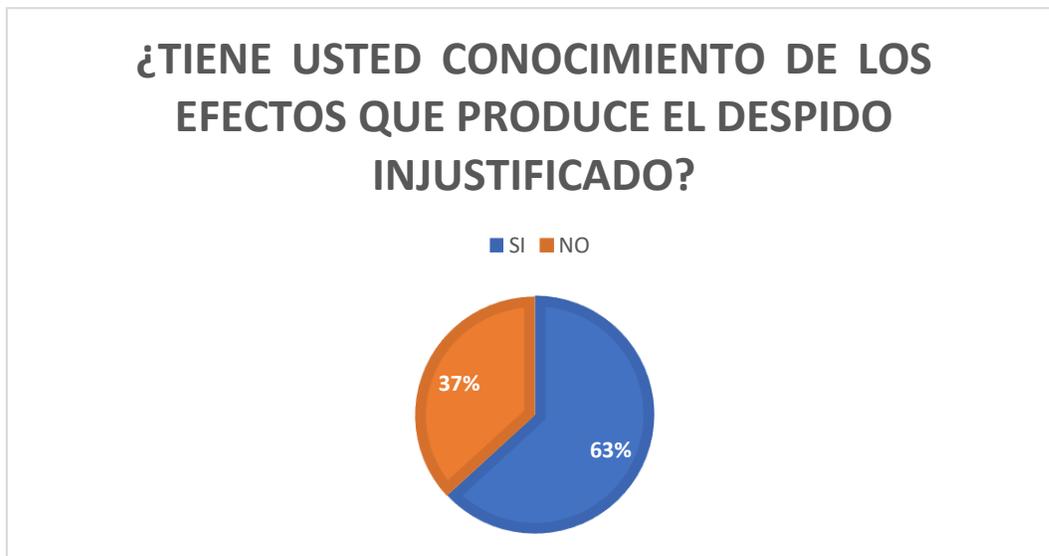


Figura 9: ¿Tiene usted conocimiento de los efectos que produce el despido injustificado?

Análisis e Interpretación:

El 63% de las personas encuestadas nos mencionan que, SI tienen conocimiento de los efectos del despido injustificado, en vista de que este conlleva a no tener un puesto de trabajo, a una disminución de la auto estima, el cambio en la vida cotidiana afectación económica, social y familiar. Mientras que el 37% de las personas encuestadas nos mencionan que no tienen conocimiento alguno sobre el tema a tratar motivo por el cual genera preocupación en vista de los efectos que este despido injustificado acarrea.

Tabla 10: ¿Considera usted que el despido injustificado provoca un conflicto entre empleador y trabajador?

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	19	95%
NO	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil y Abogados de Libre Ejercicio.

Elaborado por: Jessica Estefania Roblez Ocampo.



Figura 10: ¿Considera usted que el despido injustificado provoca un conflicto entre empleador y trabajador?

Análisis e Interpretación:

El 95% de las personas encuestadas nos manifiestan que SI conlleva a un conflicto entre

el empleador con el trabajador en vista de que no garantiza el cumplimiento a un trabajo digno ya que el despido injustificado es aquella alteración o modificación que realiza aquel empleador al contrato de trabajo a fin de separar a los trabajadores de la empresa conllevando a presentar un conflicto ya que este libre despido atenta contra el derecho a un trabajo digno que nos garantiza en la Constitución de la República. Mientras que el 5% de las personas encuestadas nos manifiestan que NO, se considera que el despido injustificado conlleve un conflicto entre empleador y trabajador ya que si el trabajador incumple una de las causales interpuestas en su contrato de trabajo este será separado de su puesto de trabajo.

4.2. Discusión

De acuerdo a los métodos aplicados de manera clara y conforme a los resultados en base a la aplicación de la totalidad de las encuestas. Se puede evidenciar que conocen sobre las causas de terminación de la relación laboral, en las que; Al referirnos sobre estas causas estamos mencionando sobre la terminación de la relación laboral que se produce por una de las causales contenidas en el Código de Trabajo, dando el efecto del cese de dicha relación, entre las partes, que es el empleador y el trabajador, así como también la extinción de aquellos efectos que acarrea y de las demás obligaciones.

En el Código de Trabajo, en el art 169, encontramos estipuladas de manera taxativa las causas para dar por terminado el contrato individual del trabajo debido a que dicha relación se extingue de manera directa, cuando se termina la relación laboral vulnerando estas causales surge entonces la violación de la norma legal. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020, pág. 60)

Es importante destacar que, cuando se contrata trabajadores, y cuando el empleador quiere presidir de ellos para evadir responsabilidades de carácter laboral como pago de indemnizaciones opta por cambiar las condiciones laborales pactadas en el contrato como por ejemplo cambio en el horario de trabajo, traslado a otra sucursal de la empresa en otra ciudad, asignación de funciones distintas al perfil profesional del trabajador, lo que jurídicamente se conoce como *ius variandi* que motivan en el trabajador la decisión de desvincularse de su trabajo, no porque voluntariamente quiera hacerlo sino porque las nuevas circunstancias impuestas por el empleador le obligan hacerlo.

En Ecuador se ve reflejado el gran problema que influye al desarrollo social como es el despido injustificado que afecta de manera grave a los trabajadores siendo motivo de abuso por parte de sus empleadores ya que, no existe la voluntad del trabajador para terminar la relación laboral. Es ahí en donde se hace notar la necesidad de regular el despido injustificado, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral con el único fin de que el trabajador pueda mantener su puesto de trabajo en vista de que esta forma de despido está utilizándose cotidianamente en el Ecuador al no existir norma legal que la evite o que la regule, por lo tanto es muy necesario de que en la legislación ecuatoriana así como se sanciona el despido intempestivo, el despido ineficaz, se regule también una sanción para el despido injustificado, en base a la garantía de la estabilidad laboral, prevista en la Constitución y en la ley.

El empleador es aquella persona que está sujeto a derecho y obligaciones quien debe respetar lo pactado en el contrato de trabajo entre ambas partes de manera que, al existir un contrato de trabajo establece las condiciones laborales a fin de que, no exista alteraciones a la misma siendo este el encargado de garantizar que se cumpla todo lo determinado en el contrato de trabajo y así no afecte al principio de estabilidad laboral en vista de que, existen trabajadores que son separados de sus puestos de trabajo o en ocasiones son reasignados a otros lugares, que no son referentes a su área de labor e incluso con un salario mínimo no correspondiente a sus años de servicio.

Es ahí en donde se hace notar que, el principio de estabilidad laboral es afectado, de manera directa porque existen trabajadores que son separados de su puesto de trabajo, en donde el desempleo va afectando de manera radical tanto familiar, social y económica en la vida de la

persona trabajadora. Por tal motivo se evidencia que al ser despedido de manera injustificada un trabajador no podrá satisfacer sus necesidades básicas, así como también sus aspiraciones a nivel personal en vista de que, existen limitaciones por el simple hecho de no contar con un puesto de trabajo permanente.

En este sentido, las condiciones laborales son un eje principal en la permanencia del trabajador, ya que, si existe cambios en el área de trabajo de manera directa existirá confusión por parte de los trabajadores en vista de que sea un blanco fácil de desempleo. Se considera que el trabajador entra a un estado de frustración presentando conflictos en su rendimiento de trabajo debido a los cambios que produce la empresa, en vista de que, es expuesto a una serie de alteraciones obligándolos de cierto modo a dar por terminada su relación laboral, ya que se encuentra en un ambiente totalmente diferente a fin de producir la desvinculación de su trabajo y que sea el quien que de por terminado la relación laboral y así el empleador brinde una indemnización fuera de lo que establece la ley sin que se respete su tiempo de servicio siendo victimizados sus derechos a fin de que no se cumple con lo establecido en la ley.

El despido injustificado acarrea efectos de ruptura debido a que el empleador al realizar este despido provoca una conducta deficiente e insatisfactoria en sus trabajadores despedidos generando preocupaciones, ansiedad, confusión y miedo en los trabajadores que permanecen en la empresa ya que aumenta el temor de quedarse sin trabajo lo que conlleva a pérdidas económicas. (López B, 2007, pág. 170)

A más de afectar la vida de la persona desempleada crea inseguridad, culpa, pesimismo en el ambiente social lo que conlleva a no tener un puesto de trabajo estable produciendo un

cambio en la vida cotidiana. Generando un conflicto entre el empleador con el trabajador en vista de que no garantiza el cumplimiento a un trabajo digno ya que el despido injustificado es aquella alteración a las condiciones laborales que realiza aquel empleador al contrato de trabajo a fin de separarlos de la empresa atentando contra el derecho a un trabajo digno que nos garantiza en la Constitución de la República.

CAPITULO V – Conclusiones y Resultados

5.1. Conclusiones

- ✚ Se concluye que el despido injustificado es aquella figura que afecta a los trabajadores en vista que el empleador decide variar unilateralmente las condiciones de la relación laboral en el contrato de manera ilegal, debido a las modificaciones que éste realiza sin justificación alguna.
- ✚ Actualmente como he analizado, este tema, he podido notar que el despido injustificado afecta gravemente al principio de estabilidad laboral, económica psicológica de la familia y del propio trabajador, ya que conocemos que un trabajador que percibe un salario digno y a quien se le respeta sus derechos, es una persona feliz, capaz de solventar las necesidades de su hogar, en donde sabemos que un trabajador reflejara en su actitud, la emoción que le causa el contar con un trabajo digno en donde su empleador respete todas disposiciones que dignifican la vida humana.
- ✚ Finalmente se concluye que, cuando se vulnera los derechos de los trabajadores realizando alteraciones a las condiciones laborales existentes pactadas en el contrato entre trabajador y empleador, ocasiona una serie de problemas, en donde el trabajador se convierte en una víctima de sus jefes, a tal punto de que, debido al hostigamiento al cambiar lo ya estipulado en el contrato, causa que éste, en muchas de las ocasiones presente su renuncia dando por terminada la relación laboral.

5.2. Recomendaciones

- ❖ Se recomienda a nuestros legisladores que, en el marco de sus competencias, se cree los mecanismos adecuados, eliminando los vacíos legales existentes en nuestra legislación, con el fin de otorgar plena protección en la seguridad del trabajador, dejando así muy claras las obligaciones del empleador al igual que las obligaciones y derechos de los trabajadores.
- ❖ Se recomienda que el empleador brinde a sus trabajadores un puesto de trabajo estable sin que exista alteraciones a las condiciones laborales, a fin de que garantice el correcto funcionamiento de sus derechos, así como también perciban una remuneración justa para que de esta manera no afecte al principio de estabilidad laboral.
- ❖ Se recomienda a nosotros, como estudiantes futuros abogados de la República que, apliquemos con coherencia los conocimientos recibidos de nuestros docentes, orientando a nuestros clientes, cuando se trate de empleadores sobre las normas que los obligan a respetar los contratos, y a nuestros clientes si son trabajadores hacer respetar sus derechos, defendiéndolos con esmero en apego y firme cumplimiento a la ley.

BIBLIOGRAFÍA

Fernández López, M. F., & Piñero Royo, M. R. (2021). La tutela sociolaboral de las víctimas de la violencia de género. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 30-60.

Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 163-182.
doi:http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012&lng=es&tlng=es.

Balbín, A. N. (06 de 07 de 2018). *DERECHOS EN ACCIÓN*. Recuperado el 26 de 04 de 2023, de El despido injustificado como instituto de control social:
file:///D:/Jessica/Downloads/05-El+despido+injustificado+como++instituto-1.pdf

Bonilla, D. L. (2015). *Trabajo y Seguridad Social*. Guaranda -Ecuador: UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR.

CÓDIGO DEL TRABAJO. (22 de junio de 2020). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de De la terminación del contrato de trabajo:
file:///F:/Octavo/Clinica%20Laboral/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo%202021.pdf

CÓDIGO DEL TRABAJO. (22 de junio de 2020). *H. CONGRESO NACIONAL*. Obtenido de H. CONGRESO NACIONAL:
file:///D:/Jessica/Downloads/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo%202021.pdf

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (25 de enero de 2021).

Sección octava. Obtenido de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:

file:///D:/Jessica/Downloads/Constituci%C3%B3n%20del%20Ecuador%202021.pdf

Ferrari, F. (1969). *Derecho del Trabajo*. 2da. Edición. . Buenos Aires: Ediciones de Palma.

FiscoClic. (1 de noviembre de 2021). *Despidos Injustificados y Consecuencias del Marco Legal*. Obtenido de Despidos Injustificados y Consecuencias del Marco Legal:

<https://www.fiscoclic.mx/blog/nomina/despidos-injustificados-y-consecuencias-del-marco-legal/>

GIL, K. A. (2012). *LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES*. Obtenido de

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/909/T-UTB-FCJSE-JURISP-000117.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, E. (2015). *El Método Científico*. Recuperado el 1 de Julio de 2022, de ucm.es:
<https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico.pdf>

Guzman, L. J. (2011). *Estabilidad Laboral y Despido*. guayaquil: Jurídica LYL.

H. CONGRESO NACIONAL COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION. (8 de julio de 2019). CODIGO CIVIL. Quito: Titulo IV, del Libro III DE LA SUCESION POR

CAUSA DE MUERTE, Y DE LAS DONACIONES ENTRE VIVOS.

Hernández, T. (2002). Des-cubriendo la violencia. En R. Briceño León, *Violencia, sociedad y justicia en* (págs. 57-81). Buenos Aires: CLACSO.

Herrera Lara, L. (s.f.). Intervención desde el Trabajo Social con mujeres afectadas por la violencia de género en el hogar. *Maestría en Trabajo Social*. UNIVERSIDAD VERACRUZANA, Poza Rica. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/41378/HerreraLaraLaura.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Historia Laboral De Ecuador. (s.f.). Obtenido de Historia Laboral De Ecuador: <https://sites.google.com/site/laverdaderahistoriadeecuador/historia-laboral-de-ecuador>

Javier Neves Mujica. (14 de febrero de 2007). *Introducción al derecho laboral*. Obtenido de Introducción al derecho laboral: <https://books.google.com.ec/books?id=8ivDX9jUUhWC&pg=PA54&dq=despido+intempestivo+o+injustificado&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiE-vqyrvf7AhXYSzABHXoEDSQQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=despido%20intempestivo%20o%20injustificado&f=false>

López B, S. A. (28 de julio- diciembre de 2007). *Panorama Socioeconómico*. Recuperado el 26 de 4 de 2023, de Efectos Individuales del Despido y la Resiliencia como Facilitador en la Búsqueda de Empleo Panorama Socioeconómico: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39903508>

Mella Méndez, L. (2012). *Violencia de género y derecho del trabajo*. madrid, Español: Wolters Kluwer.

Metodologia de la investigacion. (junio de 2010). Obtenido de TIPOS DE INVESTIGACION Y DISEÑO DE INVESTIGACION:

<http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>

Mis Abogados. (25 de marzo de 2022). Obtenido de Todo lo que necesitas saber sobre despido injustificado en Chile: <https://www.misabogados.com/despido-injustificado>

Monzón, M. (1956). *Entorno al jus variandi*. argentina: Revista Argentina del Derecho del Trabajo.

Morocho, M. M. (01 de abril de 2019). *Derecho Ecuador*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/despido-intempestivo/>

PAZ, D. G. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO: GRUPO EDITORIAL PATRIA.

Rico, N. (2017). *Violencia de género: un problema de derechos humanos*. Santiago de Chile: Cepal. Obtenido de repositorio.cepal:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sémelin, J. (1983). *Para salir de la violencia*. París: ouvriéres.

Tigua, Q. A. (3 de marzo de 2017). *Desafíos del despido ineficaz en el Ecuador*.

Recuperado el 2021 de enero de 2023, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8137/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-110.pdf>

Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México : Pearson Educación de México, S.A de C.V.

TROYA, J. E. (enero de 2011). *APLICABILIDAD CONSTITUCIONAL DEL DESPIDO JUSTIFICADO EN EL ECUADOR*. Obtenido de *APLICABILIDAD CONSTITUCIONAL DEL DESPIDO JUSTIFICADO EN EL ECUADOR*:

<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/324/1/98195.pdf>

Vidagany Peláez, J. M. (2017). Protección integral de la mujer con diversidad funcional en supuestos de violencia de género. *dialnet.unirioja*, 10-50.

Ximena Díaz Berr, X., Mauro Cardarelli, A., Ansoleaga Moreno, E., & Toro Cifuentes, J. P. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de. *Scielo*, 40 - 46.

doi:[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100042&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

[24492017000100042&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100042&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Zambrano, J. (2021). Mujer en el futuro del trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y seguridad social*, 1-90.

ANEXOS

**Anexo 1.****UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR****FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS****ENCUESTA DIRIJIDA A JUECES EN LA DE PROVINCIA BOLÍVAR Y ABOGADOS EN
EL LIBRE EJERCICIO DE LA PROFESIÓN****ENCUESTA**

1. **¿Conoce usted sobre las causas para la terminación de la relación laboral?**
 Si
 No
2. **¿Considera usted que en muchos despidos a los trabajadores pueden considerarse como injustificados?**
 Si
 No
3. **¿Considera usted que el empleador debe respetar las condiciones laborales pactadas en el contrato de trabajo legalmente celebrada?**
 Si
 No
4. **¿Considera usted que la terminación del contrato laboral se encuentra regulado en el código de trabajo de una manera adecuada?**
 Si
 No
5. **¿Cree usted que las causas de terminación del contrato individual de trabajo afectan al principio de estabilidad laboral?**
 Si
 No
6. **¿Considera que el cambio de las condiciones laborales incide en la permanencia del trabajador en la empresa?**
 Si

- No
7. **¿Cree que con el cambio de las condiciones laborales hacia el trabajador se genera un mecanismo para forzar a la desvinculación del mismo?**
- Si
- No
8. **¿Considera que en nuestra legislación se debe regular el despido injustificado para garantizar el derecho a la estabilidad laboral?**
- Si
- No
9. **¿Tiene usted conocimiento de los efectos que produce el despido injustificado?**
- Si
- No
10. **¿Considera usted que el despido injustificado provoca un conflicto entre empleador y trabajador?**
- Si
- No

GRACIAS.

Anexo 2.

