



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**La oportunidad de la indemnización en los casos de despido  
intempestivo en el caso ecuatoriano.**

**AUTORA:**

**Chuchuca Guazhco, Erika Cristina.**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA  
DEL ECUADOR**

**TUTOR:**

**Moreno Navarrete, María Andrea.Msc.**

**Guayaquil, Ecuador**

**27 de febrero de 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Chuchuca Guazhco, Erika Cristina**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogadas de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

### **TUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Moreno Navarrete, María Andrea**

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Lynch Fernández, María Isabel**

**Guayaquil, 27 de febrero del 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Chuchuca Guazhco, Erika Cristina.**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **La oportunidad de la indemnización en los casos de despido intempestivo en el caso ecuatoriano**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, 27 de febrero del 2019**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Chuchuca Guazhco, Erika Cristina.**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

### **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Chuchuca Guazhco, Erika Cristina.**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La oportunidad de la indemnización en los casos de despido intempestivo en el caso ecuatoriano**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 27 de febrero del 2019**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Chuchuca Guazhco, Erika Cristina.**

## INFORME URKUND

The screenshot shows the URKUND web interface. The browser address bar displays the URL: <https://secure.orkund.com/view/47257894-634491-637596#>. The page header includes navigation options: Archivo, Edición, Ver, Favoritos, Herramientas, Ayuda. The main content area is divided into two sections. On the left, document details are shown: Documento: [tesina Erika Chuchuca G.docx](#) (D48394658), Presentado: 2019-02-27 09:23 (-05:00), Presentado por: [rosa.hernandez02@cu.ucsg.edu.ec](mailto:rosa.hernandez02@cu.ucsg.edu.ec), Recibido: [taryn.almeida.ucsg@analysis.orkund.com](mailto:taryn.almeida.ucsg@analysis.orkund.com), and Mensaje: CHUCHUCA [Mostrar el mensaje completo](#). A yellow highlight indicates that 2% of the text in 13 pages is composed of text from 2 sources. On the right, a 'Lista de fuentes' (List of sources) table is displayed. The table has two columns: 'Categoria' and 'Enlace/nombre de archivo'. Two sources are listed, both with checkmarks in the right margin. The first source is from <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4252/1/PIUAAB005-2016.pdf>. The second source is from [http://leyes-cl.com/codigo\\_del\\_trabajo/168.htm](http://leyes-cl.com/codigo_del_trabajo/168.htm). Below the table, there are sections for 'Fuentes alternativas' and 'Fuentes no usadas', both currently empty. The bottom of the interface features a toolbar with icons for navigation and actions, including '0 Advertencias', 'Reiniciar', 'Exportar', and 'Compartir'.

f. \_\_\_\_\_

**Moreno Navarrete, María Andrea.**

**Docente Tutor**

f. \_\_\_\_\_

**Chuchuca Guazhco, Erika Cristina**

**Estudiante**

## **AGRADECIMIENTO**

**A Dios, por haberme dado una segunda oportunidad de vida y permitir culminar esta ansiada etapa académica, además de regalarme unos padres que han dado todo por mí, su amor, tiempo, lo cual valoro y que se sientan orgullosos; dos personas más importantes, mi hija y mi hermana, a pesar de sus constantes berrinches, pero amorosa que me permitió culminar éste trabajo de titulación, que la sabremos aprovechar, y a mi hermana que, a pesar de la distancia, estuvo apoyándome y dándome fuerzas.**

**A mi hermanito del cielo, que siempre lo tuve en mi mente.**

**A mí estimada tutora, y amigos.**

## **DEDICATORIA**

**A Dios, por darme una segunda oportunidad de vida, y poder compartirla con mi amada madre Josefina de Lourdes Guazhco S., no me alcanzaría toda una vida para poder devolverle lo que ha hecho por mí, por ser la luz en mi camino, y que gracias a ella, evadiendo cualquier diagnóstico médico, tuvo fe, y me sigue teniendo aquí, batallando siempre; A mi hija, Camila Josefina Ch. quien es la persona que me ha hecho descubrir un mundo diferente, lucharé por ti hasta que Dios así me lo permita, ansío que sean muchos años hasta ver que seas una buena mujer, y compañera de vida, solo deseo que Dios te permita gozar de salud y felicidad. A mi padre Manuel Gerardo Ch., hombre trabajador desde muy pequeño porque así le tocó, alejado de su familia para poder luchar por sus sueños, y formar una hermosa familia, A mi hermana Lourdes Katherine Ch, por ser mi cómplice siempre, estar a mi lado siempre que la he necesitado, a pesar de la distancia, hemos sido una sola persona.**

**A mi querido Abogado César Xavier Wazhco S., sé que desde el cielo me observas y guías. Te amo y te extraño, pero algún día nos volveremos a encontrar y disfrutaremos de las cosas pendientes que acá se quedaron.**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**MARÍA ISABEL, LYNCH FERNÁNDEZ**  
DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**MARITZA GINETTE, REYNOSO GAUTE DE WRIGHT**  
COORDINADORA DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

**OPONENTE**





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad:** Jurisprudencia  
**Carrera:** Derecho  
**Periodo:** UTE B-2018  
**Fecha:** 27 de Febrero del 2019.

### **ACTA DE INFORME PARCIAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado ***“La oportunidad de la indemnización en los casos de despido intempestivo en el caso ecuatoriano”***, elaborado por la estudiante ***CHUCHUCA GUAZHCO, ERIKA CRISTINA***, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10/10 (DIEZ)**, lo cual lo califica como ***APTA PARA LA SUSTENTACIÓN.***

---

**Moreno Navarrete, María Andrea.**  
**Docente Tutor**

# ÍNDICE

## Contenido

<b>CAPITULO I .....</b>	<b>4</b>
1. ANTECEDENTES .....	4
2. ESTABILIDAD LABORAL .....	5
2.1. GENERALIDADES .....	5
2.2. ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR.....	5
3. DESPIDO INTEMPESTIVO.....	6
4. LA INDEMNIZACION Y SU OPORTUNIDAD. ....	6
5. LEGISLACIÓN ECUATORIANA .....	7
6. MARCO INTERNACIONAL: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	8
7. CONCLUSIONES PARCIALES.....	9
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>10</b>
8. DERECHO COMPARADO.....	10
9. ESPAÑA.....	10
10. PERÚ.....	11
11. COLOMBIA.....	13
12. CHILE.....	14
13. HONDURAS.....	15
14. BOLIVIA.....	16
8.1. CONCLUSIONES.....	17
8.2. RECOMENDACIONES.....	18
BIBLIOGRAFÍA:.....	19

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objeto llegar a analizar la oportunidad de la indemnización por despido intempestivo, el cual se ve inmerso el principio de estabilidad laboral y el régimen que garantiza su instauración en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; así como las medidas de protección que colaboran a su oportunidad eficiente; teniendo en cuenta su enfoque de protección de los derechos del trabajador. Haciendo además alusión, al derecho comparado, siendo así se ha analizado a países de Latinoamérica y España, en materia laboral y su procedimiento, y es así que se llega hacer énfasis a la legislación peruana, ya que posee una legislación procesal laboral específica, que beneficia exclusivamente al trabajador, en cuanto a la oportunidad de las indemnizaciones al momento de que se efectúe el despido de carácter intempestivo e implementa la figura de la pensión provisional. Es por tal motivo, que, dentro de la legislación laboral ecuatoriana, podría acogerse al derecho comparado, a beneficio único del trabajador.

**Palabras claves:** Oportunidad, Estabilidad laboral, despido intempestivo, indemnización, legislación ecuatoriana, medidas de protección, Derecho Comparado, pensión provisional,

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to analyze the timeliness of compensation for untimely dismissal, which is immersed in the principle of job stability and the system that guarantees its establishment in the Ecuadorian legal system; as well as the protection measures that collaborate at their efficient opportunity; taking into account its approach to protecting workers' rights. Also making reference to comparative law, this being the case, countries in Latin America and Spain have been analysed in terms of labor and its procedure, and this is how it comes to emphasize Peruvian legislation, since it has specific labor procedural legislation, which It benefits exclusively the worker, in terms of the opportunity for compensation at the time of dismissal of untimely nature and implements the figure of the provisional pension. It is for this reason, that within the Ecuadorian labor legislation, it could benefit from comparative law, for the sole benefit of the worker.

**Key Words:** Opportunity, Labor stability, untimely dismissal, compensation, Ecuadorian legislation, protection measures, Comparative Law, provisional pension,

## INTRODUCCIÓN

El Estado ecuatoriano, en materia laboral asume un papel protagónico y garantista al reconocer en su ordenamiento jurídico: los principios y reglas que admiten un reconocimiento a las garantías para que exista una estabilidad compartida en la relación de trabajador y empleador.

Es por eso que, dentro de la cotidianidad en el ámbito laboral, si se presentan circunstancias no favorecedoras al régimen del trabajador; como una conducta que le conlleva un menoscabo o desmedro; se justifica su posición como un sujeto vulnerable, dentro del marco que la Constitución de la República del Ecuador y la legislación ecuatoriana ampara.

Cuando la estabilidad es irrumpida intempestivamente. La relación laboral que se ha formado y venido en proceso de ejecución en beneficio de las dos partes; es decir trabajador y empleador; se presenta un entorno en el que es necesario estudiar un régimen reparatorio.

Este régimen de reparación se centra en la indemnización; de ahí que es necesario revisar los lineamientos y su carencia en la ley.

Si bien es cierto, después de un extenso análisis a los antecedentes históricos, se puede llegar a la conclusión que, en la Constitución de la Política del Ecuador de 1945, se implementó por primera vez el *despido sin justa causa*, llamada así en aquel entonces. A partir de este inicio, las siguientes constituciones, en su régimen de protección laboral, reconocieron las indemnizaciones por eventos de despido y, como un mecanismo de protección y favorecedor de la estabilidad laboral.

De acuerdo con el régimen laboral, se requiere la comprobación del hecho que acarrea el despido; y se toma como referente: “las remuneraciones percibidas por el trabajador o el tiempo laborado”.

La legislación ecuatoriana laboral establece la cuantía según el tiempo que se prestó servicios laborales; sin embargo, se ha omitido algún mecanismo que favorezca la oportunidad de su entrega al empleador. En el plano práctico,

la problemática, es el momento que se efectúa el pago. La solución al problema se centra entonces en conceder a la entrega de la indemnización algún tipo de medida que favorezca a su celeridad. Así, la solución parecería ser solamente procesal; sin embargo, existen otros medios que se prestan para favorecer la posición del trabajador, como sería a través de la entrega de una suma de dinero, a modo de un “valor provisional” que será entregado, hasta el momento en que se llegue a cumplir con el pago total que ordena el órgano jurisdiccional.

De la mano de la oportunidad vale revisar el principio de celeridad, el cual se pretende la efectividad. La indemnización aquí tiene un carácter social relevante; en la medida que se consideran las cargas familiares que se verán afectadas directa o indirectamente, ante la indemnización no oportuna. Esta es una cuestión de hecho que no pasa inadvertida.

Por un lado, el Estado es quien vela por los trabajadores, y así lo encontramos en la norma suprema, que es la Constitución de la República del Ecuador, es decir que garantiza el derecho al trabajo, que exista una relación laboral armónica, que los trabajadores obtengan remuneraciones y retribuciones justas, por parte del empleador, ya que estas dos partes tuvieron un vínculo y aceptaron previamente para que se ejecuten actos u obras, para beneficio de los dos.

# CAPITULO I

## 1. ANTECEDENTES

El antecedente histórico se remonta a la Constitución Política del Ecuador expedido en el año 1945. Particularmente, en el artículo 148 en la sección V se dispone la procedencia de la indemnización como reparación del daño que ocasiona el despido sin justa causa.

Asimismo, las subsiguientes reformas de la Constitución Política del Ecuador, especialmente, la correspondiente al año 1967 contempló las indemnizaciones como un crédito privilegiado de primera clase. Bajo esta misma índole de protección, la reforma constitucional del año 1978 estableció las indemnizaciones, como un derecho reconocido al trabajador.

La reforma constitucional del año 1998, implementa como un elemento para la determinación de las indemnizaciones, el porcentaje legal de las utilidades, además de los valores reconocidos por concepto de viáticos o subsidios ocasionales

La figura del despido intempestivo fue plasmada el Código del Trabajo ecuatoriano, a inicios del año 1970. Para esa época, la labor de la agroexportación motivó la instauración del diseño de un nuevo régimen laboral que regulara la figura del despido sin justa causa como una forma de conceder garantías a los obreros.

Vista la línea histórica, se puede establecer que la legislación ecuatoriana actual reconoce el trabajo como un derecho, un deber social y derecho económico. Su carácter remarca el derecho de los trabajadores a recibir remuneraciones justas, bajo el amparo de la ley laboral.

En la actualidad, esta figura se encuentra creada en el artículo 188 del Código del Trabajo ecuatoriano, en el que establece que la consecuencia del despido **intempestivo por parte del** empleador, reconociéndole una indemnización calculada en consideración al tiempo prestado en los servicios laborales, basándose en el último salario percibido.

La actual Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326; reconoce la importancia de los derechos al trabajador al garantizar una remuneración que cubra las necesidades básicas y las del núcleo familiar.

Además, en el artículo 579 del Código del Trabajo ecuatoriano también manifiesta que, como parte del procedimiento, de un posible pago provisional, se podrá dar cuando existan remuneraciones pendientes; y no se hubiere concretado un acuerdo. Será labor del juez determinar un monto y un plazo no menor a diez días, es decir que impone un tiempo de igual manera y deberá cumplirse en la fecha estipulada.

## **2. ESTABILIDAD LABORAL**

### **2.1. GENERALIDADES**

La Estabilidad laboral es un principio fundamental, que se introduce en Derecho laboral, asociado a las necesidades que todo trabajador posee; así también se une esto al sentido de permanencia de la situación laboral enmarcado en condiciones óptimas, y de seguridad en el tráfico laboral; a la espera de contribuir a la continuidad. La estabilidad en el trabajo se llega a constituir a partir del aseguramiento al trabajador de un régimen a su entorno profesional.

Este derecho está encaminado a brindar seguridad a todos los trabajadores en conceder permanencia al entorno y ámbito laboral.

### **2.2. ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR.**

El principio de estabilidad laboral, lo encontramos en la Constitución de la República del Ecuador, y en la legislación laboral ecuatoriana, en función de la conservación del empleo; y que ciertamente favorece el sentido de la llamada justicia social, como una garantía que no permite ser despedido el trabajador por parte de su empleador, sin que exista una justa causa.

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador, en su articulado 326 y 328 establece que el Estado está obligado a impulsar el pleno empleo y también la eliminación del desempleo. Además, que toda persona tiene el derecho a desarrollar sus labores dentro de un ambiente propicio y adecuado.

También, en el Código del Trabajo ecuatoriano, manifiesta que otorga el principio de estabilidad a los trabajadores. Su planteamiento lo encontramos en el artículo 14 plantea el principio de estabilidad laboral mínima y establece particularidades; tal es



el caso como en los contratos de trabajo a plazo indeterminado o a plazo fijo, es de acuerdo a su tiempo mínimo. Lo que desea expresar es que aquella permanencia se basará en razón de la naturaleza que fuere el contrato de trabajo para que pueda aplicarse el referido principio. Y las particularidades, es que no será otorgado a cualquier otro tipo de contrato.

### **3. DESPIDO INTEMPESTIVO.**

El despido intempestivo transgrede la garantía de estabilidad laboral que posee todo trabajador a gozar de estabilidad.

Esta clase de despido es espontáneo ante el evento de un incumplimiento calificado por la parte empleadora, sin que medie la notificación para su conocimiento. De esta manera, el despido se torna como un modo de extinción del contrato laboral extraordinario y unilateral. Se lo denomina también el despido sin justa causa, ya que se lleva a cabo cuando el empleador no lo haya invocado con anterioridad, es decir sin un previo aviso.

Para su reparación, el trabajador debe ejercer una acción judicial con la finalidad de que el daño, la afectación sea reparado oportunamente.

Como reparación, el trabajador se ve en la obligación de ejercer una acción judicial con la finalidad de que el daño, la afectación sea reparado oportunamente.

### **4. LA INDEMNIZACION Y SU OPORTUNIDAD.**

Para poder llegar a la esencia de nuestro tema, se debe tener en cuenta varias definiciones fundamentales. La Indemnización no solo recae en el entorno laboral, sino también en el ámbito civil y es así que se considera que es el resultado del incumplimiento de una obligación pactada entre dos o más personas. Esto quiere decir que se deberá resarcir los daños que fueron causados. Ya que dicha obligación debió realizarse en el momento oportuno.

En lo que refiere en materia civil hace alusión a la reparación en equivalencia, que se basa específicamente en tener que examinar la situación o hecho que pudiera significar una repercusión dentro de su patrimonio en la obtención del cumplimiento de sus obligaciones, ya que, si no lo efectúa, una de las partes se tendrá que ver en la necesidad de reparar los daños causados.

La legislación ecuatoriana, plantea tablas de valores de acuerdo con las indemnizaciones que se deberá reconocer a los trabajadores. Y en el ámbito laboral, sucede de igual manera, con respecto al despido intempestivo, el cual se tendrá que calcular el tiempo en el cual se ha prestado los servicios laborales, pudiendo ser también por el tiempo extraordinario, todo dependerá del trabajador que llegue alegar su fundamentación para así poder percibir su pertinente indemnización.

## **5. LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

De acuerdo con la indemnización que deben llevarse a cabo por parte del empleador en razón al despido intempestivo; el tratamiento lo encontramos en el Código del Trabajo ecuatoriano. De manera que encontramos plasmado las cuantías que deberían percibir los trabajadores según el tiempo que ha laborado con sus empleadores. Bajo este carácter, se establece que, frente al pago de las indemnizaciones, referente a las últimas remuneraciones que llega o llegó a percibir el trabajador en dinero, servicios o especies, inclusive en trabajos ya sean extraordinarios o suplementarios, se deberán efectuar dichos pagos.

Respecto a la naturaleza del despido intempestivo, vale destacar que su alcance repercute en un quebrantamiento a la estabilidad laboral antes manifestada y al contrato entre empleador y trabajador, que llegará a afectar directamente al vínculo, familiar, social y económico. Y a la aplicación en la legislación ecuatoriana respecto a esta figura jurídica, plantea que tendrá como consecuencia, la indemnización.

Así la indemnización dentro de la práctica laboral causada por el despido intempestivo, tiene un carácter reparatorio y sirve como un medio de solución jurídica de índole patrimonial, por lo que es sometida a ciertos parámetros: Como primer punto, el tiempo que el trabajador ha servido al empleador y dos el monto percibido como concepto de remuneración, es decir su último salario.

La mecánica se establece bajo ciertas condiciones en la ley. Cuando haya existido un tiempo laboral hasta tres años prestando servicios, la indemnización estará acorde al valor adecuado a tres meses de remuneración. Y el evento de que sobrepase los tres años, tendrá una equivalencia a un mes de la remuneración por cada año de servicio prestado. Este cálculo no deberá a exceder de veinte y cinco meses de remuneración.

La legislación ecuatoriana ha establecido algunas reglas especiales para la fijación del monto a percibir como indemnización.

Es así, que el Código del Trabajo ecuatoriano, para la aplicación de dichas indemnizaciones de acuerdo al despido intempestivo, dispone que puede llegar a darse el caso en donde el trabajador haya prestado servicios por el tiempo de veinte años y menos de veinte y cinco años, éste llegará a tener derecho de recibir a una parte que será proporcional de su jubilación patronal.

Asimismo, otro artículo, de la misma ley establece la prohibición del despido y lo llegará a declarar como ineficaz, cuando se trate de trabajadores, las cuales sean mujeres gestantes, o en el periodo de lactancia, además es amparado por la Constitución de la República del Ecuador.

En particular, el código laboral ecuatoriano, protege al trabajador, ante el despido intempestivo. Ya que el Estado ecuatoriano se enfrenta a una tasa de desempleo cada año, por lo que se desea combatir aquello. Si bien es cierto no se encontró cifras que especifiquen una referencia mínima en materia del despido intempestivo; sin embargo se ha extraído datos relacionados al porcentaje de tasa desempleo general, en el 2017 de 4,6 y en el 2018 de 3,7 según la Encuesta nacional de empleo, Desempleo y subempleo que es la fuente oficial de indicadores del mercado laboral del país, .Instituto Nacional de Estadística y Censo.

## **6. MARCO INTERNACIONAL: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo se decretó en el año de 1963, dentro de la Recomendación N° 119 la terminación de la relación laboral, cuando haya sido por decisión del empleador.

Tiempo después, en 1982 se aprobó el Convenio N°158 y la Recomendación N° 166. En estos instrumentos, la Organización Internacional del Trabajo revela su preocupación en torno a las condiciones de igualdad que debe primar en los contratos laborales cuando ocurren eventos intempestivos que quebrantan la estabilidad.

El Convenio enfatiza la importancia de limitar las causas para la terminación de la relación de trabajo a los casos en que exista una causa justificada. Con esta premisa, si bien en cada legislación ofrece un régimen especial que brindan garantías y

principios a favor de los ciudadanos; las reglas deben favorecer al otorgamiento de prerrogativas para entablar la defensa de los derechos de los trabajadores.

Por el convenio c158, al momento de darse por terminada la relación de trabajo, el trabajador tiene derecho de recibir una indemnización, en la cual la cuantía será fijada por la ley vigente de cada Estado y se la ejecutará, para que así se dé su cumplimiento.

Para que se lleve a cabo dicha indemnización, los jueces en materia laboral, según la recomendación inserta, deben los jueces tener la facultad para ordenar el pago, siempre y cuando se llegue a comprobar el evento que desencadena esta terminación unilateral.

Se determina, que cada Estado, posee estatutos, que son propiamente creados para los trabajadores, con lo cual busca la protección para el desarrollo de sus actividades laborales cotidianas, en la cual dichos Estados, y por iniciativa de los Organismos Internacionales que lo amparan. En efecto, los nuevos medios de contratación han generado la modificación de régimen del despido en países como: Colombia y Perú. En el caso ecuatoriano, se ha regulado con más detalle, el contrato por horas; dejando de lado el régimen en estudio.

## **7. CONCLUSIONES PARCIALES.**

- La legislación laboral ecuatoriana se inspira en la protección al principio de estabilidad laboral, como un derecho de aplicación directa hacia los trabajadores.
- El Estado asume un rol intervencionista encaminado a establecer los mecanismos de vigilancia y supervisión del cumplimiento de los principios y garantías en materia laboral.
- La naturaleza jurídica del despido intempestivo responde a la potestad única del empleador, de característica determinante en contra del trabajador en dar por terminada la relación laboral existente.
- La Organización Internacional del trabajo manifiesta la importancia de ser regulado la figura del despido intempestivo dentro de las legislaciones de todos los Estados; habida cuenta de la vulneración de los derechos y la finalidad proteccionista a la clase obrera.

## **CAPÍTULO II**

### **8. DERECHO COMPARADO.**

De acuerdo con la legislación comparada, se procede a realizar respecto a la similitud encontrada con nuestra legislación, la ecuatoriana, frente a países sudamericanos, de acuerdo con la figura jurídica del despido intempestivo y sus respectivas indemnizaciones. Se debe mencionar antes que el despido intempestivo como tal no se encuentra plasmado en las referentes legislaciones de los países comparados, sino que figuras jurídicas semejantes y equiparables a la del despido intempestivo.

Asimismo, dentro del despido intempestivo, abordaremos a la legislación peruana, como principal referente para nuestro trabajo, ya que se implementa una asignación provisional que va dirigida especialmente para beneficiar a la parte trabajadora, y podríamos decir que también a los empleadores. Además de otros países, que de igual manera van dirigidos en la misma dirección en el ámbito laboral, pero que no poseen la misma figura.

### **9. ESPAÑA.**

De acuerdo con la legislación española, se establece la figura de<sup>1</sup> Despido como Improcedente, se refiere cuando el trabajador toma la decisión de impugnar la decisión de haber sido despedido y el empleador es quien deberá conciliar el pago de la indemnización o cuando un juez declare la improcedencia del mismo. Dicha indemnización es la compensación monetaria que el empleador otorga al trabajador siempre y cuando, la relación laboral haya terminado de manera injustificada.

En la legislación española específicamente, en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores se establece que cuando el despido se declara improcedente.

Manifiesta, que en el caso que se dé la indemnización, se tendrá el derecho de recibir treinta y tres días de salario por cada año que se haya trabajado, además la parte proporcional por los meses los cuales sean inferiores a un año.

En el Estatuto de trabajadores de España, se estipula acerca del despido de carácter improcedente, y es que cuando este haya declarado de ese carácter, por su parte el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá preferir entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización que es equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio prestado,

prorrateándose por meses los periodos de tiempo que serán inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. De acuerdo con la indemnización se determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá procedente de la fecha del cese efectivo en el trabajo.

## **10. PERÚ.**

En la legislación peruana, se establece la figura del despido injustificado o arbitrario en contra de la estabilidad laboral absoluta que prevalece en su legislación, y manifiesta que los trabajadores tienen el derecho a no ser despedido, si no existiera causa alguna, además da protección a los trabajadores en el caso de suceder, con lo cual se llega a imponer la forma de resarcir dicho despido, que se da través del pago de una indemnización que será equivalente a una remuneración y media por cada año laborado hasta un máximo de doce remuneraciones a favor del trabajador.

Esta figura del despido comporta terminar el vínculo laboral; sin embargo si ocurre una comunicación en este sentido y el pago de la indemnización antes descrita, la Ley General del Trabajo se encarga de establecer que en caso de darse, el empleador se verá en la necesidad de indemnizar, si es el caso de cuarenta y cinco días de remuneración por cada año que ha cumplido con servicios, con el mínimo de noventa días, hasta un máximo de ocho años; en el caso de tratarse de treinta días de una remuneración por cada año agregándose hasta ocho años; y además se otorgará quince días por cada año adicional hasta ocho años.

Aparece también la figura del despido nulo, y se debe en el caso de que se llegue a ejecutar en mujeres embarazadas. Grupos sindicales, personas discapacitadas. Y se menciona esta figura, por el hecho a que guarda similitud con el despido intempestivo, haciendo referencia que de igual manera el despido injustificado no está permitido, con lo cual se considerará nulo.

En cuanto al tema central de nuestra investigación, es que se ha tomado de referencia esta legislación para poder llegar a implementarlo en la legislación ecuatoriana, y es que cada Estado debe tener como preferencia a la clase obrera, al trabajador, que se ha visto inmerso en las vulneraciones de sus derechos, tales como es el despido intempestivo, que tiene un grado alto de afectación para el trabajador y su entorno.

Y es así que se encuentra plasmado la asignación provisional, que, de manera particular, dentro de los procesos en los que persigue la reposición, el juez podrá establecer la entrega de una asignación provisional mensual, por tal el monto será determinado por el mismo juez, razón por la cual no sobrepasará de la última remuneración ordinaria mensual obtenida por el trabajador, además se realizará cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios. En el caso de la sentencia sea de carácter firme, ordenará la correspondiente reposición, el empleador restituirá el depósito con los respectivos intereses y, en caso de llegar a ordenarse el pago de las remuneraciones que han sido devengadas, se deriva a la pertinente asignación percibida.

Es decir que la legislación peruana de acuerdo al ámbito laboral, establece en el caso del despido intempestivo, los respectivos valores de indemnizaciones por el tiempo prestado de los servicios laborales por parte de los empleadores a sus trabajadores.

Otro de los beneficios, es que se crea una verdadera transformación de la justicia laboral ya que se va a permitir que los procesos que tardaban entre tres y cuatro años puedan resolver en tan sólo seis meses, llegando a reducir así radicalmente la carga procesal.

Se dará el caso en el que dentro de un proceso judicial, al trabajador se logre otorgar la asignación provisional de forma mensual, siempre y cuando así lo determine el juez, con lo cual será obligación del empleador en cumplir con eficacia.

La implementación de dicha figura jurídica laboral, se la incorporó para garantizar además el principio de celeridad, ya que se estipuló que dicho proceso judicial no dure más de seis meses, beneficiando al trabajador.

Del mismo modo dicha iniciativa de los legisladores, deberán aplicarse cuando se refiera al despido intempestivo de dirigentes sindicales, mujeres en estado de gestación, personas discapacitadas, menores de edad. Para que sea aplicable la reposición provisional a los trabajadores, también se deberá demostrar dichas condiciones, que ha sido despedido intempestivamente para que se proceda a solicitar dicha medida.

Para obtener el pago provisional, de acuerdo con los sindicatos, actuarán en defensa de sus afiliados, sin ningún poder especial de representación alguna, en

relación con las mujeres en estado de gestación, personas discapacitadas y los menores de edad obtendrán derecho a una defensa pública.

Vale rescatar que en la legislación peruana, dentro de la Ley Procesal Laboral, en el artículo 56 lo considera como una medida cautelar, lo cual permite una aplicación más oportuna, es de característica temporal con referencia al fondo de acuerdo con la indemnización.

En consecuencia, las dos legislaciones peruanas, demuestran que brindan protección al trabajador, por ser vulnerable ante la sociedad. Es por eso que proporcionan medidas cautelares para beneficio de ellos, y es que buscan además asegurar que se dé un cumplimiento de la decisión definitiva, de acuerdo con implementar esta figura jurídica, sino los conflictos laborales dentro de su ordenamiento jurídico.

Durante su procedimiento, la actuación del juez, será la de admitir dicha medida, si se cumple con los requisitos y se comprueban los fundamentos que se aleguen por la parte trabajadora, para que se implemente el pago provisional en la ley procesal laboral para que se pueda imponer dicha medida cautelar en caso de que se haya incurrido el despido injustificado. Es así que cuando exista una sentencia firme en donde se declare fundada la demanda, se mantendrán los efectos de acuerdo con la medida de reposición, llegando a considerarse ejecutada la sentencia.

## **11. COLOMBIA.**

Con respecto a la legislación laboral colombiana, establece la figura del despido sin justa causa hacia los trabajadores, de acuerdo con la indemnización que se debe llevar a cabo, ésta comprende los perjuicios causados por la parte empleadora, y es que se lo tendrá que realizar debido a la afectación del lucro cesante y daño emergente que surgen debido al despido hacia el trabajador.

Es por esto que también se establecen cálculos del tiempo de servicio laboral de una persona que ha prestado a su empleador para plantear el valor para así otorgar la correspondiente indemnización. Posee dos contextos de acuerdo con la indemnización, y es que el trabajador que llega a percibir menos de diez salarios básicos y otro, es quien percibe más de esa cantidad de salarios. Es así que admitirá el juez el cálculo que merece recibir.



Es así como el artículo 28 de la Ley 789, reforma del Código Sustantivo del Trabajo, en Colombia, dispone que todos los contratos de trabajo va inmersa una condición resolutoria por el incumplimiento de lo antes pactado, conjuntamente con la indemnización de perjuicios a cargo de la parte que es responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente, además en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización.

Dicha indemnización deberá hacerse efectiva, esto quiere decir, que cuando se da la terminación unilateralmente e injustificada del contrato por parte del empleador. Esta obligación a cumplir se la ejecutará a favor de su trabajador, así mismo la ley manifiesta la cuantía que se deberá otorgar por parte del empleador. Por el tiempo que llegó a prestar sus servicios laborales.

La Corte Constitucional colombiana ha emitido comentarios acerca del Código Sustantivo del Trabajo en donde manifiesta que los pagos suponen al resarcimiento del daño emergente y el lucro cesante que se llegó a ocasionar, y en caso de no hacerlo, el interesado podrá aspirar a una indemnización completa, previo proceso jurisdiccional para probar el daño.

## **12. CHILE.**

Para el Estado chileno, en el ámbito laboral, hace referencia al despido injustificado y se manifiesta que es cuando el trabajador llega a considerar que la causal que aplica el empleador para desligar de sus actividades laborales, se encuentra plasmada en hechos, los cuales no son efectivos. Por lo que dicho trabajador se ve afectado. Razón por la cual tendrá que verse en la necesidad de exigir una indemnización.

Es así que se establece dentro del artículo 168 en donde el trabajador, el correspondiente contrato se diera por terminado mediante la aplicación de una o más causales señaladas en la ley y que se llegue a considerar que aquella aplicación sea injustificada, o improcedente, o en el caso de que no se haya invocado ninguna de las causales, se podrá acudir al juzgado competente, y esto se establecerá en un plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, con el fin de que éste así lo declare. Además, el juez ordenará el pago de la indemnización que se refiere.

Se deberá tener cuenta que la indemnización es un derecho de los trabajadores cuando se trate de despido injustificado. Pero tiene condiciones y también se puede perder.

De acuerdo a la indemnización por despido injustificado, se dará cuando el trabajador considera que así lo fue, evidentemente por los hechos que hayan suscitado, tendrá el derecho a reclamar en la inspección del trabajo, o recurrir directamente a un tribunal a interponer la respectiva demanda de despido injustificado. Dentro de la sentencia se establecerá el valor calculado de la indemnización que le corresponda percibir al trabajador, además de las horas extraordinarias que se adeuden. Además, los recargos sobre la indemnización que emanen de acuerdo al artículo 168 del Código del Trabajo.

Dicha indemnización, provocan sanciones en caso de que el despido sea considerado como injustificado. Y aquella sanción se refiere al recargo que se realiza sobre la indemnización por los años de servicio laboral prestado.

### **13. HONDURAS.**

En el territorio hondureño, existen varias causas que justifican un despido, con lo cual dentro del contrato suele terminar sin responsabilidad para el patrono. Pero en este caso, se establece que el despido cuando se da de forma injustificada o si se llega a las renunciaciones por las causas ya señaladas, se tiene el derecho al auxilio de cesantía o la determinada indemnización.

Se deberá tomar en cuenta, que depende únicamente del tiempo de antigüedad que se lleve desempeñando dentro del lugar de trabajo. La legislación que rige es el Código del Trabajo, en su artículo 121, se determina que cuando el trabajador se lo ha contratado por tiempo fijo en los casos que establece la ley, o por el tiempo preciso para que se dé la ejecución de explícita obra y fuere despedido sin causa justificada, será indemnizado el trabajador por el patrono con el monto del salario que habría devengado en el tiempo que falte para lo cual se venza el plazo o para que se finalice la obra; pero en ninguno de los casos, la cantidad se podrá exceder del que le correspondería.

Quiere decir que, por obligación, el trabajador tendrá que ser indemnizado, y de acuerdo al cálculo por el tiempo que laborado, el juez pertinente tomará una decisión.

Además, con respecto al auxilio de cesantía, en cuanto se refiere la legislación hondureña, lo define que es un derecho que se llega a adquirir cuando el trabajador es considerado como una víctima al momento de darle el despido injustificado. Es decir que tiene un gran nivel de afectación, no solo tendría que ser económico. No podrá recibir el trabajador el auxilio de cesantía, cuando éste se encuentre protegido por una jubilación, es decir donde intervenga el Estado o por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

La indemnización por despido no podrá exceder de 8 meses de salario, para que esta sea otorgada. De acuerdo con la figura de la pensión provisional, como así la denominan en la legislación laboral hondureña se la otorga hasta llegar a la indemnización global, a beneficio del trabajador, con lo cual se plantea en el Código del trabajo, en su artículo 451, la pensión provisional que en cualquier tiempo y mientras se llegan a ventilar las obligaciones de indemnizar, de oficio o por gestión de parte, podrá entonces intervenir la autoridad o el tribunal en el caso, bajo la perspectivas de las pruebas recibidas y también del mérito de los autos, a ordenar discrecionalmente que se pueda entregar a la víctima, una pensión provisional dentro de las indemnizaciones y sin perjuicio de la restitución por parte del interesado, si la persona demandada obtiene sentencia absolutoria y aquél hubiere procedido de mala fe en la exposición del respectivo caso.

Evidentemente, dicha pensión provisional, se la plantea en los casos, que al trabajador se le presente alguna afectación durante el ejercicio de sus servicios laborales, y este es el caso en el que se llevará a cabo la figura jurídica antes mencionada, en la cual se aparta de las indemnizaciones que también deberá recibir el trabajador.

#### **14. BOLIVIA.**

De acuerdo a esta legislación, de acuerdo con la figura jurídica de la estabilidad laboral, se establece que, dentro del territorio boliviano, lo define como un derecho constitucional, el cual también se ha ido desarrollando mediante la ley laboral referente al derecho del trabajador.

Aquel derecho, el cual hace alusión a la conservación del lugar de trabajo, a beneficio propio del trabajador, tratando de evitar que se incurra en la aplicación de causales legales, haciendo referencia al despido por parte del trabajador, es decir sin

haber sido impuesto a un proceso interno disciplinario, cuando las normas internas aplicables a la empresa así lo hayan dispuesto.

En la actualidad, el despido injustificado por decisión unilateral por parte del empleador, puede llegar a ser posible, pero de acuerdo a la efectividad de ese despido lo va a decidir el trabajador, y es que en virtud a su derecho a la estabilidad laboral, lo que supone es que por más injusto que pueda ser el despido, el trabajador tiene la decisión de aceptarlo y poder percibir sus beneficios sociales, o también en decidir rechazar el mismo para poder reclamar la reincorporación al trabajo, que va a ser sujeto al resarcimiento del lucro cesante que recaerá en el pago de todos los derechos laborales, que en este caso el trabajador hubiera podido ganar en ese tiempo de cesantía; es decir, mientras dure el reclamo judicial o administrativo y hasta que a su vez sea efectivamente reincorporado, si así fuere el caso.

En el caso de la legislación laboral boliviana, en el artículo 13, indica que cuando el empleado u obrero haya sido excluido por alguna causal que haya sido ajena a su voluntad el empleador quedará en la obligación, excluyéndose al desahucio, a otorgar una indemnización por el tiempo de servicios laborales prestados, con la suma que equivaldrá a un mes de sueldo, o el salario por cada año de trabajo, siempre y cuando éste haya sido continuo y si el tiempo que laboró no alcanza a un año, se concederá en forma proporcional los meses que lo hizo, reduciendo los tres primeros considerados de prueba. En el caso en donde el trabajador alcanzare más de ocho años de servicios laborales, se podrá conceder la apropiada indemnización, no obstante se separe voluntariamente.

### **8.1. CONCLUSIONES.**

- PRIMERA: La estabilidad laboral es un principio reservado para asegurar la permanencia del trabajador, tanto por ramas sociales de seguridad y económicas en las de un país.
- SEGUNDA: la figura del despido intempestivo menoscaba la estabilidad laboral por lo que se establece como reparación económica la indemnización en base a ciertas reglas, especialmente la legislación ecuatoriana reconoce los parámetros, no obstante, no predispone su oportunidad

- TERCERA: Hispanoamérica y España existen en todos hoy un recuento de la estabilidad laboral en base a la protección que debe reconocer el estado a la permanencia mínima y condiciones de igualdad.
- CUARTA: la figura jurídica del pago provisional puesta en Perú predispone. Un mecanismo de protección del trabajador para que éste tenga un fondo para su tensión hasta en la reserva gradual de su indemnización

## **8.2. RECOMENDACIONES.**

Considero que el presente trabajo, ha venido desarrollando un tema dentro del campo laboral, el cual, dentro del territorio ecuatoriano, específicamente en la legislación ecuatoriano, llega a establecer un pago provisional de remuneraciones reconocidas, que se hace referencia a las indemnizaciones y en este caso sería por despido intempestivo.

Efectivamente, dicho pago provisional, se dará porque las indemnizaciones laborales, que prevé la legislación ecuatoriana como un crédito privilegiado de primera clase. Es decir que de una u otra manera favorece, garantiza al trabajador el principio de estabilidad laboral, relacionándolo que, a pesar de haber sido despedido intempestivamente, ya que percibirá dicha indemnización, una parte de ella provisional.

A modo de recomendación, en nuestra legislación laboral, no especifica, como se realizaría el procedimiento a realizarse para que se efectúe. En la legislación peruana, lo establece como una pensión, y que a mi parecer también debería ser denominada así. Ya que también sería de beneficio hacia el empleador, ya que no se le ordena pagar un monto global, sino que un porcentaje, como así se establezca el juez.

Sería de gran beneficio para los trabajadores, el cual pretende que su puesto laboral pueda llegar a ser indefinido, pero por muchas circunstancias, no se llegan a cumplir.

Para finalizar, los legisladores ecuatorianos deberían esclarecer, ya que el artículo no lo especifica, por lo cual no cumpliría con su objetivo. Como si lo hace la legislación peruana.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- Abeliuk Manasevich, R. (2009). *Las Obligaciones Tomo II*. Santiago, Chile: Jurídica de Chile.
- Aczel, M. (2001). En M. Aczel, *Despido Intempestivo dentro del Ecuador* (págs. 12-15). Buenos Aires, Argentina: F.E.D.Y.E.
- Castro, J. D. (2010). El cumplimiento por equivalente. *Anuario de Derecho Civil*, 1725-1728.
- Código del Trabajo ecuatoriano. (1970).
- Código del Trabajo ecuatoriano. (2005). Ecuador.
- Código del Trabajo ecuatoriano. (1970).
- Código del Trabajo ecuatoriano. (2005). Ecuador.
- Código Sustantivo del Trabajo. (2011). Colombia.
- Colón, B. F. (2008). *Manual de Derecho Laboral*. Quito, Ecuador: Jurídica del Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador: Corporacion de Estudios y Publicaciones
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- Constitución de la Política del Ecuador. (1945).
- Constitución de la Política del Ecuador. (1967).
- Constitución de la Política del Ecuador. (1978).
- Constitución de la Política del Ecuador. (1998).
- Encuesta Nacional de empleo, D. y. (Diciembre de 2018). Instituto nacional de estadística y censos. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-diciembre-2018/>
- Fernando, A. B. (2009). *Derecho Laboral, Diccionario y guía de la legislación ecuatoriana*. Cuenca, Ecuador: Fondo de Cultura ecuatoriana.
- Galindo, I. (1991). *Personas, Familia*. México: Porrúa S.A.

- Guerrero Figueroa, G. (2001). *Manual de Derecho al Trabajo*. Bogotá, Colombia: Leyer.
- Guzmán López, J. (2010). *Estabilidad laboral y despido*. Guayaquil: Jurídica LYL.
- Jaramillo Troya, J. V. (2003-2004). Tributación y derechos humanos. *Foro: Revista de derecho*, 5-6.
- Instituto nacional de estadísticas y censos. (Diciembre de 2018). Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-diciembre-2018/>
- Laboral, O. I. (5 de Diciembre de 2013). Obtenido de Coloquio internacional de empleadores sobre el futuro del trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/meetingdocument/wcms\\_582810.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/meetingdocument/wcms_582810.pdf)
- Ley General del Trabajo. (1942). Bolivia.
- Ley Procesal Laboral. (2015). Perú.
- Obando Garrido, J. (2016). *Derecho Laboral*. Bogotá, Colombia: TEMIS.
- Pérez Rey, J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Madrid, España: Totta.
- Robalino, I. (1994). En I. Robalino, *Manual de Derecho del Trabajo* (pág. 317). Quito, Ecuador: Jurídica del Ecuador.
- Sanchez Castro, J. (2010). El Cumplimiento por equivalente. *Anuario de Derecho Civil*, 125-128.
- Vásquez López, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. (23-25, Ed.) Quito, Ecuador: Cevallos.
- Velásquez, C. E. (2014). *Serecho Internacional Público*. Ecuador: Dirección de Publicaciones UCSG.

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Chuchuca Guazhco, Erika Cristina**, con C.C: **0924233166**, autora del trabajo de titulación: **La oportunidad de la indemnización en los casos de despido intempestivo en el caso ecuatoriano**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **27 de febrero del 2019**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Chuchuca Guazhco, Erika Cristina.**

C.C: **0924233166**





## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La oportunidad de la indemnización en los casos de despido intempestivo en el caso ecuatoriano.		
AUTOR(ES)	Chuchuca Guazhco, Erika Cristina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Moreno Navarrete, María Andrea		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	27 de febrero del 2019	No. PÁGINAS:	DE 20
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional, Derecho Laboral, Derecho Procesal		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Oportunidad, Estabilidad laboral, despido intempestivo, indemnización, legislación ecuatoriana, medidas de protección, Derecho Comparado, pensión provisional,		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo de investigación tiene por objeto llegar a analizar la oportunidad de la indemnización por despido intempestivo, el cual se ve inmerso el principio de estabilidad laboral y el régimen que garantiza su instauración en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; así como las medidas de protección que colaboran a su oportunidad eficiente; teniendo en cuenta su enfoque de protección de los derechos del trabajador. Haciendo además alusión, al derecho comparado, siendo así se ha analizado a países de Latinoamérica y España, en materia laboral y su procedimiento, y es así que se llega hacer énfasis a la legislación peruana, ya que posee una legislación procesal laboral específica, que beneficia exclusivamente al trabajador, en cuanto a la oportunidad de las indemnizaciones al momento de que se efectúe el despido de carácter intempestivo e implementa la figura de la pensión provisional. Es por tal motivo, que, dentro de la legislación laboral ecuatoriana, podría acogerse al derecho comparado, a beneficio único del trabajador.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO AUTOR/ES:	CON	Teléfono: +593-98-648-5238	E-mail: erikachuchuca18@hotmail.com
CONTACTO INSTITUCIÓN (COORDINADOR PROCESO UTE)::	CON LA DEL	Nombre: Reynoso Gaute de Wright, Maritza Ginette Teléfono: +593-994602774 E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			