



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATII20618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: VIII**

**Número: Edición Especial.**

**Artículo no.:11**

**Período: Junio, 2021.**

**TÍTULO:** El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19.

**AUTORES:**

1. Máster. Luis Fernando Piñas Piñas.
2. Máster. Beatriz Del Carmen Viteri Naranjo.
3. Máster. Gandy Francisco Álvarez Enríquez.

**RESUMEN:** El tema propuesto se refiere al abuso de los empleadores, que haciendo uso del despido intempestivo, violento y fracturo el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, en una de las épocas más complejas para el mundo la pandemia del COVID 19. Los empleadores se aprovecharon de esta coyuntura de salud para despedir a sus trabajadores sin pagarles lo que la ley prevé, contrariando lo que dispone el Código de Trabajo que nació como instrumento de la Constitución para que se materialicen los derechos de los trabajadores y se garantice la estabilidad laboral. El presente trabajo ayuda a evidenciar la prepotencia y el abuso de parte de los dueños de los medios de producción, ocasionando la precarización laboral.

**PALABRAS CLAVES:** trabajo, despido intempestivo, COVID 19.

**TITLE:** The untimely dismissal and the right to work in Ecuador in time of COVID 19.

**AUTHORS:**

1. Master. Luis Fernando Piñas Piñas.
2. Master. Beatriz Del Carmen Viteri Naranjo.
3. Master. Gandy Francisco Álvarez Enriquez.

**ABSTRACT:** The proposed topic refers to the abuse of employers who, making use of untimely and violent dismissal, fractured the right to labor stability of workers, in one of the most complex times for the world, the COVID 19 pandemic. Employers took advantage of this health situation to dismiss their workers without paying them what the law provides, contrary to the provisions of the Labor Code, which was created as an instrument of the Constitution to ensure the rights of workers and guarantee labor stability. This work helps to demonstrate the arrogance and abuse on the part of the owners of the means of production, causing labor precariousness.

**KEY WORDS:** labor, untimely dismissal, COVID 19.

**INTRODUCCIÓN.**

Para el hombre el trabajo constituye, sin lugar a dudas, la más brillante manifestación del ser humano. Con el apareamiento del hombre en la faz de la tierra necesariamente tuvo que entregar su actividad y esfuerzo a satisfacer todas y cada una de sus necesidades mínimas para conseguir el bienestar deseado de él y su entorno. Lo que consistía en proveerse del sustento diario, como también adecuar su vivienda, la confección del vestuario, y por sobre todo protegerse de las inclemencias de la naturaleza lo que le permitía vivir con dignidad, así a lo largo de la historia esta fue una de las primeras formas de desarrollo productivo (Padrón, 2017).

Con el devenir del tiempo, muchas y diversas situaciones determinaron que una minoría de los pobladores del planeta tierra se vayan apropiando de los medios de producción existentes en aquella época, y emplee a su favor la fuerza del trabajo a cambio de una remuneración que tenía la finalidad en algo satisfacer las necesidades de índole personal y familiar; es allí donde nacen las primeras formas de explotación y humillación laboral que sufrían la mayoría de la población, de parte de quienes en su momento detentaban los medios de producción.

El trabajador dueño de su fuerza laboral, única bien que le permitía obtener los elementos necesarios para llevar de alguna manera una vida digna, trabajo que siempre favoreció a los dueños de los medios de producción a lo largo de la historia, en esta relación trabajador empleador siempre se hizo necesario que actué el Estado normando las relaciones obrero patronales, particularmente para proteger a los trabajadores, cuya fuente de realizaciones han sido las instituciones del derecho al trabajo, destacándose entre estas, como una de las principales y más discutidas, la estabilidad laboral, cuyo derecho es uno de los más valorados y perseguidos por el trabajador y uno de los más complejos por la serie de adversidades para conseguirlos (Machado-Maliza, et al. 2020; Pulla-Castillo, et al. 2020).

Es indudable que todo ser humano tiene el derecho y el deber de trabajar como una necesidad imperiosa de cuidado y conservación del derecho a la vida y a la sociedad en general, en cumplimiento de brindar protección a sus miembros y luchar para alcanzar la justicia, limitando la libertad contractual de las partes y buscando la incorporación duradera de los trabajadores en las empresas como mecanismos para asegurar la estabilidad laboral, a través del Derecho del Trabajo.

Es evidente, que la lucha por la estabilidad se inicia conjuntamente con la industrialización. Durante el siglo XVIII y primera etapa del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los Códigos Civiles occidentales, en la que la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse. Casi al finalizar el siglo mencionado, el 27 de

diciembre de 1880 hace más de un siglo, se promulga la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia, que fue la primera en el mundo, la misma que protegía al trabajador en caso de despido conforme se desprende de su artículo (Nina, Bermeo & Cuesta, 2017; Espín, et al. 2019).

El Código de Comercio de 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, en él se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso. Adicionalmente, con lo referente de estabilidad laboral que brinda que los trabajadores puedan tener puestos de trabajos fijos, y de esta forma, garantizar ingresos económicos que les permita satisfacer sus necesidades y la de su familia, surge en el marco internacional, la igualdad jurídica y se prohíbe la discriminación basada en el sexo.

El artículo 33 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización 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 acogido o aceptado. El artículo 340 de la Constitución de la República señala que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social estará conformado, entre otros, por el ámbito de la seguridad social (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

## **DESARROLLO.**

### **El derecho al trabajo.**

Antecedentes del derecho del trabajo en los primeros años, cuando la sociedad empezaba a formarse, el hombre no se erradicaba en un solo sitio, era nómada, tomaba de la naturaleza únicamente lo que necesitaba, y por ende, no se producían desequilibrios en la naturaleza (Pro, 2014); a medida que la sociedad se fue modernizando crecieron las necesidades, por lo que se volvió una prioridad organizar el trabajo, y consecuentemente, la producción, puesto que era

necesario satisfacer las necesidades que incrementaban a la par con el crecimiento poblacional, es por eso que se volvió necesaria la reacción de fuentes de trabajo para que el hombre pudiera mantener a su familia; sin embargo, esto dio pie a que surjan los abusos laborales, ya que quienes tenían más dinero se aprovechaban de las necesidades de los más pobres para someterlos y obligarlos a trabajar en condiciones infrahumanas.

En la edad antigua, la norma de trabajo se codifica en la esclavitud considerada por Aristóteles como el medio para procurar la felicidad de los más dignos, por lo que se genera una epistemología que discierne un ámbito de actividad productiva al margen de la búsqueda de la virtud.

Las primeras manifestaciones de trabajo se desarrollan en la Grecia clásica, en donde varios pensadores griegos valoran el fenómeno laboral; por tanto, las primeras normatividades que dan inicio al fenómeno laboral comprenden a un sujeto trabajador carente de herramientas de participación social, en cuyo cuerpo se sustanciarían el sentido instrumental de la labor; es decir, se trataría de un sector poblacional de importancia cuantitativa sin una capacidad de comunicación social (Prieto, 2000).

En lo referente al derecho al trabajo, existe una absoluta falta de adecuación jurídica de las normas y leyes por parte de la Asamblea Nacional y todo órgano con su potestad normativa, y según la normativa citada en el artículo 84 de la Constitución de la República deberán adecuar formalmente las leyes, tratados internacionales y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano, lo cual evidencia la urgencia de armonizar nuestra legislación secundaria a estos tratados e instrumentos internacionales esta omisión legislativa deja en evidencia que nuestro estado constitucional de derechos y justicia no cumple con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008), que dice es deber primordial del Estado sin discriminación alguna el efectivo goce de los Derechos establecidos

en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de derechos Humanos en particular el derecho al trabajo como fuente de realizaciones.

También es necesario puntualizar que conforme a lo ordenado en los artículos 417, 426 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008), todas las personas autoridades e instituciones estamos obligados a cumplir con el texto constitucional y con los tratados internacionales ratificados por el Ecuador, razón por la cual expresamente cuando se despide intempestivamente a un trabajador cuya cónyuge o pareja en unión de hecho que se encuentran embarazadas se están expresamente transgrediendo sus derechos constitucionales y los consagrados y no lo señalado en el convenio N.º 156 de la OIT (2008), que forman parte integralmente de nuestro ordenamiento jurídico.

El Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador. 2005) y en la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP (Presidencia de la República del Ecuador, 2010) existen varios artículos tendientes a una protección y otorgar garantías para que exista la estabilidad laboral, dando su calidad que garantice a la vida humana, estableciendo una garantía para el desarrollo que se le pueda brindar al núcleo familiar, es que se dirige esta garantía constitucional y es allí donde se trata de enfocar la investigación concerniente a la estabilidad laboral y en la protección de la familia en el derecho del trabajo, ya que son grandes aportes para la seguridad Social es la protección de los derechos de los trabajadores se establece la protección de los Derechos sociales.

En este caso, se requería una investigación mayor del Estado para que se tenga por ineficaz el despido que ha sido objeto, de tal suerte que le permita reincorporarse a las labores y mantener inalterada su situación a pesar de las discriminaciones de que puede ser objeto. También deberá garantizarse el derecho a los padres de familia que en muchos de los casos son el soporte económico para la familia.

La base fundamental del Código del Trabajo es la Constitución, por lo que es posible distinguir aspectos importantes dentro del mundo laboral, y por lo que es necesario regular las relaciones que se derivan del contrato de trabajo, los sujetos y medios de acción que conforman los vínculos laborales y los objetivos orientados a la disciplina jurídica del empleo.

El presente trabajo de investigación busca que se regulen los efectos que producen las relaciones laborales. Es importante analizar a fondo el cuerpo legal materia de estudio, el mismo que requiere ser reformado; a saber, el Código de Trabajo está estructurado con ocho títulos, tiene un total de 637 artículos, los cuales contienen principio y normativas vinculadas a las disposiciones fundamentales, capacidad para contratar, jornadas de trabajo, indemnizaciones, conflictos colectivos y la prescripción.

### **Derecho.**

Es el Conjunto de Leyes, Normas, Ordenanzas, Preceptos y Estatutos que regulan y controlan las actividades de los seres humanos que viven en armonía en una comunidad o sociedad. El Derecho es una ciencia que se encarga de regular, controlar las actividades o conductas del ser humano dentro de una sociedad, esto mediante el conjunto de leyes, normas que al aplicarlas permitan vivir en armonía y alcanzar el bien común.

### **Trabajo.**

Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Se denomina trabajo a aquella actividad intelectual o física que afectan los individuos con la finalidad de obtener recursos económicos para satisfacer sus necesidades, el trabajo es el conducto que mueve la economía del mundo.

**El Derecho Laboral.**

Es aquel que busca regular los nexos jurídicos entre patronos y empleados u obreros de estos con el Estado, en lo que se refiere a la labor bajo dependencia, la prestación de servicios y las consecuencias legales que se derivan de la ejecución del trabajo (Cabanellas & Cabanellas, 1979).

El derecho laboral es la rama del derecho que regula el vínculo entre patronos y empleados u obreros, además tiene como fin equiparar derechos para que no se produzcan violaciones que pueden derivar de los vínculos laborales, para regular las relaciones laborales intervienen las autoridades administrativas y judiciales que median o que ejercen algún tipo de control con estricta observancia de las normas jurídicas creadas para este fin, en este caso es el Código de Trabajo.

**Contrato de Trabajo.**

El contrato de trabajo debe cumplir con tres características para que sea considerado como tal, debe existir una remuneración, una relación de dependencia y debe ser lícito; en tal razón el convenio de trabajo es el pacto entre dos o más personas, mediante el cual, una persona se compromete con otra a brindar sus servicios legalmente permitidos, a cambio de una remuneración y bajo un nexo de dependencia. Es pertinente recalcar que toda persona que la ley considera que tiene.

**El despido intempestivo.**

Los principios y características del derecho laboral han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto, el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente.

La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se ha aplicado de diferente dependencia. Es pertinente recalcar que toda persona que la ley considera que tiene

capacidad civil para adquirir obligaciones puede realizar contratos; sin embargo, los adolescentes que han cumplido 15 años pueden realizar contratos, sin que preceda una autorización y su remuneración la recibirán de manera personal.

### **Relación de trabajo.**

Se basa en la idea de que la relación de trabajo se configura cuando se cumple el requisito fundamental que es la subordinación en el cual existen derechos y obligaciones bilaterales; es decir, para ambas partes, estos derechos, y serán de carácter laboral con independencia de que medie un convenio de trabajo (Cabanellas & Cabanellas, 1979).

El vínculo entre patrono y trabajador da como resultado una relación de carácter laboral, puesto que los mismos operan bajo un nexo de dependencia, en el cual se obliga a ambas partes a cumplir con los deberes y obligaciones que se derivan del contrato, el mismo que deberá contener condiciones que estén en concordancia con el código político vigente y la legislación laboral.

### **Trabajo.**

Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Se denomina trabajo a aquella actividad intelectual o física que efectúan los individuos con la finalidad de obtener recursos económicos para satisfacer sus necesidades, el trabajo es el conducto que mueve la economía del mundo.

### **El Derecho Laboral.**

Es aquel que busca regular los nexos jurídicos entre patronos y empleados u obreros de estos con el Estado, en lo que se refiere a la labor bajo dependencia, la prestación de servicios y las consecuencias legales que se derivan de la ejecución del trabajo (Cabanellas & Cabanellas, 1979).

El derecho laboral es la rama del derecho que regula el vínculo entre patronos y empleados u obreros; además tiene como fin equiparar derechos para que no se produzcan violaciones que pueden derivar de los vínculos laborales, para regular las relaciones laborales intervienen las autoridades administrativas y judiciales que midan o que ejercen algún tipo de control con estricta observancia de las normas jurídicas creadas para este fin, en este caso es el Código del Trabajo.

### **Contrato de Trabajo.**

El contrato de trabajo debe cumplir con tres características, para que sea considerado como tal, debe existir una remuneración, una relación de dependencia y debe ser lícito; en tal razón el convenio de trabajo es el pacto entre dos o más personas, mediante el cual una persona se compromete con otra a brindar sus servicios legamente permitidos, a cambio de una remuneración y bajo un nexo de dependencia. Es pertinente recalcar que toda persona que la ley considera que tiene los gobernantes de turno fijando estabildades y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la ley 113 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflicto tema (Conde, 1991; Pro, 2004; Bulcourf & Vásquez, 2004).

La terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso que respetan las causales legales previstas en el Código de trabajo, produce sanciones de carácter económico para el empleador; valores que sirven para compensar a la parte afectada que siempre es el trabajador. El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato.

Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada, y que por tanto, se vaya a la casa. También, se produce esta figura, cuando el empleador,

sin conocimiento o consentimiento del trabajador, alterar la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. Podemos agregar, a este concepto, que se puede entender como despido intempestivo de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces podemos determinar a la luz de las leyes que la terminación, del contrato laboral, es ilegal que se configura el despido intempestivo.

El despido intempestivo, atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar al trabajar; y más que nada contra la estabilidad, que es aquella que como hemos tratado en capítulos anteriores significa dignidad al trabajador y su familia. El despido intempestivo en nuestro país es la rescisión del contrato de trabajo de un trabajador, decidida unilateralmente por el empleador, con o sin invocación de causa. El despido intempestivo y las consecuencias de la decisión están regulados por nuestro Código del Trabajo.

### **Concepto de Despido Intempestivo.**

El jurista Argentino Guillermo Cabanellas, en su obra Diccionario Jurídico Elemental expresa: Despido significa priva de ocupaciones, empleo, actividad o trabajo (Cabanellas, 1946; Cabanellas & Cabanellas, 1979).

En derecho laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario. Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observar el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo

a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido 57 el desahucio por haber lugar al visto bueno (Uguina, 2020; Jiménez, 2020).

Existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador la que rompe el vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta. Entonces, es una demostración de voluntad de dar fin al contrato, que puede expresarse oralmente obligando al trabajador a que presente la renuncia, cerrando el local del trabajo, realizando campos y ocupaciones maliciosas para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar; o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo (Camacho, 2013).

En efecto, el empleador que despidiere intempestivamente a su trabajador de sus servicios laborales, sin causa legal y violando los procedimientos que señala la ley, deberá indemnizarlo de acuerdo con el tipo de servicio prestado y con base en la escala que establece el artículo 188 de Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005). Es preciso aclarar que la indemnización según Rafael de Pina es “El resarcimiento de un daño o perjuicio” (Galeano, 2013).

En consecuencia, diremos que el despido intempestivo es un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios. Por ejemplo, el empleador le manifiesta al trabajador que no hay más trabajo para él y no le deja ingresar a la empresa.

### **Característica del despido intempestivo.**

- a) Es un acto unilateral del empleador. - En razón de que la terminación del vínculo contractual se reproduce por su sola voluntad sin participación alguna del trabajador.

- b) Es un acto constitutivo. – Ya que la decisión del empleador no requiere cumplir con formalidades ni ser propuesta en instancia para que se consolide el efecto extintivo de la relación laboral.
- c) Es un acto receptivo. – En virtud de que su eficacia depende de que haya sido puesta a conocimiento del trabajador separado.

### **Despido intempestivo por cambio de ocupación.**

El Art. 192 del Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) establece el cambio de ocupación laboral son autorización del trabajador por parte del empleador como despido intempestivo, siempre que lo reclamaré el trabajador dentro de los 60 días siguientes, y para estos casos, no es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo, el reclamo de la indemnización por despido, y así lo ha establecido en varios fallos de la Corte Nacional de Justicia (Sarango & Vivanco, 2018).

Esta norma legal prohíbe al empleador atentar contra la intangibilidad de los derechos del trabajador, estableciendo un equilibrio con respecto a la relación jurídica, al disponer que el empleador no puede ordenar cambios de ocupación arbitrarios o exigirle la realización de labores para las cuales el empleado no está contratado o preparado.

En muchos casos puede suceder que el empleador como sanción o castigo disponga cambios de sitio o categoría de trabajo, para desmejorar, denigrar o afectar la dignidad del empleado, incurriendo en este tipo de causal, que viene a ser un castigo a estas decisiones inadecuadas. Este amparo legal que tiene el trabajador, y que no puede ser desconocido por su empleador, quien no puede desmejorar la posición actual del trabajador, no puede reformarla o tratar de hacer cambios que afectan a los derechos adquiridos.

El cambio de ocupación del trabajador para que sea válido necesita del consentimiento de este; de otra forma, se considera un caso de despido intempestivo injustificado, con las consiguientes responsabilidades patronales tendientes a resarcir la violación del contrato mediante el pago de las indemnizaciones previstas en la ley laboral. Esta disposición legal tampoco garantiza el derecho al reintegro laboral y a la estabilidad laboral, si no únicamente reconoce al trabajador el derecho a reclamar por despido intempestivo una indemnización; razón por la cual, muchos trabajadores no reclaman por el cambio de ocupación, porque prefieren mantener su trabajo y aceptan las disposiciones arbitrarias que les imponga el patrono o empleador; situación está, que debe ser regulada de mejor manera por nuestro Código Laboral, a fin de que proteja al trabajador de estas arbitrariedades y garantice su derecho al trabajo estable y permanente, a realizarlo en un lugar seguro, a recibir una remuneración justa, a realizar las actividades para las cuales fue contratado.

### **Indemnización por despido intempestivo.**

En la legislación Laboral, específicamente en el Art. 188, establece las indemnizaciones que debe el empleador en caso de que en violación de la ley se despidiere intempestivamente a un trabajador. Esto se da en violación de la Ley, como podemos apreciar al tenor del mismo artículo: El empleador que despidiera intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio, según la escala que fija del Código Laboral. Por consiguiente, no podemos considerar que el empleador haya realizado un acto noble al pagar las indemnizaciones, ya que estas están establecidas como sanción y no como una alternativa que sustituyen al deber de respetar la estabilidad del trabajador y por ende el de su familia (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

La indemnización deberá computarse en base del suelo o salario que el trabajador haya estado percibiendo al momento del despido intempestivo, y al afecto, se tendrá como suelo o salario, al que el trabajador hubiere percibido por los trabajadores ordinarios, extraordinarios, suplementarios, a

destajo, comisión, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso o habitación o cualquier otra retribución en dinero o en especies, que tengan carácter de norma en la industria o negocio (Andrade, 2003).

Se ha de tener por retribución de carácter normal, todo lo que perciba el trabajador en modo permanente y periódico, sea semanal, quincenal, o mensualmente, por bimestres, trimestres. etc., siempre que no esté mandado por la ley o estipulado en el contrato colectivo con la aclaración de que no ha de formar parte de la remuneración.

### **COVID y el derecho al trabajo.**

Las Américas y el mundo se enfrentan actualmente a una emergencia sanitaria global sin precedentes ocasionada por la pandemia del virus que causa el COVID 19, ante la cual las medidas adoptadas por los Estados en la atención y contención deben tener como centro el pleno respeto de los derechos humanos.

La pandemia del COVID 19 puede afectar gravemente la plena vigencia de los derechos humanos de la población en virtud de los serios riesgos para la vida, salud e integridad personal que supone el COVID 19; así como sus impactos de inmediato, mediano y largo plazo sobre las sociedades en general, y sobre todo las personas y grupos en situación de especial vulnerabilidad.

Las Américas es la región más desigual del planeta, caracterizada por profundas brechas sociales en las que la pobreza y pobreza extrema constituyen un problema transversal a todos los Estados de la región; así como por la falta o precariedad en el acceso al agua potable y al saneamiento; la inseguridad alimentaria, las situaciones de contaminación ambiental y la falta de viviendas o de hábitat adecuado, a lo que se suman altas tasas de informalidad laboral y de trabajo e ingresos precarios que afectan a un gran número de personas en la región y que hacen aún más preocupante el impacto socioeconómico del COVID 19. Todo esto dificulta o impide a millones de personas

tomar medidas básicas de prevención contra la enfermedad, en particular cuando afecta a grupos en situación de especial vulnerabilidad. Además, la región se caracteriza por altos índices de violencia generalizada y especialmente violencia por razones de género, de raza o etnia, así como la persistencia de flagelos tales como la corrupción y la impunidad.

Así mismo, en la región por parte de los ciudadanos y ciudadanas prevalece el ejercicio del derecho a la protesta social, en un contexto de represión mediante el uso desproporcionado de esta, así como actos de violencia y vandalismo; graves crisis penitenciarias que afectan a la mayoría a la gran mayoría de los países, y la profundamente preocupante extensión del fenómeno de la migración, del desplazamiento forzado interno, de personas desplazadas y apátridas, así como la discriminación cultural en contra de grupos en situación de especial vulnerabilidad. En este contexto, la pandemia supone desafíos aún mayores para los Estados de las Américas, tanto en términos de políticas y medidas sanitarias, como en capacidades económicas, que permitan poner en marcha medidas de atención y contención que resultan urgentes y necesarias para proteger efectivamente a sus poblaciones, acordes con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

A su vez, la pandemia genera impactos diferenciados e intersecciones sobre la realización de los derechos económicos sociales, culturales y ambientales (DESCA) para ciertos colectivos y poblaciones en especial situación de vulnerabilidad, por lo que se torna esencial la adopción de políticas para prevenir eficazmente el contagio, así como de medidas de seguridad social y el acceso, a sistemas de salud pública que faciliten el diagnóstico y tratamiento oportuno y asequible; a fin de brindar a las poblaciones en situación de vulnerabilidad la atención integral de la salud física y mental, sin discriminación (Sánchez, 2020).

El mundo del trabajo se ve profundamente afectado por la pandemia mundial del virus. Además de ser una amenaza para la salud pública, las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas. La OIT y sus

mandantes gobiernos, trabajadores y empleadores tendrán un papel decisivo en la lucha contra el brote, pues han de velar por la seguridad de las personas y la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo.

En cuanto a las medidas de contención con el fin de enfrentar y prevenir los efectos de la pandemia, la CIDH ha informado que se han suspendido y restringido algunos derechos, y en otros casos, se han declarado “estado de emergencia”, “estado de excepción”, “estado de catástrofe por calamidad pública”, o “emergencia sanitaria”, a través de decretos presidenciales y normativa de la diversa naturaleza jurídica con el fin de proteger la salud pública y evitar el incremento de contagios. Asimismo, se han establecido medidas de distinta naturaleza que restringen los derechos de la libertad de expresión, el derecho de acceso a la información pública, la libertad personal, la inviolabilidad del domicilio, el derecho a la propiedad privada, y se han recurrido al uso de tecnología de vigilancia para rastrear la propagación del coronavirus, y al almacenamiento de datos de forma masiva (Calderón & Vélez, 2016; Pérez., et al. 2019).

Asegurar que toda la restricción o limitación que se imponga a los derechos humanos con la finalidad de protección de la salud en el marco de la pandemia del COVID 19 cumpla con los requisitos establecidos por el derecho internacional de los derechos humanos. En particular, dichas restricciones deben cumplir con el principio de legalidad, ser necesarias en una sociedad democrática, y por ende, resultar estrictamente proporcionales para atender la finalidad legítima de proteger la salud.

## **Resultados.**

Para analizar los resultados de la presente investigación es pertinente tomar en cuenta la información relacionada con el derecho al trabajo. Con la adopción de la Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945 ha posicionado el principio de igualdad de

oportunidades y no discriminación en la órbita de los derechos humanos. En el preámbulo de la Carta de San Francisco se proclama que: Se reafirma la de en los derechos fundamentales de ser humano, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres y las naciones grandes y pequeñas (Rial, 2012).

El marco legal específico de la investigación respecto de Estabilidad Laboral y Protección de la Familia en el Derecho del Trabajo se encuentra enmarcado en un sinnúmero de disposiciones legales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, en leyes, en Resoluciones legislativas, y en Decretos y en Resoluciones Supremas, así tenemos: El artículo 3 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros, y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.

En el despido intempestivo, producto de la pandemia del COVID, ha ocasionado una fractura en los derechos que sustenta y ampara a las relaciones laborales que pueden traer consigo conflictos, que deriven de dichas relaciones, para lo cual el Código del Trabajo prevé sanciones para las controversias en las que se lleve a cabo el litigio dentro de un proceso laboral y las partes actúen con temeridad o mala fe (Estrada & Albán, 2020). De apreciarse temeridad o mala fe en la sentencia o en la resolución del recurso de casación, se estará a lo dispuesto en sus reglas respectivas; esto quiere decir, que es necesario acogerse a lo que la ley disponga y bajo un ningún motivo se debe hacer mal uso de los preceptos legales.

## **CONCLUSIONES.**

A manera de conclusión, resulta menester indicar que la lucha de la estabilidad laboral dio inicio con la industrialización, y la primera fuente fue la ley de estabilidad Laboral en Francia, la cual desde aquellos tiempos tenía la finalidad primigenia de tutelar y proteger los derechos de los trabajadores en caso de despido intempestivo. Aquí se reafirma la estabilidad laboral como un derecho fundamental del ser humano, particularmente en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres y las naciones grandes y pequeñas.

Adicionalmente, con lo referente de estabilidad laboral, que brinda que los trabajadores puedan tener puestos de trabajos fijos y de esta forma garantizar ingresos económicos que les permita satisfacer sus necesidades y la de su familia, surge en el marco internacional, la igualdad jurídica y se prohíbe la discriminación en cualquiera de sus formas.

Por estos motivos, se deja muy claro que lo referente al derecho al trabajo existe una absoluta falta de adecuación jurídica de las normas y leyes por parte de la Asamblea Nacional y todo órgano con su potestad normativa, por lo que se deberán adecuar formalmente las leyes, tratados internacionales y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano, lo cual evidencia la urgencia de armonizar nuestra legislación secundaria a estos tratados e instrumentos internacionales; esta omisión legislativa deja en evidencia que nuestro estado constitucional de derechos y justicia no cumple con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República que dice es deber primordial del Estado sin discriminación alguna el efectivo goce de los Derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de derechos Humanos en particular el derecho al trabajo como fuente de realizaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Andrade, R. D. (2003). *Legislación económica del Ecuador*. Quito, Ecuador.
2. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República. Registro Oficial N. 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
3. Bulcourf, P., & Vázquez, J. C. (2004). La ciencia política como profesión. *PostData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, 10, 255-304.
4. Cabanellas, G. (1946). *El Derecho del Trabajo y sus contratos*. Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina.
5. Cabanellas, G., & Cabanellas, G. (1979). *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires.
6. Calderón, J., & Vélez, M. (2016). Despido Intempestivo en Ecuador ¿Influye en la Inversión Extranjera? *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 3(6), 20-34.
7. Camacho Solís, J. I. (2013). Los derechos de los trabajadores migrantes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (17), 197-258.
8. Conde, E. Á. (1991). Los principios del derecho electoral. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, (9), 9-37.
9. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
10. Espín, J. E. S., Espinosa, J. L. S., Espinosa, J. H. S., & Espinosa, V. A. S. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(7), 39-63.
11. Estrada, Á. T. N., & Albán, Á. R. N. (2020). Finiquito injustificado de Contratos Laborales en la pandemia, COVID-19. *Palabra*, 2(1), 226-242.
12. Galeano, E. (2013). Los derechos de los trabajadores. *Crítica y Emancipación*, 9, 75-84.

13. Jiménez Zavala, D. O. (2020). *El despido de trabajadores en contexto del COVID 19 y su incidencia en el derecho al trabajo y estabilidad en el Ecuador, año 2020* (Bachelor's thesis). Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho.
14. Machado-Maliza, M. E., Guarco-Erazo, B. A., & Soria-Pulig, U. M. (2020). Vulneración de derechos por efecto del impacto del coronavirus en el Ecuador. *Iustitia Socialis*, 5(3), 372-382.
15. Nina, V. D. A., Bermeo, E. P., & Cuesta, P. S. (2017). Las políticas tributarias en el crecimiento económico de Ecuador, 2000-2015. *INNOVA Research Journal*, 2(8), 10-29.
16. Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2008). convenio N.º 156. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidad familiares. Ginebra: OIT:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)
17. Presidencia de la República del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP. Registro Oficial Suplemento N. 294.  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf)
18. Prieto, C. (2000). Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y sociedad*, 34, 19-32.
19. Padron, C. D. P. (2017). La vulneración de los derechos en el fenómeno de la trata. *Revista de Direito da Cidade*, 9(4), 1475-1498.
20. Pro, G. B. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS: Revista de Derecho*, (65), 13-26.

21. Pulla-Castillo, C. H., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Pozo-Cabrera, E. E. (2020). Protección del derecho constitucional al trabajo en tiempos de COVID-19 en el Ecuador. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(9), 236-256.
22. Rial, J. A. (2012). Organización de las Naciones Unidas. España: *Derecho Internacional al Desarrollo y Cooperación Internacional*.
23. Sánchez, J. M. (2020). Los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales Frente a COVID-19: Directrices de Jurisprudencia Interamericana. *Parlamento y Constitución. Anuario*, (21), 129-177.
24. Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 181-186.
25. Uguina, J. R. M. (2020). Derecho del Trabajo y COVID-19: tiempos inciertos. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(2), 4-15.

#### **DATOS DE LOS AUTORES.**

1. **Luis Fernando Piñas Piñas.** Magíster en Derecho Constitucional. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: [ur.luispinias@uniandes.edu.ec](mailto:ur.luispinias@uniandes.edu.ec)
2. **Beatriz Del Carmen Viteri Naranjo.** Magíster en Derecho Constitucional. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: [ur.beatrizviteri@uniandes.edu.ec](mailto:ur.beatrizviteri@uniandes.edu.ec)
3. **Gandy Francisco Álvarez Enriquez.** Magíster en Comunicación Corporativa. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: [ur.gandyalvarez@uniandes.edu.ec](mailto:ur.gandyalvarez@uniandes.edu.ec)

**RECIBIDO:** 29 de abril del 2021.

**APROBADO:** 10 de mayo del 2021.