



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: AT1120618V12

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

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

**Año: XII Número: 1 Artículo no.:88 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2024**

**TÍTULO:** Implicaciones legales tras el despido en el ámbito laboral.

**AUTORES:**

1. Máster. Milena Elizabeth Álvarez Tapia.
2. Est. Eugenia Julissa Menza Ortega.
3. Est. Adriana Analy Erazo Yar.

**RESUMEN:** Este artículo examina las consecuencias jurídicas tras el despido laboral, reconociendo los derechos de los trabajadores, como el pago de vacaciones no gozadas, décimo tercer y décimo cuarto sueldo, y salarios pendientes. El objetivo es analizar las repercusiones legales de despidos intempestivos o ineficaces. Utilizando un enfoque cuantitativo mediante encuestas a trabajadores, se evidencian varios aspectos relacionados con estas consecuencias. Los resultados muestran que los trabajadores están generalmente informados sobre los pagos y compensaciones debidas al finalizar una relación laboral. El estudio destaca la importancia de que los trabajadores conozcan sus derechos legales y que los empleadores cumplan con sus obligaciones para evitar conflictos y asegurar una resolución justa y equitativa. Esto contribuye a relaciones laborales más justas y transparentes.

**PALABRAS CLAVES:** relación laboral, despido, ámbito laboral, trabajadores, salarios.

**TITLE:** Legal implications after dismissal in the labor field.

**AUTHORS:**

1. Master. Milena Elizabeth Álvarez Tapia.
2. Stud. Eugenia Julissa Menza Ortega.
3. Stud. Adriana Analy Erazo Yar.

**ABSTRACT:** This article examines the legal consequences after dismissal from employment, recognizing the rights of workers, such as the payment of vacations not taken, thirteenth and fourteenth salary, and outstanding salaries. The objective is to analyze the legal repercussions of untimely or ineffective dismissals. Using a quantitative approach through worker surveys, several aspects related to these consequences are evidenced. The results show that workers are generally informed about payments and compensation due at the end of an employment relationship. The study concludes by highlighting the importance of workers knowing their legal rights and employers complying with their obligations to avoid conflicts and ensure a fair and equitable resolution. This contributes to fairer and more transparent labor relations.

**KEY WORDS:** employment relationship, dismissal, labor environment, workers, wages.

## **INTRODUCCIÓN.**

El despido es un acontecimiento que puede tener profundas implicaciones tanto para el trabajador como para el empleador, y desde una perspectiva legal, el despido puede generar una serie de consecuencias jurídicas que deben ser considerados para ambas partes; por lo tanto, por medio de esta investigación se establecerán las principales consecuencias jurídicas que se sufren después de un despido, enfocándose en la protección laboral del empleado y los recursos legales disponibles que se encuentran en el Código de Trabajo.

El despido es un acto jurídico que pone fin a la relación laboral entre un trabajador y un empleador, que trae consigo una múltiple de consecuencias jurídicas; estas repercusiones no solo se limitan al ámbito laboral inmediato, sino que pueden extenderse a otros aspectos de la vida del trabajador. Los despidos injustificados son aquellos que no expresan una causa válida para la terminación del contrato laboral; en este sentido, el empleador no puede justificar el despido por razones válidas y objetivas, lo que lo convierte en despido injustificado (Benavides Maza, 2021, García, 2022).

Uno de los principales aspectos a considerar en un despido es que ese se ha realizado de manera justa y legal, porque las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo protegen a los empleados de los despidos y justificados, ineficaces o discriminatorios. En el artículo 188 del Código de Trabajo, se establece que: Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Existen efectos inmediatos del despido como la extinción del contrato de trabajo, pago de la indemnización, derechos de desempleo, pero también consecuencias negativas como la pérdida de la cobertura médica, la dificultad para encontrar un nuevo empleo, y daño moral.

Una consecuencia jurídica importante del despido es el pago de indemnizaciones o compensaciones. En muchos casos, los empleadores están obligados a pagar una indemnización al empleado que fue despedido, especialmente si el despido se realiza de manera improcedente o si no se cumplen las condiciones establecidas en los contratos de trabajo. Estas indemnizaciones pueden variar, dependiendo del contrato de trabajo que tenga y del tiempo que haya trabajado con el empleador.

En este sentido, los empleadores deben tener en cuenta, y las consecuencias jurídicas de un despido si el despido se realiza de manera injusta discriminatoria, el empleador puede enfrentarse a demandas por parte del empleado en donde se deberán cubrir todos aquellos costos que no fueron cancelados como el pago de salarios pendientes, vacaciones no disfrutadas, hasta compensaciones por daños y perjuicios.

Se considera como nulo el despido de un trabajador que esté enfermo y que no se haya respaldado por una causa legal, esto puede ser considerado como discriminatorio, ya que se establece un trato desfavorable para aquellos que por motivos de salud necesiten acogerse a una protección social. Los argumentos de quienes defienden la nulidad del despido por enfermedad han ido cambiando y evolucionado con el tiempo (Aguilera, 2023, Da Silva & García, 2021)

## **DESARROLLO.**

### **Métodos.**

La modalidad de esta investigación es de tipo cuantitativa, debido a que se va a analizar sobre las consecuencias jurídicas de un despido realizando una recolección y análisis de los datos numéricos relacionados a situaciones legales que pueden enfrentar los trabajadores que hayan sido despedidos detallando por medio de gráficos de barras, en el cual se va a permitir medir el porcentaje de cada pregunta realizada.

En este caso, se utiliza un enfoque de muestreo probabilístico y por conveniencia, debido a que esta encuesta a 20 trabajadores de la Ciudad de Tulcán. Se emplea un cuestionario con preguntas abiertas como herramienta para la recuperación de información, con el objetivo de capturar los diversos puntos de vista de los encuestados.

Esta cuenta con una investigación jurídica doctrinal, debido a que se va a estudiar la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008), el Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) y otras leyes con el fin de entender el marco legal aplicable relacionada con el despido; así también, es una investigación empírica, debido a que implica una recolección de datos sobre casos de despido incluidas las circunstancias y las acciones legales que fueron recurridas.

Es importante destacar, que contiene una investigación bibliográfica, porque se realiza una revisión y análisis en libros, artículos científicos, estudios y otros documentos relevantes que aborden sobre las consecuencias jurídicas del despido, generando así una visión general, logrando identificar y conocer sobre la problemática.

### **Resultados.**

De las encuestas realizadas se puede analizar que:

1. ¿Usted cree que existen consecuencias legales del despido injustificado?

Tabla 1. Tabulación pregunta número 1.

Detalle	Población	Porcentaje
Sí	20	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

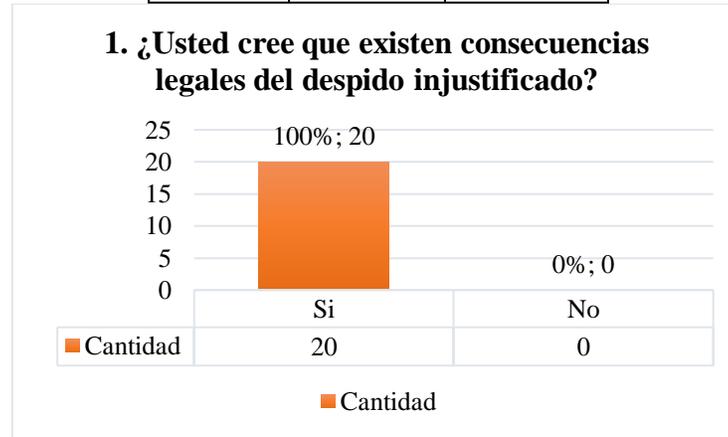


Ilustración 1. Pregunta número 1.

De las 20 personas a las que se les aplicó la encuesta, el 100% determinó que sí creen que existen consecuencias legales del despido injustificado.

Las personas hoy encuestadas mencionan que existen consecuencias legales del despido injustificado, porque actualmente el código de trabajo hoy y en sus artículos mencionan todos aquellos derechos del trabajador cuando es despedido injustificadamente, ya que afecta la estabilidad laboral y su capacidad de mantenerse económicamente.

2. ¿Cree usted que los derechos que tiene un empleado despedido se cumplen en su totalidad?

Tabla 2. Tabulación pregunta número 2.

Detalle	Población	Porcentaje
Muy satisfactorio	0	0%
Satisfactorio	0	0%
Poco satisfactorio	14	70%
Nada satisfactorio	6	30%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

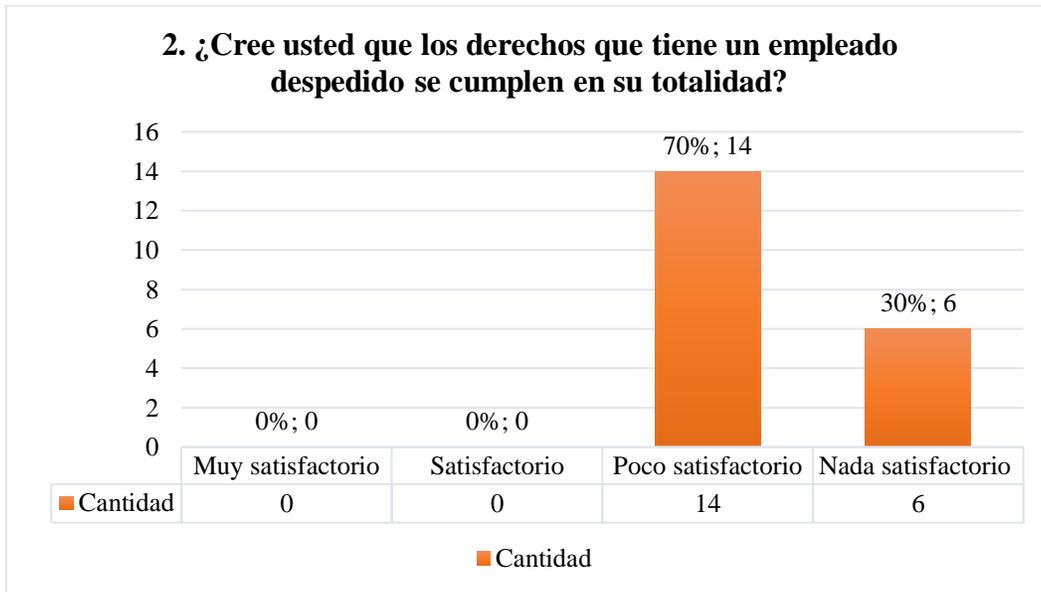


Ilustración 2. Pregunta número 2

De las 20 personas a las que se les aplicó la encuesta, el 70% determinó que es poco satisfactorio, mientras que el 30% mencionó que es nada satisfactorio respecto a si se cumplen en su totalidad los derechos que tienen un empleado despedido.

Las personas encuestadas mencionan que los derechos que tiene un empleado despedido se cumplen en su totalidad es poco y nada satisfactorio, debido a que muchos de los trabajadores les hacen firmar a sus empleadores renuncias anticipadas las cuales afectan a los derechos que estos tienen.

3. ¿Usted cree que existe diferencias en las consecuencias legales entre un despido justificado e injustificado?

Tabla 3. Tabulación pregunta número 3.

Detalle	Población	Porcentaje
Sí	0	0%
No	20	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

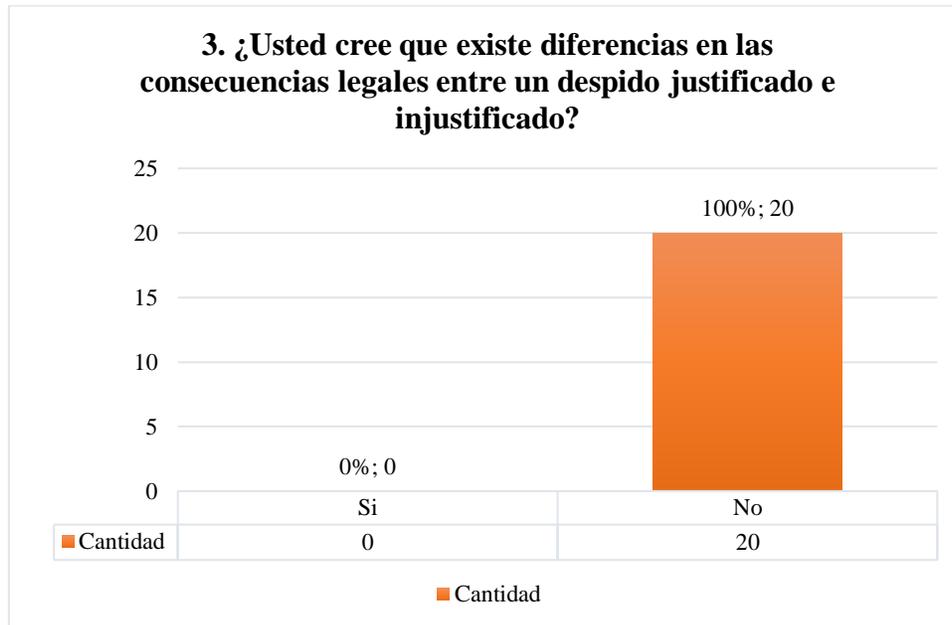


Ilustración 3. Pregunta número 3.

De las 20 personas a los que se les aplicó la encuesta, el 100% determinó que no existen diferencias en las consecuencias legales entre un despido justificado e injustificado.

Las personas encuestadas mencionan que no existen diferencias en consecuencias legales entre un despido justificado e injustificado, debido a que todos los trabajadores están amparados por el código de trabajo, el cual establece los mismos derechos y obligaciones que tienen los empleadores frente a los trabajadores.

4. ¿Usted cree que los sindicatos juegan un papel fundamental en los casos de despidos?

Tabla 4. Tabulación pregunta número 4.

Detalle	Población	Porcentaje
Sí	16	80%
No	4	20%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

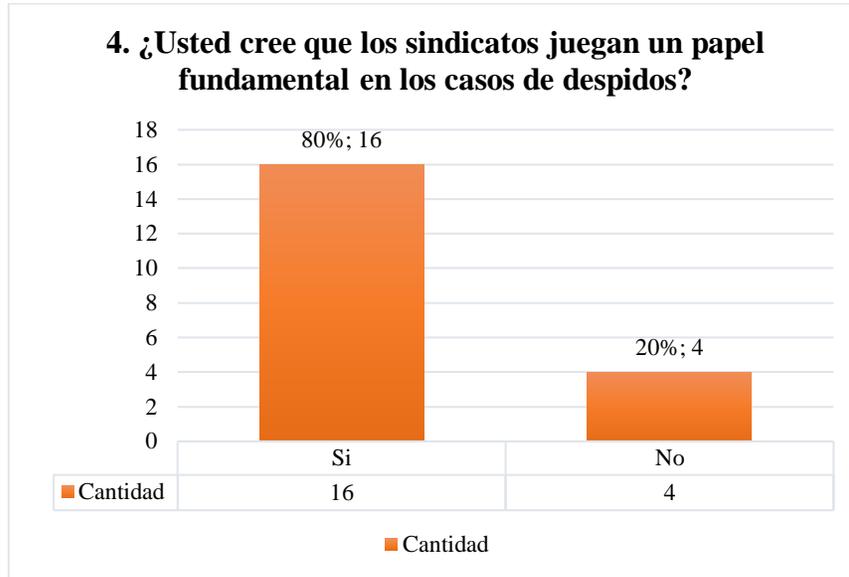


Ilustración 4. Pregunta número 4.

De las 20 personas a las que se les aplicó la encuesta, el 80% cree que sí los sindicatos juegan un papel fundamental en los casos de despidos, mientras que el 20% establece lo contrario.

Las personas encuestadas mencionan que los sindicatos son una ayuda fundamental dentro de los despidos, debido a que hoy son organizaciones con un objetivo fundamental, el cual es proteger y velar sobre los derechos que tienen todos los trabajadores, para que esto se cumplan de manera adecuada y sobre todo de manera correcta.

5. ¿Cree usted que los trabajadores tienen derechos legales cuando son despedidos en empresas en quiebra?

Tabla 4. Tabulación pregunta número 5.

Detalle	Población	Porcentaje
Sí	20	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

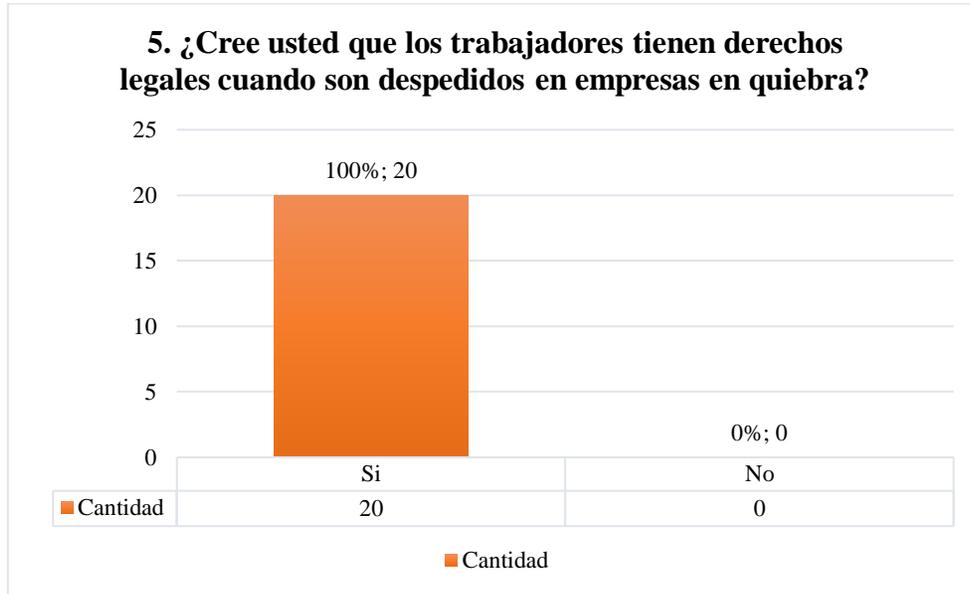


Ilustración 5. Pregunta número 5.

De las 20 personas a las que se les aplicó la encuesta, el 100% menciona que los trabajadores tienen derechos legales cuando son de despedidos en empresas que quiebran.

Las personas hoy encuestadas mencionan que todo trabajador tiene los mismos derechos cuando las empresas están en quiebra, debido a que existen obligaciones que tiene empleador con los trabajadores y esto es a cancelar todos aquellos rubros que no han sido pagados como sueldos, vacaciones, décimo tercero y cuarto, entre otros.

6. ¿Usted considera que existen consecuencias económicas ante un despido improcedente?

Tabla 5. Tabulación pregunta número 6.

Detalle	Población	Porcentaje
Muy de acuerdo	12	60%
De acuerdo	8	40%
No estoy de acuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

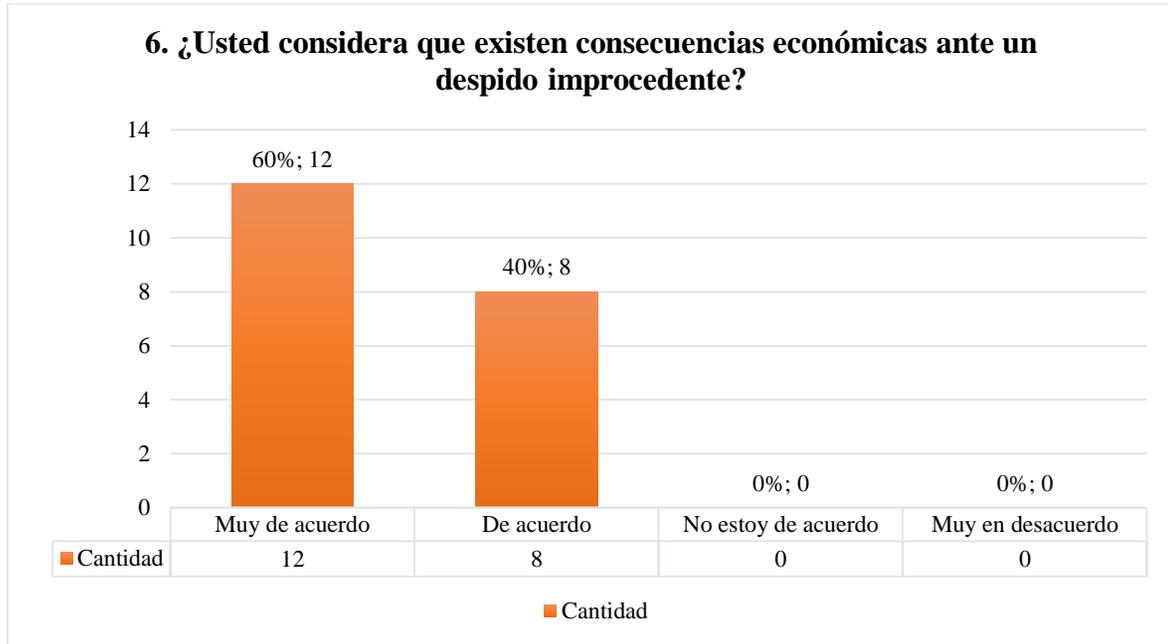


Ilustración 6. Pregunta número 6.

De las 20 personas a las que se les aplicó la encuesta, el 60% menciona que está muy de acuerdo, mientras que el 40% menciona que está de acuerdo a que existen consecuencias económicas ante un despido improcedente.

Las personas encuestadas mencionan que existen consecuencias económicas para los trabajadores ante un despido improcedente, debido a que hoy el trabajo de una persona es para cubrir todos aquellos rubros y necesidades que se necesitan para la subsistencia de un ser humano como vivienda, educación, salud, entre otros, pero una persona al quedarse sin trabajo sufre consecuencias económicas en su vida cotidiana.

7. ¿Conoce usted acerca de la indemnización por despido?

Tabla 6. Tabulación pregunta número 7.

Detalle	Población	Porcentaje
Sí	18	90%
No	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

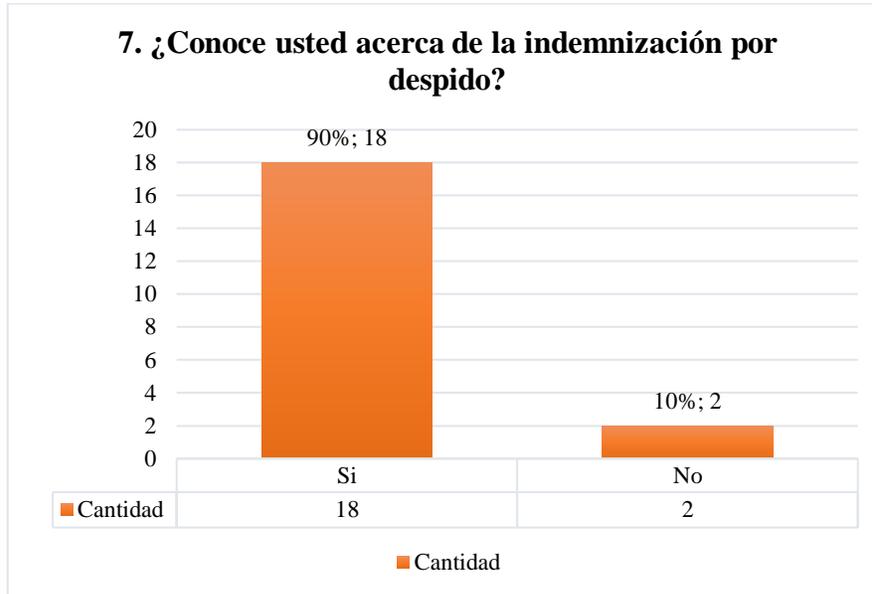


Ilustración 7. Pregunta número 7

De las 20 personas a los que se les aplicó la encuesta, el 90% menciona que conoce acerca de indemnización por despido, mientras que el 10% menciona lo contrario.

Las personas encuestadas mencionan que conocen acerca de la indemnización por despido y esto puede ser por diversos factores, porque sus familiares le han comentado estos beneficios o porque han recurrido a consulta con un abogado para conocer sus beneficios legales y los rubros que le corresponden.

8. ¿Usted cree que el despido afecta a la carrera profesional?

Tabla 7. Tabulación pregunta número 8.

Detalle	Población	Porcentaje
Sí	20	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

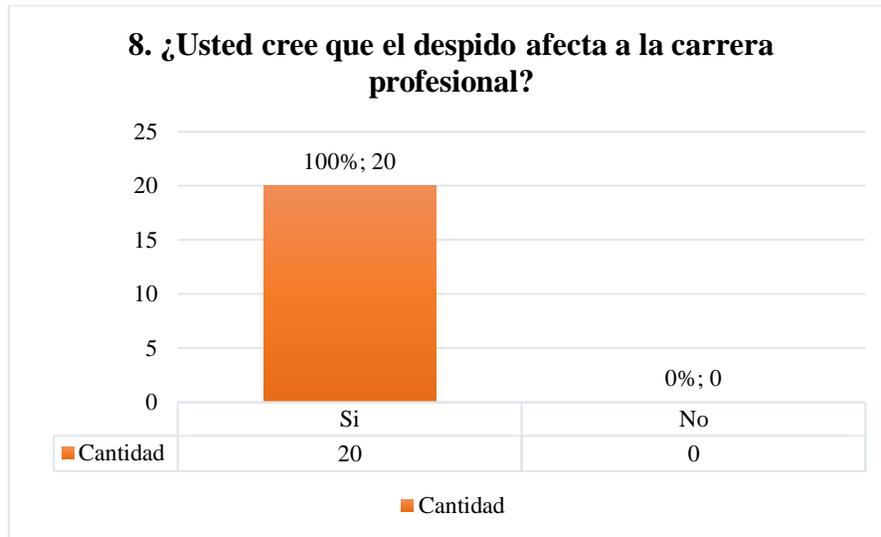


Ilustración 8. Pregunta número 3.

De las 20 personas a las que se le aplicó la encuesta, el 100% menciona que el despido afecta la carrera profesional.

Las personas encuestadas mencionan que el despido afecta a la carrera profesional, debido a que el trabajo es un medio de realización personal, y en el momento en el que una persona es despedida, se termina un vínculo en el cual se aplica lo aprendido dentro de la carrera.

### **Discusión.**

Existe una equiparación entre la extinción por causas objetivas de contratos definidos y temporales, estableciéndose que sea optado por un enfoque técnico y socialmente problemático, debido a que existen criterios para despido por causas objetivas que se han elegido como opción para minorizar las causas por despido injustificado. Esta estrategia se basa en generar seguridad jurídica al facilitar el despido por causas objetivas (Rodrigo, 2011).

El empleador tiene la obligación de pagar al extrabajador las cantidades que no hayan sido canceladas hasta la fecha de despido, y además, el despido deberá realizarlo con fecha anticipada, debido a que el trabajo es un derecho y un deber fuente de realización personal de cada persona; por ende, las personas

por medio de su trabajo y su salario toman en cuenta diferentes actividades que deben ser canceladas como salud, educación, vivienda, comida, entre otros (Pérez, 2015).

Es importante el trabajo para un individuo, ya que no se le permite satisfacer las necesidades económicas sino también psicosociales y políticas, y se relaciona con diferentes aspectos de la vida. El trabajo también representa la fuerza que el trabajador brinda al empleador a cambio de un salario; en este sentido, esta relación puede llevar al trabajador a enfrentar situaciones de violencia, discriminación o privación de los derechos laborales cuando existe la posibilidad de perder el empleo. La pérdida de trabajo implica la pérdida de una condición valiosa; es decir, de una fuente de ingreso y del derecho a trabajar (Suarez, 2018).

De los resultados de las encuestas realizadas, se puede determinar, que el despido es un tema crucial en el ámbito laboral, ya que afectan no solo los intereses de ambas partes, la estabilidad económica de los trabajadores sino también su bienestar tanto emocional como profesional. Dentro del Código de Trabajo, se establece claramente los derechos de obligaciones tanto de los empleadores como trabajadores en caso de despido, ya sea injustificado o intempestivo, buscando de esta manera proteger y garantizar los intereses de ambas partes.

A pesar de contar con un marco legal que protege los derechos, en la práctica estos no siempre se cumplen de manera satisfactoria, ya que se ven obligados a firmar renunciaciones anticipadas que afectan sus derechos, generando una injusticia ante los trabajadores.

Es importante destacar, que los sindicatos juegan un papel fundamental en defensa de los derechos de los trabajadores, especialmente en aquellos que han sido despedidos injustificadamente, ya que estos se encargan de velar por el cumplimiento de las leyes laborales y brindar un apoyo legal.

## **CONCLUSIONES.**

Se puede concluir, que existe un reconocimiento generalizado de que el despido injustificado o intempestivo tiene consecuencias legales significativas, debido a que en el código de trabajo se establecen

los derechos del trabajador en caso de despido injustificado como salarios que no han sido cancelados, vacaciones no gozadas, entre otros derechos de los trabajadores; sin embargo, existe una cierta preocupación ante la falta del cumplimiento efectivo de estos derechos, debido a la renuncias anticipadas que se pueden dar.

Así también, se logra determinar, que el despido injustificado no solo afecta la estabilidad laboral y económica de los trabajadores, sino que también puede tener persecuciones en su carrera profesional y en su bienestar psicosocial y político, debido a que el trabajo es una fuente de realización personal en los cuales el salario cumple un papel fundamental dentro de la vida cotidiana de las personas.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. García, J. (2022). Nulidad del despido adoptado tras anuncio de matrimonio por parte de la trabajadora. Revista de Jurisprudencia Laboral, 2, 1-11. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-L-2022-00000001721](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2022-00000001721)
2. Benavides Maza, M. (2021). Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?. (tesis de grado de la Pontificia Universidad Católica del Perú). [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19197/BENAVIDES\\_MAZA\\_MARIA\\_FATIMA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19197/BENAVIDES_MAZA_MARIA_FATIMA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
3. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
4. Rodrigo, F. (2011). El despido por causas objetivas y la reforma laboral: antecedentes, régimen jurídico de referencia y perspectivas tras la reforma laboral de 2010. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 344, 61-94. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5087/4537>

5. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449.
6. Aguilera, R. (2023). La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022. Boletín Oficial del Estado. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/la-discriminacion-por-motivos-de-salud-ante-la-contratacion-laboral-y-el-despido-estado-de-la-cuestion-tras-la-ley-15-2022-2/>
7. Pérez, F. (2015). Los efectos jurídicos y económicos del despido disciplinario procedente, improcedente y nulo en el ordenamiento jurídico laboral Español. Revista Ciencia Jurídica y Política, 1(1), 39-84. <https://revistasnicaragua.cnu.edu.ni/index.php/revciejupol/article/view/7155/8676>
8. Da Silva Soca, I. P., & Garcia Mori, A. R. (2021). INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS POR DESPIDO ARBITRARIO DEL TRABAJADOR; CASACIÓN 17779-2017 LIMA. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1521>
9. Suarez, M. (2018). El despido injustificado y sus consecuencias jurídicas en Argentina. En Letras, 10, 156-168. [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/101811/CONICET\\_Digital\\_Nro.be323597-82c0-4da2-b256-a6aa2d2ce0fe\\_X.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/101811/CONICET_Digital_Nro.be323597-82c0-4da2-b256-a6aa2d2ce0fe_X.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

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

1. **Milena Elizabeth Álvarez Tapia.** Magister en Derecho Administrativo. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Tulcán, Ecuador. E-mail: [ut.milenaalvarez@uniandes.edu.ec](mailto:ut.milenaalvarez@uniandes.edu.ec)
2. **Eugenia Julissa Menza Ortega.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Tulcán, Ecuador. E-mail: [eugeniamo77@uniandes.edu.ec](mailto:eugeniamo77@uniandes.edu.ec)
3. **Adriana Analy Erazo Yar.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Tulcán, Ecuador. E-mail: [adrianaey91@uniandes.edu.ec](mailto:adrianaey91@uniandes.edu.ec)

**RECIBIDO:** 4 de mayo del 2024.

**APROBADO:** 9 de mayo del 2024.