



*Despido intempestivo al personal obrero en el año 2020, producto de la emergencia sanitaria por el covid 19 en la ciudad de Machala, provincia de El Oro*

*Untimely dismissal of workers in 2020, as a result of the health emergency due to covid 19 in the city of Machala, province of El Oro*

*Demissão intempestiva de trabalhadores em 2020, em consequência da emergência sanitária devido à covid 19 na cidade de Machala, província de El Oro*

Humberto Favio Palma-Romero <sup>I</sup>  
[hpalma\\_est@utmachala.edu.ec](mailto:hpalma_est@utmachala.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0008-8463-2385>

Gelio Isaac Espinoza-Farias <sup>II</sup>  
[gspinoza3@utmachala.edu.ec](mailto:gspinoza3@utmachala.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0007-7155-7104>

Guido Ecuador Peña-Armijos <sup>III</sup>  
[gpena@utmachala.edu.ec](mailto:gpena@utmachala.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>

**Correspondencia:** [hpalma\\_est@utmachala.edu.ec](mailto:hpalma_est@utmachala.edu.ec)

Ciencias Técnicas y Aplicadas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 11 de enero de 2024 \* **Aceptado:** 20 de febrero de 2024 \* **Publicado:** 02 de marzo de 2024

- I. Universidad Técnica de Machala, República del Ecuador, Ecuador.
- II. Universidad Técnica de Machala, República del Ecuador, Ecuador.
- III. Docente de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador.

## Resumen

Dentro del presente artículo se desarrolló y se analizó la figura jurídica del despido intempestivo al personal obrero, para lo cual pudimos encontrar normativa jurídica que respalda los intereses del trabajador obrero, esto se encuentra contemplado en el Código del Trabajo y en la Constitución de la Republica del Ecuador, determinando que el despido es el acto por el cual el empleador da por terminada la relación laboral, siendo esta de manera unilateral, causando vulneración a los derechos de los trabajadores; de esta manera estaremos abordando temas como las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que tuvieron lugar después de aquel acto jurídico denominado despido intempestivo, siendo este de mayor impacto a la sociedad por cuestiones de la emergencia sanitaria Covid-19, condicionando a la ciudadanía por las restricciones conferidas por el gobierno y que se encontraban en pleno cumplimiento, esto con el fin proteger y salvaguardar la salud e integridad personal de cada uno de nosotros como pueblo ecuatoriano. El gobierno decreto la implementación de sistemas de cuidado al personal como mascarillas, alcohol e incluso de fumigación, con el fin de no propagar el virus del coronavirus, también se incorporaron termómetros para detectar que personas se encontraban con síntomas de la enfermedad antes mencionada, para lo cual analizamos que grado de efectividad tenían dichas medidas ordenadas por el gobierno, en razón de que se pusieron en vigencia para ser aplicadas de manera rápida e inmediata; con todo lo antes mencionado debemos indicar que se realizó un estudio dentro de la ciudad de Machala, Provincia de El Oro, a fin de recaudar información relevante a casos de obreros. Los métodos de investigación tomados en consideración para la realización de este artículo fueron el inductivo, analítico, descriptivo e histórico, logrando contextualizar e inferir en el tema de la emergencia sanitaria con el marco legal del área laboral, respetando las normas contempladas en la constitución y tratados internacionales, permitiendo un análisis sobre la efectividad de las medidas adoptadas por el gobierno en esta ciudad.

**Palabras Claves:** Constitución; Código de Trabajo; Relación Contractual; Derecho Laboral; Empleador; Obrero; Despido Intempestivo; Contrato de Trabajo; Indemnización.

## Abstract

Within this article, the legal figure of untimely dismissal of workers was developed and analyzed, for which we were able to find legal regulations that support the interests of the worker, this is

contemplated in the Labor Code and in the Constitución of the Republic. of Ecuador, determining that dismissal is the act by which the employer terminates the employment relationship, being this unilaterally, causing violation of the rights of the workers; In this way we will be addressing issues such as the legal, economic and social consequences that took place after that legal act called untimely dismissal, this being of greater impact on society due to the Covid-19 health emergency, conditioning citizens due to the restrictions conferred by the government and that were in full compliance, this in order to protect and safeguard the health and personal integrity of each of us as the Ecuadorian people. The government decreed the implementation of personnel safety systems such as masks, alcohol and even fumigation, in order not to spread the coronavirus virus. Thermometers were also incorporated to detect which people had symptoms of the aforementioned disease, to which we analyzed what degree of effectiveness these measures ordered by the government had, because they were put into effect to be applied quickly and immediately; With all of the aforementioned, we must indicate that a study was carried out within the city of Machala, Province of El Oro, in order to collect information relevant to cases of workers. The research methods taken into consideration for the preparation of this article were inductive, analytical, descriptive and historical, managing to contextualize and infer the topic of the health emergency with the legal framework of the labor area, respecting the norms contemplated in the constitution and international treaties, allowing an analysis of the effectiveness of the measures adopted by the government in this city.

**Keywords:** Constitution; Work code; Contractual Relationship; Labor Law; Employer; Worker; Untimely Dismissal; Work contract; Compensation.

## Resumo

No âmbito deste artigo foi desenvolvida e analisada a figura jurídica do despedimento intempestivo de trabalhadores, para a qual pudemos encontrar normas legais que defendem os interesses do trabalhador, isto está contemplado no Código do Trabalho e na Constituição da República. Equador, determinando que a demissão é o ato pelo qual o empregador rescinde a relação de trabalho, sendo esta unilateralmente, causando violação dos direitos dos trabalhadores; Desta forma estaremos a abordar questões como as consequências jurídicas, económicas e sociais que ocorreram após aquele acto jurídico denominado despedimento intempestivo, sendo este de maior impacto na sociedade devido à emergência sanitária Covid-19, condicionando os cidadãos devido às restrições

conferidos pelo governo e que foram cumpridos integralmente, isto com o objetivo de proteger e salvaguardar a saúde e a integridade pessoal de cada um de nós como povo equatoriano. O governo decretou a implantação de sistemas de segurança de pessoal como máscaras, álcool e até fumigação, para não espalhar o vírus coronavírus. Também foram incorporados termômetros para detectar quais pessoas apresentavam sintomas da referida doença, ao qual analisamos qual o grau de eficácia estas medidas ordenadas pelo governo tiveram, porque foram postas em prática para serem aplicadas rápida e imediatamente; Com tudo o que foi dito, devemos indicar que foi realizado um estudo na cidade de Machala, província de El Oro, a fim de coletar informações relevantes para os casos de trabalhadores. Os métodos de pesquisa levados em consideração para a elaboração deste artigo foram indutivos, analíticos, descritivos e históricos, conseguindo contextualizar e inferir o tema da emergência sanitária com o arcabouço legal da área trabalhista, respeitando as normas contempladas na constituição e internacionais. tratados, permitindo uma análise da eficácia das medidas adotadas pelo governo nesta cidade.

**Palavras-chave:** Constituição; Código de trabalho; Relação contratual; Lei trabalhista; Empregador; Trabalhador; Demissão Intempestiva; Contrato de trabalho; Compensação.

## **Introducción**

La emergencia sanitaria del COVID-19 afecto gravemente a los empleadores y por ende surgio el despido intempestivo en gran magnitud a sus trabajadores obreros ya que efectivamente les perjudico a las empresas el estado de emergencia que dispuso el Gobierno por razones de la pandemia del covid-19, vulnerando de esta manera los derechos de los trabajadores plasmados en la Constitución en su Art. 326 y en el Código de Trabajo en su Art. 4.

## **Objetivo general**

Realizar una investigación jurídica acerca del despido intempestivo en los obreros por la emergencia sanitaria.

## **Objetivos específicos**

- Justificar legal y doctrinalmente el cese de las funciones del sector obrero dentro de la emergencia sanitaria.

- Determinar los derechos vulnerados por el despido intempestivo.
- Identificar los elementos técnicos a la propuesta.

### **Tipo de investigación**

Se desarrolla mediante el método documental, dado que es el más eficaz en una investigación jurídica, al ser un proceso analítico sintético por cuanto se desmembrará todo lo relacionado de acuerdo a lo planteado dentro del Código de Trabajo en lo referente al despido intempestivo.

### **Métodos**

- **Método inductivo**, permitir el análisis de los hechos que vulneraron los derechos de los trabajadores.
- **Método analítico**, efectuar un análisis de las normas jurídicas relacionadas al tema sujeto de investigación.
- **Método descriptivo**, hacer la exploración de los hechos y el fenómeno ocasionado.
- **Método histórico**, mediante el origen del objeto sujeto a investigación, para entender claramente la incidencia dentro del campo laboral.

### **Técnicas**

La técnica que se utilizará es la encuesta, para recopilar los datos estadísticos de la investigación, El cuestionario tiene como objetivo principal obtener opiniones de los trabajadores en general que han evidenciado la problemática que es objeto de investigación.

### **Desarrollo**

#### **Fundamentación teórica**

##### **Código del trabajo**

El Código del Trabajo surgió o tuvo su origen en la Revolución Juliana, por diferentes cuestiones, surgió del espíritu patriótico de la juventud, generando el origen de una revolución laboral, buscando la necesidad de leyes laborales, algo a lo que no tenían pensado alcanzar, con el afán de obtener derechos y beneficios por sus jornadas laborales poco a poco fue ganando espacio hasta

lograr ser plasmado en una ley, obteniendo beneficios o remuneraciones por sus actividades laborales realizadas.

El 01 de enero 1926 se dio a conocer la convocatoria al Primer Congreso de Trabajadores Ecuatorianos, para posteriormente en agosto del mismo sea creada una constitución con el fin de impulsar cuestiones laborales, misma que entraría en vigencia en el año de 1929, teniendo como resultado la primera carta magna donde garantice a la sociedad sus derechos laborales.

Dentro del Código del Trabajo existen normas que regulan las actividades laborales, mismas que son realizadas dentro de nuestro territorio nacional; Por consiguiente, decimos que se encuentra desglosado en ocho partes, de las cuales se desprenden 637 artículos que contienen principios jurídicos y normas referentes a derechos individuales y colectivos, celebración de contratos, condiciones de trabajo, jornadas laborales y protección de trabajadores; compensación; indemnización, entre otros.

El Código del Trabajo fue creado con el fin de regular la relación contractual del empleador y el trabajador, tratando temas como condiciones de trabajo, beneficios de ley, tipos de desempeño laboral y remuneraciones; la creación del Código del Trabajo dio lugar a una elaboración compleja y difícil ya que para la época de la elaboración de estas normas solo serían factibles con el apoyo de juristas del partido socialista y políticos, sin embargo, se debe de reconocer el ímpetu y voluntad de los propulsores fue suficiente para que sea reconocida y entre en vigencia.

Para la elaboración de este Código del Trabajo se tuvo que conformar un grupo ideal y fundamental, ya que estas normas serían los pilares principales que aportarían significativamente y que hoy son base suficiente para regular la actividad contractual entre empleador y trabajador, obteniendo así derechos fundamentales, de igual manera regular con obligaciones al trabajador, determinando una normativa que regule la relación empleador/empleo y diversos métodos con sus respectivas condiciones laborales.

A través de la Asamblea que tuvo lugar el día 10 de agosto de 1938, se dictaminó que los decretos supremos expedidos por el General Enríquez no fueran publicados en el registro oficial, entonces que pasaría con la ley del Ministerio del Trabajo. Tenemos que indicar que el Código del Trabajo fue proclamado el 05 de agosto de 1938 por el General Enríquez, por consiguiente, se dictaminó que esta ley este en plena vigencia.

Las disposiciones contempladas en el Código del Trabajo sistematizan las relaciones de los empleadores y trabajadores; de tal forma que se destinan a las disímiles modalidades y condiciones

de trabajo que puedan presentar dentro de la sociedad; puesto que siempre ha existido una notable diferencia entre las distintas clases como son la patronal y obrera; mismas que se han instaurado en como las principales dos fuerzas productivas que contribuyen en el fortalecimiento socio-económico de toda la nación del Ecuador, de Latinoamérica y del mundo.

### **Finalidad del código del trabajo**

El objetivo principal del Código del Trabajo es lograr un balance perfecto entre empleador/trabajador, buscando equidad y a su vez encontrar el equilibrio exacto de justicia entre los derechos y obligaciones dentro de las relaciones laborales. El Código del Trabajo es el responsable directo de constituir normas jurídicas acordes al desempeño del empleado, dependiendo de la actividad laboral se desglosan derechos, tales como: jornada laboral, horas extras, vacaciones, alimentación, vestimenta laboral, salarios e indemnizaciones, estos elementos son de gran importancia del conocimiento del trabajador ya que se debe estar preparado para cualquier situación que se pueda presentar dentro de la empresa. Al momento de dar por finiquitado un contrato laboral deben las partes intervinientes de tener conocimiento pleno sobre la justificación por la cual las autoridades desean terminar la relación contractual de trabajo, estas pueden ser: visto bueno, despido intempestivo, enfermedades, abandono injustificado del área laboral y riesgos laborales. Acontece que una gran parte de personas desconocen de los beneficios, garantías que otorga nuestro código del trabajo.

### **Importancia del código del trabajo**

La importancia de que exista un Código del Trabajo está enfocada en que establece normas que regulan la relación trabajador/empleador, enfocándose directamente en respetar el buen vivir de cada entidad social que crea el lugar de trabajo, respetando las normas de nuestra Constitución. Los beneficios que encontramos plasmados en el Código del Trabajo se encuentran ajustadas a las normas Constitucionales, Código Civil vigente, Código Orgánico General de Procesos, de igual manera los convenios y tratados internacionales.

### **Evolución del derecho laboral**

El Derecho Laboral Ecuatoriano, empieza a emanciparse del Derecho Civil, esto sucedió a principios del siglo XX, ya que se incorporó y reconoció el derecho laboral en leyes aisladas, los

primeros pasos hacia un derecho átomo se dieron en la vía legislativa y administrativa. En la vía legislativa se expide: el Decreto de 1916, dentro del cual menciona que debe de existir una jornada máxima de ocho horas, el concepto de semana íntegra y la institución del desahucio; y la Ley de Indemnización de Accidentes de Trabajo de 1921, específicamente para el sector público.

Debemos de mencionar que, para ese tiempo, como único medio para que las personas realizaran cuestiones laborales era a través de la esclavitud, en virtud de que el trabajo se consideraba catalogado como una forma de castigo, por consiguiente, se buscaba disciplinar a los demás. En la antigüedad, en las sociedades esclavistas, estos eran esclavos. Posteriormente en la Edad Media, se consideraba al trabajo como una necesidad y era aceptado moralmente, por ende, era indispensable trabajar para lograr sobrevivir ante una comunidad. A inicios del siglo XIX, existía una sociedad de clases, por ende, encontrábamos una divergencia de los empresarios y trabajadores, una diferenciación abismal, sin embargo, gracias a ello se dio lugar a que se promovieran los movimientos de trabajadores.

Las bebidas debían pasar porque la evolución en el campo de entrega era demasiado lenta, además de la necesidad de sufrir crisis, abuso, humillación, entre otras, las formas vergonzosas de una persona, de modo que a mediados del siglo XIX crearán la primera derechos o normas normativas de lo que llamamos regulaciones de trabajo hoy. Cabe señalar que el trabajo en nombre de otras personas o el trabajo empleado se crea en el momento estricto de la historia humana; Según el uso de nuevas máquinas y la creación de grandes fábricas, el resultado de la revolución industrial iniciada en Inglaterra a fines del siglo XIX que se mueven. Se crean pequeños talleres de artesanía y el proceso de industrialización, en los cuales la autoridad de los empresarios principalmente frente a los empleados causa muchos abusos e incluso las principales violaciones del Derecho laboral.

A continuación, se presenta una breve descripción de la evolución de los derechos laborales y la supervivencia de la relación entre empleados y empleadores en el tiempo:

**Antigüedad** - Las culturas más importantes fueron la griega y la romana, que consideraban el trabajo como una profesión indigna reservada a los esclavos o un modo de producción esclavista. En aquella época, los esclavos eran tratados como objetos, el dueño podía disponer de ellos cuando quisiera, no disfrutaban de ningún derecho del Estado, siempre eran de clase baja y no podían adquirir ninguna propiedad. Una persona podría convertirse en esclava a través de la guerra, el parto o el crimen. Era un sistema de esclavitud.



**Época medieval.-** La jornada laboral se extendía desde el amanecer hasta el anochecer, de acuerdo con el ciclo agrícola. Entonces, en invierno los días duran 10 horas y en verano hasta 14 horas. En esta época desapareció la esclavitud y aparecieron nuevas clases sociales: Siervos, Feudales. El trabajo era una actividad que debían realizar los siervos, prestando servicios y cultivando la tierra a cambio de la protección del señor feudal. Los siervos no tenían libertad, el único poder era el del señor feudal por lo que los siervos estaban obligados a obedecer todo lo que decía el señor feudal.

**Era moderna: -** Se produjo la Revolución Industrial, aprovechando el excedente de mano de obra, los empresarios obligaban a los trabajadores a trabajar más de 16 horas diarias sin ninguna restricción gubernamental. Se trata de una respuesta a la voluntad unilateral del empresario. En ese contexto, la necesidad de jornadas de trabajo y períodos de descanso más cortos fue una de las aspiraciones más importantes de los trabajadores a principios del siglo XIX. El desarrollo del sindicalismo y el derecho de huelga en este siglo ha conducido a mejores condiciones de servicio. Con el paso del tiempo y la implementación de las leyes que sustentaron la lucha del movimiento obrero, la jornada laboral pudo reducirse a 10 horas y establecerse períodos de descanso en el mismo día. Los trabajadores británicos, al sentirse reemplazados por las máquinas, decidieron iniciar una revolución para restaurar sus puestos de trabajo en toda Europa, donde se han logrado grandes avances para garantizar los derechos de los trabajadores. Como resultado de esta revolución, se crearon leyes laborales para regular la relación entre empleados y empleadores para hacerla más equitativa.

Por otro lado, siguiendo desarrollándose el derecho laboral en nuestro país, se produjeron importantes hechos, leyes y reformas entre 1934 y 1937, se creó el Instituto Nacional del Seguro Social (1935); La Ley del Trabajo creó el Departamento de Gestión Laboral y el Consejo Técnico del Trabajo; Por primera vez se introdujo el salario mínimo y el pago total de los salarios en los días festivos; Finalmente, el régimen del General Enríquez promulgó la Ley de Control del Trabajo y Desempleo y la Ley de Pensiones para los trabajadores y empleados privados.

## **Derecho laboral**

Los documentos de derecho laboral se presentan principalmente en tres etapas:

**Etapa 1.** En esta etapa se denomina “Ley del Trabajo” porque se trata de leyes que solo protegen a los trabajadores industriales; Posteriormente se denominó "derecho industrial", pero fue rechazado porque era muy amplio y también incluía marcas, patentes, etc. Más tarde se llamó "Ley Social del Trabajo", pero este nombre contradecía la opinión de que todas las leyes estaban destinadas a servir a la sociedad.

**Etapa 2:** Entonces Alfredo L. Palacios la llamó la "Nueva Ley", la cual fue abandonada por el denso desarrollo doctrinal.

**Etapa 3:** Comenzó la codificación, la ley quedó clara y se logró la autonomía científica. A esto se le llama: ley social, se abandona porque todas las leyes son en definitiva sociales, son para la sociedad. Las leyes laborales fueron muy restrictivas porque a medida que se desarrollaron protegieron a los trabajadores agrícolas, a los cuentapropistas, a los técnicos, etc., y fueron eliminadas. Derecho de clase. Esta es una referencia a la clase trabajadora, pero hoy todos los trabajadores tienen este derecho.

La legislación laboral es ampliamente aceptada porque protege su propósito que es proporcionar trabajo independiente y dependiente. Se utiliza como sinónimo la denominación “Derecho del Trabajo”; porque los escritores italianos utilizan la palabra trabajo; Se han promulgado leyes laborales en otros países.

### **Despido intempestivo por la emergencia sanitaria covid-2019**

El despido intempestivo es una forma de dar por terminado el contrato de trabajo es decir finalizar la relación laboral entre el trabajador y empleador este se encuentra estipulado en el artículo 188 del Código del Trabajo es así que se debe indicar que el despido intempestivo es la terminación de la relación laboral, realizada de manera unilateral por parte del empleador, dicho en otras palabras, es el aviso mediante el cual, el empleador le hace conocer al trabajador, que es su voluntad dar por terminada la relación laboral como ya se ha indicado dicha decisión es asumida por el empleador por lo cual el estará en la obligación de pagarle una indemnización además de todos los derechos que por ley le corresponden cuya bonificación se determinara de acuerdo a lo establecido en el cuerpo legal antes mencionado.

Es importante añadir que el artículo 169 del Código del Trabajo establece como una causal para dar por terminado el contrato casos fortuitos o de fuerza mayor que imposibiliten el trabajo donde hace referencia a cualquier acontecimiento extraordinario que los contratos no puedan proveer, sin

embargo se ha establecido que esta figura podrá ser utilizada una vez que la empresa haya dejado de existir de forma definitiva y total por lo cual en muchos de los casos esta no puede ser una justificación para despedir a los trabajadores, es por ello que al hablar del despido intempestivo por la emergencia sanitaria por el covid – 19 por la cual ha estado pasando no solo nuestro país sino todo el mundo ha sido un evento desafortunado e imprevisto el cual ha afectado en distintos aspectos a todos los seres humanos dejando a millones de empresas y contratantes en la penosa necesidad de despedir intempestivamente a miles de trabajadores ya que también se han visto en una crisis económica, esta pandemia ha traído consigo una crisis económica donde a pesar de que los empleadores hacen lo posible por mantener a sus trabajadores no en todos los casos han tenido éxito y por el contrario han tenido que despedir a la mayoría de ellos de sus empresa e indemnizar a sus trabajadores dejando a millones de familias en desconcierto y con la incertidumbre de cuándo podrán salir de esta situación, aumentando enormemente las cifras de desempleos.

## Despido intempestivo

¿Qué es el despido intempestivo? Podemos entender que el despido intempestivo mas allá de ser una forma de dar por terminada la relación contractual existente con el trabajador, enfoquémonos que es una figura jurídica que faculta al empleador a terminar unilateralmente una actividad laboral.

## Referencias

1. dspace. (2021). Obtenido de universidad de los andes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12717/1/VILEMA%20ANGOS%20ERIKA%20PAOLA.pdf>
2. Piñas, L. F. (06 de junio de 2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. Revista dilemas contemporaneas, 45.