

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

[DOI 10.35381/cm.v11i2.1709](https://doi.org/10.35381/cm.v11i2.1709)

El despido intempestivo frente a la pandemia del Covid-19

Unfair dismissal in the face of the COVID-19 pandemic

Leidy Johanna Secaira-Cevallos

ds.leidyjsc50@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Santo Domingo de los
Tsáchilas
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0002-6053-2845>

José María Beltrán-Ayala

us.josebeltran@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Santo Domingo de los
Tsáchilas
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-5594-7520>

Edwin Bolívar Prado-Calderón

us.edwinprado@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Santo Domingo de los
Tsáchilas
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-9809-1881>

Recibido: 20 de abril 2025
Revisado: 25 de mayo 2025
Aprobado: 15 de julio 2025
Publicado: 01 de agosto 2025

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar el despido intempestivo frente a la pandemia del Covid-19. Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva con diseño no experimental, la cual se apoyó en el análisis documental – bibliográfico. Se fundamentó en la exploración metódica, rigurosa y profunda de material documental de trabajos científicos en el tema de estudio y leyes. Además, se aplicó un cuestionario a una muestra de 80 personas, compuesta por profesionales del derecho con experiencia en litigio en materia laboral, jueces de la Unidad Judicial Civil del Cantón Santo Domingo, inspectores de trabajo y docentes universitarios. Se concluye que, la pandemia producida por el COVID-19, desencadenó que la situación económica a nivel mundial y por ende nacional se vea afectada de manera significativa, siendo el sector laboral uno de los más golpeados, debido a las restricciones implementadas por el gobierno nacional para prevenir contagios.

Descriptores: Pandemia; derecho laboral; empleo. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The overall objective of the research was to analyze unfair dismissal in the context of the COVID-19 pandemic. It was developed using a quantitative approach with a descriptive methodology and a non-experimental design, which was supported by documentary and bibliographic analysis. It was based on a methodical, rigorous, and in-depth exploration of documentary material from scientific works on the subject of study and laws. In addition, a questionnaire was administered to a sample of 80 people, consisting of legal professionals with experience in labor litigation, judges from the Civil Judicial Unit of the Canton of Santo Domingo, labor inspectors, and university professors. It is concluded that the COVID-19 pandemic has significantly affected the global and, therefore, national economic situation, with the labor sector being one of the hardest hit due to the restrictions implemented by the national government to prevent contagion.

Descriptors: Pandemic; labor law; employment. (UNESCO Thesaurus)

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

INTRODUCCIÓN

La Constitución del 2008, se ha estructurado como un Estado de Derechos y Justicia al Ecuador, en el cual éste asume un papel activo como garantista de los derechos humanos mediante la normativa constitucional, reconoce derechos entre los de segunda generación, los derechos económicos que se menciona en el artículo 33 de la norma ut supra estableciendo al trabajo como: “Un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Es así como se reconoce una serie de derechos constitucionales en materia laboral, como garantía de apoyo al crecimiento y desarrollo económico de la nación, manifestando al trabajo como un derecho, considerando que este se suscite de forma voluntaria y sea retribuido justamente. (Naranjo & Naranjo, 2021).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por medio de varios instrumentos jurídicos, ha establecido principios y derechos básicos en el trabajo buscando garantizar el crecimiento económico, la justicia social, la erradicación de la pobreza y de esta manera alcanzar el desarrollo de su potencial humano en igualdad de condiciones y oportunidades. Sin dejar de tener en cuenta lo manifestado en la normativa internacional que al referirse al trabajo manifiesta:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

Actualmente, el derecho al trabajo se encuentra garantizado a nivel constitucional, convencional e infra constitucional, siendo este uno de los principales derechos reconocidos, producto del garantismo constitucional. Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador ha manifestado que:

El derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelado por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen el trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores. (Sentencia No. 062-14-SEP-CC, 2014).

En este orden de ideas se debe tener en cuenta que el Código de Trabajo (2020), vigente a la fecha en el país establece la obligatoriedad del trabajo dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, desarrollando así el derecho al trabajo que reconoce la Constitución ecuatoriana, de la siguiente manera:

Artículo. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Además, es necesario observar la definición realizada por el máximo órgano de control legal existente en el país, quienes al momento de definir a la figura del despido intempestivo han manifestado lo siguiente:

El despido intempestivo se constituye cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está concluida. (Corte Nacional de Justicia, 2014).

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

Se debe añadir que el Código de Trabajo colombiano no establece como tal a la figura del despido intempestivo, dado que en el vecino país se utiliza la expresión terminación unilateral del contrato sin justa causa (Código de Trabajo, 1950). Esto en comparación con la regulación normativa interna, no tiene una gran variación, puesto que se encuadra en la protección de la persona en condición de subordinación, estableciendo una diferencia clara, puesto que el artículo 64 de la norma antes citada establece que la indemnización comprenderá el lucro cesante y daño emergente, lo cual, si bien no se contempla como tal en la normativa ecuatoriana, es menester mencionar. La figura del despido intempestivo se ve plasmada en la práctica debido a las constantes violaciones a las normas jurídicas, contempladas en la legislación laboral, al principio de estabilidad laboral que tiene el trabajador.

Se plantea como objetivo general analizar el despido intempestivo frente a la pandemia del Covid-19.

MÉTODO

El presente trabajo investigativo se desarrolla desde un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva con diseño no experimental, la cual se apoya en el análisis documental – bibliográfico. Se fundamenta en la exploración metódica, rigurosa y profunda de material documental de trabajos científicos en el tema de estudio. (Palella y Martins, 2012). Además, se aplica un cuestionario a una muestra de 80 personas, que se compone de profesionales del derecho con experiencia en litigio en materia laboral, jueces de la Unidad Judicial Civil del Cantón Santo Domingo, inspectores de trabajo y docentes universitarios.

RESULTADOS

Se detallan a continuación los resultados derivados de la implementación del método propuesto por los investigadores.

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

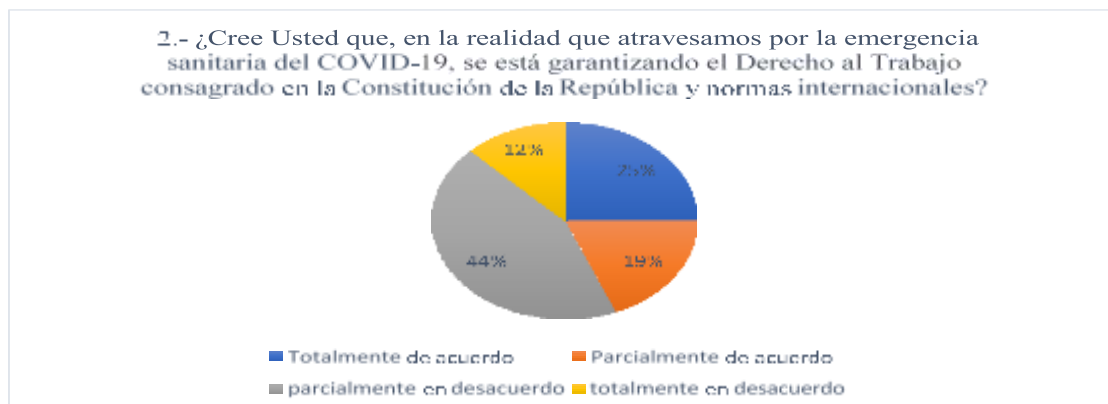
De la primera interrogante realizada, según la figura 1, se obtuvo que más de la mitad de las personas encuestadas consideran que el desempleo ha aumentado significativamente en la Ciudad, dado que esto ha sido una realidad evidenciable para los encuestados.



Figura 1. Pérdida de empleo.

Elaboración: Los autores.

Al observar los resultados de la figura 2, evidencian que los encuestados tienen un criterio dividido referente a si se está respetando el derecho al trabajo en el marco de la pandemia, siendo el criterio mayoritario, que este derecho está siendo poco respetado por parte de los empleadores, que por desconocimiento de la ley o circunstancias económicas apremiantes han vulnerado derechos de los trabajadores.



Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

Figura 2. El derecho al trabajo.

Elaboración: Los autores.

Los resultados que se evidencian, denotan que las personas encuestadas en su mayoría coinciden, que producto de la pandemia por el COVID-19 los procesos iniciados por despido intempestivo aumentaron de manera significativa frente a años anteriores (figura 3).

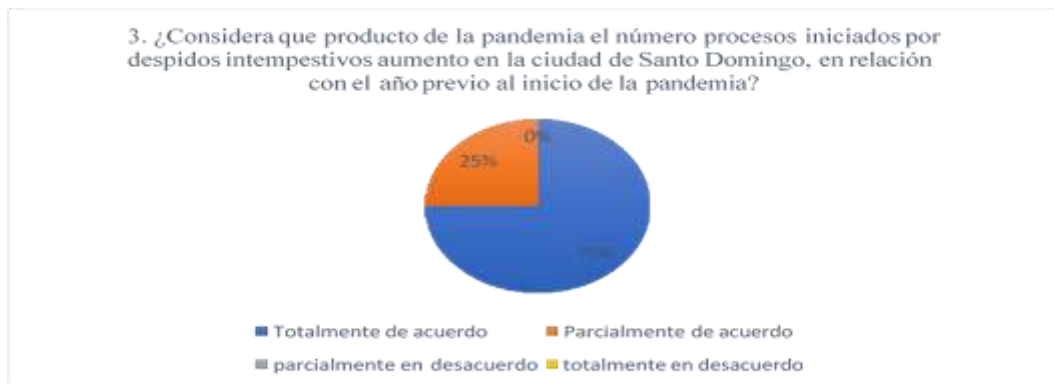


Figura 3. Despidos intempestivos.

Elaboración: Los autores.

Los resultados en la figura 4, reflejan un criterio mayoritariamente a favor de que la causal de caso fortuito o fuerza mayor en la terminación de contratos de trabajo durante la pandemia fue utilizada de manera indebida, únicamente una parte mínima de los encuestados estuvieron en desacuerdo respecto a la interrogante.

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

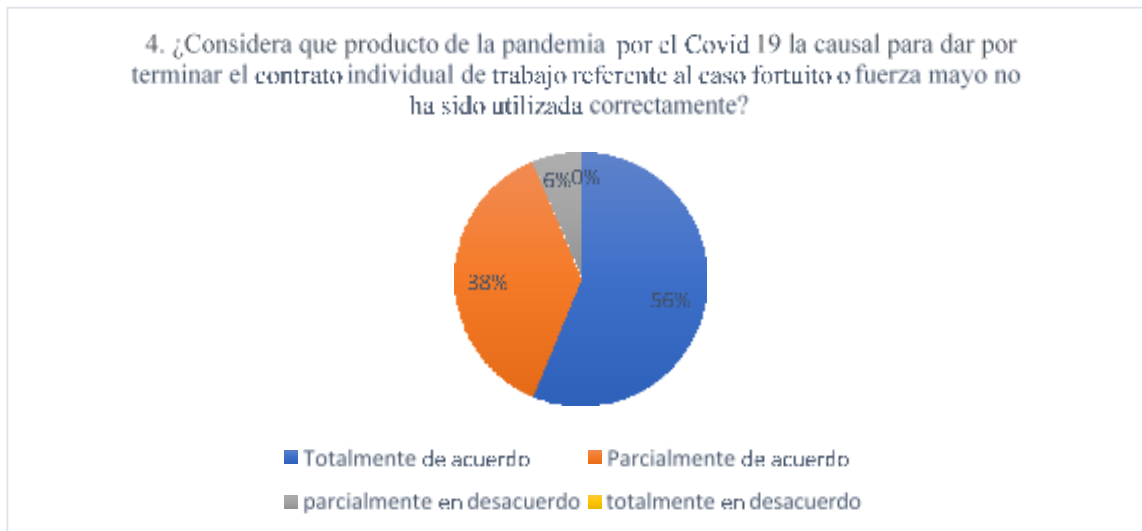


Figura 4. Caso fortuito o fuerza mayor.

Elaboración: Los autores.

DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en base a las técnicas de investigación se desprende que la figura legal del despido intempestivo se constituye como la terminación arbitraria de la relación laboral realizada por el empleador, en la cual el trabajador al verse perjudicado por el accionar del empleador, tiene la facultad de iniciar acciones legales a fin de que sus derechos sean respetados y producto de las gestiones que este tome se le pueden llegar a reconocer indemnizaciones por despido intempestivo, así como el pago de rubros no percibidos o no entregados por el empleador cuando era el momento oportuno y que por derecho le correspondían al trabajador.

En el marco de la pandemia por el COVID-19 las relaciones sociales, contractuales, laborales, entre otras sufrieron reveses, producto de las medidas de protección implantadas por el Gobierno Nacional, a fin de contener la expansión del virus, al haberse restringido la libre movilidad de las personas, éstas no podían trasladarse hasta sus lugares de trabajo, en consecuencia, por meses el trabajo presencial quedo

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

en suspenso, lo que ocasionó pérdidas económicas para las entidades empleadoras, en general para todo el sector comercial, deviniendo en que las mismas al no tener capacidad financiera para continuar sosteniendo sus actividades deban dar por terminada las funciones de gran parte de sus trabajadores y así reducir gastos que permitan la supervivencia de la empresa.

Omitiendo así que la Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado jurisprudencia vinculante que al tratar el tema de la protección del trabajador ha expresado que es un deber estatal promover el trabajo como una fuente de realización de las personas y una forma de garantizar su subsistencia, es una obligación de los jueces de materia laboral analizar los hechos de cada caso y determinar si en efecto al terminar una relación laboral se ha llevado a cabo en estricto apego a la ley y a la protección del trabajo. (Sentencia Nro. 093-14-SEP-CC, 2014)

En esta línea de ideas se debe tener en cuenta que los procesos por despido intempestivo aumentaron de manera significativa en comparación a años anteriores, como consecuencia de la pandemia del COVID-19, las entidades empleadoras buscaron, los mecanismos legales que sirvan de justificación para los despidos que se estaban realizando, utilizando para este fin a la figura del caso fortuito o fuerza mayor establecida en el Código de Trabajo en su artículo 169 numeral 6, pero debido a que la legislación ecuatoriana no especificaba que se debía entender en efecto como caso fortuito o fuerza mayor, ocurrió lo que el jurista Gaspar Santos denominó “una interpretación extensiva y a conveniencia de la ley laboral”. (Gaspar Santos, 2020).

Se tuvo que esperar hasta junio del 2020 para que la Asamblea Nacional se pronuncie respecto a la interpretación que debía darse a la causal mencionada en el párrafo anterior mediante la Ley de Apoyo Humanitario (2020), donde se determinó que esta solo podía presentarse cuando el cese de operaciones de la empresa fuera total, lo cual en muchos de los casos no se daba, por ende la ley en su momento no fue interpretada

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

de manera correcta, añadiendo a esto se debe tener en cuenta que si bien existe un pronunciamiento que constituye en una guía para aplicar de manera correcta, existió un espacio de tiempo donde no fue así, ocasionando que los hechos ocurridos dentro de este periodo de tiempo puedan ser impugnados.

En este sentido se debe concebir que la figura del despido intempestivo si bien busca constituirse en una forma de que el trabajador reciba una indemnización por haber sido separado unilateralmente de su trabajo, no le garantiza subsistencia, ni mucho menos una fuente de ingresos. (Serrano, 2020). En lugar de esto, significara un gasto de tiempo y recursos económicos, que mermaran la capacidad económica del accionante, ocasionando que de manera urgente deba buscar una nueva fuente de recursos, que debido a la situación nacional producto de la pandemia vendría a significar una dificultad aún mayor.

CONCLUSIÓN

Se concluye que la pandemia producida por el COVID-19, desencadenó que la situación económica a nivel mundial y por ende nacional se vea afectada de manera significativa, siendo el sector laboral uno de los más golpeados, debido a las restricciones implementadas por el gobierno nacional para prevenir contagios, si bien estas buscaban precautelar la salud, impedían el correcto desarrollo de las actividades productivas, ocasionando que las empresas requieran acortar su nómina de manera unilateral, y que un gran número de trabajadores pierdan su fuente de ingresos.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, en el desarrollo de la investigación.

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución 217 A (III). <https://n9.cl/blszw>
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. <https://n9.cl/sia>
- Asamblea Nacional. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.- 2020. Quito. <https://n9.cl/8yi7>
- Congreso de Colombia. (1850). Código de Trabajo. Decreto 2663. <https://n9.cl/qxlxp>
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado. <https://n9.cl/bhjvdk>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2014). Sentencia No. 062-14-SEP-CC, Caso No. 1616-11-EP. <https://n9.cl/43qq1>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2014). Sentencia Nro. 093-14-SEP-CC. Caso Nro. 1752-11-EP. <https://n9.cl/pn6z63>
- Corte Nacional de Justicia. (2014). Cuadernos de Jurisprudencia laboral. <https://n9.cl/ug3x>
- Gaspar Santos, M., Zambrano Olvera, M., & Ronquillo Riera, O. (2020). Terminación del contrato individual trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 56-63. <https://n9.cl/k0i99>
- Naranjo Estrada, Á., & Naranjo Albán, R. (2021). Finiquito injustificado de Contratos Laborales en la pandemia, Covid-19. *Palabra*, 2(1), 226–242. <https://n9.cl/ej8il>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. <https://n9.cl/3gxq9>
- Palella-Stracuzzi, S. y Martins-Pestana, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Libertador. Caracas, Venezuela.

Leidy Johanna Secaira-Cevallos; José María Beltrán-Ayala; Edwin Bolívar Prado-Calderón

Serrano, S. (15 de septiembre de 2020). La estabilidad laboral en tiempos de pandemia por COVID19. Legal Today. <https://n9.cl/yndw3>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).