



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO

**MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO**

DE

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPUBLICA DEL ECUADOR**

CASO DE ESTUDIO

CASO 12 DESPIDO INTEMPESTIVO

AUTORES

DAVID SAMUEL GONZÁLEZ MEDINA

GUAYAQUIL

2023

CERTIFICADO DE SIMILITUD

prueba 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

vsip.info

Fuente de Internet

4%

2

Submitted to Universidad Internacional del Ecuador

Trabajo del estudiante

3%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 100 words



Contenido

Contenido

Introducción.....	1
Antecedentes de la Investigación.....	2
Clasificación del contrato de trabajo y formas de terminar las relaciones laborales	3
Despido intempestivo	3
Posibles formas de despido	4
Visto bueno.....	4
Semejanzas entre el visto bueno y el despido intempestivo.	6
Diferencias entre el visto bueno y el despido intempestivo	7
Pregunta de Investigación	7
Objetivos Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Desarrollo Caso	8
2.- Siendo el Juez como sentenciaría el caso?	12
Conclusiones	13
Bibliografía.....	14

Introducción

El derecho al trabajo ha sido reconocido por los tratados internacionales como un derecho esencial de las personas, el cual permite su desarrollo y tener una vida digna, el Estado ecuatoriano garantiza derechos inherentes al ser humano, uno de los principales es el derecho al trabajo y las garantías básicas que los trabajadores y empleadores poseen.

La estabilidad laboral se ha visto afectada debido a diversas circunstancias como lo es la situación económica que atraviesa nuestro país, el despido intempestivo es aplicado por parte del empleador en contra del trabajador.

Esto se ha hecho una práctica normal de los patronos, dándose por terminada la relación laboral unilateralmente y de forma obligada; para poder establecer el despido intempestivo realizado por el empleador y serán necesarios testimonios y pruebas.

El trabajador puede acudir a la Inspectoría del Trabajo para realizar una denuncia con lo referente al despido intempestivo y otras reclamaciones, estas pueden ser rubros pendientes que se lo practicará a través de una liquidación; por otra parte el visto bueno es una decisión que lo pueden tomar cualquiera de los contratantes, siendo un mecanismo para terminar la relación laboral por medio de la inspectoría de trabajo, debido a que no se ha cumplido con el contrato de trabajo o se ha dado una causal para terminar el mismo.

El propósito de esta investigación es poder aclarar las similitudes y diferencias acerca del despido intempestivo en la legislación ecuatoriana. Se debe seguir el procedimiento respectivo para su aprobación a través de la inspectoría del trabajo, la cual da a conocer los hechos denunciados tanto por el trabajador como por el empleador para que no se considere despido o abandono.

El empleador está obligado a notificar a la autoridad competente cualquier cambio o diferencia entre el trabajador y el empleador; Por eso hay luz verde para que un procedimiento administrativo se lleve a cabo de esta manera y sin problemas legales en el futuro.

Antecedentes de la Investigación

El Despido Intempestivo Y El Visto Bueno

Contrato Del Trabajo

Con respecto al contrato de trabajo se hizo una revisión en el código del trabajo señala el Art.8 “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”. Código de trabajo. (2016)

De lo anterior mencionado en el artículo encontramos características importantes que comprende un contrato de trabajo

1. Exista un convenio entre las partes para que se llegue a efectuar el mismo y que será lícito, este servicio deberá ser para su empleador, separando el trabajo autónomo, el de cuenta propia, el alquiler
2. La dependencia entendida acerca del trabajador y su fiel cumplimiento a las ordenes emanadas del empleador al trabajador labores que realiza en beneficio del empleador, pudiendo ser en su negocio, industria u hogar.
3. La remuneración siendo la contraprestación a las tareas realizadas; al no existir estos elementos no se podrá hablar de un contrato laboral o de trabajo.

Con respecto a la relación laboral es el aquel vínculo legal que une al empleador y trabajador, el tiempo establecido que aparece en el contrato, quienes deben cumplir lo que consta en las cláusulas y también en las normas legales del código de relaciones laborales” (Aguilar, 2011)

Una vez que se da este contrato de trabajo inicia los derechos laborales y que deben ser respetados por las mutuas partes, el contrato de trabajo es un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones tanto del trabajador y empleador, al igual que sus modalidades y condiciones del trabajo.

Clasificación del contrato de trabajo y formas de terminar las relaciones laborales

Para que exista un contrato de trabajo debe existir la necesidad del empleador de contratar un trabajador, para que realice trabajos o actividades que la empresa, negocio así lo amerite, pudiendo ser una actividad de esfuerzo ya sea físico o intelectual y que sea realizado por las personas a cambio de una contraprestación o sueldo. Para el tratadista Jorge Grisolia en su obra Manual de Derecho Laboral manifiesta “Es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad” (Grisolia, 2010)

El Art. 11 del Código del Trabajo manifiesta que los contratos de trabajo pueden ser escritos o verbales pudiendo ser: a sueldo, a jornal, en participación o mixto; a tiempo indefinido, eventual u ocasional; al igual que de obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea o a destajo; individual o de grupo o por equipo.

Un contrato de trabajo puede ir acompañado de las causales de terminación previstas en el artículo 169 del Código del Trabajo, ya sea por causa legal, acuerdo de las partes, terminación del trabajo, muerte o incapacidad del empleador o empleado, accidente o fuerza mayor. Inhabilitar al trabajador para trabajar por voluntad del patrón o del trabajador en los casos respectivos previstos en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, despido y terminación extemporánea.

Despido intempestivo

En el Código del Trabajo existen los conceptos de trabajador y empleador estipulados en el artículo 9 y 10; pero no existe el concepto de despido intempestivo; Por esta razón, veremos varias definiciones y así establecer nuestra definición. En cuanto a Guillermo Cabanellas, en su diccionario jurídico básico dice:

“En derecho laboral, se entiende estrictamente por despido la terminación o disolución de un contrato o relación laboral unilateralmente por parte de un empleador o empresario” (Cabanellas de Torres, 2008)

Para Carlos Toselli, en su libro “Derecho del Trabajo y Seguridad Social (2009) “El despido es un acto jurídico que pone fin unilateralmente a una relación de trabajo” (Toselli, 2009)

Puede decirse que el despido anticipado es una decisión unilateral y violenta del empleador hacia el trabajador, por lo que la relación laboral se rompe y así persiste o se considera como un despido anticipado, necesariamente cumple con ciertos términos:

1. Debe existir un contrato de trabajo o al menos un acuerdo entre el empleador y el trabajador.
 2. La parte que decide sobre el despido anticipado debe ser el empleador.
 3. El despido extemporáneo debe realizarse por acto de violencia o sorpresa.
1. distintas a lo convenido.

Posibles formas de despido

Las prácticas más comunes utilizadas por los empleadores para terminar una relación laboral en la modalidad de despido anticipado son:

Despido en un contrato de temporada:

El inciso 4° El artículo 17 del Código del Trabajo se refiere a los contratos de temporada y son contratos que se realizan por un período de tiempo debido a su carácter discontinuo, estos trabajadores gozan de estabilidad y los trabajadores empleadores deben llamar a los trabajadores a su estacionalidad. se considerará despido intempestivo. Esta forma de contrato es muy utilizada en el sector agrícola, especialmente en las zonas costeras de nuestro país, como en el caso de los trabajadores de la cosecha en una fábrica de azúcar.

Despido intempestivo o ineficaz:

El tercer párrafo, número 4 del art. 333 del Código Orgánico General del Procedimiento, que establece que “En los conflictos derivados del despido de mujeres embarazadas o lactantes y dirigentes sindicales, se celebrará una sola audiencia en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas contadas a partir de la fecha de la citación” (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2016)

Visto bueno

Los incisos 7 y 8 del artículo 169 del Código del Trabajo especifican que un empleador o un trabajador pueden terminar una relación de trabajo a través de una solicitud de consentimiento, siempre que se cumplan ciertas condiciones y

por las causas definidas en los artículos 172 y 173, según sea el caso anterior. , en caso contrario se tendrá por despedido o renunciado.

El artículo 172 del Código del Trabajo establece las causales por las cuales el empleador puede solicitar la aprobación y extinción de la relación laboral:

1. Cuando el empleado se ausente sin causa justificada; así también por demora; o para una renuncia se revisará en más de tres días.
2. Violación de las Reglas de la Casa.
3. Debido a un comportamiento deshonesto o inmoral, debe recordarse que haga lo que haga, debe mostrar su pureza.
4. Cuando un trabajador cause lesiones graves al patrón y/o la familia del patrón, así como al representante.
5. Cuando un trabajador realiza su trabajo de manera irresponsable y causa daño al empleador, el ejemplo más evidente es el uso de las máquinas y dañarlas.
6. Si un trabajador presenta una denuncia ante el IESS y es falsa.
7. Cuando violen las medidas de seguridad, prevención e higiene; por lo tanto, tampoco respetar las prescripciones.

Por otra parte, el artículo 173 del Código del Trabajo (Ecuador, 2005, pág. 53) estipula las causas por las cuales el trabajador puede terminar la relación laboral mediante una solicitud de aprobación:

1. Cuando un empleador cause lesiones graves a un empleado o a su familia.
2. Si el patrón reduce la compensación, así como no paga los salarios a tiempo.
3. Cuando el empleador pida al trabajador que realice tareas distintas de las

Guillermo Cabanellas define al visto bueno “Es la forma burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar un documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas.” (Cabanellas de Torres, 2008)

Semejanzas entre el visto bueno y el despido intempestivo.

El visto bueno identifica las posibles causas de terminación de la relación laboral, en el caso del empleador esto lo determina el artículo 172 del código del trabajo y se debe principalmente a errores reiterados injustificados e injustificados, así como a la impuntualidad, indisciplina o desobediencia del empleado. reglamentos; comportamiento deshonesto y poco ético de los empleados; por incompetencia manifiesta; por insultos o quejas que haga contra un patrón sin causa justificada; incumplimiento o cumplimiento de garantías. (González de la Torre, 2019)

En definitiva, si se da la violación del contrato por causas por las que puede extinguirse la relación de trabajo a instancia del trabajador se determinan en el artículo 173, como consecuencia de lesión grave causada por el empleador; por impago o reducción de la remuneración y por el requerimiento de realizar actividades distintas a las convenidas.

En tanto, en cuanto al despido en tiempo oportuno, el Código del Trabajo no tiene una definición específica y precisa, no existe un régimen de indemnización por esta causa prevista en el artículo 188. Ibidem; es por ello que el despido es la decisión unilateral, violenta e injustificable por la que un empleador pone fin al contrato de trabajo. (Pérez, 2019)

Las similitudes son las siguientes:

- Para ser aprobado y despedido con anticipación, se requiere un contrato o acuerdo de trabajo.
- El servicio o actividad debe ser legal para que se realice una solicitud de baja o aprobación extemporánea.
- El servicio o trabajo debe ser personal.
- Tanto la luz verde como el despido anticipado son métodos para terminar una relación laboral.
- Las partidas pendientes deben liquidarse o pagarse.
- Tienen la capacidad de reconciliarse.
- En ambos casos, los trabajadores pueden reclamar una indemnización.

Diferencias entre el visto bueno y el despido intempestivo.

El visto bueno y el despido intempestivo tienen muchas diferencias ya que el primero puede ser solicitado por cualquiera de las partes contratantes, mientras el segundo es aplicado por parte del empleador, sin que existiere justa causa; el trámite o procedimiento son diferentes en el primero se lo realiza a través de una solicitud, por otra parte el despido intempestivo lo realiza el empleador a través de prácticas ilegales como el cambio de ocupación, no dotándole los materiales de trabajo, impidiéndole el ingreso, etc., en muchas de las ocasiones el trabajador no realiza reclamo alguno y cuando lo hace deberá presentar una denuncia ante la Inspectoría del Trabajo. (Zavala, 2018)

La diferencia principal entre el visto bueno y el despido intempestivo es que el primero es una forma de dar por terminado la relación laboral de forma legal cuando una de las partes contratantes ha incumplido el contrato y las disposiciones de los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo; por otra parte, el despido intempestivo es una forma de dar por terminado la relación laboral de forma ilegal y violenta.

El visto bueno es una solicitud que se lo realiza ante la Inspectoría de Trabajo en tal sentido es un acto administrativo en el cual también se reclama el despido intempestivo que deberá ser aceptado por el empleador; de no ser aceptado este despido el trabajador acudirá al Juzgado de Trabajo hoy Unidad Judicial de Trabajo.

El despido intempestivo es practicado de forma ilegal solo por el empleador; el visto bueno puede ser solicitado por cualquiera de las partes contratantes cuando se ha incumplido el contrato de trabajo o exista merito suficiente a la violación de la ley. El procedimiento y su resolución respecto de la aprobación no tienen fuerza ejecutiva; por otra parte, se solicitó ante el Juez el sobreseimiento extemporáneo por causa ejecutoriada.

La decisión de aprobación del inspector de trabajo puede ser impugnada ante un juez laboral; La sentencia de despido improcedente será apelada ante la Corte Provincial de Justicia.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles es la relación entre despido intempestivo y el visto bueno?

Objetivos

Objetivo General

Describir un análisis de las diferencias y semejanzas del despido intempestivo y el visto bueno en la legislación ecuatoriana

Objetivos Específicos

- Realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico del intempestivo y el visto bueno.
- Establecer las semejanzas y diferencias entre el despido intempestivo y el visto bueno.

Desarrollo

Caso

Vinicio Zambrano, prestó sus servicios en el consultorio dental SERVIDENTAL, desde el 1 de agosto de 2015 hasta el 4 de junio de 2021, lugar en el que desempeñaba las funciones de "supervisor de Finanzas".

En esta última fecha salió de vacaciones por diez días, tiempo durante el cual fue reemplazado en su cargo por la señorita Karina Figueroa, a quien había revelado la clave asignada de bóveda para el cumplimiento de sus funciones. De conformidad con el artículo 25 del reglamento interno de la empresa, este acto constituía una falta disciplinaria, por lo que, a su retorno, fue separado de la empresa por efecto del correspondiente visto bueno. Por estos hechos, el ex trabajador presentó una demanda en contra de la empresa, con el propósito de que se reconozcan a su favor las indemnizaciones legales por despido intempestivo, pues, a su decir, la terminación unilateral de la relación laboral no procedía mediante la figura del visto bueno.

1.-Elabore la demanda con la liquidación correspondiente para ser presentada ante la autoridad competente.

DEMANDA POR DESPIDO INTEMPESTIVO

SEÑOR JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL ESPECIALIZADA DEL TRABAJO

Yo, Vinicio Zambrano, con cédula de ciudadanía No 1203554209, de estado civil Soltero,

de ocupación desempleado, de 33 años de edad, domiciliado en esta ciudad de Guayaquil, ante usted respetuosamente comparezco con la presente DEMANDA POR DESPIDO INTEMPESTIVO:

I

ANTECEDENTES

1.- Demando a Juan Olivares Representante Legal de la compañía SERVIDENTAL y Gerente General de la misma compañía, en las calidades en las que ostentan y personalmente, de conformidad a la solidaridad, contenida en el Artículo 41 del Código del Trabajo.

2.- Mediante contrato escrito de trabajo, de fecha 1 de agosto de 2015, vendrá a su conocimiento que comencé a prestar mis servicios lícitos y personales en la compañía SERVIDENTAL con fecha 1 de agosto de 2015

(legislativo ecuatoriano, código de trabajo

4.- Mi último día de trabajo fue el 4 de junio del 2021 después de la notificación antes mencionada.

5.- Mi último sueldo fue de USD \$539 dólares de los Estados Unidos de América, de conformidad con el Artículo 95 del Código de Trabajo.

A la fecha de la presentación de esta demanda, no se me ha pagado lo correspondiente a liquidación, indemnizaciones, vacaciones no gozadas, proporcionales de décimo tercero y décimo cuarto.

II

FUNDAMENTOS DE DERECHO

La presente demanda se encuentra fundamentada en los Artículos 94, 95, 185, 188, 575 y demás pertenecientes al Código de Trabajo vigente.

III

PETICIÓN

Por lo expuesto, en juicio oral de trabajo demando a Juan Olivares Representante Legal de la compañía SERVIDENTAL y Gerente General de la misma compañía, en las calidades en las que ostentan y personalmente, de conformidad a la solidaridad, contenida en el Artículo 41 del Código del Trabajo.

Pido se me pague las remuneraciones pendientes con su respectivo recargo, los proporcionales de décimo tercer sueldo y décimo cuarto sueldo, vacaciones no gozadas, indemnización por despido intempestivo, intereses a la fecha y costas procesales.

IV

PRUEBA

Como medios de prueba a mi favor se servirá considerar las siguientes pruebas documentales:

- 1.- Contrato escrito de trabajo.
- 2.- Roles de pago por los servicios prestados.
- 3.- Comprobante de afiliación al IESS.
- 4.- Historial de horas extras trabajadas sin remuneración.

V

TRÁMITE

A la presente causa se le dará el trámite Procedimiento Sumario, por así disponerlo el Artículo 332 numeral 8 y Art. 333 del Código Orgánico General de Procesos.

VI

CUANTÍA

La cuantía la fijo en USD \$ 4,521.04 dólares de los Estados Unidos de América.

VII

CITACIONES

Al demandado se los citará en el domicilio correspondiente.

VIII

NOTIFICACIONES

Las notificaciones que me correspondan las recibiré en la casilla judicial Nro. 20245 del Palacio de Justicia, además dejo señalado el domicilio electrónico

Pablocornejo@gmail.com y designo para tal efecto como mi abogado defensor a Pablo Cornejo, profesional del Derecho, y autorizo para que presente cuanto escrito fuere necesario y comparezca a cuanta diligencia creyera conveniente en la defensa de mis intereses.

Firmo conjuntamente con mi Abogado/a defensor/a.

Ab....

Mat...

Figura 1

Cálculo de liquidación aproximada

"Es importante señalar, que los cálculos se efectuarán tomando como base el Contrato Individual de Trabajo (cuyas causas de terminación están estipuladas en el Art. 169 del Código del Trabajo) sin considerar los logros obtenidos en los Contratos Colectivos, Ordenanzas Municipales/Provinciales, Resoluciones o Actas Transaccionales".

Resultado de Cálculo	
Valor Decimotercera Remuneración:	275.51
Valor Decimocuarta Remuneración:	337.78
Valor Vacaciones Ultimo Periodo:	0.00
Valor Indemnización Despido Intempestivo:	3,234.00
Valor Indemnización Desahucio:	673.75
Total Liquidación Aproximada a Recibir:	4,521.04

Regresar

Nota. Este gráfico representa el cálculo aproximado de la liquidación a recibir por despido intempestivo.

Tomado de referencia del simuladores y calculadora de la página del Ministerio de Trabajo del Ecuador en el 2023.

Elaborado por Gonzalez, D. (2023)

2.- Siendo el Juez como sentenciaría el caso?

Siendo el juez fallo a favor del empleador, debido a que el ex empleador incumplió una norma del reglamento interno de la empresa.

Conclusiones

Dado lo anterior, es concebible que el visto bueno sea un medio para terminar una relación laboral legítima y se realice por una de las partes cuando se infringe el art. 172 y 173 del código del trabajo (NACIONAL, 2023), esto se logra mediante una solicitud presentada a la inspección del trabajo, mientras que el despido intempestivo es un medio de terminación de las relaciones laborales, esto lo realiza el empleador y es un comportamiento ilegal, es muy común que se haga violando los derechos legales y constitucionales que amparan o protegen a las personas laborales.

Finalmente concluyendo que entre despido en tiempo y aprobación si existen diferencias y similitudes; por tanto, este trabajo ayudará al abogado a ejercer la libertad profesional como fuente de asesoramiento antes de presentar oportunamente la aprobación y el despido, tanto sobre cómo terminar la relación laboral como sobre cómo tratarla o su procedimiento.

Bibliografía

- Aguilar, L. (2011). *Derecho Laboral, Teórico y Práctico*. Quito: Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Arévalo, M. (2019). *El Despido Intempestivo en el Marco del Derecho Laboral Internacional*. Revista de Derecho del Trabajo, Vol. 30, Nº 2.
- Cabanellas de Torres, G. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Editorial Eliasta.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2016). Constitución de la República del Ecuador: Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- González de la Torre, Á. (2019). *Despido intempestivo en el Derecho Laboral Ecuatoriano*. Publicación de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Grisolia, J. (2010). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abaledo-Perrot.
- Martínez, J. (2020). *El Despido Intempestivo en América Latina: Un análisis comparativo*. Revista de Derecho Laboral, Vol. 25, Nº 2.
- Pérez, A. (2019). *Despido Injustificado en el Derecho del Trabajo: Análisis Jurídico y Perspectiva*. Revista de Estudios Laborales, Vol. 14, Nº 1.
- Rodríguez, J. (2020). *Despido Intempestivo y Derechos Laborales: Un Enfoque Multidisciplinario*. Editorial Jurídica Científica.
- Rodríguez, M. (2018). *Despido Intempestivo: Causales y Consecuencias*. . Editorial Jurídica Ecuador.
- Sánchez, L. (2017). *Despido Intempestivo: Normativas y Jurisprudencia en América Latina*. Ediciones Legales.
- Toselli. (2009). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Córdoba: Alveroni.
- Vásquez. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Quito: Editora Jurídica Cevallos.
- Zavala, C. (2018). *El Despido Intempestivo y sus Implicaciones en el Ámbito Laboral*. Editorial Jurídica Internacional.
- (NACIONAL, 2023)
- Ecuador, A. N. (2005). Código del Trabajo. 53. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364>
- NACIONAL, H. C. (2023). Código de Trabajo.