



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE

DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO

DE

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

CASO DE ESTUDIO

DESPIDO INTEMPESTIVO

AUTORES

ROBERTO ALEJANDRO MOLINA DÁVILA

GUAYAQUIL

AÑO 2023

CERTIFICADO DE SIMILITUD

CASO DE ESTUDIO MOLINA

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Escuela Politecnica Nacional

Trabajo del estudiante

2%

2

derechouam.wordpress.com

Fuente de Internet

2%

3

pt.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

4

agrupacioneuba.blogspot.com

Fuente de Internet

1%

5

prueba-objetiva-utpl-guias.blogspot.com

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 20 words

Excluir bibliografía

Apagado



Firmado electrónicamente por:
ADRIAN CAMACHO
DOMINGUEZ

INDICE

Contenido

Introducción	3
Antecedentes de la Investigación	5
Contrato Del Trabajo	5
Clasificación del contrato de trabajo y formas de terminar las relaciones laborales	6
Despido intempestivo	7
Semejanzas entre el visto bueno y el despido intempestivo.	9
Diferencias entre el visto bueno y el despido intempestivo	10
Objetivos	11
Objetivo General	11
<i>Objetivos Específicos</i>	11
Desarrollo	11
Caso	11
Conclusiones	13
Referencias 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. (Alcivar, 2018)

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 contrato laboral vigente es un documento muy importante para las empresas y sectores de la economía a nivel internacional, y por supuesto, para las partes interesadas, porque visto desde diferentes ángulos, constituye una garantía de respeto a los derechos y obligaciones de este último, así como la sumisión de la parte contratante.

El contrato de trabajo, según muchos autores, tiene un papel necesario para el desarrollo social, en la medida en que las leyes se hayan adaptado a las necesidades con el tiempo han ido surgiendo diferentes métodos de trabajo. (Aguilar, 2011)

En primer lugar, se menciona que deberá ajustarse a la voluntad de ambas partes, así como describir las actividades o trabajos que caracterizarán la prestación de los servicios, siempre que estén legalmente calificados; De igual forma, la dependencia debe estar implícita y, por supuesto, el elemento dispuesto a pagar por el trabajo realizado. Una vez cumplidas estas condiciones, se puede comprender la relación laboral en la que se encuentra.

El propósito de esta investigación hablar sobre las protecciones que brinda la legislación ecuatoriana a las partes contratantes, tanto trabajadores como empleadores, en circunstancias que conduzcan a la terminación de un contrato

de trabajo, como por ejemplo un hecho fortuito. o fuerza mayor. cómo se producirá esta compensación y cuándo se establecerán los elementos necesarios para asegurar su respeto.

En este contexto, es imperativo definir los privilegios contenidos en disposiciones legales, doctrinas y derecho comparado, encaminadas a establecer las situaciones jurídicas en las que se produce un hecho incidental o fuerza mayor como medio de terminación de la relación laboral en el Ecuador, por una situación supuestamente no. Está regulado por ley detalladamente sobre el impacto que produce y cómo abordarlo, por lo que los aportes científicos obtenidos deben servir de guía para dilucidar las posibles situaciones en las que se rompe la relación laboral cuando se presentan circunstancias que constituyen un hecho fortuito.

Antecedentes de la Investigación

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”. (Codigo de Trabajo, 2012)

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. (Codigo de Trabajo, 2012)

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, G. , 2008)

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” (Codigo Organico General de Procesos, 2015)

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. (Codigo de Trabajo, 2012)

Por otra parte, el artículo 173 del Código del Trabajo 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

Se define al visto bueno como 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, G. , 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.

En definitiva, por cualquier cosa que viole el contrato, las causas por las que puede extinguirse la relación de trabajo a instancia del trabajador se determinan en el artículo 173 Ibidem, 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.

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 que serán planteada a continuación.

Tabla 1

Diferencias entre el visto bueno y el despido intempestivo.

Visto Bueno	Despido Intempestivo
Forma legal de terminar un contrato laboral	Forma ilegal de dar por terminada una relación laboral
Es presentada por cualquiera de las partes contratantes	La terminación de la relación laboral es provocada por el empleador
Solicitud legal	Acto violento
Acto administrativo	Causa ejecutoria
Se solicita ante la inspectoría de trabajo	Se realiza en la inspectoría de trabajo, pero si no es aceptado se acude ante el juez de trabajo
Puede existir impugnación	Sentencia apelatoria

Elaborado por: Molina, R (2023)

Con respecto al 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.

Objetivos

Objetivo General

Determinar en función de la normativa legal y circunstancias legales en las que el caso fortuito o fuerza mayor procede como forma de terminar los contratos en el Ecuador

Objetivos Específicos

- Realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico de la terminación de contratos laborales por caso fortuito o fuerza mayor
- Identificar los alcances, limitaciones y peculiaridades jurídicas de la terminación de contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor.
- Definir la necesidad de una propuesta en el orden legal que establezca los elementos jurídicos que debe contener la normativa para su protección.

Desarrollo

Caso

Julián Pérez es representante legal de la compañía MANTRIS S.A. la cual está pasando por un duro auge económico y preveen una inyección del capital bastante bueno para el año entrante lo cual triplicara sus ingresos, además de que incursionaran en una nueva área del mercado que los llevaría a ser a potencia en ventas, sin embargo, la junta general de accionistas se reúne y decide que despediría a la mayoría de trabajadores y negociar con ellos sus indemnizaciones a causa de que todos conocen la situación que esta atravesado la compañía y que desconocen que en pocos meses existirá ingreso de capital y una mejor postura en el mercado. Por tanto, deciden en junta general de

accionistas realizar un recorte del 50% del personal y ordenan a Julián Pérez comunicar dicho tema y mostrar a los trabajadores a despedir que la compañía pronto se declarara en quiebra. Julián sabe que no es cierto, pero esa ha sido la resolución de la junta. Julián acude a usted y consulta:

¿Los gerentes sin justificación alguna, pueden desacatar las resoluciones tomadas en junta general con el voto del ciento por ciento de su capital social?

Los gerentes, no pueden desacatar las resoluciones que fueron tomadas en junta general, debido a que Junta General de Accionistas desde sus comienzos, que es la que le otorga el poder de remover en cualquier momento a los miembros y nombrar a sus sustitutos, ya que este es el límite natural al poder de los administradores en las sociedades anónimas.

¿Cuáles serán las responsabilidades civiles por las que deberán responder como gerente en caso de no oponerse?

En este caso, el gerente no se puede oponer a la decisión tomada en junta debido a que la junta general de accionistas son quienes deciden lo que va a suceder en la empresa y el gerente solo acata las ordenes como tal.

¿Qué consejo jurídico complementario daría a Julián a sabiendas que ejerce funciones de confianza y ha suscrito un contrato de fidelidad con la compañía?

Mi consejo jurídico acerca de lo planteado anteriormente es que si la empresa va a tener una inyección de capital y deciden despedir a trabajadores es que se llegue acuerdos de renuncia y evitar al maximo los despidos porque esto afectaría a la empresa.

Conclusiones

Dado lo anterior, el análisis jurídico comparado determina que en todos los casos, hechos fortuitos o de fuerza mayor son la causa de la exención de responsabilidad de las partes, por lo que se trata de circunstancias que no podrían haber sido previstas o evitadas por las partes.

Los resultados determinaron que, al determinar los alcances, limitaciones y peculiaridades jurídicas de la terminación de un contrato de trabajo por causas incidentales o de fuerza mayor, es necesario tener en cuenta las circunstancias previstas por la doctrina ecuatoriana, donde así se especifica. que para ser tratado como un hecho fortuito, determinable, de carácter impredecible, irresistible e intachable de las partes de un contrato, es necesario que tanto los profesionales del derecho como el libre ejercicio de la profesión sólo para los trabajadores y los empleadores formen parte de la muestra en la presente investigación, para establecer directrices jurídicas específicas que delineen y sirvan de marco, se puede incorporar a la legislación para proteger los intereses legítimos de las partes contratantes cuando presuntamente se rescinda un contrato y trabajo por causa de fuerza mayor o evento de fuerza mayor. parte del Código del Trabajo, ya que aún no está completamente delimitado en la ley.

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.

Referencias

Bibliografía

- Aguilar, L. (2011). *Derecho Laboral, Teórico y Práctico*. Quito: Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Aguilar, E. (2014). El procedimiento directo en el nuevo Código. *Revista Judicial*, 2-4.
- Alcivar, S. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Arellano, R. (2010). La modernización de la justicia. *Revista judicial*.
- Arguello, L. (2002). *Manual de derecho Romano*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Arias, P. (8 de Septiembre de 2014). Procedimiento directo en los delitos flagrantes. Ecuador inmediato, pág. 1.
- Ávila, R. (2005). *Neoconstitucionalismo y sociedad*. Quito: Segunda edición
- Bustamante. (2010). *Manual de derecho laboral*. Quito: Jurídica del Ecuador.
- Cabanellas de Torres, G. . (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*: Buenos Aires: Editorial Eliasta.
- Código de Trabajo*. (2012). Quito: Lexis. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código Organico General de Procesos*. (2015). Quito: Registro Oficial.
- Corporación de Estudios y Publicaciones*. (2016). *Constitución de la República del Ecuador*: Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Grisolia, J. (2010). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abaledo-Perrot.
- Toselli. (2009). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Córdoba: Alveroni.
- Vásquez. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Quito: Editora Jurídica Cevallos.