



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS,
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:
EL DESPIDO JUSTIFICADO**

**AUTOR:
BEJARANO AROSEMENA, LUIS ANTONIO**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.**

**TUTOR:
Benavides Verdesoto, Ricky Jack Abg.**

**Guayaquil, Ecuador
28 de agosto del 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Bejarano Arosemena Luis Antonio**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. _____

Benavides Verdesoto, Ricky Jack Abg.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Lynch Fernández, María Isabel, Mgs.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS.**

CARRERA DE DERECHO.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Bejarano Arosemena Luis Antonio

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **“El despido justificado.”** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2019

EL AUTOR

f. _____

Bejarano Arosemena, Luis Antonio



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS.**

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, Bejarano Arosemena, Luis Antonio

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, "*El despido justificado.*", cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2019

EL AUTOR:

f. _____

Bejarano Arosemena, Luis Antonio

Reporte de Urkund



The screenshot shows the Urkund interface with the following details:

- Documento:** [Tesis Luis Bejarano.docx](#) (D55067411)
- Presentado:** 2019-08-27 22:00 (-05:00)
- Presentado por:** maritzareynosodewright@gmail.com
- Recibido:** maritza.reynoso.ucsg@analysis.urkund.com
- Mensaje:** Tesis Luis Bejarano [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 10 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

The interface includes a toolbar at the bottom with icons for document view, refresh, quote, tag, and navigation arrows.

Ricky Jack Benavides Verdesoto
Docente Tutor

Luis Antonio Bejarano Arosemena
Alumno

AGRADECIMIENTO

Agradezco el inmenso esfuerzo realizado por mis padres a lo largo de esta carrera, para que pueda formar parte de la misma y, su constante motivación para querer mejorar cada día más.

A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por haberme dado la oportunidad de formar parte de tan prestigiosa institución.

A todas las personas que formaron parte de mi vida durante mi etapa universitaria.

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia y a mis amigos.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

García Baquerizo, Jose Miguel, Mgs.

Decano de la Facultad

f. _____

Franco Mendoza, Luis Eduardo, Abg.

Coordinador del Área o Docente de la Carrera

f. _____

Molineros Toaza, Maricruz del Rocío, Abg.

Oponente



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE A-2019
Fecha: 26 de agosto del 2019

ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “*EL DESPIDO JUSTIFICADO*”, elaborado por la/el estudiante *LUIS ANTONIO BEJARANO AROSEMENA*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual lo califica como *APTO PARA LA SUSTENTACIÓN*.

Ricky Jack Benavides Verdesoto
Docente Tutor

Tabla de contenidos. -

Capítulo I	2
1. El derecho al trabajo	2
2. El derecho del trabajo	2
3. Principio de estabilidad laboral como base para el presente trabajo de investigación	3
4. El contrato individual de trabajo y su naturaleza	4
5. Formas de terminar la relación laboral	5
a. Por las causas legalmente previstas en el contrato.	6
b. Por acuerdo de las partes.....	6
c. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.	6
d. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio	6
e. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.....	6
f. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.	6
g. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código.....	6
h. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,.....	6
i. Por desahucio.	6
6. Procedimiento administrativo para terminar la relación laboral, por voluntad del empleador y, por voluntad del trabajador, conocido como Visto Bueno	6
a. <i>Si el trabajador incurre en la falta</i>	7
b. <i>Si el empleador incurre en la falta</i>	7
c. <i>Posibilidad de suspender la relación laboral</i>	8
7. Prescripción de la acción de Visto Bueno	8
8. Falta de eficacia del Visto Bueno en el Ecuador	8
Capítulo II	11
9. El despido justificado o por causa justificada	11
10. El despido justificado o por causa justificada en México	11
Conclusión	15
Recomendaciones. –	16
Bibliografía	17

Resumen

El derecho al trabajo es un derecho fundamental del ser humano, clave para el desarrollo íntegro de una persona, el trabajo constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal. El trabajo es esencial para el bienestar de la gente ya que abre la puerta al progreso social y económico. Está reconocido como un derecho humano en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1948. El derecho en mención trae consigo ciertas garantías para poderlo ejercer de manera plena, que serán analizadas en el presente trabajo. Así como existe el derecho al trabajo, el trabajador, es decir, quien ejerce la actividad laboral, debe cumplir también ciertos requisitos durante la relación laboral para que ésta subsista, pero, ¿Qué sucede si el trabajador no acata ciertas reglas y su conducta configura una causal suficiente que motive su despido? Por lo que, surge la interrogante, ¿Por qué el empleador debe indemnizar al trabajador luego de la conducta, acción o inacción de este último al momento de despedirlo? ¿Debe existir una forma de terminar la relación laboral cuando se ha configurado una conducta inadecuada de un trabajador, sin que se tenga que pasar por un procedimiento administrativo donde un tercero imparcial dictamine si procede o no la culminación de la relación y, sin pagar indemnización alguna? ¿Contraviene la implementación de la figura del despido justificado al principio de estabilidad laboral?

Palabras clave

Relación laboral, procedimiento administrativo, causal, indemnización, derecho humano, imparcial, despido, y configuración.

Abstract

The right to work is essential for the human being, it's the key for the complete development of a person in society, the right to work is the center of people because it's the way to obtain their sustenance for living, it improves their life quality and their own realization. Work is basic for people's wellbeing because it opens the door for social and economic progress. The right to work is recognized as a human right in the "Declaración Universal de los Derechos Humanos" that was stated in United Nation's General Assembly in 1948. The right to work brings us with it a lot of warranties so that you could be able to exploit it in every way as possible, warranties that will be explained later. It's important to know that as the right for work exists, the worker, the one that do the work and obtain a contribution for it, must obey certain rules so the working relationship lasts, but, ¿What if the worker does not obey the rules and his conduct configures a motive that result in his dismissal?, then it appears a query, ¿Why the employer must pay the broken dishes for the misconduct of the worker? ¿It has to exist a way that allows the employer to put an end to de working relationship with the worker, without the obligation to initiate an administrative procedure where a third impartial party must rule and decide if the end of the working relationship could finish or not, and, without paying any compensation. ¿Does the application of the figure known as justified dismissal goes against the principle of labor stability?

Key words

Employment relationship, administrative procedure, motive, compensation, human right, impartial, dismissal, and configuration.

Capítulo I

1. El derecho al trabajo

El trabajo, definido por el Diccionario de la Real Academia Española, es: “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.” (Real Academia Española, 2018). En otras palabras, el trabajo es una actividad realizada por una persona, o conjunto de ellas, con la finalidad de obtener de dicha actividad, una contribución monetaria, contribución que será utilizada para mejorar la calidad de vida de la persona que la ejerce y de los suyos.

Actualmente la Constitución de la República del Ecuador, instaurada en 2008, reconoce el derecho al trabajo como un Derecho del Buen Vivir. (Constitución de la República del Ecuador, 2008), y se complementa con otras garantías y derechos como la libertad de escoger en qué trabajar y la declaración que todo trabajo será remunerado, es decir, se recibirá un estipendio por lo trabajado en todo momento, así como también se prohíbe expresamente el trabajo forzoso, salvo ciertas excepciones tales como, por ejemplo: el caso de una guerra. Todo esto con la finalidad que el ser humano alcance una vida digna en sociedad, gracias al sustento conseguido mediante su trabajo.

2. El derecho del trabajo

Efrén Borrajo Dacruz sostiene que: “El derecho del trabajo regula las distintas relaciones sociales que tienen su presupuesto o razón de ser en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena.” (Borrajo Dacruz, 2002, pág. 53).

Para Alberto José Carro Igelmo: “El derecho del trabajo es el derecho relativo a la prestación de servicios por cuenta y dependencia ajena, y a la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación.” (Carro Igelmo, 1991, pág. 26).

Según el profesor mexicano Euquerio Guerrero: “Derecho del trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios.” (Guerrero, 1971, pág. 29).

En tanto para el catedrático español Pérez Botija, el derecho del trabajo es: “El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo.” (Pérez Botija, 1957, pág. 20).

De las distintas definiciones dadas por los autores mencionados anteriormente, llegamos a definir que el derecho del trabajo no es más que la rama encargada de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores que derivan en derechos y obligaciones para ambos.

3. Principio de estabilidad laboral como base para el presente trabajo de investigación

La estabilidad laboral consiste en un principio esencial, que consiste en que todo trabajador posea de cierta manera una permanencia o estabilidad en las relaciones laborales, lo que conlleva a una seguridad de los trabajadores de que deberá respetarse lo acordado en el contrato. Esto, a su vez, nos lleva a interpretar que la relación laboral puede terminar exclusivamente por causales estipuladas expresamente en la Ley, y no de un momento a otro sin motivo alguno.

Según Victor Ferro: “la estabilidad laboral de salida se configura como una garantía destinada a limitar la capacidad extintiva del contrato de trabajo por iniciativa del empleador” (Ferro Delgado, 2012, págs. 471-494).

Para complementar la terminología, es fundamental repasar el significado de la palabra “estable”, para la Real Academia Española es: “Que permanece en un lugar por mucho tiempo” (Real Academia Española, 2018).

Se puede entender que este significado está dirigido a crear una seguridad o medida de protección a la persona, llamada trabajador, que se encuentra en relación de dependencia de otro, llamado empleador. En vista de lo mencionado se puede concluir que dicha estabilidad en el trabajo, le permite deducir al trabajador que su continuidad en una empresa, por ejemplo, va a depender únicamente de la observancia y cumplimiento de las obligaciones que le han sido encomendadas, y no a la voluntad unilateral del empleador.

En nuestra legislación laboral, en el artículo 14 del Código del Trabajo, se establece lo siguiente: “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este código.” (Código del Trabajo, 2005, pág. 23). De dicho artículo, como podemos apreciar, se deduce que reconoce un principio de estabilidad ordinaria, ya que las formas de terminar dicho contrato deberán reñirse a lo estipulado en el código y no por la arbitrariedad del empleador. Consideramos que esta estabilidad inicia al

momento en que el trabajador ha superado el periodo de prueba, ya que, durante este periodo, cuya duración máxima es de 90 días, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral sin justificación alguna y sin la necesidad de indemnizar a la otra parte.

3.1. Clases de estabilidad

3.1.1. Estabilidad absoluta

La estabilidad absoluta parte del hecho de que el trabajador es dueño de su puesto, consecuentemente tiene derecho a permanecer en él durante toda su vida, pudiendo sólo variar esta circunstancia cuando se producen situaciones trascendentales en la relación jurídica obrero-patronal. En otras palabras, de acuerdo con el principio de estabilidad absoluta el trabajador no puede ser removido de su puesto sino exclusivamente por una causa legal (Egas Peña, 1994, pág. 38).

3.1.2. Estabilidad relativa

En cambio, el principio de estabilidad relativa sostiene el reconocimiento al derecho del trabajador a permanecer en su puesto de trabajo y la posibilidad de ser removido de él con el pago de una indemnización; es decir, mientras que en la primera no cabe la posibilidad del desplazamiento del trabajador sino por una causa legal; y, en el caso de que se infrinja el principio se establece la garantía del reingreso del trabajador; en la relativa no hay lugar al reingreso o retorna a su puesto, sino que el incumplimiento del empleador se reduce al pago de una indemnización previamente establecida en la Ley o en la contratación colectiva (Egas Peña, 1994, pág. 38).

4. El contrato individual de trabajo y su naturaleza

Nos apoyamos en la definición dada por el profesor Guillermo Cabanellas sobre el contrato de trabajo, quién manifiesta lo siguiente:

Tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra (Cabanellas , 1976).

Del artículo 8 del Código de Trabajo se extrae que existen 3 elementos fundamentales dentro del contrato de trabajo para que sea considerado como tal, estos son: la prestación de servicios lícitos y personales, que exista relación de dependencia y una remuneración fijada. Sin estos elementos en mención, no se configuraría un contrato individual de trabajo.

4.1. Clasificación del contrato de trabajo, éste puede ser:

- a. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b. A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c. Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d. Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e. Individual, de grupo o por equipo.

5. Formas de terminar la relación laboral

La terminación de la relación laboral es una definición jurídica, de carácter laboral, que tiene como fin disolver las relaciones de trabajo, por causales determinadas en la Ley, la consecuencia directa de dicha terminación es poner fin a la relación de trabajo, por lo que desaparece la relación de subordinación y las obligaciones derivadas de la relación laboral entre empleador y trabajador.

En el Ecuador, las causas para la terminación del contrato individual de trabajo, que se traduce en la terminación de la relación laboral, están expresamente establecidas en el Código de Trabajo actual, en su artículo 169, siendo éstas las siguientes:

- a. Por las causas legalmente previstas en el contrato.
- b. Por acuerdo de las partes.
- c. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.
- d. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio
- e. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
- f. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.
- g. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código.
- h. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
- i. Por desahucio.

Como podemos apreciar, no existe causal alguna que se refiera a la posibilidad de dar por terminada la relación laboral, por concepto de despido justificado, por haber incurrido el trabajador en una conducta inapropiada o falta de capacidad de él que conlleve al despido del mismo, sin el pago de ninguna indemnización.

6. Procedimiento administrativo para terminar la relación laboral, por voluntad del empleador y, por voluntad del trabajador, conocido como Visto Bueno.

Al día de hoy, en el Ecuador, existe una figura conocida como “Visto Bueno”, figura que se encuentra establecida en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, el Visto Bueno es un procedimiento administrativo cuyo fin es dar por terminada la relación laboral, por haber incurrido, ya sea el trabajador o el empleador, en conductas tipificadas en la Ley o en el Reglamento Interno de Trabajo de una empresa, dicho procedimiento es conocido por un funcionario público llamado “Inspector de Trabajo”, dicho inspector, que es abogado, debe analizar el caso, realizar una diligencia de investigación, donde deberá cerciorarse que, una parte o la otra, han incurrido efectivamente en una causal previamente estipulada, de haber incurrido en dicha causal, el funcionario emitirá una Resolución donde autoriza la desvinculación del trabajador con la empresa. La mencionada Resolución podrá ser impugnada

en la vía judicial, dejando a salvo el derecho de las partes de acudir a los órganos jurisdiccionales.

En lo referente al funcionario público, tercero encargado de los trámites de Visto Bueno, denominado como Inspector de Trabajo, podemos añadir lo siguiente, el día 06 de octubre de 1928 mediante Registro Oficial No. 763, se expidió la Ley de Contrato Individual de Trabajo, en la que se creó la figura conocida como el “Inspector del Trabajo”. En lo posterior, el 31 de octubre del año 1936, mediante Registro Oficial No. 103, se reformó la Ley del Contrato Individual de Trabajo en la cual se estableció, como requisito sine qua non, el iniciar un trámite de Visto Bueno ante un Inspector del Trabajo, con la finalidad de obtener la autorización necesaria para finiquitar la relación laboral entre las partes, en este caso, empleador y trabajador.

a. Si el trabajador incurre en la falta

Si es el trabajador que ha incurrido en alguna falta estipulada y el empleador así lo desea, este último podrá iniciar un trámite de Visto Bueno en contra del trabajador, una vez llevado a cabo el trámite en mención, si el inspector concede el Visto Bueno a la parte actora, en este caso al empleador, habrá terminado la relación laboral y el trabajador deberá irse de la empresa y no tendrá derecho a ninguna indemnización, sin embargo, se le deberá pagar los proporcionales de Ley. Pero, si el inspector negare el Visto Bueno, el empleador deberá restituir al trabajador a su anterior puesto de trabajo, so pena de, de no aceptarlo de vuelta, tener que indemnizar al trabajador como si se lo hubiese despedido intempestivamente, aún así el trabajador deberá acudir ante un Juez para que dicha indemnización, por el despido intempestivo, sea exigida.

b. Si el empleador incurre en la falta

Por otro lado, si es el trabajador que inicia la solicitud de Visto Bueno en contra del empleador y, el primero vence, el empleador estará obligado a indemnizar al trabajador con un equivalente a haberlo despedido intempestivamente, más los proporcionales de Ley, sin embargo, el trabajador deberá acudir donde el Juez de trabajo para que mediante sentencia se dictamine que el empleador termine finalmente pagando al trabajador dicha indemnización.

c. Posibilidad de suspender la relación laboral

En el Código del Trabajo no está estipulada la posible suspensión de un trabajador, está prohibida, salvo en los casos donde se ha iniciado una solicitud de Visto Bueno, tendiente a dar por terminada la relación laboral entre empleador y trabajador. Esta posibilidad se da para que, durante el tiempo que dure el trámite administrativo, ambas partes, en disputa, puedan defender sus intereses sin mantener contacto en la empresa. Para que esto sea posible, es el empleador quien debe solicitarle al inspector que autorice la suspensión, el empleador debe consignar al Ministerio del Trabajo, Institución veedora del presente trámite, a través del Inspector de Trabajo, un valor monetario correspondiente a la última remuneración mensual que percibió el trabajador. En caso de que el trabajador gane el Visto Bueno, dicho valor deberá ser entregado a este último, pero, si el empleador gana, el valor consignado deberá ser devuelto al mismo.

Por lo general, para evitar un ambiente tenso entre las partes en vista que existe una controversia por resolver entre ellos, que podría devenir en una hipotética terminación de la relación laboral, se recomienda hacer uso de esta opción.

7. Prescripción de la acción de Visto Bueno

Actualmente en nuestra legislación laboral, específicamente en el literal b artículo 636 del Código del Trabajo, se establece la prescripción de la acción de Visto Bueno, cuando es iniciado por el empleador, para despedir o dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador. Dicha prescripción conlleva un plazo de un mes desde que el empleador tiene conocimiento de la falta en la que ha incurrido el trabajador, falta que faculta al empleador a iniciar la solicitud de Visto Bueno, según el artículo 172 del Código del Trabajo.

8. Falta de eficacia del Visto Bueno en el Ecuador

Consideramos al día de hoy que la figura del Visto Bueno carece de eficacia jurídica, ya que dicha resolución, que acepta o niega el Visto Bueno, puede ser impugnada en los órganos jurisdiccionales, dilatando, aún más, el proceso para la terminación de la relación laboral entre las partes, ya que ambas siguen sin tener una decisión definitiva del asunto que ponga fin al conflicto laboral. Adicionalmente cuando ocurra lo mencionado en los literales a y b del numeral 6 del presente trabajo de investigación, el trabajador deberá acudir ante un Juez para que se cumpla, de ser procedente, el pago de las indemnizaciones correspondientes a las que el inspector de trabajo podría ordenar.

Esto conlleva a que ambas partes tengan que incurrir en mayores gastos, invertir tiempo y demás, que puede perjudicar a una o ambas partes, ya que la mayoría de los trabajadores, inconformes, terminan impugnando la resolución del inspector de trabajo, por lo que dicho trámite llega a las manos de los Jueces, convirtiéndose en un tipo de doble proceso, administrativo y judicial.

Lo anterior, en mérito de lo establecido en el artículo 183 del Código de Trabajo, que establece lo siguiente: “la resolución del inspector de trabajo no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación a las pruebas rendidas en el juicio.” (Código del Trabajo, 2005, pág. 160).

También consideramos que contraviene el derecho al debido proceso, que incluye el principio de celeridad, ya que la resolución del trámite de Visto Bueno, en la que se autoriza o no la desvinculación del trabajador, suele demorar 1 mes desde la presentación del mismo, pero en la mayoría de casos dicho plazo se extiende por la alta carga laboral que mantienen los inspectores de trabajo, vulnerando así el principio de celeridad, manteniendo a las partes en un estado de inseguridad por no conocer el resultado del trámite, aumentando el conflicto entre ellas.

Conclusión parcial

Como hemos podido notar a lo largo de este capítulo, existen distintas formas para dar por terminada la relación laboral. Uno de los más comunes es mediante la solicitud de Visto Bueno, un procedimiento administrativo que sustituye de cierta forma a la justicia ordinaria pero no quita el derecho de poder acudir a ella luego.

Sin embargo, consideramos al Visto Bueno como una forma de terminación de la relación laboral que carece de eficacia jurídica ya que dicho procedimiento no es expedito porque conlleva todo un trámite de verificación, donde un tercero, llamado inspector de trabajo, toma la decisión y autoriza o no la desvinculación del trabajador, contraviniendo el principio de celeridad establecido en la Constitución del Ecuador. Notamos también que actualmente no existe la posibilidad de la figura conocida como el “despido justificado”, figura que sí existe en países vecinos y, que tiene grandes ventajas para el empleador y que de cierta manera pone un poco más a la par la balanza que existe entre el trabajador y el empleador actualmente. Ecuador podría ser mucho más competitivo si se reformara el Código de Trabajo vigente, ya que éste es muy rígido y da garantías considerablemente en exceso, viendo al empresario siempre como una parte perjudicial o que atenta contra los trabajadores, cuando esto puede cambiar en beneficio de ambas partes. Los costos que conllevan mantener a un trabajador y posteriormente, su posible desvinculación, son muy elevados.

Capítulo II

9. El despido justificado o por causa justificada

Empezaremos definiendo la figura del “despido”, esto es: “la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario.” (Alonso Olea, 2002).

El despido justificado no es más que la posibilidad que tiene el empleador, por su facultad disciplinaria, de dar por terminada la relación laboral, cuando el trabajador ha adecuado su conducta a las causales previamente establecidas y conocidas por ambas partes. Dicha terminación de la relación laboral, al ser justificada, con razón válida, no conlleva ninguna responsabilidad para la parte empleadora de indemnizar al trabajador.

En países como México y Perú se utiliza la figura descrita en el párrafo anterior, como forma de dar por terminada las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Cada uno de los países aquí mencionados manejan dicha figura conforme a las realidades de cada Estado en particular.

Como mencionamos anteriormente, existen países que cuentan ya con esta figura, como forma de terminación de la relación laboral, sin necesidad de que exista de por medio un tercero que autorice la terminación de la relación laboral, ni un procedimiento administrativo a seguir para que se consuma el despido como tal.

10. El despido justificado o por causa justificada en México

La figura del “despido justificado” está establecida en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en México. En dicho artículo se prevé la posibilidad que tiene el empleador de dar por terminada la relación laboral, rescindiendo el contrato, por causa justificada, sin incurrir en ningún tipo de responsabilidad, es decir, sin tener que pagar indemnización alguna.

En el artículo en mención se establecen causales expresas para que pueda operar dicho despido, es decir, la conducta del trabajador debe adecuarse a dichas causales, esto demuestra que no se vulnera el derecho del trabajador a la estabilidad laboral, ya que él conoce previamente cuales son dichas causales, por lo que sigue dependiendo de su mismo desempeño laboral para la continuidad del mismo en el trabajo. Sigue sin existir la vulneración a la garantía

de estabilidad porque el empleador no tiene la facultad de despedir a un trabajador por su simple voluntad unilateral, sino que ésta debe ir enmarcada con lo establecido previamente en la Ley.

La Ley de 1931, de México, dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en las siguientes:

- a. Causas de rescisión, y;
- b. Causas de terminación.

La rescisión, que es la que nos compete para el presente trabajo de investigación, se define como:

La disolución es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo (De la Cueva, 1972, pág. 238).

10.1. Formalidades del despido

Como formalidad al despido expuesto en el párrafo anterior, el empleador debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Mario de la Cueva sostiene que dicha formalidad debe darse:

Con la finalidad de que exista una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que, una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador (De la Cueva, 1972, pág. 250).

Como podemos apreciar, no solo basta que el trabajador haya incurrido en una causal para que proceda el despido justificado, sino, que también debe cumplirse el requisito de dar aviso al trabajador, por parte del patrono, de la fecha en que ha adecuado su conducta a las

causales estipuladas que permiten que el empleador aplique su facultad sancionadora de despedir al trabajador con justa causa, para que éste surta efecto en su totalidad, ya que sin este requisito sine qua non, el despido se convertiría en una clase de despido intempestivo donde ahora es facultad del trabajador decidir si opta por el reintegro del mismo al trabajo, o recibir una indemnización, por el importe de tres meses de salario, por la acción del patrono.

10.2. Procedimiento del despido justificado, o por justa causa, en México.

- 10.2.1. La propuesta de disolución compete al trabajador o al patrono, según sea el origen o la causa que lo justifique.
- 10.2.2. Dicha disolución se inicia con el despido, que como ya hemos descrito, es el acto mediante el cual el empleador le hace saber al trabajador que da por terminada la relación laboral, con lo que el trabajador queda separado del trabajo.
- 10.2.3. El despido del trabajador es un acto anterior a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 10.2.4. Consumado el despido se abren las puertas para el inicio de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde si el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrono para decidir el despido, puede inconformarse y obtener, a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, es decir, el reintegro al trabajo y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir, o el pago de una indemnización de tres meses de salario.

En los procesos ante las Juntas, el patrono, podrá oponer como excepciones, la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador.

10.3. Juntas federales de conciliación y arbitraje en México

La Junta de Conciliación y Arbitraje es la encargada de resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano digno, los conflictos laborales de competencia federal, que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, mediante la conciliación y el arbitraje, para mantener el equilibrio en las relaciones de

trabajo y preservar la paz social. Dicha potestad está estipulada en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 604 y siguientes.

Como podemos observar, en México, existe una Institución estatal, cuyo fin es el de resolver conflictos que devienen de las relaciones laborales cotidianas. En lo relativo al despido de trabajadores, cuentan con este recurso de acudir ante estas juntas a defenderse de lo afirmado por el patrono. Este no es un proceso judicial, sino, un proceso arbitral, estatal, que termina con una resolución que dirá si el despido, en este caso de un trabajador, se dio con justa causa o sin ella, luego de lo cual podría existir la obligación del empleador de indemnizar al trabajador.

Conclusión

A lo largo de este trabajo hemos analizado las formas de cómo comienzan las relaciones laborales y la forma de terminación de las mismas. Como hemos mencionado en reiteradas ocasiones, no existe aún la figura conocida como “despido justificado” en la legislación laboral ecuatoriana.

PRIMERO: Existen algunas formas de terminar la relación laboral, siendo uno de ellas y la más controvertida para el presente trabajo de investigación, la del Visto Bueno, procedimiento administrativo, cuya naturaleza es la de dar por terminada la relación laboral mediante la autorización del inspector de trabajo.

SEGUNDO: El procedimiento administrativo del Visto Bueno carece de eficacia jurídica, ya que atenta contra los principios de celeridad, de la tutela judicial efectiva de los derechos, principio de economía procesal, entre otros, por la posibilidad actual de impugnar la resolución que lo niega o lo concede, ante la justicia ordinaria.

TERCERO: Existe la figura del “despido justificado” en países vecinos, cuya aplicación está regulada de manera que no vulnere los derechos de las partes.

CUARTO: Sostenemos que la implementación de la figura del “despido justificado” no se contrapondría con el principio de estabilidad laboral con el que cuentan los trabajadores ecuatorianos, ya que la permanencia de éstos en su trabajo, seguirá dependiendo de si mismos y no de la voluntad unilateral del empleador, ya que para que proceda, deberá apegarse a las causales estipuladas en la ley que son conocidas por el trabajador previamente, por lo que no sería un despido arbitrario.

Recomendaciones. –

PRIMERO: Sugerimos que la Asamblea Nacional del Ecuador inicie el procedimiento correspondiente para reformar el Código de Trabajo actual, implementando así un artículo que contenga la figura conocida como el “despido justificado” junto con la debida regulación de la misma, como forma en la que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral, reemplazando al artículo 172 de dicho código.

SEGUNDO: Recomendamos que se mantenga el Visto Bueno como forma de dar por terminada la relación laboral, por parte del trabajador, cuando el empleador ha incurrido en una falta determinada, esto en vista de equiparar la nueva figura implementada a favor del empleador.

TERCERO: Asimismo recomendamos que se implemente una institución estatal similar a la ya existente en México, conocida como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se llevarían a cabo disputas laborales que terminen en un laudo arbitral con fuerza de sentencia, que ponga fin al conflicto suscitado entre empleador y trabajador, cuando consideren ambos que el procedimiento de Visto Bueno podría traerles a ambos más dilataciones, y se evite un doble proceso, el administrativo y luego judicial.

CUARTO: Creemos necesario el reemplazo del Visto Bueno, solicitado por el empleador, con la figura del despido justificado, ya que con esto los inspectores de trabajo tendrían muchas menos solicitudes de visto bueno, ya que en la práctica la mayoría de estas solicitudes son iniciadas por el empleador, por lo que los inspectores podrían enfocarse más en las inspecciones integrales de las empresas para verificar el cumplimiento de las obligaciones impuestas a éstas respecto de sus trabajadores.

Bibliografía.-

- Alonso Olea, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Civitas Ediciones S.L.
- Borrajo Dacruz, E. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Cabanellas, G. (1976). *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Talleres Gráficos de la Industria Gráfica del Libro.
- Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires.
- Carro Igelmo, A. J. (1991). *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Bosch Casa Editorial S.A.
- Código del Trabajo. (2005). *Congreso Nacional del Ecuador*. Ediciones Legales.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Asamblea Constituyente.
- De la Cueva, M. (1972). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México D.F.: Editorial Porrúa S.A.
- Egas Peña, J. (1994). EL Empleo, La Estabilidad y las Limitaciones a la Libertad de Contratación. *Revista Jurídica Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, 38.
- Ferro Delgado, V. (2012). La Protección Frente al Despido en la Evolución de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUPC*, 471-494.
- Guerrero, E. (1971). *Relaciones Laborales*. México D.F.
- Guzmán Lara, A. (1986). *Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Pérez Botija, E. (1957). *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=GikXRGw>
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=aBuhX28>
- Trujillo, J. C. (1999). *Apuntes de la Cátedra de Derecho Laboral PUCE*. Quito.
- Valencia Haro, H. (1979). *Legislación Ecuatoriana del Trabajo*. Quito: Editorial Universitaria.
- Vásquez López, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Quito: Cevallos Editora Jurídica.
- Vela Monsalve, C. (1955). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: Editorial La Unión C.A.
- Walker Linares, F. (1947). *Nociones Elementales del Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Nacimiento.
- Zambrano, M. Á. (1962). *Breve Historia del Código del Trabajo*. Quito.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Bejarano Arosemena Luis Antonio** con C.C: # 0925467425 autor del trabajo de titulación: **“El despido justificado.”** previo a la obtención del título de **Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **28 de agosto de 2019**

f. _____

Nombre: **Bejarano Arosemena Luis Antonio**

C.C: **0925467425**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	El despido justificado		
AUTOR(ES)	Bejarano Arosemena Luis Antonio		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ricky Jack Benavides Verdesoto		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto del 2019	No. DE PÁGINAS:	28
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Relación laboral, procedimiento administrativo, causal, indemnización, derecho humano, imparcial, despido, y configuración.		
<p>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El derecho al trabajo es un derecho fundamental del ser humano, clave para el desarrollo íntegro de una persona, el trabajo constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal. El trabajo es esencial para el bienestar de la gente ya que abre la puerta al progreso social y económico. Está reconocido como un derecho humano en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1948. El derecho en mención trae consigo ciertas garantías para poderlo ejercer de manera plena, que serán analizadas en el presente trabajo. Así como existe el derecho al trabajo, el trabajador, es decir, quien ejerce la actividad laboral, debe cumplir también ciertos requisitos durante la relación laboral para que ésta subsista, pero, ¿Qué sucede si el trabajador no acata ciertas reglas y su conducta configura una causal suficiente que motive su despido? Por lo que, surge la interrogante, ¿Por qué el empleador debe indemnizar al trabajador luego de la conducta, acción o inacción de este último al momento de despedirlo? ¿Debe existir una forma de terminar la relación laboral cuando se ha configurado una conducta inadecuada de un trabajador, sin que se tenga que pasar por un procedimiento administrativo donde un tercero imparcial dictamine si procede o no la culminación de la relación y, sin pagar indemnización alguna? ¿Contraviene la implementación de la figura del despido justificado al principio de estabilidad laboral?</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0987271152	E-mail: luisarosemena@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Luis Eduardo Franco Mendoza		
	Teléfono: 0994748073		
	E-mail: luis.franco04@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			