

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO:

“ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y EL VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”

AUTOR:

José Alexander Chela Ortiz

TUTORA:

Mgs. Lorena María Coba Quintana

AÑO

2017

REVISIÓN DEL TRIBUNAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y EL VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, ratificado con sus firmas.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL		
Dra. Lorena Coba TUTORA	<u>10</u> CALIFICACIÓN	<u>[Firma]</u> FIRMA
Dr. Napoleón Jarrín PRESIDENTE	<u>10</u> CALIFICACIÓN	<u>[Firma]</u> FIRMA
Dr. Stalin Aldas MIEMBRO TRIBUNAL	<u>10</u> CALIFICACIÓN	<u>[Firma]</u> FIRMA
Dr. Wilson Rojas MIEMBRO TRIBUNAL	<u>9</u> CALIFICACIÓN	<u>[Firma]</u> FIRMA
NOTA FINAL	<u>10</u>	(SOBRE 10 PUNTOS).

DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA

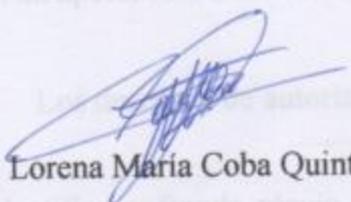
Certificación.

Mgs. Lorena María Coba Quintana catedrática de nivel pre-grado, de la carrera de Derecho, de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Certifico:

Haber asesorado y revisado durante todo su desarrollo el proyecto de investigación titulado “ESTUDIO COMPARTIVO ENTRE EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y EL VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”, realizado por José Alexander Chela Ortiz, por lo que autorizo proseguir con los trámites legales para su presentación.

Riobamba, Julio del 2017



Mgs. Lorena María Coba Quintana

DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA

José Alexander Chela Ortiz, con cédula de ciudadanía N°020158153-5, egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo, con el proyecto de investigación titulado “ ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y EL VISTO BUENO EN LA LEGISLACION ECUATORIANA”, declaro bajo juramento que:

1. El presente proyecto de investigación es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencia para las fuentes consultadas: por este motivo el proyecto de investigación no es plagio.
3. El presente proyecto de investigación, no ha sido presentado ni publicado anteriormente para la obtención de algún grado académico ni título profesional.
4. Los datos presentados en el presente proyecto de investigación, son verdaderos, no han sido falseados, duplicados ni copiados, por lo tanto los resultados presentados serán un aporte real a la investigación.
5. Los derechos de autoría le pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.

De identificarse fraude, plagio, autoplagio, piratería, asumo las consecuencias y sanciones que se deriven de mi acción, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Nacional de Chimborazo.



José Alexander Chela Ortiz
C.C 0201581535

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por siempre bendecirme y protegerme en todos los actos de mi vida, así como también dentro de mi vida estudiantil, iluminándome y en esos momentos de tristeza, preocupación y situaciones difíciles siempre me ha ayudado por intermedio de la Virgen del Perpetuo Socorro; a la Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, Carrera de Derecho, por permitirme educarme en tan noble institución. A los docentes de cada uno de los semestres que con sus experiencias y conocimientos sirvieron inculcarnos el amor y la dedicación a nuestra profesión.

A la Mgs. Lorena María Coba Quintana, tutora de la presente investigación y docente de la Universidad Nacional de Chimborazo, por su valioso aporte para poder concluir con éxito el presente trabajo.

Muchas Gracias

DEDICATORIA

La presente investigación quiero dedicar a Dios, por darme salud y fuerzas necesaria para cumplir todos mis objetivos, a mis padres José Chela y Rocío Ortiz, pilares fundamentales dentro de mi vida diaria, en especial en mi vida estudiantil, ya que sin ellos no podría haber alcanzado este logro; A mis amigos de esta ciudad de Riobamba quienes me brindaron su amistad incondicional, motivándome siempre a no desmayar en la obtención de mis logros pese a estar en una ciudad desconocida.

Gratitud Eterna

ÍNDICE GENERAL

Portada	I
REVISIÓN DEL TRIBUNAL	II
DECLARACIÓN EXPRESA DE TUTORÍA	III
DECLARACIÓN EXPRESA DE AUTORÍA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DEDICATORIA	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS DE Entrevistas	VIII
ÍNDICE de tablas de ENCUESTAS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
1. INTRODUCCIÓN.....	11
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
3. JUSTIFICACIÓN.....	13
4. OBJETIVOS.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos especiales.....	14
5. ESTADO DEL ARTE	14
6. MARCO TEÓRICO	15
EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y EL VISTO BUENO	15
Contrato del Trabajo	15
Clasificación del contrato de trabajo y formas de terminar las relaciones laborales	17
Despido intempestivo	18
Posibles formas de despido.....	18
El visto bueno	22
Semejanzas entre el visto bueno y el despido intempestivo.	24
Diferencias entre el visto bueno y el despido intempestivo.	25
7. METODOLOGÍA.....	28
8. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
10. BIBLIOGRAFÍA.....	49
ANEXOS	50
DICTAMEN DE CONFORMIDAD DEL PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN	55

ÍNDICE DE TABLAS DE ENTEVISTAS

Pregunta N° 1.....	34
Pregunta N° 2.....	35
Pregunta N° 3.....	36
Pregunta N° 4.....	37
Pregunta N° 5.....	38
Pregunta N° 6.....	39

ÍNDICE DE TABLAS DE ENCUESTAS

Pregunta N° 1.....	40
Pregunta N° 2.....	41
Pregunta N° 3.....	42
Pregunta N° 4.....	43
Pregunta N° 5.....	44

RESUMEN

La presente investigación trata acerca de visto bueno y del despido intempestivo, con la finalidad de realizar un estudio comparativo en la legislación Ecuatoriana, para de esta manera establecer si existen semejanzas y diferencias, así como también su tratamiento o procedimiento y sus efectos jurídicos. Estas dos instituciones lo que buscan es terminar la relación laboral, en el primer caso solicitada por una de las partes contratantes y la otra realizada por el empleador de forma ilegal.

Se analiza acerca del contrato de trabajo, la clasificación del contrato de trabajo, las posibles formas de terminar la relación laboral, para de esta manera realizar un estudio minucioso y comprensible determinando las posibles causas del porque se termina la relación laboral. Tanto el empleador como el trabajador gozan de derechos que les asiste, es por esta razón que se debe mantener un equilibrio en este tipo de relaciones, de esta manera beneficiarse mutuamente la una parte con respecto a cubrir las necesidades que requiere la empresa o negocio y por otra obtener un trabajo del cual se derivará la contraprestación económica.

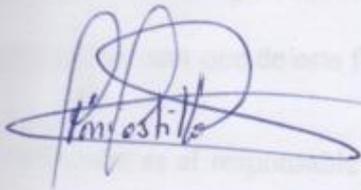
Este trabajo investigativo será de mucha importancia como una fuente de consulta para los estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo, Abogados, Jueces, Inspectores en fin para toda la ciudadanía en general y así tengan conocimiento del despido intempestivo y el visto bueno.

ABSTRACT

This research is about final validation and untimely dismissal, with the purpose of develops a comparative study in Ecuadorian legislation, in order to establish if there are similarities and differences, as well as its treatment or procedure and its legal effects. These two institutions are in search of to conclude the employment relationship, in the first case requested by one of the contracting sections and the other by the employer in an illegally way.

It analyzes the labor contract, the employment contract classification, and the possible ways to conclude the employment relationship, in order to convey systematic and understandable study determining the possible causes of why the employment relationship concludes. Both the employer and the worker share rights that assist them, it is for this reason that a balance must be maintained in this type of relationship, in this way mutually benefit one section with respect to find the needs that the company or business requires and by the other hand, to obtain a work from which the economic consideration will be derived.

This research will have a great importance as a source of discussion for the students from Universidad Nacional de Chimborazo, Lawyers, Judges, and Inspectors in order for all the general citizenship and thus acquire knowledge of the dismissal untimely and final validation.



Reviewed by: Castillo, Mónica
Language Center Teacher

1. INTRODUCCIÓN

El despido intempestivo es aplicado por parte del empleador en contra del trabajador. Puesto que se ha vuelto una práctica normal de los patronos, dándose por terminada la relación laboral unilateralmente y de forma violenta; para poder determinar el despido intempestivo que se ha realizado por parte del patrono, será necesario los testimonios de personas que lo presenciaron y otras pruebas; el trabajador puede acudir a la Inspectoría del Trabajo para de esta forma realizar una denuncia con lo referente al despido intempestivo y sus demás reclamaciones, pudiendo 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 dar por terminado la relación laboral a través de la Inspectoría del Trabajo como una solicitud de visto bueno, puesto que no se ha cumplido con el contrato o se ha dado una causal para dar por terminado el mismo.

La presente investigación lo que pretende es dar a conocer las semejanzas y diferencias entre el despido intempestivo y el visto bueno en la legislación Ecuatoriana. Se debe seguir el trámite correspondiente para que sea concedido un visto bueno a través de la Inspectoría del Trabajo dando a conocer los hechos suscitados tanto del trabajador como el empleador para que de esta forma no sea considerado como despido o abandono.

El empleador es el responsable de dar a conocer a las autoridades competentes sobre los cambios o discrepancias entre el trabajador y el empleador; por eso es que existe el visto bueno para que de esta forma se realice un procedimiento administrativo y a futuro no tenga problemas legales. En ocasiones el contratante abusa de su autoridad y le pone fin a la relación laboral en malos términos esto lo llamamos el despido intempestivo; pudiendo efectuarse a través de palabras, no permitiendo el ingreso a su lugar de trabajo,

cambio de actividad sin previo conocimiento como lo determina el Art. 192 del Código del Trabajo.

La investigación se desarrollará en la ciudad de Riobamba, específicamente en la Inspección del Trabajo y la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba, para su estudio se empleará el método inductivo, analítico y descriptivo; la recolección de la información se lo realizará aplicando las diferentes técnicas e instrumentos de investigación social. El proyecto de investigación está estructurado en base al esquema correspondiente que contempla los siguientes acápites: Introducción; planteamiento del problema; objetivos que se subdivide en general y específicos; el marco teórico en este punto se da a conocer el estado del arte y los aspectos teóricos que sustentan teóricamente la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, las técnicas para el tratamiento de la información y los recursos que se van a utilizar dentro del proceso investigativo; el cronograma del trabajo investigativo; materiales de referencia; los anexos y visto bueno del tutor.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Tanto el despido intempestivo como el visto bueno fueron insertados en nuestra legislación Ecuatoriana específicamente en el Código de Trabajo, para de esta manera institucionalizar las formas en las que se puede dar por terminado la relación laboral; estas que les benefician y obligan a las partes contratantes, en la primera a reclamar sus derechos que les asisten y en la segunda cumplir con las prestaciones pendientes y la responsabilidad laboral; tanto al empleador y al trabajador.

El despido intempestivo surge cuando el empleador sin justa causa y de manera violenta decide el dar por terminado la relación laboral sin que existiere un antecedente para que se lleve a efecto, a menudo los trabajadores son propensos a que se de esta práctica puesto

que los empleadores lo usan con mucha frecuencia; para no mantener una relación laboral extensa y de esta manera no se practique una liquidación elevada así también evitar una pensión jubilar patronal y más beneficios de ley.

El visto bueno es otra institución contemplada en el Código de Trabajo y hasta cierto punto beneficioso para el empleador pudiendo aplicarse cuando el trabajador ha incumplido en lo que determina el Art.172 del Código de Trabajo; es decir, puede el empleador de forma legal dar por terminada la relación laboral a través de esta figura jurídica, mediante un trámite administrativo ante la Inspectoría de Trabajo.

Lo que se pretende investigar es el tratamiento o procedimiento del despido intempestivo y el visto bueno, para de esta forma tener en cuenta y diferenciar desde el momento en que aparecen estas instituciones; lo veremos a través de las semejanzas y diferencias existentes; ya que se confunde con los requisitos, procedimientos e impugnación; por esta razón lo que se pretende alcanzar es clarificar lo que está plasmado en el Código del Trabajo a través de un análisis sistemático de las normas existentes; es un problema social puesto que en la actualidad se da con mucha frecuencia en las relaciones laborales.

3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación, es de suma importancia ya que tiene por objeto investigar aspectos relacionados entre el despido intempestivo y el visto bueno, se obtiene soluciones, criterios y análisis de la temática, enmarcada desde el punto de vista legal, filosófico y doctrinal. Con el presente proyecto se puede comprender acerca del despido intempestivo y el visto bueno. La ejecución del presente trabajo investigativo tiene como objeto beneficiar a la población trabajadora para que de esta manera conozcan acerca de estas dos figuras jurídicas; esto cuando existan desavenencias en la relación laboral y puedan plantear ante un Juez competente la demanda por despido intempestivo, así como

también el visto bueno por cualquiera de las partes contratantes; y se constituirá además como un referente académico para los estudiantes y profesionales en derecho.

4. OBJETIVOS

Objetivo general

Describir a través de un análisis comparativo las diferencias y semejanzas entre el despido intempestivo y el visto bueno en la legislación ecuatoriana; para de esta forma evitar el cometimiento de errores jurídicos.

Objetivos específicos

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

5. ESTADO DEL ARTE

Luego de haber realizado una investigación documental bibliográfica en el archivo de los buscadores virtuales, temas y proyectos de las Carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, se determina que trabajos iguales al que se pretende realizar no existen, sin embargo sobre el visto bueno y despido intempestivo si lo hay siendo los más importantes los siguientes.

En el año 2013, Cholango Tipanluisa Milton realiza una investigación titulada “El Despido Intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de clases obrera en la ciudad de Quito” (Cholango Tipanluisa, 2014, pág. 55), el autor en su trabajo investigativo determina que los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma

injustificada, por tanto el despido intempestivo viene a constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad y por ello la ley lo sanciona duramente.

En el año 2014, Amagua Pachacama Leónidas, realiza una investigación titulada “El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral” (Amagua Pachacama, 2014, pág. 26). El autor manifiesta que el Visto Bueno, es una Institución incorporada a la Legislación Laboral, en virtud de la cual se confiere al Inspector de Trabajo atribuciones suficientes para conocer o tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo, presentada por empleadores y trabajadores y resolverlas. Al efecto el Art. 169 prescribe que en los casos de los art.172 y 173, las causales aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo, quién concederá o negará el Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en las normas del procedimiento.

De los autores citados tenemos como conclusión final que el despido intempestivo es una forma unilateral sin justa causa y violenta de dar por terminado la relación laboral; siendo practicado por el empleador en forma ilegal; mientras tanto el visto bueno es la solicitud que presenta una de las partes al Inspector del Trabajo, esto porque se ha incumplido el contrato suscrito entre las partes.

6. MARCO TEÓRICO

EL DESPIDO INTEMPESTIVO Y EL VISTO BUENO

Contrato del Trabajo

En lo referente al contrato de trabajo el Art. 8 del Código del Trabajo señala: “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 manifestado por el artículo en mención se desprende que son tres las características que comprende un contrato de trabajo 1.- Que 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, descartando el trabajo autónomo, el de cuenta propia, el alquiler, 2.- La dependencia o subordinación 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 labores realizadas; al no existir estos elementos no se podrá hablar de un contrato laboral o de trabajo.

Al respecto manifiesta el tratadista Dr. Leónidas Aguilar en su obra Derecho Laboral, Teórico y Práctico “La relación laboral es el vínculo jurídico que une al empleador y trabajador, todo el tiempo establecido en el contrato, quienes deben cumplir lo que consta en las clausulas y normas legales del código de relaciones laborales” (Aguilar Aguilar, 2011, pág. 17).

Una vez que existe este contrato de trabajo inicia los derechos laborales y que deben ser respetados por las partes; para esto el tratadista Dr. Jorge Vásquez en su obra Derecho Laboral Práctico manifiesta “Es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones del trabajo. Ciencia que con criterio social, vela por la justicia en las relaciones de trabajo” (Vásquez López, 2013, pág. 18).

Así también lo estatuye la Declaración Universal de Derechos Humanos en el numeral 1 del Art 23 “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactoria de trabajo y a la protección contra el desempleo” (LEXIS, 2015, pág. 5).

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 e inclusive la casa así lo necesiten, pudiendo ser una actividad de esfuerzo físico o intelectual según el caso y que lo realizan las personas a cambio de una contraprestación, sueldo, salario, o remuneración.

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, pág. 11).

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, de temporada, eventual u ocasional; 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. Este contrato de trabajo puede darse causas para dar por terminado el mismo tal como lo establece el Art. 169 del Código del Trabajo, siendo por causas legales, acuerdo de las partes, conclusión de la obra, por muerte o incapacidad del empleador o del trabajador, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, por voluntad del empleador o del trabajador en los casos del artículo 172 y 173 respectivamente del Código del Trabajo, el despido intempestivo y el abandono.

Despido intempestivo

En el Código del Trabajo existe conceptos acerca del trabajador (Art.9), el empleador (Art.10); pero no existe un concepto de despido intempestivo; por tal razón vamos a ver algunas definiciones acerca de despido intempestivo y así establecer una propia.

Para Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental manifiesta: “En Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario” (Cabanellas de Torres, 2008, pág. 140).

Para Carlos Toselli, en su obra “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2009) “El despido es el acto jurídico unilateral que pone fin a la relación de trabajo” (Toselli, 2009, pág. 723).

Se puede decir que el despido intempestivo es una decisión unilateralmente y violenta que realiza el empleador en contra del trabajador, para que se dé por terminado la relación laboral y así exista o sea considerado como despido intempestivo, necesariamente debe reunir ciertos requisitos:

1. Debe existir un contrato de trabajo o por lo menos un acuerdo entre el empleador y el trabajador.
2. Quien realice el despido intempestivo deberá ser empleador.
3. El despido intempestivo deberá ser a través de un acto violento o sorpresivo.

Posibles formas de despido.

Las prácticas más comunes que suelen usar los empleadores para dar por terminado la relación laboral en la forma de despido intempestivo son las siguientes:

- Es cuando el empleador le manifiesta que es el deseo de prescindir de sus servicios, esto sin justa causa.
- Cuando el empleador le expulsa del lugar de trabajo mediante palabras en la cual exprese la determinación de dar por concluido la relación laboral, siendo considerada violentamente.
- Cuando le arroja al trabajador de forma violenta en ocasiones usando la fuerza, manifestándole que no le necesita.
- Realizando obstáculos para el ingreso del trabajador como el ponerle llave o cambiar de seguridades, generalmente envía comunicados verbales por parte de otro empleado, manifestándole que no lo necesita y que no vuelva al trabajo.
- Reemplazar a un trabajador por otra persona en su puesto o lugar de labores.
- No recibir al trabajador luego que ha sido negado un visto bueno.
- Privar al trabajador maliciosamente de los útiles y materiales de trabajo, estos que serán indispensables para desempeñar su función.
- No recibir al trabajador luego del permiso por enfermedad.
- La práctica de vacaciones indefinidas, es decir que no se le reciba al trabajador luego de hacer uso de vacaciones.
- El cambio ocupacional sin el consentimiento del trabajador, también se refiere el Art. 192 del Código del Trabajo vigente y para que sea considerado despido intempestivo.

La Jurisprudencia dictada por la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Ex Corte Suprema de Justicia hoy Corte Nacional de Justicia señala “Se considera al despido

intempestivo como la forma unilateral, arbitraria e ilegal de dar por terminadas las relaciones laborales, por tanto, si cambian al trabajador de su puesto original sin consentimiento y nunca le reintegraron a pesar de las órdenes superiores y más bien en su puesto había ya otra persona, se configura jurídicamente el despido intempestivo” (Jurisprudencia Segunda Sala de lo Laboral, 1998).

Finalmente, a más de las posibles formas de despido intempestivo señaladas, también pueden mencionarse como forma de despido intempestivo:

Cuando al trabajador mediante comunicación escrita, se le hace conocer de la decisión del empleador de dar por concluidas las relaciones laborales. Actualmente, esta decisión se la puede hacer conocer al trabajador a través de medios electrónicos, la línea telefónica, mensajes de texto, redes sociales, etc.

Despido en contrato de temporada.- El inciso cuarto del Art. 17 del Código del Trabajo, hace mención a los contratos de temporada y son los que se realiza por periodos en razón de la naturaleza discontinua, gozando estos trabajadores de estabilidad y que el empleador deberá llamar al trabajador en su temporada, de no realizar este llamado se considerará como despido intempestivo. Esta modalidad de contratos generalmente se utilizan en el sector agrícola especialmente de la región costa de nuestro país, tal es el caso de los trabajadores de la zafra en los ingenios azucareros.

Despido intempestivo o despido ineficaz.- El inciso tercero, del numeral 4 del Art. 333 del Código Orgánico General de Procesos, manifiesta “En las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas, contados a partir de la citación” (Código Orgánico General de Procesos, 2016).

El Art. 195.2 habla acerca del despido ineficaz y que en su esencia manifiesta que una vez ocurrido el despido, tendrá 30 días para realizar una acción presentando las pruebas que disponga o solicitando; se ordenará la práctica de la citación en el plazo de 24 horas; la audiencia se llevará a efecto dentro de las 24 horas de haberse realizado la citación: esta audiencia que se desarrollará primero con la conciliación, el Juez puede aceptar también una transacción hasta antes de la audiencia quien lo aprobará así lo determina el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” (Constitución de la República del Ecuador, 2016). De no existir esta se deberá desarrollar con la práctica de las pruebas y posterior el juez dictará la sentencia correspondiente declarando la ineficacia o no, si es aceptado se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el recargo del 10%, si el trabajador decidiera no regresar a su trabajo recibirá una indemnización equivalente a un año de remuneración y lo que le corresponda por despido intempestivo.

Indemnizaciones por despido intempestivo.- Las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador que ha sido objeto de despido intempestivo, están determinadas en el Art. 188 del Código del Trabajo, indemnizándole de acuerdo al tiempo de servicio en la siguiente escala: hasta tres años de servicio, con tres meses de remuneración; más de tres años de servicio con un mes de remuneración por cada año de servicio, sin exceder de veinte y cinco meses de remuneración. Para este cálculo se tomará en cuenta la última remuneración; a más de esto se cancelará los valores pendientes.

En el mismo artículo 188, se deja la posibilidad para que las indemnizaciones previstas en el Código del Trabajo, puedan ser mejoradas por acuerdo entre las partes; independientemente de que la controversia sea individual o colectiva. Puntualiza la norma que en el caso de conflicto colectivo, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje no están

facultados para mejorar las indemnizaciones por despido intempestivo. Recordando que las partes de un contrato son el empleador y el trabajador que de existir una controversia serán los sujetos procesales al respecto el tratadista Dr. Fernando Albán en su obra Estudio Sintético del Código Orgánico General de Proceso –COGEP- manifiesta “Actor diremos que es la persona que comparece ante el juzgador competente con una pretensión determinada requiriendo su reconocimiento.....El demandado es considerado como la persona en contra de quien se presenta la demanda es el otro litigante en el proceso” (Albán Escobar, 2016, págs. 97-98).

El visto bueno

Los numerales 7 y 8 del Art. 169 del Código del Trabajo establecen que se puede dar por terminado la relación laboral por parte del empleador o del trabajador, esto a través de una solicitud de visto bueno, siempre que se cumpla ciertos requisitos y causal que lo determina el Art. 172 y 173 *Ibidem* según corresponda, de lo contrario será considerado como despido o abandono.

El Art. 172 del Código de Trabajo establece las causas por las que el empleador puede solicitar un visto bueno y dar por terminado la relación laboral:

- 1.- Cuando el trabajador falte sin justa causa e injustificadamente; así también por atrasos; o por abandono que será considerado por más de tres días.
- 2.- Por violación a los reglamentos internos.
- 3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral, recordando que un trabajo se debe demostrar toda la pulcritud de la persona.
- 4.- Cuando el trabajador infiera injurias graves en contra del empleador y/o de su familia, así también al representante.

5.- Cuando el trabajador realice su actividad con irresponsabilidad creándole perjuicios al empleador, el ejemplo más claro es que opere maquinarias y dañe las mismas.

6.- Si el trabajador presenta una denuncia al IESS y esta fuere ajena a la verdad.

7.- Cuando violente las medidas de seguridad, prevención e higiene; así también no acate las prescripciones médicas.

Por otra parte el Art. 173 del Código de Trabajo establece las causas por las cuales el trabajador puede dar por terminado la relación laboral mediante una solicitud de visto bueno:

1.- Cuando el empleador infiera injurias graves en contra del trabajador o de sus familiares.

2.- Si el empleador le disminuyere la remuneración, así también la falta de pago puntual.

3.- Cuando el empleador exige al trabajador que realice funciones distintas a lo convenido.

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, pág. 455).

Para el tratadista Fuentes Bustamantes en su obra Manual de Derecho Laboral (2010), manifiesta acerca del visto bueno “Es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminado una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo Ecuatoriano, y es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el

empleador o por el trabajador y prevista en la misma ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (Bustamante, 2010, pág. 81).

De lo anotado se puede decir que el visto bueno es una forma unilateral para dar por terminado la relación laboral, esta que se lo realizará mediante un trámite administrativo ante la Inspectoría del Trabajo que puede ser solicitado por cualquiera de los contratantes, realizando esta petición, la notificación, contestación, una investigación y la resolución que puede conceder y dará por terminado la relación laboral o negar esta solicitud y que se mantenga dicha relación de trabajo, así lo determina el Art. 621 del Código del Trabajo.

El visto bueno, es un trámite administrativo, es mero informe, da lugar a indemnización por despido intempestivo, concede el inspector de trabajo, no procede luego que el trabajador ha presentado la demanda laboral ante el Juez del Trabajo, es causal de acuerdo a los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo, no tiene carácter de sentencia, no causa ejecutoria, es susceptible de impugnación ante el Juez del Trabajo.

Semejanzas entre el visto bueno y el despido intempestivo.

El visto bueno determina las causas por las que puede dar por terminado la relación laboral, en el caso del empleador así lo determina el Art. 172 del Código del Trabajo y en lo principal establece por faltas repetidas e injustificadas, así como también el atraso al trabajo, la indisciplina o desobediencia a los reglamentos; por falta de probidad, conducta inmoral del trabajador; por ineptitud manifiesta; por injurias o denuncias que presentará en contra del empleador sin justa causa; por no acatar o cumplir las seguridades; en fin por todo lo que trasgreda el contrato. Las causas por las que puede dar por terminada la relación laboral a través del visto bueno solicitado por el trabajador lo determina el Art. 173 Ibídem siendo por injurias graves realizadas por el empleador; por falta de pago o disminución en la remuneración y por exigir que se realice actividades distintas a las

convenidas. Mientras tanto en el despido intempestivo no se encuentra una definición concreta o acertada en el Código del Trabajo, no así la indemnización por esta causa que lo establece el Art.188 Ibídem; por esta razón el despido es la decisión unilateral, violenta y sin justa causa, por la que el empleador da por terminado un contrato de trabajo.

Las semejanzas son las siguientes:

- Para que exista un visto bueno y un despido intempestivo previo deberá existir un contrato de trabajo o convenio.
- El servicio o actividad deberá ser lícito para que se practique el despido intempestivo o la solicitud de visto bueno.
- La prestación o labor debe ser personal.
- Tanto el visto bueno como el despido intempestivo son formas de dar por terminado la relación laboral.
- Deberá liquidarse o pagar rubros pendientes.
- Son susceptibles de conciliación.
- En los dos casos puede ser reclamado por el trabajador.

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.

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 trámite y su resolución acerca del visto bueno no causa ejecutoria; por otra parte el despido intempestivo reclamado ante el Juez causa ejecutoria.

La resolución de un visto bueno por parte del Inspector de Trabajo puede ser impugnada ante el Juez de Trabajo; la sentencia acerca del despido intempestivo será apelada ante la Corte Provincial de Justicia.

**RESUMEN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE EL VISTO BUENO Y EL DESPIDO
INTEMPESTIVO**

EL VISTO BUENO	EL DESPIDO INTEMPESTIVO
Es una forma legal de dar por terminado la relación laboral.	Es una forma ilegal de dar por terminado la relación laboral
Puede ser presentada esta solicitud por cualquiera de las partes contratantes.	La ruptura de la relación laboral es provocada por el empleador
Es un acto o solicitud legal.	Es un acto violento
Es un acto administrativo.	Es un acto judicial.
Se lo solicita ante la Inspectoría de Trabajo.	Se lo reclama en la Inspectoría del Trabajo si no es aceptado por el empleador se acude ante el Juez de Trabajo.
No causa ejecutoria	Causa ejecutoria
Es susceptible de impugnación	La sentencia puede ser apelada

FUENTE: Población involucrada.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

7. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el método inductivo, analítico y descriptivo.

Método Inductivo.- Se utilizó este método porque se realizó entrevistas a los señores Inspectores del Trabajo, el señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba y encuestas a los señores Abogados en el libre ejercicio de la profesión que solicitaron el visto bueno y el despido intempestivo para sus clientes, donde se obtuvo información que ayudó a identificar de una manera clara acerca del despido intempestivo y el visto bueno en la legislación ecuatoriana.

Método Analítico.- Porque se analizó un estudio crítico y jurídico de los aspectos investigados, para así determinar las semejanzas o diferencias entre el despido intempestivo y el visto bueno en la legislación ecuatoriana.

Descriptivo.- Este método permitió describir las semejanzas y diferencias entre el despido intempestivo y el visto bueno.

Enfoque de la investigación.

La investigación fue de enfoque cualitativo porque se siguió un proceso sistemático y metodológico cuyo propósito fue determinar las diferencias y semejanzas entre el visto bueno y el despido intempestivo.

Tipo de la investigación:

Por los objetivos que se alcanzó en la presente investigación es:

Documentación Bibliográfica.- La documentación bibliográfica fue utilizada en el desarrollo de la investigación especialmente para el estado del arte y los aspectos teóricos,

empleando documentos físicos como (libros, códigos, registros, documentos, solicitudes de visto bueno y juicios de impugnación al visto bueno, como juicios de despido intempestivo) y sitios visuales “sitios web”.

Investigación de campo.- Porque fue necesario trasladarse al lugar donde se origina el problema, es decir a la Inspección del Trabajo y la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, donde se ha tramitado el visto bueno y el despido intempestivo.

Investigación descriptiva.- Mediante la utilización de este método se realizó una investigación progresiva, acerca del estudio comparativo entre el despido intempestivo y el visto bueno en la legislación ecuatoriana.

Diseño de la investigación

Por la naturaleza de la investigación se caracterizó en una investigación no experimental porque el problema fue estudiado tal como se da en su contexto natural, sin existir manipulación intencional de las variables.

Población y muestra

Población

La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados, que se refleja en el siguiente cuadro representativo.

POBLACIÓN	NÚMERO
Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba	1
Señores Inspectores del Trabajo de Chimborazo	6
Abogados en el libre ejercicio de la profesión que patrocinaron en los trámites de visto bueno y despido intempestivo.	40
TOTAL	47

FUENTE: Población involucrada,

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Contabilizado el universo de la presente investigación fueron 47 involucrados.

Muestra

En vista que la población involucrada en la presente investigación no fue extensa, se procedió a trabajar con toda la población involucrada.

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Para la recolección concerniente al problema que se investigó se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas

Fichaje: Se utilizó esta técnica para recabar información referente al estudio comparativo entre el despido intempestivo y visto bueno en la legislación ecuatoriana, esta técnica que sirvió para recolectar información y que se encontraba plasmada en textos, libros, Leyes, Códigos.

Encuesta: Esta técnica permitió conseguir información sobre el estudio comparativo entre el despido intempestivo y el visto bueno en la legislación ecuatoriana y se aplicó de manera directa a los Abogados que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo y la solicitud del visto bueno.

Entrevista: Esta se constituyó en un conversatorio directo con el señor Juez de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba e Inspectores del Trabajo, a través del dialogo en base a un pliego de preguntas previamente elaboradas y contestadas.

La observación: Porque fue necesario trasladarse a la institución donde se origina los hechos así revisando de manera directa registros, documentos, los juicios de trabajo, expedientes, en fin todo tipo de trámite que sirvió en la presente investigación.

Instrumentos de investigación

Para la recolección de la información se lo realizó a través de los siguientes instrumentos:

- ✓ Ficha Bibliográfica
- ✓ Guía de observación
- ✓ Guía de encuestas
- ✓ Cuestionario de entrevistas

Técnicas para el tratamiento de la información

Para el procesamiento de datos se utilizó el paquete informático de EXCEL, mediante el cual se obtuvo gráficos y cuadros estadísticos exactos.

Para el análisis y discusión de los resultados se utilizó técnicas lógicas, como el análisis y la introducción.

Recursos

Para la ejecución de la investigación se empleó los siguientes recursos:

Recurso humano

Para la realización de la presente investigación se requirió el siguiente recurso humano:

Investigador, Tutor, Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, señores Inspectores y Abogados en el libre ejercicio de la profesión que patrocinaron en los juicios de despido intempestivo y el visto bueno.

Recursos materiales

Útiles de oficina, bibliografía, impresiones, copias, transporte, anillados y empastados.

Recursos tecnológicos

Computadora, impresora láser, grabadora de audio, internet, pendrive y C.D.

Costo de la investigación

Para la realización de la presente investigación se requirió el siguiente presupuesto.

Ingresos

La investigación fue financiada en su totalidad por el investigador. Para la actividad investigativa fue necesario el siguiente presupuesto.

Egresos

DETALLE	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Útiles de oficina		80,00
Bibliografía especializada		280,00
Copias	0,03	30,00
Impresiones	0,05	80,00
Empastados	12,00	60,00
Flash	10,00	10,00
C.D con portada	2,00	10,00
TOTAL		550,00

FUENTE: Egresos o gastos.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

8. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Procesamiento e interpretación de las entrevistas a los señores Inspectores de Chimborazo y el señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

Pregunta N° 1

¿Ha tramitado el despido intempestivo o visto bueno?

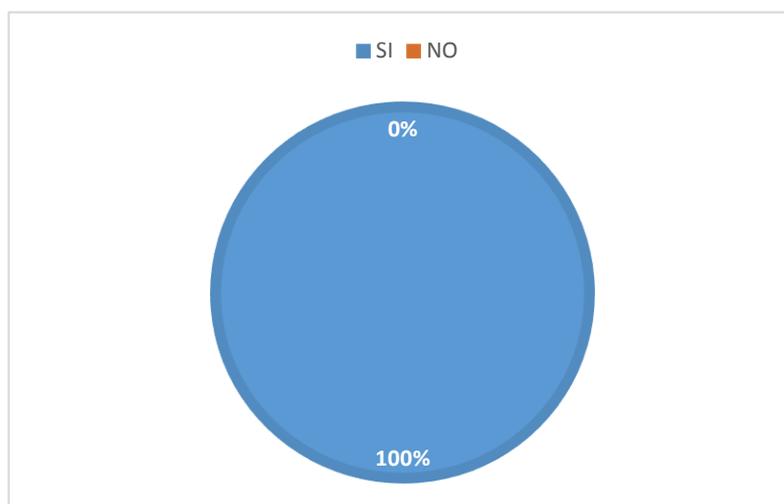
TABLA DE ENTREVISTAS

ESTUDIO COMPARATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	100%
NO	0	0%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

GRÁFICO DE ENTREVISTAS N° 1



FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las entrevistas aplicadas el 100% de los señores Inspectores del Trabajo y el señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, señalan que si han tramitado el despido intempestivo y el visto bueno.

Pregunta N° 2

¿Existen diferencias o semejanzas entre el visto bueno y el despido intempestivo?

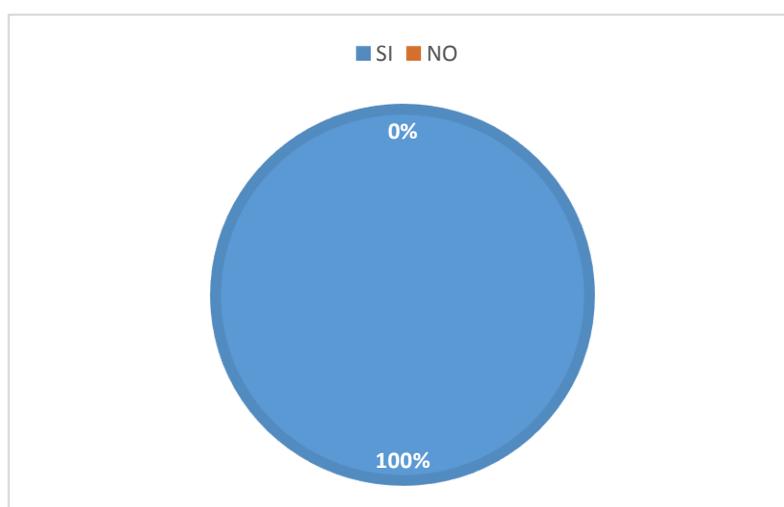
TABLA DE ENTREVISTAS

ESTUDIO COMPARATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	100%
NO	0	0%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

GRÁFICO DE ENTREVISTAS N° 2



FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las entrevistas aplicadas el 100% de los señores Inspectores del Trabajo y el señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, señalan que si existen diferencias o semejanzas entre el visto bueno y el despido intempestivo.

Pregunta N° 3

¿En el caso de contestar si a la anterior pregunta, señale cuales son estas diferencias o semejanzas?

TABLA DE ENTREVISTAS

Señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba	Señores Inspectores de Chimborazo
El despido intempestivo es la ruptura unilateral y violenta que realiza el empleador hacia su trabajador, la misma que debe ser probada fehacientemente.	El despido intempestivo es la terminación de la relación laboral que lo realiza el empleador, esto de forma ilegal, sin previo aviso al trabajador, siendo sancionado por la ley.
El visto bueno es un trámite administrativo que termina la relación laboral en forma legal.	El visto bueno es una solicitud que lo puede realizar cualquiera de las partes contratantes de un trabajo, para de esta manera dar por terminada la relación laboral.

FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las entrevistas aplicadas el 100% de los señores Inspectores del Trabajo y el señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, señalan las diferencias o semejanzas, manifestando que el despido intempestivo es la ruptura unilateral y violenta por parte del empleador; por otra parte el visto bueno es un trámite administrativo que da por terminado la relación laboral, que se lo puede solicitar por cualquiera de las partes contratantes.

Pregunta N° 4

¿El despido intempestivo y el visto bueno tienen diferente tratamiento judicial?

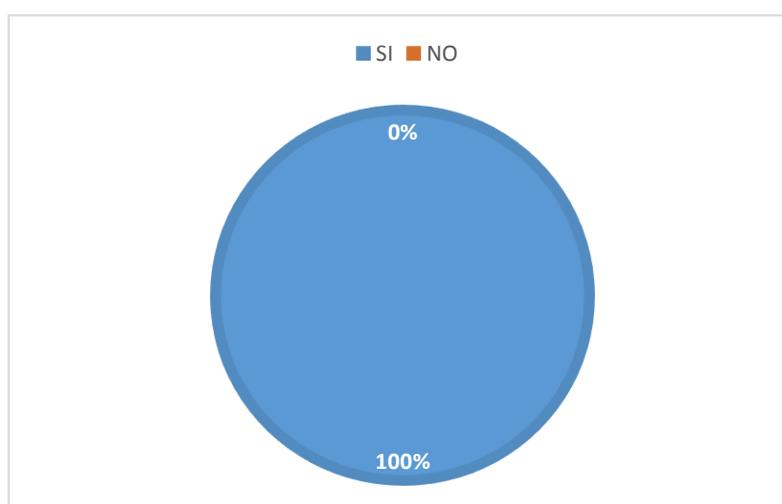
TABLA DE ENTREVISTAS

ESTUDIO COMPARATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	100%
NO	0	0%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

GRÁFICO DE ENTREVISTAS N° 3



FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las entrevistas aplicadas el 100% de los señores Inspectores del Trabajo y el señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, señalan que el despido intempestivo y el visto bueno tienen diferentes tratamientos.

Pregunta N° 5

¿Cree Usted que cuando se propone la demanda de despido intempestivo por parte del trabajador se busca que se cumpla el contrato de trabajo?

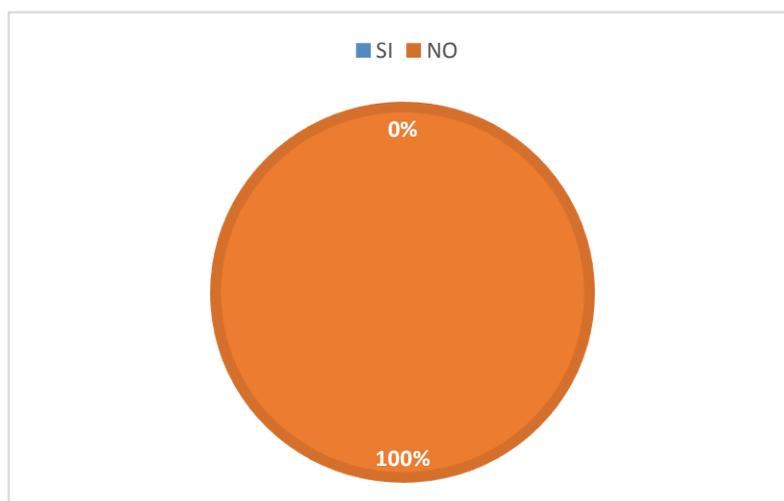
TABLA DE ENTREVISTAS

ESTUDIO COMPARATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	6	100%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

GRÁFICO DE ENTREVISTAS N° 4



FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las entrevistas aplicadas el 100% de los señores Inspectores del Trabajo y el señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, señalan que cuando se propone la demanda de despido intempestivo por parte del trabajador no se busca que se cumpla el contrato de trabajo.

Pregunta N° 6

¿Usted considera que cuando se solicita un visto bueno, necesariamente se debe practicar una liquidación?

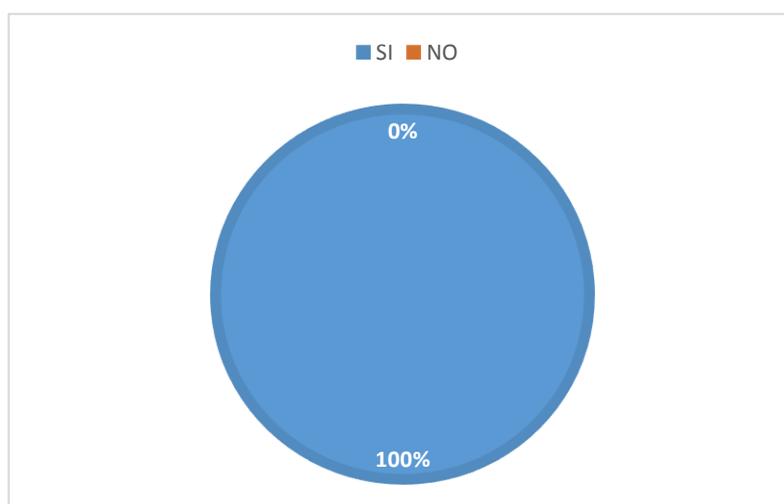
TABLA DE ENTREVISTAS

ESTUDIO COMPARATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	100%
NO	0	0%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

GRÁFICO DE ENTREVISTAS N° 5



FUENTE: Entrevistas aplicadas a los señores Inspectores de Chimborazo y Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las entrevistas aplicadas el 100% de los señores Inspectores del Trabajo y el señor Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, señalan que cuando se solicita un visto bueno, necesariamente se debe practicar una liquidación, para cancelar los valores adeudados.

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS.

Procesamiento e interpretación de los resultados de las encuestas a los señores Abogados que patrocinaron en los trámites de despido intempestivo y de visto bueno.

Pregunta 1

¿Tiene conocimiento acerca de los trámites o juicios laborales?

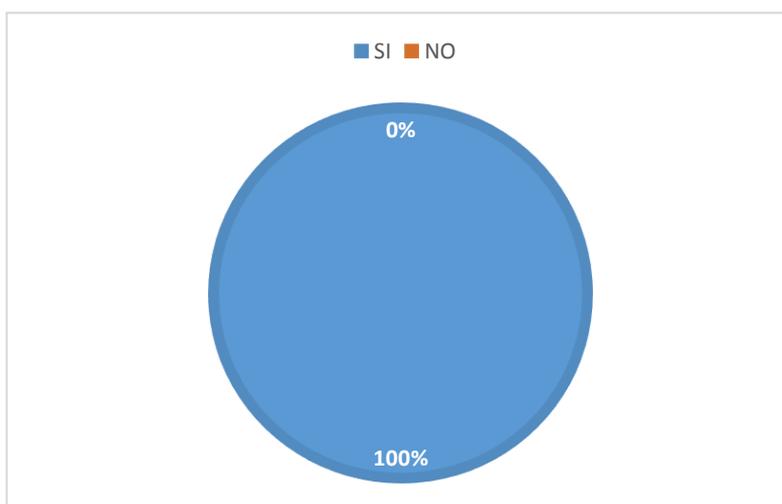
TABLA DE ENCUESTAS

ESTUDIO COMPARATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	100%
NO	0	0%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados quienes tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

GRÁFICO DE ENTREVISTAS N° 6



FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados quienes tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las encuestas aplicadas el 100% de los Abogados que tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno, señalan que si tienen conocimiento acerca de los trámites o juicios laborales.

Pregunta 2

¿Usted considera que cuando se solicita un visto bueno, necesariamente se debe practicar una liquidación?

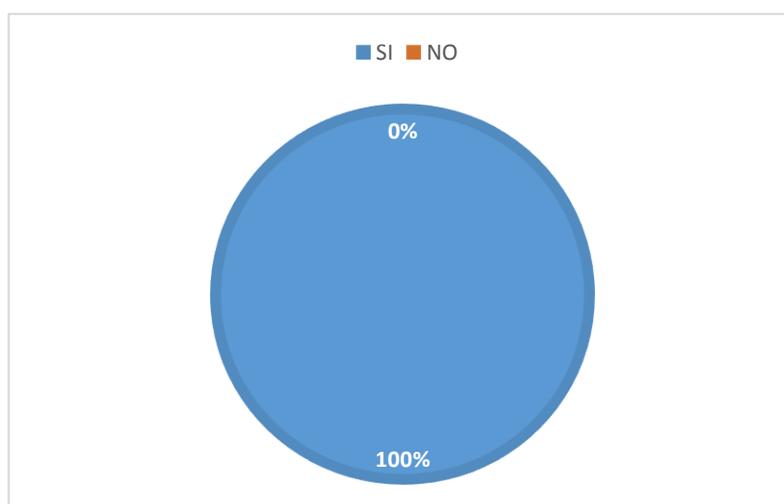
TABLA DE ENCUESTAS

ESTUDIO COMPARATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	100%
NO	0	0%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados quienes tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

GRÁFICO DE ENTREVISTAS N° 7



FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados quienes tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las encuestas aplicadas el 100% de los Abogados que tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno, señalan que si debe practicarse una liquidación para que se presente una solicitud de visto bueno.

Pregunta 3

¿Cree Usted que son muy diferentes los trámites sobre el despido intempestivo o visto bueno?

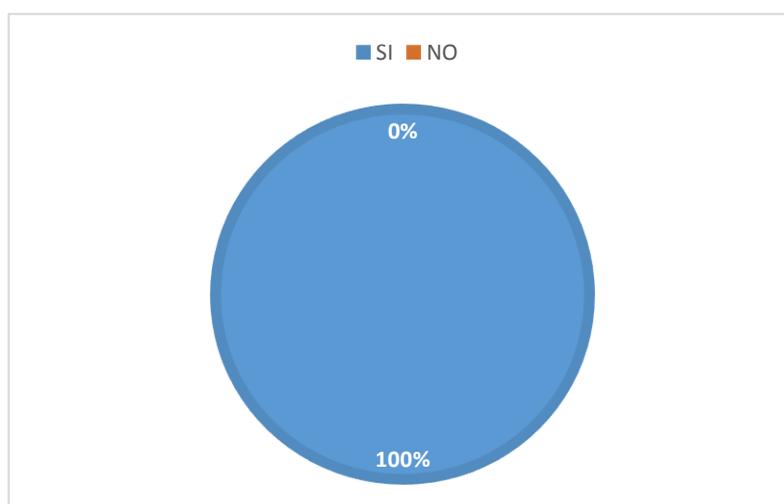
TABLA DE ENCUESTAS

ESTUDIO COMPARATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	100%
NO	0	0%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados quienes tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

GRÁFICO DE ENTREVISTAS N° 8



FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados quienes tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las encuestas aplicadas el 100% de los Abogados que tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno, señalan que si son diferentes los trámites de visto bueno y de despido intempestivo.

Pregunta 4

¿Cree Usted que existen semejanzas entre el despido intempestivo y el visto bueno?

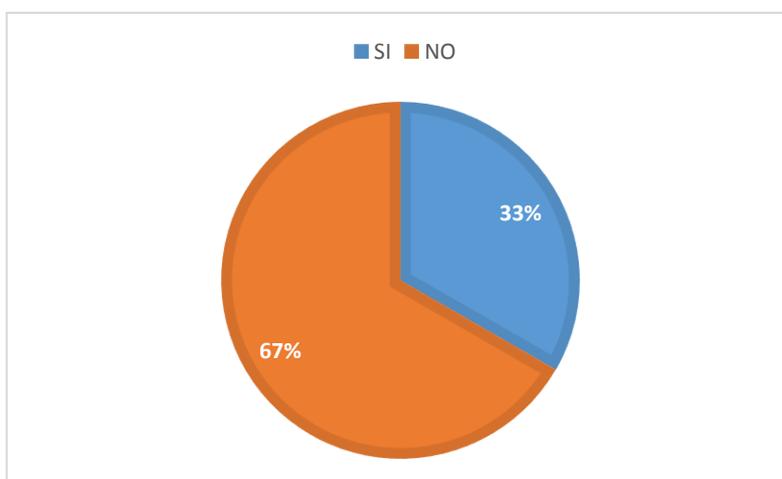
TABLA DE ENCUESTAS

ESTUDIO COMPARATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	33%
NO	4	67%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados quienes tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

GRÁFICO DE ENTREVISTAS N° 9



FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados quienes tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las encuestas aplicadas el 67% de los Abogados que tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno, señalan que no existe semejanzas entre el despido intempestivo y el visto bueno; por otra parte el 33% de los encuestados manifiestan que si existe semejanzas.

Pregunta 5

¿Considera Usted a manera general que no existe estabilidad laboral en el país, por las leyes que protegen a los trabajadores?

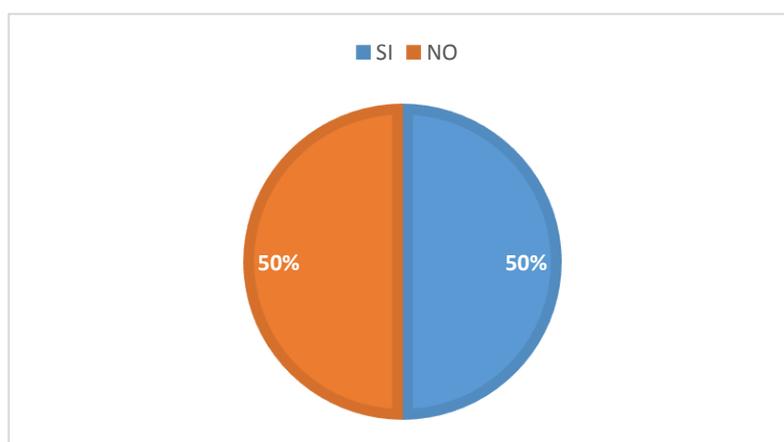
TABLA DE ENCUESTAS

ESTUDIO COMPARATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	50%
NO	3	50%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados quienes tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

GRÁFICO DE ENTREVISTAS N° 10



FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados quienes tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno.

AUTOR: José Alexander Chela Ortíz.

Interpretación y discusión de resultados: De acuerdo a las encuestas aplicadas el 50% de los Abogados que tramitaron acerca del despido intempestivo o el visto bueno, señalan que si existe estabilidad laboral y que no incide por leyes que protegen al trabajador; por otra parte el 50% de los entrevistados manifiestan que no existe estabilidad laboral en el país, esto por las leyes que protegen en mucho a los trabajadores.

DISCUSIÓN

De acuerdo al método analítico e inductivo aplicado y conforme a los resultados obtenidos se ha llegado a concluir que el 100% de las entrevistas realizadas representan a seis señores Inspectores de Chimborazo y un señor juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba; por otra parte el 100% de los encuestados corresponden a 6 Abogados en el libre ejercicio de la profesión que patrocinaron en los trámites de visto bueno y de despido intempestivo.

De las entrevistas realizadas el 100% de los entrevistados manifiestan que si han tramitado el despido intempestivo o visto bueno; el 100% de los entrevistados manifiestan que si existen diferencias y semejanzas entre el despido intempestivo y el visto bueno; los entrevistados manifiestan en esencia que el despido intempestivo es la decisión unilateral y violenta que lo realiza el empleador en forma ilegal y que el visto bueno es una solicitud que se lo realiza administrativamente para dar por terminado la relación laboral de forma legal; el 100% de los entrevistados manifiestan que el despido intempestivo y el visto bueno tienen diferente tratamiento judicial; el 100% de los entrevistados manifiestan que cuando se propone la demanda de despido intempestivo no se busca que se cumpla el contrato de trabajo; el 100% de los entrevistados manifiestan que cuando se presenta una solicitud de visto bueno necesariamente se debe practicar una liquidación.

Acerca de las encuestas realizadas el 100% de los encuestados manifiestan que si tienen conocimiento acerca de los trámites o juicios laborales; el 100% de los encuestados manifiestan que cuando se presenta una solicitud de visto bueno necesariamente se debe practicar una liquidación; el 100% de los encuestados manifiestan que los tratamientos entre el despido intempestivo y el visto bueno son muy diferentes; el 50% de los

encuestados dicen que si existen diferencias y semejanzas entre el despido intempestivo y el visto bueno, por otra parte el 50% de los encuestados manifiestan que no existen diferencias o semejanzas; el 50% de los encuestados manifiestan que no existe estabilidad laboral en el país a consecuencia de las leyes que protege al trabajador, al contrario el 50% de los encuestados manifiestan que la estabilidad laboral no depende de las leyes que protege al trabajador.

Con estos antecedentes y en base a la información y criterios obtenidos de la población investigada se puede concluir en el estudio comparativo del visto bueno y del despido intempestivo que si existen semejanzas y diferencias.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

- Se concluye que el despido intempestivo es una forma de dar por terminado la relación laboral, esto por parte del empleador siendo violenta e ilegal esta práctica, es muy común que se lo realice violentando los derechos constitucionales y legales que le ampara o protege al trabajador.
- Se desprende que el visto bueno es una forma de dar por terminado la relación laboral siendo legal y practicado por una de las partes al infringir los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo, esto se lo realiza a través de una solicitud que se lo presenta ante la Inspección del Trabajo, para de esta manera se acepte o niegue esta petición.
- Finalmente se concluye que entre el despido intempestivo y el visto bueno si existen diferencias y semejanzas; por lo tanto este trabajo ayudará a los Abogados en el libre ejercicio de la profesión como una fuente de consulta previo a la presentación del visto bueno y el despido intempestivo, tanto en la forma de terminar la relación laboral así como su tratamiento o procedimiento.

RECOMENDACIONES

- Recomendar a los empleadores que para dar por terminado una relación laboral con sus trabajadores no es el medio más idóneo la práctica del despido intempestivo, puesto que se estaría vulnerando derechos constitucionales como lo establece el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador; existiendo mecanismos más acertados y legales como por ejemplo una solicitud de visto bueno.

- Sugerir a las partes contratantes cuando por alguna de las causas establecidas por los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo tiene el derecho tanto el empleador como el trabajador de acudir a la Inspección de Trabajo para de esta forma solicitar que se dé por terminado la relación laboral y no incurrir en el despido intempestivo o abandono.

- Recomendar a los Abogados en el libre ejercicio de la profesión, siempre tener en cuenta estas semejanzas y diferencias existentes entre el despido intempestivo y el visto bueno, para de esta manera se determine acertadamente las causas de la ruptura de la relación laboral y por ende se lleve un trámite de acuerdo a los hechos suscitados con el fin de que las pretensiones sean aceptadas en su totalidad.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Aguilar, L. (2011). *Derecho Laboral, Teórico y Práctico*. Quito: Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Albán Escobar, F. P. (2016). *Estudio Sintético del Código Orgánico General de Procesos -COGEP-*. Quito: Ediciones Opción.
- Amagua Pachacama, L. M. (2014). *El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral*. Quito.
- Bustamante, F. C. (2010). *Manual de Derecho Laboral*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Cabanellas de Torres, G. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Editorial Eliasta.
- Cholango Tipanluisa, M. (2014). *El Despido Intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito*. Quito.
- Código de Trabajo. (2016). *Corporación de Estudios y Publicaciones*. Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Corporación de Estudios y Publicaciones . (2016). *Constitución de la República del Ecuador* . Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2016). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Tallres de la Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Grisolia, J. (2010). *MANual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abaledo-Perrot.
- Jurisprudencia Segunda Sala de lo Laboral (Corte Suprema de Justicia 29 de julio de 1998).
- LEXIS. (junio de 2015). *Google*. Obtenido de DUDELOSD HUMANOS: <http://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1.pdf>
- Toselli, C. (2009). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Córdoba: Alveroni.
- Vásquez López, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Quito: Editora Jurídica Cevallos.

ANEXOS

-
4. ¿El despido intempestivo y el visto bueno tienen diferente tratamiento judicial?
SI () NO ()
5. ¿Cree Usted que cuando se propone la demanda de despido intempestivo por parte del trabajador se busca que se cumpla el contrato de trabajo?
SI () NO ()
6. ¿Usted considera que cuando se solicita un visto bueno, necesariamente se debe practicar una liquidación?
SI () NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

5. ¿Considera Usted a manera general que no existe estabilidad laboral en el país,
por las leyes que protegen a los trabajadores?

SI ()

NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

DICTAMEN DE CONFORMIDAD DEL PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

1.- DATOS INFORMATIVOS DOCENTE TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Table with 2 columns: Name, ID. Rows include: Apellidos y Nombres del tutor: Coba Quintana Lorena María, Cédula de I: 0603352675; Apellidos y Nombres del Miembro tribunal: Aldas Cárdenas Edwin Stalin, Cédula de I: 0201440443; Apellidos y Nombres del Miembro tribunal: Rojas Buenaño Wilson Leonardo, Cédula de I: 06015214588

2.- DATOS INFORMATIVOS ESTUDIANTE

Table with 2 columns: Field, Value. Rows include: Apellidos: Chela Ortíz; Nombres: José Alexander; Cédula de I.: 020158153-5; Estudiante de la carrera de: ; Título del Proyecto de Investigación: Estudio comparativo entre el despido intempestivo y el visto bueno en la legislación Ecuatoriana.

Table with 3 columns: Aspectos, Conformidad Si/No, Observaciones. Rows 1-10: TITULO, RESUMEN, INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS, ESTADO DEL ARTE RELACIONADO A LA TEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN, METODOLOGÍA, RESULTADOS Y DISCUSIÓN, CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y, REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, APÉNDICE Y ANEXOS. All 'Conformidad' cells contain 'si'.

Fundamentado en las observaciones realizadas y el contenido presentado, SI (X)/NO () es favorable el dictamen del Proyecto escrito de Investigación, obteniendo una calificación de: 9.66 sobre 10 puntos.

Firma Tutor (signature) Firma de los Miembros del Tribunal (signature)

Campus Norte "Edison Riera R." Avda. Antonio José de Sucre, Km. 1.5 Vía a Guano Teléfonos: 593 33730 880-ext. 3000
Campus "La Dolorosa" Avda. Eloy Alfaro y 10 de Agosto Teléfonos: 593 33730 980-ext. 3003
Campus Centro Duchovnia D 75 y Princesa Tiza Teléfonos: 593 33730 880-ext. 3500
Campus Guano Parroquia La Matriz, Barrio San Roque vía a Asuce