



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA:
EL DESPIDO INTEMPESTIVO.- UNA PROPUESTA DESDE EL PUNTO DE
VISTA ADMINISTRATIVO.**

**AUTOR:
QUINTANA ROSALES MARIO DANIEL.**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA.**

**TUTOR:
Dra. Roxana Gómez Villavicencio.**

**Guayaquil, Ecuador
20 de Marzo del 2017**



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 **QUINTANA ROSALES MARIO DANIEL**, como requerimiento para la obtención del Título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA.

TUTORA

f. _____
Dra. Roxana Gómez Villavicencio.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Abg. María Isabel Lynch.

Guayaquil, a los 20 días del mes de Marzo del año 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CARRERA DE DERECHO.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, QUINTANA ROSALES MARIO DANIEL

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**, 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 20 días del mes de Marzo del año 2017

EL AUTOR

f. _____
QUINTANA ROSALES MARIO DANIEL.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, QUINTANA ROSALES MARIO DANIEL.

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **EL DESPIDO INTEMPESTIVO.- UNA PROPUESTA DESDE EL PUNTO DE VISTA ADMINISTRATIVO**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 días del mes de Marzo del año 2017.

EL AUTOR:

f. _____
QUINTANA ROSALES MARIO DANIEL.



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

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dra. Roxana Gómez Villavicencio.

TUTOR

f. _____

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

CONTENIDO

RESUMEN.	VI
INTRODUCCIÓN	8
DESPIDO INTEMPESTIVO.-.....	9
DESPIDO INDIRECTO.-	10
EL JUICIO ORAL LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN.-	12
DESARROLLO	13
EL TRAMITE ADMINISTRATIVO ES UN TRÁMITE LEGAL	15
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
CONCLUSIONES	18
BIBLIOGRAFÍA.....	19

RESUMEN.

El presente trabajo exterioriza una propuesta de reforma del Art. 545 del Código del Trabajo, evitando así la sujeción de principios pro trabajador consagrado en nuestra Ley laboral, puesto que el trabajador despedido intempestivamente al seguir la única acción que la ley le ampara, esto es una demanda oral laboral, debe exteriorizar los elementos del acto ante la autoridad, y en el caso de una demanda por despido intempestivo, por lógica jurídica, se debe contar con todas las pruebas necesarias para demostrar el hecho. La elección e importancia del presente trabajo busca transformar el artículo prenombrado, con el fin de que el Inspector de Trabajo dentro de las atribuciones que la ley le faculta, conozca el hecho del despido intempestivo, y este pueda resolverlo, emitiendo una resolución favorable o desfavorable de ser el caso, que servirá, de requerirlo el Juzgador competente, como un medio probatorio del hecho del despido intempestivo; descongestionando así el aparato judicial y desligando al trabajador, que a más de activar el sistema administrativo para probar el hecho de un despido, este no vuelva a tener que probarlo en un juicio oral laboral, pues solo bastaría con que el Inspector de Trabajo resuelva el hecho como autoridad administrativa.

PALABRAS CLAVES: Despido, Inspector de Trabajo, intempestivo, reforma, trámite administrativo.

REVIEW

This paper seeks to reform the article 545 of the labour code, thus preventing the attachment of the Celerity principle enshrined in our labour law, since worker fired inadvertently follow the only action that the law will protect him, this is an oral claim, should outsource elements of the Act to the authority, and in the case of a demand for untimely dismissal, by legal logic, it must have all the necessary tests to demonstrate the fact. It choice e importance of the present work seeks to transform the article 545 of the code of work, so that the Inspector of work within them powers that the law you empowers, know the made of the dismissal untimely, and this can solve it, emitting a resolution favorable or unfavorable of be the case, that will serve, of require it the judge competent , as a means of probative of the fact of the untimely dismissal; Decongesting so the apparatus judicial and reapplying to the worker, that to over activate the system administrative for try the made of a dismissal, this not again to have that test it in a trial oral labor, because only would suffice as test the report of the authority administrative.

KEY WORDS: Dismissal, Inspector of Work, untimely, reform, administrative procedure.

INTRODUCCIÓN

Es muy común encontrar en la actualidad, un conglomerado de trabajadores en las dependencias del Ministerio del trabajo denunciando haber sido víctimas de un hecho de despido intempestivo; en las dependencias referidas, y con la venia de Inspectores del Trabajo se negocian los pagos o indemnizaciones que debe recibir el trabajador, y cuando nos referimos a negociar, esto significa transgredir y no pagar lo que le corresponde por Ley, pues esto es un acto, se podría decir solemnizado o formalizado por la autoridad competente, pues se alega que demandar por la vía judicial correspondiente lleva demasiado tiempo, el costo del mismo y sobre todo la dificultad de probar el despido intempestivo. Para el entendimiento y comprensión de éste artículo académico, titulado **“EL DESPIDO INTEMPESTIVO.- UNA PROPUESTA DESDE EL PUNTO DE VISTA ADMINISTRATIVO”**, es importante señalar, que el trabajador luego de haber sido “víctima” de un hecho de despido intempestivo, a la primera autoridad que acude es al Inspector de Trabajo más cercano a su domicilio laboral, o del lugar donde se efectuó el hecho, sin que pueda efectivizar sus derechos frente a ésta autoridad, toda vez que la misma, no es competente para valorar las pruebas y esclarecer los hechos materia del reclamo. Si bien es cierto, el despido intempestivo no es una de las causales de terminación de las relaciones laborales contempladas en el Art. 169 del Código de Trabajo Ecuatoriano, sin embargo está amparado en la ley y en función a ello, está permitido despedir a un trabajador, siempre que se indemnicen conforme a derecho el rubro que por Ley le corresponde, en cuanto al tiempo de servicio prestado, el valor de la última remuneración percibida y la condición de vulnerabilidad en la que se encuentre el trabajador. El presente trabajo examina una reforma del artículo antes señalado, para de esta manera, dentro de las atribuciones que la ley contempla, faculte al Inspector de Trabajo para que este pueda resolver denuncias por despido intempestivo de los trabajadores en general, y así descongestionar el sistema judicial laboral. La Investigación utilizada es la cualitativa de carácter descriptiva analítica. En el desarrollo de la investigación se apoyó en los métodos Deductivo, Inductivo, Sintético, Comparativo, entre otras.

DESPIDO INTEMPESTIVO.-

En el aspecto gramatical, el Diccionario de la Academia de la Lengua nos dice que el verbo despedir, es la aceptación de quitar a uno la ocupación, empleo o servicio. En sentido jurídico, la esencia del despido está en la voluntad de una de las partes de poner fin a la relación de trabajo.

Cuando nos referimos al despido intempestivo, debemos indicar que de acuerdo a lo señalado por la amplia doctrina y jurisprudencia laboral, ésta es la forma de terminación del contrato de trabajo de manera abrupta por parte del empleador, pues no existe causa legal para que este contrato que tiene el carácter de indefinido se termine, o como lo define Guillermo Cabanellas;

Por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio. (Cabanellas, 1979, pág. 674)

O en un sentido más preciso como señala Zuraty, *“aquel acto mediante el cual el patrono o empresario comunica al trabajador que ha terminado su contrato de trabajo, de manera súbita, sin desahuciarlo con anticipación”*. (Zuraty, 1993, pág. 321)

En nuestra legislación laboral no se detalla expresamente el significado o concepto de despido intempestivo, únicamente se señala en el artículo 188 del Código de Trabajo vigente en su parte pertinente: *“(…) El empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo (…)”* (Código del Trabajo, 2016, pág. 54), es decir, no se hace mención expresa de que es un despido intempestivo, o como se configura el mismo, únicamente señala que el empleador que despidiera intempestivamente al trabajador este deberá cancelarle los valores inherentes al despido en mención.

Si analizamos la disposición legal anterior, podemos afirmar, en primer lugar, que las indemnizaciones previstas se consideran una sanción de tipo económico que impone la Ley al empleador que ha infringido las normas de estabilidad laboral, con la terminación súbita o intempestiva de la relación laboral.

El problema del despido intempestivo surge debido a las constantes violaciones a las normas jurídicas, contempladas en la legislación laboral, a los principios de estabilidad que tiene el trabajador a conservar el puesto de trabajo durante la vigencia de la relación laboral.

Por esta misma razón, el Código regula cuidadosamente los casos en que el contrato puede darse por terminado, los trámites que debe observarse en cada caso y los efectos que se producen si la relación de trabajo se ha dado por concluida sin haberse seguido estos procedimientos, tal cual nos lo indica el artículo 169 el código de trabajo.

DESPIDO INDIRECTO.-

Los empleadores pueden recurrir a un sin número de estrategias para obligar al trabajador a que firme su carta de renuncia, desde acoso laboral, hasta deterioro de las condiciones de trabajo, como salario, horarios de trabajo, etc., y así el trabajador se ve forzado a poner término a su contrato de trabajo por culpa de su empleador.

El cambio de ocupación es una forma de despido indirecto, pues el empleador genera situaciones y comportamientos, donde se crea un ambiente de trabajo que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios.

Esta causal de terminación del contrato de trabajo también encuentra su origen en la decisión del trabajador, como en la renuncia. Sin embargo, la situación aquí es muy diferente pues el trabajador es obligado a que renuncie. En nuestra legislación laboral el cambio de ocupación es conocido como despido indirecto, y así lo señala el artículo 192 del Código del Trabajo; (...) *“si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de*

ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría” (...) (Código del Trabajo, 2016, pág. 188), o como lo señala la jurisprudencia;

El cambio de tarea que llegue a provocar alteraciones al trabajador y a su vez un daño de forma física, económica y moral; o en su defecto, cuando el cambio de tarea conlleve a la modificación del contrato inicialmente firmado por las partes, y el empleador no llegue a justificar la necesidad de dicho cambio para el giro de su negocio o empresa, será considerado como un despido indirecto

Zuraty, indica en su diccionario básico de derecho, que la acepción jurídica indirecta, es aquella *“que no va rectamente a un fin, aunque se encamine a él”* (Zuraty, 1993, pág. 447), evidenciándose así que el empleador crea condiciones y situaciones insostenibles obligando al trabajador para que éste renuncie, para desligarse así de la indemnización del rubro por despido intempestivo, y sin lugar a dudas no es más que una forma de despedirle sin causa ni motivo justo.

En el diccionario enciclopédico de derecho usual se lee: CAMBIO DE TAREA O TRABAJO.- La distribución del trabajo la realiza el empresario, previa estimación de la capacidad de cada trabajador y atendiendo a las necesidades de la empresa.- se procede así porque la prestación del trabajador cabe pocas veces precísalas de antemano con exactitud, por lo que debe estar de acuerdo con la índole de las tareas o del establecimiento.- el trabajo no suele pactarse con detalle; con frecuencia por necesidades de la empresa y en ocasiones por conveniencia del propio trabajador, las prestaciones laborales estipuladas sufren diversos cambios y modificaciones. El cambio de tareas, cuando tiene carácter accidental, rara vez constituye injuria; y más cuando no surge que dicha variación haya sido con el propósito manifiesto de menoscabar la dignidad o jerarquía del trabajador. El censurable.- Por el contrario, constituye injuria laboral que justifica la situación de despido en que se coloca el trabajador, las alteraciones capaces de provocar un daño, ya sea moral, económico o físico, cuando el cambio de tarea va en detrimento de la salud del trabajador o cuando dicho cambio significa agravio moral para

éste. Si dada la índole del nuevo trabajo, por razones circunstanciales, resulta inadecuado el cambio, se justifica que el trabajador se considere en situación de despido, como también cuando el traslado representa una rebaja en la remuneración, por la injuria que cause a los intereses de éste. Si el cambio de tarea acarrea modificación substancial del contrato de trabajo, el trabajador no está obligado a consentir el mismo, puede darse por despedido, sobre todo si el empresario no justifica que el cambio responde a las necesidades del giro de la empresa, ni que se apoya en razones técnicas. Sucede que se ve obligado a desempeñar algo ajeno a la especialidad o una tarea que nunca había efectuado y que desconoce. En resumen, el “jus variandi”, que en principio corresponde al empresario por su poder de dirección, debe usarse con prudencia o sin agravio material o moral para el trabajador. (Cabanellas, 1979, pág. 32)

EL JUICIO ORAL LABORAL: CONCEPTUALIZACIÓN.-

El juicio oral laboral es el procedimiento donde los órganos jurisdiccionales con competencia laboral, resuelven los conflictos individuales en materia laboral.

El proceso oral se estructura en base a la palabra discutida, ocupando la escritura un lugar secundario, pues su utilización está reservada únicamente en los actos preparatorios del proceso y para documentar determinados actos judiciales, o como señala Guillermo Cabanellas *“aquel que, en sus periodos fundamentales, se substancia de palabra ante el tribunal que ha de resolverlo, sin perjuicio del acta sucinta donde se consigne lo actuado”*. (Cabanellas, 1979, pág. 34). Sin embargo, el proceso oral no es aquel donde predomina exclusivamente la palabra hablada, sino también donde prevalecen los principios de oralidad, inmediación, concentración, publicidad, celeridad.

El proceso oral laboral se caracteriza por la certeza y la celeridad del trámite. Éste persigue solucionar los conflictos laborales individuales en el menor tiempo posible, y así evitar toda clase de incidentes procesales, propios del proceso escrito, trámite lento, dilatado, largo, vigente en el sistema de administración de justicia anterior, donde se le causaba un grave

perjuicio al trabajador, obligándolo a litigar por años y muchas veces no cobrando oportunamente sus haberes. El sistema oral laboral, representa sin duda alguna, un gran avance dentro del campo procesal laboral ecuatoriano, logrando que el aspecto procesal dentro de un litigio, se lleve a cabo de manera ágil y transparente.

DESARROLLO

El trabajador en general, al momento de haber sido despedido intempestivamente por parte de su empleador, dirige de manera inmediata su denuncia ante el Inspector de Trabajo, activando de esta manera el sistema administrativo, tal como lo hace en los trámites de visto bueno, como una de las formas de terminación de un contrato de trabajo, para que el funcionario competente resuelva el hecho del que ha sido víctima; pero a su vez, y por su obligación de velar por los derechos del trabajador provenientes del mismo código del trabajo, de la constitución de la república, de la presunción de parte débil que hace el mismo código y del principio in dubio pro operario, establecido en el espíritu de la ley, únicamente pueden tener conocimiento sobre presuntos casos de despido intempestivo, sin embargo, al no ser su obligación investigar este hecho, solo puede acudir a la voluntad de las partes de reconocer que ha existido un despido intempestivo o una terminación laboral, por lo que si no se desprende de la voluntad de las partes, no se puede establecer existencia y las correspondientes pagos en favor del trabajador establecidos en los art. 188 y siguientes del Código del Trabajo, derivando de esta manera al trabajador a que active el sistema judicial laboral, puesto que es el Juez de trabajo, conforme a la normativa, es el obligado a investigar y decidir sobre el cometimiento del despido intempestivo.

En el año 2016 en la ciudad de Quito, se avocó conocimiento aproximadamente de cinco mil demandas, de las cuales, el noventa y cinco por ciento fue por reclamos de indemnizaciones por el rubro de despido intempestivo, considerándose esto una carga de carácter procesal demasiado excesiva, para nuestro sistema judicial.

Lo expuesto en mi humilde opinión, encuentra su problemática en el artículo 545 del Código Laboral, en cuanto a las atribuciones conferidas a los Inspectores del Trabajo; es decir, el encargado de administrar justicia con sujeción a la ley, y el competente para hacerlo, es el Juez de trabajo, pero este además de conocer y resolver las demandas de

despido intempestivo debe resolver toda controversia a que diera lugar un contrato o una relación de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 573 del Código del Trabajo. Básicamente se refiere a que debe resolver todo lo que no faculta por Ley al Inspector del trabajo.

Analizando de manera más cuidadosa las atribuciones del Inspector del Trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo en mención tenemos:

Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo: 1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos; 2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores; 3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código; 4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos; 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código; 6. Intervenir en las comisiones de control; 7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y, 8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado. (Código del Trabajo, 2016, pág. 129)

Los efectos son evidentes y se reflejan en la saturación del sistema judicial laboral que afecta a decena de miles de trabajadores; la justicia administrativa del Ministerio de Relaciones Laborales, que la vuelve ineficaz; la Función Judicial, por una aplicación parcial de la tutela efectiva que prevé el Art. 75 de la Carta Magna y por los costos económicos que involucra contratar un abogado, para demandar el hecho de un despido intempestivo, como también la excesiva carga procesal; y, la transgresión de Derechos Constitucionales referidos anteriormente.

EL TRÁMITE ADMINISTRATIVO ES UN TRÁMITE LEGAL

El artículo 545 numeral 5 del Código del Trabajo establece que dentro de las atribuciones de un Inspector provincial de Trabajo, está la de conceder o negar un visto bueno; entendiéndose de esta manera que el trámite de visto bueno es un trámite administrativo, y de esta manera, la calidad que le confiere la ley y las atribuciones que así lo determinan, le dan al Inspector de Trabajo el atributo de funcionario público.

Ahora, siendo el visto bueno un procedimiento administrativo y no judicial, se sujeta específicamente a lo que señala el Código del Trabajo, según lo determina el artículo 621; trámite que no únicamente se lleva a cabo con la intervención del Inspector de Trabajo, pues en este proceso pueden intervenir varios sujetos relacionados con la solicitud de visto bueno que se ha presentado, es decir, perito, testigos, instituciones públicas, abogados, personas naturales y jurídicas, etc., que pueden dar a conocer un hecho o probar un derecho.

Si bien es cierto que el inspector de trabajo emitirá una resolución administrativa de visto bueno, más no una sentencia judicial, esta debe estar debidamente motivada conforme lo determina la Ley; siendo de esta manera, que el trámite administrativo de visto bueno es un “trámite legal”, pues su existencia está enmarcada en la ley.

En el caso que nos interesa, es decir, poder reformar el artículo 545 del Código del trabajo, referente a las atribuciones del inspector de trabajo para que este pueda emitir una resolución sobre un hecho de despido intempestivo, así como lo haría con un trámite de visto bueno, es importante señalar el término “resolución”; para Guillermo Cabanellas, este término significa, “*Solución de problema, conflicto o litigio. Decisión, actitud, fallo, auto, providencia de una autoridad gubernativa o judicial*”. (Cabanellas, 1979, pág. 731) , a diferencia de la sentencia, pues esta se entiende como la resolución final del juicio, en la que se solucionan sobre las cuestiones inherentes principales que motivaron la demanda.

En definitiva al observar de forma objetiva el término resolución, podemos entender que una autoridad administrativa ha sentenciado sobre un hecho de despido intempestivo, y

como hemos señalado, no es un proceso judicial, pero este tiene el carácter de legal, y serviría en el supuesto que un juez, solicite la resolución sobre ese hecho.

ENTREVISTA A JUEZA DE LA UNIDAD JUDICIAL LABORAL DEL CANTÓN MACHALA.- Abg. Cecilia Martínez Arias, el día 13 de enero del 2017 a las 18:00 horas.

¿Considera usted, que una reforma laboral que faculte al inspector de trabajo para que éste pueda conocer sobre un hecho de despido intempestivo, y éste a su vez pueda emitir un informe favorable o desfavorable de ser el caso, para que así y de ser necesario pueda la parte interesada ofrecerlo como prueba a su favor, o requerirlo el juez competente, podría aminorar la carga procesal en el sistema judicial laboral?

Considero que sí, pues si bien es cierto que la autoridad competente para resolver un hecho de despido intempestivo es un Juez laboral, el inspector de trabajo también tendría la capacidad para resolverlo, toda vez que dichos funcionarios son profesionales del derecho y además, tienen dentro de sus atribuciones otras competencias, que le concede el art. 545 del Código del trabajo, permitiéndoles resolver trámites de visto bueno, que no están alejados de ser un pequeño juicio con toda la complejidad probatoria del caso, donde se deben probar de manera contundente diferentes hechos que llevan a resolver el mencionado trámite; ahora de tener esta facultad, es decir, que un inspector de trabajo pueda resolver emitiendo un informe favorable o desfavorable sobre un hecho de despido intempestivo, descongestionaría de forma contundente el sistema judicial, pues la mayoría de demandas que se presentan contienen dentro de su reclamación el rubro de despido intempestivo, y teniendo un informe ya resuelto sobre la materia o traba de la Litis, un Juez podría dictar sentencia al instante en lo referente a ese hecho materia de reclamación, el mismo que es por lo general el rubro más alto económicamente.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Serviría un informe favorable del inspector de trabajo como elemento probatorio de análisis para que un Juez competente resuelva con mayor eficiencia y eficacia una causa laboral ventilada en su juzgado?

Sí, toda vez que el Inspector de Trabajo desarrollaría y practicaría todas las pruebas pertinentes que evidenciarían la existencia del hecho de despido intempestivo, con la finalidad de que el trabajador o la parte interesada no tenga que volver a utilizar todos los medios probatorios, para llegar a la convicción del Juez, sino que la autoridad competente tendría únicamente que analizar bajo los principios de la sana crítica, el informe favorable o desfavorable del inspector, más las pruebas que puedan a su criterio complementarlo en derecho.

¿Cambiaría la problemática planteada, si el empleador paga el rubro correspondiente al despido intempestivo, previo a efectuar el mismo?

Sí, toda vez que la falta de pago del rubro del despido intempestivo genera un proceso probatorio amplio y complejo, el cual es considerado como una de las reclamaciones más comunes dentro de los procedimientos orales laborales.

Es evidente que una reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano mejoraría y agilizaría el aparato judicial dentro de un procedimiento oral laboral, respecto al Despido Intempestivo y sus medios probatorios, los mismos que llegarían como un compendio de pruebas obtenidas en debida forma, al Juez competente a quien le correspondería resolver sobre las mismas y otras que creyere pertinente, sin retrasar el proceso.

¿Descongestionaría el sistema judicial laboral, si dentro de las atribuciones conferidas en el artículo 545 a los Inspectores del Trabajo, este estuviera facultado para resolver la denuncia por despido intempestivo de la que fue víctima el trabajador?

De acuerdo a la potestad atribuida por el Código del Trabajo a las direcciones regionales del trabajo en su artículo 542 numeral 6 les concierne formular proyectos de leyes pertinentes al trabajo y ponerlos a consideración del Ministerio de Trabajo, a fin de que

sean aprobados y sean elevados al congreso nacional; en el caso en análisis, considero que haciendo una reforma a la Ley laboral, específicamente en las atribuciones de los inspectores del trabajo comprendido en el artículo 545 del Código del Trabajo, y así otorgarle la potestad al inspector del Trabajo, en lo referente a que este pueda conocer los casos de despido intempestivo de los que son objetos los trabajadores, elevando un informe de carácter favorable o desfavorable y solicitando de ser este favorable el requerimiento del pago del rubro correspondiente en el término señalado por la ley, con la sanción pecuniaria correspondiente, esto lograría descongestionar las unidades judiciales laborales a nivel nacional.

CONCLUSIONES

El acto de despido intempestivo, no está considerado como una causal de terminación de las relaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo Ecuatoriano, sin embargo está contemplado en la referida ley, y con ello sus efectos que deben ser asumidos por los empleadores al momento de efectuar dicho acto.

Para la comprobación plena del acto de despido intempestivo, es necesario que se establezca el día, hora, lugar y hecho materia del despido intempestivo, esto amerita un procedimiento de otorgamiento de pruebas, las cuales serán para llegar a la convicción de la autoridad sobre el acontecimiento y en las condiciones que señala el trabajador o contradice el empleador, debiéndose justificar en debida forma.

El referido proceso de petición, otorgamiento y valoración de prueba dentro la reclamación por el rubro del despido intempestivo, debe ser analizado al igual que un trámite de visto bueno, lo que quiere decir que dicho acto debe ser alegado y probado por el peticionario, en función al conjunto de pruebas aportadas, las mismas que serán valoradas por profesionales del derecho, que en el caso particular serían los inspectores de trabajo, quienes emitirán un informe favorable o desfavorable del trámite. Los Jueces del Trabajo son funcionarios competentes para resolver las demandas laborales en las que se alegue el despido intempestivo, y que éste no sea aceptado por el empleador, sin embargo, puede el Inspector de Trabajo de acuerdo al presente trabajo, efectuar todo el análisis probatorio de dicho acto, y emitir un informe que servirá al Juez de antecedente siempre que su valoración éste acorde con la ley y la aplicación de la sana crítica del Juez.

BIBLIOGRAFÍA

- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta S.R.I.
- Claudio Guzman-ERCO, 345-03 (PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL 20 de ABRIL de 2004).
- Código del Trabajo, L. C. (2016). *Código del Trabajo, Legislación Conexa, Concordancias y jurisprudencia*. QUITO-ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- CODIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESO*. (2015). QUITO: EDICIONES LEGALES .
- CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR* . (2008). QUITO: Corporación de Estudios y Publicaciones. .
- JUDICIAL, C. O. (2012). QUITO: CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y control constitucional*. (s.f.).
- REGISTRO OFICIAL 796, 262-94 (16 de 8 de 1995).
- TARUFFO, M. (2015). *TEORIA DE LA PRUEBA* . LIMA: ARA EDITORES .
- Zuraty, M. S. (1993). *Diccionario Básico de Derecho*. Quito : Editorial Juridica del Ecuador.



**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, **QUINTANA ROSALES MARIO DANIEL**, con C.C: **0927819235** autor del trabajo de titulación: **EL DESPIDO INTEMPESTIVO.- UNA PROPUESTA DESDE EL PUNTO DE VISTA ADMINISTRATIVO**, previo a la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA** 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, **20 de Marzo de 2017**

f. _____

Nombre: **QUINTANA ROSALES MARIO DANIEL.**
C.C: **0927819235**



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



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



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	EL DESPIDO INTEMPESTIVO.- UNA PROPUESTA DESDE EL PUNTO DE VISTA ADMINISTRATIVO		
AUTOR(ES)	QUINTANA ROSALES MARIO DANIEL		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dra. Roxana Gómez Villavicencio.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	JURISPRUDENCIA		
CARRERA:	DERECHO		
TITULO OBTENIDO:	ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de Marzo de 2017	No. DE PÁGINAS:	19
ÁREAS TEMÁTICAS:	LABORAL, ADMINISTRATIVA Y CIVIL.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Despido, Inspector de Trabajo, intempestivo, reforma, trámite administrativo.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo exterioriza una propuesta de reforma del Art. 545 del Código del Trabajo, evitando así la sujeción de principios pro trabajador consagrado en nuestra Ley laboral, puesto que el trabajador despedido intempestivamente al seguir la única acción que la ley le ampara, esto es una demanda oral laboral, debe exteriorizar los elementos del acto ante la autoridad, y en el caso de una demanda por despido intempestivo, por lógica jurídica, se debe contar con todas las pruebas necesarias para demostrar el hecho. La elección e importancia del presente trabajo busca transformar el artículo prenombrado, con el fin de que el Inspector de Trabajo dentro de las atribuciones que la ley le faculta, conozca el hecho del despido intempestivo, y este pueda resolverlo, emitiendo una resolución favorable o desfavorable de ser el caso, que servirá, de requerirlo el Juzgador competente, como un medio probatorio del hecho del despido intempestivo; descongestionando así el aparato judicial y desligando al trabajador, que a más de activar el sistema administrativo para probar el hecho de un despido, este no vuelva a tener que probarlo en un juicio oral laboral, pues solo bastaría con que el Inspector de Trabajo resuelva el hecho como autoridad administrativa.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +5930983339545	E-mail: mariodanielquintanar@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Lic. Carmelina León Moreno		
	Teléfono: +593-4- 3704160 ext. 10046		
	E-mail: carmelina.leon@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			

