

Leonor Murillo Sevillano

# EL ABANDONO EN LA RELACIÓN LABORAL

---



Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil



COPIA DIGITAL



COPIA DIGITAL



COPIA DIGITAL

COPIA DIGITAL





Leonor Murillo Sevillano

---

El abandono en la  
relación laboral

---

*colección Desde la Cátedra*

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

*El abandono en la relación laboral.*

ULVR / Primera edición: Noviembre de 2016

Desde la Cátedra No. 4

Leonor Murillo Sevillano, MSc.

Docente de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

© ULVR, 2016

**De esta edición:**

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, ULVR

Av. de las Américas # 70, frente al Cuartel Modelo

Guayaquil - Ecuador

PBX: (593-4) 259 6500

[www.ulvr.edu.ec](http://www.ulvr.edu.ec)

**Coeditado por:**



[edilaica@ulvr.edu.ec](mailto:edilaica@ulvr.edu.ec)

Av. de las Américas 70, frente al Cuartel Modelo

Conmutador: (+593-4) 2596500 Ext. 195



[manglareditores@yahoo.com.ar](mailto:manglareditores@yahoo.com.ar)

Cdla. La Garzota II Mz. 59 Sl. 37

Teléfono: (+593-4) 22655201

Derecho de autor:

Depósito legal:

ISBN: 978-9942-920-29-4

Impresos "Nueva Luz"

Alcedo #405-409 y 6 de Marzo

Teléfonos: (+593-4) 2410332 - 2410582 - 2410379

[imprentanuevaluz@gmail.com](mailto:imprentanuevaluz@gmail.com)

Impreso en Guayaquil/Printed in Guayaquil

Tiraje: 500 ejemplares

Diseño y diagramación: Ing. Claudia Morán Barco / [cmoranb@ulvr.edu.ec](mailto:cmoranb@ulvr.edu.ec)

*El contenido de este libro puede ser utilizado, citando la fuente, de acuerdo a las Normas APA 6ta. edición:*

Murillo, L. (2016). *El abandono en la relación laboral*. Guayaquil, Ecuador: Editorial Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil - Manglar Editores.

*El libro El abandono en la relación laboral, fue arbitrado por la Editorial ULVR de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil y Manglar Editores, bajo la modalidad peer review. En el proceso participaron las siguientes personas:*

***Evaluadores:***

Dr. Washington Utreras Miranda

Ab. Byron López Carriel

Ab. Luis Sánchez Correa

Mg. César Baquerizo Bustos

***Revisión de citas y referencias:***

Econ. Patricia Navarrete Z., Dipl.

**Consejo Editorial ULVR**

Dr. Jorge Torres Prieto, MSc.

**Rector**

Ab. Otto Cevallos Mieles, MSc.

**Vicerrector Académico de Investigación, Grado y Posgrado**

Ab. Alba Alarcón Soto, MSc.

**Vicerrectora Administrativa**

Ing. Com. Rosa Hinojosa de Leimberg, MSc.

**Decana de la Facultad de Administración**

Lcd. Rolando Villavicencio Santillán, MSc.

**Decano de la Facultad de Ciencia Sociales y Derecho**

PhD. Margarita León García

**Decana de la Facultad de Educación**

Ing. Civ. Fausto Cabrera Montes, MSc.

**Decano de la Facultad de Ingeniería, Industria y Construcción**

Sr. Alfredo Aguilar Hinojosa

**Director del Departamento de Marketing y Relaciones Públicas**

Econ. Patricia Navarrete Zavala, Dipl.

**Coordinadora de la Editorial ULVR**

Queda rigurosamente prohibido, sin la autorización escrita de los titulares del Copyright, bajo las sanciones establecidas en leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler o préstamo públicos.



### **Dedicatoria:**

A mi madre Esperanza Sevillano Vda. de Murillo, mi padre Guillermo Murillo Vera (+); mis hermanas Isabel, Idalia, Samia, Gardenia, Begonia, Hilda y Blanca, mis hermanos Guillermo, Hugo(+), Edinson, Antonio y Jairo; mis sobrinas, Guadalupe, Andrea, Giannina(+) Mariangel, Nadia, Marlene, Jazmín, Rafaela, Daysi, Miriam; mis sobrinos Emmanuel, Guillermo, Ronald, Gabriel, Sebastián, Santiago, Patricio, Henver y Carlos; mis sobrinas nietas Dana, Pierina, Doménica, Mariangel, Paula; y mi sobrino nieto LÍAM André.



## **Agradecimiento:**

A Dios por sus bendiciones eternas.

A mi madre, por formarme con valores éticos, morales y de convicciones firmes.

A mi hermana Isabel, por el apoyo incondicional en la edición de esta obra.

Al Dr. Jorge Egas Peña, por sus sabias enseñanzas.

A mis estudiantes, quienes me impulsaron a publicar esta obra.



# Índice

Índice .....	15
Prólogo .....	17
Introducción .....	19

## Capítulo 1

### Generalidades de la relación laboral

De la relación laboral .....	23
La estabilidad en la relación laboral .....	25
La terminación en la relación laboral .....	30
La atipicidad en la terminación de la relación laboral .....	39

## Capítulo 2

### Del abandono en la relación laboral

Antecedentes .....	46
Concepto .....	51
Abandono del trabajo .....	52
Clases de abandono .....	55
Abandono justificado .....	56
Abandono injustificado .....	61
Abandono intempestivo .....	63
Abandono voluntario .....	65
Abandono involuntario .....	66
Prescripción .....	68
Conclusiones .....	70

### **Capítulo 3**

#### **Del procedimiento en los casos de abandono del trabajo**

Procedimiento administrativo .....	72
Solicitud de visto bueno planteado por la empleadora o el empleador.....	76
Calificación del visto bueno.....	78
Notificación de la solicitud de visto bueno.....	79
Contestación a la solicitud de visto bueno.....	80
Solicitud de investigación del visto bueno.....	82
Providencia de investigación del visto bueno.....	83
Diligencia de investigación del visto bueno .....	84
Resolución negando el visto bueno.....	84
Resolución concediendo el visto bueno.....	87
Pago de los valores ordenados.....	90

### **Capítulo 4**

#### **Jurisprudencia obligatoria**

Fallos de triple reiteración de impugnación del visto bueno en sede judicial.....	92
Referencia .....	107
Anexo.....	111

Se sostenido reiteradamente que en el ámbito de la investigación jurídica en nuestro país es de trascendental importancia el desarrollo de monografías que profundicen en temas específicos, antes que estudios generales en que su amplitud no puede alcanzarse tal objetivo.

Su estudio sobre el *Abandono en la Relación Laboral*, se inscribe dentro de la temática de Estabilidad en el Empleo, que es uno de los pilares en que se asienta el principio constitucional del buen vivir, que se fundamenta en el trabajo como mecanismo idóneo para la satisfacción de las necesidades humanas y de realización individual y familiar del hombre; y, el respeto al contrato legalmente celebrado entre empleadores y trabajadores.

Abordar el estudio del *Abandono en la Relación Laboral*, la otra cara del *Despido Intempestivo*, en la terminación anómala de la relación laboral, es fundamental para la adecuada comprensión de la subsistencia del contrato de trabajo en el tiempo; y, su contraste con las formas legales de terminación del mismo.

Su estudio sobre *El Abandono en la Relación Laboral* me parece de trascendental importancia, pues logra plenamente dicho objetivo, brindándonos un detallado análisis de las situaciones en que se produce dicha figura jurídico-laboral y

los inconvenientes que genera la aplicación de la normativa existente en nuestro país.

No puedo dejar de reconocer que su trabajo constituye un esfuerzo serio por enfocar un tema de trascendencia jurídico-social como el tratado augurándole una buena acogida entre los estudiosos del Derecho del Trabajo.

Dr. Jorge Egas Peña

COPIA DIGITAL

## Introducción

De forma tradicional, según lo refiere el tratadista español Manuel Alonso Oleas, el objeto del Derecho del Trabajo, es el trabajo humano; es decir, el que se presta personalmente; que no es forzoso, obligatorio, ni servil, es productivo, no es trabajo gratuito, es remunerado, asalariado. Así aquella labor ejecutada por una voluntaria de hospital, es productivo pero al no ser remunerado no es objeto del Derecho del Trabajo. Tampoco lo es el trabajo autónomo que se realiza sin relación de dependencia.

Por lo antes mencionado, es que el Derecho del Trabajo, ha desplegado una serie de principios para proteger esa relación laboral, entre ellos, el *principio de irrenunciabilidad* y el *principio de continuidad*, el primero da cuenta de “la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación nacional” (Márquez, citado en Plá, 1978, p. 67) y el segundo a “la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuir la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.” (Pla, 1978, p. 154).

Dentro de este marco tradicional, en el que el Derecho del Trabajo protege el trabajo, ¿podría el mismo concluir cuando se produce el abandono del trabajo por parte de la trabajadora o del trabajador?

Indudablemente, que el abandono del trabajo sin causa justa,

podría ocurrir. Sin embargo, de producirse en esta forma, le otorga a la persona empleadora el derecho a terminar la relación laboral.

Terminación que debe realizarse en forma legal, debiendo la empleadora o el empleador recurrir al respectivo trámite administrativo establecido en el Código del Trabajo, esto es, el denominado “visto bueno”.

Consecuentemente, si hubiere justificación, el abandono del trabajo no constituye causal para la terminación de la relación laboral, de hecho si el trabajador no fuere recibido al reincorporarse al trabajo puede constituir este hecho en despido intempestivo, con las consecuentes indemnizaciones legales.

Pero qué ocurre si la empleadora o el empleador no hizo uso de los recursos administrativos que les franquea la ley, habiendo sido objeto de abandono del trabajo por parte de la persona trabajadora y judicialmente demuestra que se produjo de manera injustificada el abandono del trabajo. ¿Será válido exonerarlo de pagos indemnizatorios o será necesaria una reforma a la Ley?

Para determinar qué hacer, en la primera parte del presente trabajo se tratará sobre de la relación laboral, su estabilidad, cómo termina y las atipicidades que se presentan en ella, de los antecedentes legales del abandono del trabajo, cómo se lo conceptúa, cuántas clases existen, refiriéndose a cada una de ellas, cuándo prescriben y las conclusiones.

En la segunda parte, se expondrá la parte práctica de su trámite, lo que será de mucha utilidad para las y los estudiantes de pre grado y de posgrado así como para aquellos profesionales del derecho que ejercen la profesión y para quienes les

correspondió administrar justicia. En fin, esta obra está dirigida a todas aquellas personas interesadas en el Derecho del Trabajo.

Por ello, en la tercera parte se presentan sentencias de triple reiteración dictadas por la ex Corte Suprema de Justicia del Ecuador que complementan este estudio que no se aspira sea perfecto pero sí una contribución para todas las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos que desgastan su vida en busca del buen vivir asegurándoles una vejez digna, sin descuidar de anotar la bibliografía consultada que sirvió para clarificar el conocimiento adquirido a través del ejercicio profesional y como administradora de justicia, sin que ello signifique que en estas líneas se agote el tema tratado sino que sirva de base para iniciar el camino de futuras investigaciones.

COPIA DIGITAL



# Capítulo 1

## Generalidades de la relación laboral

### De la relación laboral

La relación laboral parte de la idea de permanencia o continuidad en el trabajo, misma que está protegida tanto por la normativa constitucional como por la internacional y legal.

En el marco constitucional al referirse al trabajo se estableció que “es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (art. 33). Además le impuso al Estado la obligación de garantizar a las personas trabajadoras “el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado” (art. 33).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la relación de trabajo es:

Una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada <<el empleado>> o <<el asalariado>> (o a menudo, <<el trabajador>>), y otra persona, denominada el <<el empleador>>, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración. (2003, p. 2).

En el Código del Trabajo no se define la relación de trabajo sino que alude a ella ante la falta de estipulación expresa del contrato de trabajo que lo define como 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” (art. 8).

En este orden de ideas, la relación de trabajo para acreditar su existencia no necesita de un papel, sino guiarse por la realidad para obtener la protección de la normativa laboral, puesto que tratándose de relaciones donde el servicio se presta de manera independiente, de carácter civil o mercantil, su amparo está fuera del ámbito de protección del derecho laboral y se regirá por el derecho común.

Esta relación jurídica de índole laboral, está compuesta de dos partes:

- La persona trabajadora, y
- La persona empleadora.

Ambos sujetos están definidos en la normativa legal.

La primera se la identifica como: “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (art. 9, Código del Trabajo). Esta división entre empleado y obrero, alude a que la normativa constitucional señala que en el sector público, “las obreras y obreros estarán sujetos al Código del Trabajo” (art. 229, Constitución del Ecuador). También alude a la participación de la fuerza intelectual o física que predomine en la ejecución así como la forma de retribución que recibirá, pues al primero se le entregará un sueldo y al segundo un salario.

Ahora bien, la trabajadora o el trabajador es una persona natural o física que se compromete a prestar un servicio o ejecutar una obra, sin embargo, ello no puede servir para colegir que una persona jurídica, un grupo o un equipo no puedan aceptar la realización de un trabajo sino que debe entenderse que en ella se encuentra la participación de una persona natural, en consecuencia si la contratación se realiza a una persona jurídica, a un grupo o un equipo siempre va a participar el elemento humano para su ejecución.

Se entenderá también, que la prestación del servicio es por cuenta ajena y lleva implícita la retribución, por ello no se incluye el trabajo independiente, informal, autónomo, servicio profesional, pues estos están protegidos por la normativa constitucional y legal.

La segunda figura en la normativa laboral se presenta como empleador o empresario de cualquier clase que fuere, “por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o quien se presta el servicio” (art. 10), lo que significa que el empleador puede ser una persona natural o jurídica, y ésta, privada o pública.

En síntesis, la relación de trabajo, está dada por la prestación del servicio lícito que una persona trabajadora da a otra, bajo su dependencia, sea que lo haga en el sector público o privado, sea que lo realice para una persona natural o jurídica libremente escogida o aceptada, que le asegure su permanencia en el puesto, a cambio de una retribución con el propósito de lograr a través de su esfuerzo el buen vivir y el de su familia y además gozar de una vejez digna.

## La estabilidad en la relación laboral

La relación laboral está garantizada en el ámbito constitucional como un derecho y un deber social, así como un

derecho económico. Derechos que dan cuenta de la estabilidad, continuidad o permanencia a que tienen las personas trabajadoras en el empleo.

La estabilidad en la relación laboral, de acuerdo a Cabanellas (1986), alude al “derecho del trabajador a conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir” (p. 560).

La estabilidad está dada por la voluntad de las partes intervinientes en la relación laboral.

Sin embargo, al constituir un deber del Estado garantizar el derecho al trabajo a todas las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, surge la obligación de instituir una estabilidad mínima de permanencia en el trabajo, la misma que en la normativa laboral se la establecía de un año, en los lugares de trabajo estable o permanente:

Establécese un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren las trabajadoras o los trabajadores con empresas o empleadoras o empleadores en general, cuando la labor sea de naturaleza estable o permanente. (art. 14, Código del Trabajo).

Y si en los sitios de trabajo estables o permanentes de trabajo, se suscribieron contratos de trabajo a plazo fijo de un año, extendiéndolos por un tiempo máximo de dos años, olvidaron notificar la terminación legal del mismo, la estabilidad mínima se torna permanente, continua, duradera.

Por lo que al adecuar la normativa legal al precepto constitucional se reformó el precitado art. 14 y actualmente la modalidad típica de contratación es a través del contrato

individual de trabajo a tiempo indefinido, priorizando la estabilidad o permanencia en el empleo, toda vez, que el mismo puede concluir única y exclusivamente por causas y procedimientos legales.

En este orden, la anterior normativa laboral (art. 14) preveía que los contratos indefinidos no podían ser transformados en plazo fijo, lo que significaba, que los mismos gozaban de estabilidad, permanencia o continuidad en el trabajo. No obstante, instituía excepciones para algunos tipos de contrataciones, tales como:

- a. Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleadora o empleador.
- b. Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada.
- c. Los de servicio doméstico.
- d. Los de aprendizaje.
- e. Los celebrados entre los artesanos y sus operarios.
- f. Los contratos a prueba.
- g. Los demás que determine la ley.

Esta disposición legal también fue objeto de modificación, por sustitución del art. 2 de la Ley 0, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 483 de 20 de abril de 2015, actualmente las excepciones que constan son:

- a. Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleadora o empleador.
- b. Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada.

- c. Los de aprendizaje.
- d. Los demás que determine la ley.

Ese año establecido en el anterior art. 14 *ibidem* era para las personas trabajadoras y se prohibía a las empleadoras y los empleadores terminar la relación de trabajo, si ellas o ellos están inmersos en las causas previstas en los arts. 174, 175, 187, 452, 497 núm. 2, y 503 *ibidem*; y, se extiende a dos años, por denuncia justificada realizadas por las trabajadoras o los trabajadores contra la empleadora o el empleador respecto de las obligaciones en el Seguro Social (art. 172, num. 6), cuando se está negociando la contratación colectiva (art. 233), cuando las personas trabajadoras se han organizado sindicalmente hasta la integración de la primera directiva (art. 452).

También se garantiza la estabilidad de la mujer trabajadora embarazada (art. 153), salvo los casos determinados en el artículo 172 del Código del Trabajo, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio. Toda vez que, si la empleadora o el empleador dieren por terminado el contrato de trabajo de la mujer embarazada, en razón del principio de inamovilidad que las ampara será considerado ineficaz, en igual sentido será considerado si tal despido estuviere asociado a su condición de gestación o maternidad. (art. 195, num. 1).

Desde el punto de vista de la doctrina jurídica laboral, la estabilidad está representada por el principio de continuidad o permanencia, partiendo de la idea que “el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, que no se extingue por el hecho de ejecutar de manera instantánea cierto acto sino que es permanente, la relación laboral no es efímera sino que dura en el tiempo” según sostiene Pla (citado en Villasmil, p. 318).

En este orden de ideas, sostiene que el principio de permanencia, continuidad o estabilidad fue criticado, bajo el argumento que era una especie de esclavitud solapada y de ahí que en el Código Civil Francés, se incluyó una disposición que lo contradecía, misma que fue acogida casi por todas las legislaciones latinas hasta que se advirtió que su efecto era la inestabilidad laboral, la desregularización del trabajo, la desprotección, la flexibilización, la externalización de las relaciones de trabajo.

Ese principio de estabilidad se lo puede advertir en la normativa constitucional (2008), cuando determinó que “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, que será nula toda estipulación en contrario” (art. 326, núm. 2).

Es más, la normativa constitucional prohibió toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización, la contratación laboral por horas o cualquiera otra forma que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (art. 327), lo que da cuenta del respeto a la estabilidad en el empleo.

Sin embargo, esta prohibición está dada únicamente en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora (art. 327), por lo que la estabilidad de las personas trabajadoras podría afectarse. Es más las relaciones de trabajo se han ido transformando, debido al incremento de la contratación a corto plazo, permitido a través de la figura legal de la contratación por jornadas parciales permanentes (art. 82, Código del Trabajo).

La falta de estabilidad se traduce en que los beneficios establecidos en la normativa laboral, no llegan a las personas trabajadoras, cuando estas se dedican a actividades informales o

al verse avocados a aceptar contrataciones fuera de la protección laboral y a pesar de trabajar jornadas completas, recibiendo órdenes, sujetándose a controles superiores, sin vacacionar ni gozar de las prestaciones de la seguridad social, se ven obligadas a emitir facturas para obtener su retribución mensual.

No puede olvidarse que la estabilidad de la relación laboral está condicionada a la existencia de los sujetos contractuales, esto es, de la empresa, puesto que si esta deja de existir, el empleo desaparece y por ende la estabilidad se esfuma. Si la persona trabajadora deja de existir, la relación laboral termina.

La estabilidad en el trabajo, también se la estipula en las contrataciones colectivas, como un tiempo mínimo de permanencia, mismo que de interrumpirse por la voluntad unilateral de la persona empleadora genera la obligación de pagar indemnizaciones previstas en ellas a favor de la trabajadora o el trabajador.

## La terminación de la relación laboral

La normativa constitucional no solo garantiza el derecho al trabajo (art. 33) sino su permanencia (art. 325) de manera incluyente para mujeres y hombres (art. 326, lit. 2), para jóvenes (art. 329), para adultas y adultos mayores (art. 37, lit. 2), para aquellas personas con capacidad diferenciada (art. 330).

Establece además que se garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa. Asimismo prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que las afecte en el trabajo (art. 331).

No obstante, dichos preceptos, cuando se presentan

disconformidades entre los sujetos de la relación laboral, la doctrina señala que la misma puede concluir:

1. Por voluntad de las partes;
2. Por causas ajenas a la voluntad de las partes; y
3. Por voluntad unilateral de las partes.

Para las dos primeras, se debe tomar en cuenta lo estipulado en el contrato y la ley, y, para la tercera, se imputa a la opción personal de cada sujeto, es decir, por causas que no estuvieren previstas en el contrato o la ley.

En este orden de ideas, las que están previstas en la normativa laboral (art. 169, Código del Trabajo) son las siguientes:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad [de la empleadora o] del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor[a] que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte [de la trabajadora o] del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro

acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieren evitar;

7. Por voluntad [de la empleadora o] del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad [de la trabajadora o] del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador [o la trabajadora].

Esta puntualización taxativa establece las posibilidades por las cuales puede concluir en forma legal la relación laboral o el contrato de trabajo. Las que incluyen aquellas causas previstas para que tanto la persona empleadora, según en los arts. 170 y 172 del Código del Trabajo como la persona trabajadora, y según el art. 173 del mismo código, puedan concluir la relación laboral que los une, en forma legal.

Las causas por las que la empleadora o el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, son:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral [de la trabajadora o] del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas [a la empleadora o] al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta [de la trabajadora o] trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra [la empleadora o] el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más si fuere justificada, quedará asegurada la estabilidad [de la trabajadora o] del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Causas que dan la oportunidad a la empleadora o al empleador a dar por terminada la relación laboral, con autorización de la autoridad administrativa, previo el trámite de visto bueno so pena de incurrir en las indemnizaciones previstas para el despido intempestivo.

A estas causas se les debe adicionar otras, como cuando se refiere a la contratación que alude a las y los aprendices, ya que la ley laboral (art. 163, Código del Trabajo) prevé más causales para que la empleadora o el empleador puedan solicitar la terminación de la relación laboral: 1. Por faltas graves de consideración él [empleadora o empleador], a su familia o a sus clientes; y, 2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo. La terminación debe lograrse previo el trámite de visto bueno.

Tratándose de la contratación de las empleadas o los empleados privados (art. 310, Código del Trabajo), se adicionan dos causales para la terminación legal de su contratación:

1. Cuando [la empleada o] el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios [a la empleadora o] al empleador; y,
2. Cuando [la empleada o] el empleado haya inducido [a la empleadora o] al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

En el caso de los trabajadores del transporte ferrocarril, la normativa laboral (art. 329, Código del Trabajo) estipula causales adicionales a las fijadas en los arts. 169 y 172 del Código del Trabajo:

1. Desempeñar el servicio bajo influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;
3. El retraso sin causa justa al servicio cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,
4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

Dentro de las obligaciones impuestas a las empleadoras y los empleadores están las de asegurar a sus trabajadoras y trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida, en consecuencia las trabajadoras y los

trabajadores están en la obligación de acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por las empleadoras y los empleadores, su omisión constituye causa justa para la terminación del contrato de trabajo (art. 410, Código del Trabajo).

El Código del Trabajo al referirse a la prevención de riesgos del trabajo en las fábricas y talleres, exige la afiliación al IESS y la provisión de la ficha de salud para cada una de las personas trabajadoras, por ello la resistencia [de la trabajadora o] del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por [la empleadora o] el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS, constituye causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren discurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare [a la trabajadora o] al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha. (art. 412.5, Código del Trabajo).

La empleadora o el empleador, tiene derecho a despedir a los huelguistas, cuando la huelga hubiere sido declarada ilícita (art. 513, Código del Trabajo). También lo hará cuando habiendo sido declarado el paro patronal, al reanudarse parcialmente el trabajo, las trabajadoras y los trabajadores no se presentaren a ocupar sus puestos durante los tres primeros días después de la notificación (art. 535, Código del Trabajo).

Ahora bien, para el evento que las causales invocadas por la empleadora o el empleador en el requerimiento de visto bueno no fueren justificadas, el mismo será negado y si hubiere solicitado la suspensión de la relación laboral, se dispondrá el reintegro, so pena de pagar las indemnizaciones previstas para el despido intempestivo (art. 622, Código del Trabajo).

Las causas por las cuales la trabajadora o el trabajador pueden solicitar visto bueno contra la empleadora o el empleador, según lo prevé el art. 173 del Código del Trabajo, son las siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por [la empleadora o] el empleador, sus familiares o representantes [a la trabajadora o] el trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir [la empleadora o] el empleador que [la trabajadora o] el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia prevista en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

La normativa laboral también considera otras causas para que la trabajadora o el trabajador puedan dar por terminada la relación laboral, previa la obtención de la autorización de la Autoridad administrativa del Trabajo, tales como las previstas para las y los aprendices (164 CT), para el cambio de ocupación (art. 192, Código del Trabajo), ante la prolongación del paro patronal (art. 534, Código del Trabajo).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Convenio 158 de 1982, señala que la expresión terminación de la relación de trabajo significa terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (art. 3).

En este instrumento no se numeran las causas por las cuales se pueda justificar la terminación, sino que parte del principio que la relación laboral no puede terminarse, salvo en los casos relacionados a la capacidad o conducta de la persona

trabajadora o a la necesidad de la empleadora o del empleador del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio: no se pondrá término a la relación de trabajo a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (art. 4).

También de manera expresa señala que no deberá darse por terminada la relación de trabajo de una trabajadora o un trabajador por estos motivos antes de que le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra ellos, a menos que no pueda pedirse razonablemente a la empleadora o empleador que le conceda esta posibilidad.

En este orden de ideas, el convenio además determina los motivos por los cuales la empleadora o el empleador no pueden terminar la relación laboral:

- a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento de la empleadora o el empleador, durante las horas de trabajo;
- b. Ser candidato a representante de las trabajadoras o de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c. Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra una empleadora o un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d. La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;

- a. La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad,
- b. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión

Asimismo establece que si la persona trabajadora considera injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal de trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro y, podrá considerarse que la persona trabajadora renunció a su derecho a recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

En este convenio se estipuló que a fin de que la trabajadora o el trabajador no estén obligados a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los Estados miembros deberán considerar las siguientes posibilidades en su normativa:

- a) Incumbirá a la empleadora o al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como lo definió en el art. 4 del Convenio;

- b) El organismo neutral, como un tribunal, un tribunal de trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro, están facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes, de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y prácticas nacionales.

Y tratándose de las causas que aludan a la terminación de la relación de trabajo basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, el organismo neutral,

como un tribunal, un tribunal de trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación señalados en la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional. Si llegan a la conclusión que es injustificada y si en virtud de la legislación y las prácticas nacionales no estuvieren facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión de la trabajadora o el trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

## La atipicidad en la terminación de la relación laboral

Las causas establecidas en la normativa laboral dan cuenta de la forma legal en que los sujetos de la relación laboral pueden concluir el nexo contractual que los une. Sin embargo, existen formas atípicas, unilaterales, abruptas, ilegales por las cuales dichos sujetos pueden terminar la relación laboral.

Estas formas atípicas colocan a la trabajadora o el trabajador fuera de su sitio de trabajo, sea de manera directa o indirecta. Y si bien las leyes han protegido a la persona trabajadora contra un despido injustificado por la empleadora o el empleador, pero, si no se prevé la situación de la obrera u obrero o de la empleada o empleado que son sistemáticamente perseguidos, molestados o injuriados por la empleadora o el empleador, estos podrían llegar a hacer ilusorias las ventajas legales, obligando

con su conducta a que la trabajadora o el trabajador deje su ocupación. Esta situación de la empleada, empleado, obrera y obrero que se retira a voluntad, pero por culpa de la empleadora o del empleador, es la que se ha denominado despido indirecto, según algunos autores. Para otros, se lo conoce como dimisión justificada. (Omeba, 2014, p. 29).

La situación referida, algunos tratadistas las distinguen entre el despido y situación de despido, señalando que la primera alude a la decisión de terminar la relación de trabajo en forma expresa y directa por parte de la empleadora o del empleador, y, la segunda es aquella en que la disolución del contrato se produce por voluntad de la trabajadora o del trabajador, en virtud de los actos imputables a la empleadora o al empleador. En el fondo ambas situaciones se asemejan, pues la rescisión se produce por voluntad expresa o presunta de la empleadora o del empleador. La diferencia estriba en que en el primer caso la disolución se produce en forma rotunda; en el segundo, depende de la voluntad de la persona trabajadora producirla o no. Otra diferencia es que, en el primer caso, la trabajadora o el trabajador no pueden dilatar la ruptura, en el segundo sí, pues puede recurrir a otros institutos antes de producir la disolución. (Omeba, 2014, p. 29).

Se puede considerar además otra diferencia, que es la que se da en aquellos estatutos que han admitido la estabilidad. Si la persona trabajadora se da por despedida, el contrato se disuelve, mientras que la persona empleadora, sin causa justificada, no puede hacerlo, salvo aceptación de la persona trabajadora. (Omeba, 2014, p. 29).

La situación aludida por la doctrina, es recogida por la normativa constitucional, al prohibir todo acto de discriminación personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por

objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos (art. 11, num. 2).

En este orden, el trabajo es un derecho cuyo titular para gozarlo, ejercerlo, ejecutarlo está representado en la figura de las personas trabajadoras, por ello, cuando ese derecho es vulnerado por actos contrarios al presupuesto constitucional y la normativa internacional y legal por la persona empleadora genera penalidades.

El despido directo es la manifestación de voluntad de la empleadora o del empleador de terminar el nexo laboral que le une a la trabajadora o al trabajador, que no genera dudas de que así ocurrió, por cuanto fue determinado en el tiempo y en el espacio y sin opción a oposición; y, el despido indirecto, son las manifestaciones a través de terceros o por actos u omisiones de la persona empleadora en contra de la trabajadora o del trabajador que lo llevan a tomar la decisión de considerarse despedidos, actos que pueden ir desde injurias hasta sucesos discriminatorios como el hostigamiento, el acoso laboral, como no pagarle la remuneración a tiempo, no permitir el goce de vacaciones durante mucho tiempo, no otorgar permisos para estudios, quitar las herramientas de trabajo, cambiar el horario de trabajo, entre otros, y aunque puedan ser facultativos a la figura de la persona empleadora alguno de ellos, los mismos pueden ser utilizados para que la trabajadora o trabajador tome la decisión de irse por tales causas o simplemente despedirlos a través de terceros, de tal forma que si existe un reclamo legal de la trabajadora o del trabajador lo aventaja con una negativa de las acusaciones revertiendo la carga de la prueba.

La terminación unilateral de la relación laboral genera indemnizaciones, según está normado en el ordenamiento laboral, y según el tipo de contratación o circunstancias estas pueden variar.

En este orden de ideas, cuando se trate de personas trabajadoras que hubieren recuperado su salud, y la empleadora o el empleador se negaren a recibirlas en las mismas condiciones antes de la enfermedad, están obligados a pagar la indemnización de seis meses de remuneración aparte de los demás derechos que les correspondan así como los honorarios y gastos judiciales. (art. 179, Código del Trabajo).

Cuando se trate de la terminación unilateral de la relación laboral de personas trabajadoras que ostenten los cargos de dirigencia sindical, será considerado ineficaz, sin perjuicio de que sigan perteneciendo a la directiva hasta la finalización del periodo para el cual fueron elegidos, garantía que se extiende hasta un año después de concluida la dirigencia. Además, también se protege a los dirigentes de las organizaciones constituidas de diferentes empresas, siempre que se hubiere notificado a la empleadora o empleador por medio del Inspector del Trabajo, de la elección del dirigente que labore bajo su dependencia, lo que se traduce que si no se practicó la notificación referida, no gozan de esta protección. La garantía sindical no obsta la posibilidad de una terminación de la relación por causas legales, como las establecidas en el art 172 del Código del Trabajo. (art. 187, Código del Trabajo).

Para la terminación intempestiva de la relación laboral o en los contratos a tiempo indefinido se ha establecido una escala de pago para las empleadoras y los empleadores, según el tiempo de servicios de las trabajadoras y de los trabajadores:

1. Hasta tres años de servicios, con el valor equivalente a tres meses de remuneración
2. De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicios, sin

que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco remuneraciones.

Para la aplicación de estas indemnizaciones, la fracción de año se considerará como un año completo y la remuneración para el cálculo será el que hubiere estado percibiendo al momento del despido intempestivo. Remuneración que comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especie, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal. Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales (art. 358, Constitución del Ecuador).

Ahora bien, tratándose de personas trabajadoras a destajo, la remuneración será en base al promedio percibido en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya prestado el servicio si no completare el año.

Además tendrá derecho a la bonificación del 25% por cada año completo de servicios (art. 185, Código del Trabajo). Y si la persona trabajadora hubiere cumplido veinte años y menos de veinte y cinco años de labores de manera continuada o interrumpida, para una misma persona empleadora tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal (art. 216, Código del Trabajo), de acuerdo con las normas laborales.

Es oportuno señalar que las referidas indemnizaciones fijadas en la normativa legal para la terminación de la relación laboral por voluntad unilateral de la empleadora o del empleador, podrán ser mejoradas por los sujetos laborales por mutuo acuerdo, jamás a través de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando se trate de la terminación de la relación laboral a consecuencia de las causales establecidas en el art. 173 del Código del Trabajo, la empleadora o el empleador serán condenados al pago de las indemnizaciones fijadas en los arts. 187 y 188 del mismo código (art. 191, Código del Trabajo)

Al producirse un cambio de ocupación de la trabajadora o del trabajador, por orden de la empleadora o del empleador, sin que se hubiere obtenido el consentimiento de aquella o aquel, será considerado despido intempestivo, siempre que lo reclamen dentro de los sesenta días subsiguientes al que se produjo el hecho, sin embargo, no existe cambio de ocupación para las obreras y obreros que presten sus servicios en los Cuerpos de Bomberos de la República (art. 192, Código del Trabajo).

Cuando se produzca la liquidación de negocios y por tal motivo se dan por terminadas las relaciones laborales, sin que hubiere comunicado el acontecimiento antes de un mes, se constituirá en despido intempestivo y las empleadoras y los empleadores deberán pagar a las trabajadoras y los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización señaladas para el despido intempestivo, sin perjuicio de lo estipulado en el pacto colectivo (art. 193, Código del Trabajo).

De producirse la terminación unilateral de la relación de trabajo, cuando hubieren presentado el proyecto de contrato colectivo, la empleadora o el empleador están en la obligación de indemnizar con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en la normativa laboral o contractual (art. 233, Código del Trabajo).

Al tratarse de personas trabajadoras del servicio doméstico que hubieren sido despedidas intempestivamente, para el pago

de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración que percibió (art. 265, Código del Trabajo).

De producirse el desahucio o despido ilegal de las trabajadoras y los trabajadores cuando hubieren notificado al Inspector del Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir una organización sindical, hasta que se integre la primera directiva, tanto la empleadora como el empleador indemnizarán con una suma equivalente al sueldo o salario de un año (art. 455, Código del Trabajo).

COPIA DIGITAL

# Capítulo 2

## Del abandono en la relación laboral

### Antecedentes

El trabajo entendido como aquella actividad realizada por las personas para obtener sus ingresos que aseguren su sustento y el de su familia, da cuenta del derecho a su permanencia y estabilidad asegurada en la normativa laboral constitucional, internacional y legal, la antítesis sería la terminación cuando la trabajadora o el trabajador abandona su trabajo o empleo.

Los antecedentes del abandono del trabajo los da Vela Monsalve, en su obra “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”, donde estableció con exactitud el historial normativo de esta figura legal:

Los Arts. 15 y 16 de la Ley sobre contrato individual de trabajo dictada por Ayora en 1928, consignaban las causas justificadas de abandono del trabajo por el obrero o empleado y despido por parte del patrono, que corresponden respectivamente a los actuales Art. 108 y 107 del Código. (Vela, 1983, pp. 39-40).

Estas disposiciones citadas por Vela Monsalve, actualmente dan cuenta del numeral 1 del art. 172 del Código del Trabajo:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. (...) Por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.

El abandono realizado por la persona trabajadora no le concedía a la parte empleadora ningún derecho para concluir la relación de trabajo, si previamente no solicitaba visto bueno, por ello fue necesaria una reforma a aquella disposición legal, la que se dio para el año 1936:

Como en estos casos la apreciación inicial de la justicia de la causa alegada dependía del mismo interesado, fue muy razonable la modificación decretada por Páez el 21 de Julio de 1936, según la que los derechos concedidos a los trabajadores en el Art. 15 y a los patronos en el 16 “no surtirán efecto alguno” sin el requisito previo del Visto Bueno. (Vela, 1983, pp. 39-40).

También se determinó en esta reforma a quien le correspondía conceder la autorización para terminar la relación de trabajo, y si las causas del abandono del trabajo eran notorias y públicas estaban obligados a concederlo de forma inmediata, recayendo en la persona del Inspector del Trabajo [o Inspectora del Trabajo]:

Dispuso al efecto que “los Inspectores del Trabajo deberán calificar y poner su Visto Bueno a las causales de cese en el contrato de trabajo y de despido obrero (...)”; y en cuanto al procedimiento, que “si esas causales fuesen notorias y públicas, estarán obligados a dar su Visto Bueno inmediatamente (...) Pero cuando los hechos que las motivaren (...) deben comprobarse, se procederá breve y sumariamente a esclarecerlos” (Vela, 1983, pp. 39-40).

En este orden de ideas, era fundamental, que para concluir

un contrato de trabajo, fuera menester que se solicite el visto bueno de la autoridad administrativa del trabajo, y que, cuando las causas alegadas no eran lícitas, este podía ser negado, debiendo ordenarse el reintegro al trabajo. Sin embargo, dicha orden no era acatada tanto por las empleadoras como por los empleadores, lo que ocasionaba graves perjuicios a la masa trabajadora implícita en estos trámites, por lo que mediante el Decreto Supremo 177 de 29 de julio de 1938, se produce una interesante reforma en la institución del visto bueno:

(...) el General Alberto Enríquez, Jefe Supremo de la República, por Decreto 177 de 29 de Julio de 1938, Considerando: “Que el Vto. Bno. no ha surtido todos los efectos que fueron calculados al establecerlo”; y “que en muchos casos, los patronos a pesar de la negativa del Visto Bueno... dan lugar a discusiones económicamente perjudiciales para los obreros. (Vela, 1983, pp. 39-40).

La referida reforma le dio el carácter de fallo a la decisión del visto bueno en los casos de cesación, desahucio y despido con efecto obligatorio y con derecho a interponer ante el Director del Trabajo, el recurso de apelación, quien tiene la obligación de resolverlo en el término de diez días, de acuerdo a los méritos del expediente, con su decisión debe procederse al pago:

El Visto Bueno de los Inspectores en los casos de cesación, desahucio del trabajo y de despido obrero, tendrá el carácter de verdadero fallo; y, por lo mismo, surtirá efecto obligatorio para patronos y obreros, sin más recurso que el de apelación para ante el Director General del Trabajo quien resolverá por el mérito de lo actuado y en el término de diez días (...) La resolución del Director del Trabajo dejará definitivamente solucionado el incidente (...), debiendo, en consecuencia, procederse al pago de las indemnizaciones a que hubiere lugar. (Vela, 1983, pp. 39-40).

En consecuencia, era requisito indispensable el visto bueno, para terminar la relación laboral por abandono del trabajo, pues de no mediar el mismo, aunque hubiere el abandono sin causa legal, constituía terminación unilateral de la relación laboral o despido intempestivo, generando el pago de las indemnizaciones legales a favor de la persona trabajadora.

Sin embargo, actualmente existe una marcada diferencia con lo establecido en la reforma de Enríquez, por cuanto la resolución que emana de la Inspectora del Trabajo o del Inspector del Trabajo, dentro del trámite de visto bueno por abandono del trabajo<sup>1</sup> ya no es apelable, en sede administrativa, por cuanto la Directora o el Director del Trabajo, no tienen competencia para aquello sino que la resolución del visto bueno es un mero informe administrativo y susceptible de impugnación ante la Jueza o Juez del Trabajo, otorgándosele el carácter de referencial, y por lo mismo es examinada con relación a las pruebas aportadas al proceso.

Es más, la ex Corte Suprema de Justicia, resolvió:

Que en los casos en que el Juez del Trabajo [o Jueza del Trabajo] desechare en su fallo el visto bueno concedido por el inspector del ramo [inspectora del ramo], es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo [o funcionaria administrativa]. (Corte Suprema de Justicia, 1990).

Por otra parte, la figura de la apelación podría recuperar vigencia, según lo previsto en el literal m, numeral 7, art. 76

<sup>1</sup>En general la resolución de visto bueno por una cualesquiera de las causales previstas en los arts. 172 u otros no es susceptible de apelación.

de la Constitución, mismo que dispone que en todo trámite, se asegurará el debido proceso, el que incluirá garantías básicas, como la de “recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos”.

Para que surta efecto la apelación sería necesaria la adecuación formal y material del inciso segundo del art. 183 del Código del Trabajo a la disposición constitucional citada, por parte de la Asamblea Nacional.

De producirse la reforma, la apelación para ante la Directora o el Director del Trabajo, su efecto, sería más eficaz, ya que siendo autoridad laboral, su decisión tendría plena validez, y no sería necesario acceder a la Función Judicial, donde deberán empezar un nuevo litigio.

Por otra parte, la Constitución de Montecristi abrió la posibilidad que dicha resolución impugnada en vía judicial también lo sea en la esfera constitucional, a través de la *acción de protección* considerando que esta tiene por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución y se interpone cuando existe vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación, y como la resolución de visto bueno emana de una autoridad no judicial donde se decide sobre los derechos reconocidos tanto en la norma constitucional como en los instrumentos internacionales de derechos humanos a las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos en el ámbito laboral interponerla sería un aserto que les aseguraría el buen vivir o el *sumak kawsay*.

## Concepto

La Real Academia Española (RAE) señala que abandono es “m. Acción y efecto de abandonar o abandonarse” (2014).

*Y abandonar:*

*Viene del fr. Abandonner, y este viene del germ. bann, orden de castigo. tr. Dejar, desamparar, a una persona o cosa. || 2. Dejar alguna cosa emprendida ya; como una ocupación, un intento, un derecho, etc. || 3. Dejar un lugar, apartarse de él; cesar de frecuentarlo o habitarlo. || 4. Apoyar, reclinar con dejadez. Ú m. c. pml. || 5. Der. Dejar al asegurado por cuenta del asegurador, a consecuencia de determinados accidentes del comercio marítimo, las cosas aseguradas, a fin de obtener el pago del seguro. || 6. pml. Fig. Dejarse dominar por afectos, pasiones o vicios. || 7. Confiarse uno a una persona o cosa. || 8. fig. Descuidar uno sus intereses u obligaciones o su aseo y compostura. || 9. fig. Caer de ánimo, rendirse en las adversidades y contratiempos. (RAE, 2014).*

En este orden de ideas, el concepto que interesa, es el que señala al abandono como dejar alguna cosa emprendida ya; pues, sin duda representa exactamente, dejar el trabajo.

Pero, jurídicamente qué debe entenderse por abandono, el tratadista Guillermo Cabanellas, aporta varias acepciones:

Dejación o desprendimiento de lo que nos pertenece; en especial el del dueño de algo, que así muestra su voluntad de renunciar a las facultades sobre lo suyo y a cuantas atribuciones le competieran. || Renuncia a derechos o cargos. || Incumplimiento de un deber. || Desamparo de una persona a que se debía cuidar. || Desistimiento o renuncia de una acción judicial. || Descuido o

negligencia. || Desaseo, suciedad. || Evacuación de una nave, a fin de salvarse. || Retirada de un lugar. || Evasión. || Deserción. || Huida. || El vocablo configura además la antítesis jurídica de la ocupación. (1986, p. 17).

Los conceptos que ha referido Cabanellas no se apartan de los señalados por la Real Academia de la Lengua Española, ya descritos. Por lo que al llevar estos conceptos al ámbito laboral, se puede colegir que el abandono constituye la renuncia al cargo o deserción del trabajo por parte de la trabajadora o el trabajador en forma voluntaria.

Sin embargo, si bien el abandono se traduce en la renuncia o deserción del cargo, esta renuncia no puede ser considerada como una renuncia a los derechos laborales, ya que los mismos son irrenunciables (art. 326, lit. 2, Constitución del Ecuador), sino que se traduce en la decisión voluntaria de no continuar en la prestación del servicio para una determinada empleadora o empleador, sin que estos queden exonerados de cumplir con el pago de los derechos laborales reconocidos a las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos trabajadoras o trabajadores, en la normativa constitucional, convenios internacionales y legales.

## Abandono del trabajo

El citado tratadista Cabanellas, refiere que se produce abandono del trabajo cuando la persona trabajadora, “no concurre a prestar servicios o que deja sus tareas antes de tiempo y sin la debida autorización” (1986, p. 26).

Ahora bien, es preciso puntualizar que el abandono del trabajo, como forma unilateral de la terminación del contrato al igual que el despido intempestivo, no consta entre las formas de

terminación del contrato estipuladas en el art. 169 del Código del Trabajo, pues se trata de conductas ilegales o contrarias a la normativa laboral, que generan sanciones indemnizatorias.

Antes por el contrario, consta entre las prohibiciones señaladas para la trabajadora o el trabajador, misma que aparece en el literal i) del art. 46 del mismo cuerpo legal: “Abandonar el trabajo sin causa legal”. La excepción a esta regla se da en los casos de huelga<sup>2</sup>.

Por lo que el concepto referido se encuadra efectivamente en la prohibición anotada, y muchas veces esta prohibición ha servido para que tanto la empleadora como el empleador reconvenan a la trabajadora o al trabajador cuando les han demandado por despido intempestivo.

En este orden de ideas, al formular la empleadora accionada o el empleador accionado la excepción de abandono, están en la obligación de probar tal afirmación, relevando a la trabajadora accionante o al trabajador accionante de la carga de la prueba.

El abandono del trabajo por parte de la trabajadora o del trabajador no tiene consecuencias jurídicas sobre el contrato de trabajo celebrado por escrito y debidamente registrado, cuando se encuentra en el periodo de prueba, según lo estatuye el inciso 4 del art. 15 ibídem, en este caso, la persona trabajadora puede dejar abandonado el trabajo, sin que le genere ningún tipo de derecho a la figura de la persona empleadora, salvo el pago de las remuneraciones y beneficios legales que hubiere devengado a su favor.

---

<sup>2</sup> De acuerdo al art. 467 del Código del Trabajo, huelga es la suspensión colectiva del trabajo por [las trabajadoras y] los trabajadores coligados.

Ahora bien, el abandono del trabajo por parte de la trabajadora o del trabajador tiene consecuencias jurídicas así no exista contrato de trabajo escrito, si es voluntario y sin causa legal para ello, es decir, de manera indebida, injustificada, conforme se dejó anotado.

Sin embargo, si el abandono del trabajo es sugerido por la empleadora o el empleador, surge lo que en doctrina se conoce como una de las formas de “*acoso laboral*”, mismo que es prohibido por la normativa constitucional, ya que esa sugerencia de abandono tiene como propósito colocar a la persona trabajadora fuera de su sitio de trabajo, privarla de su fuente de ingresos económicos que cubren al menos las necesidades básicas así como las de su familia, lo que podría generar sanciones.

Si el abandono es sugerido, también constituye doctrinariamente despido indirecto del trabajo, y por lo mismo genera derechos para la persona trabajadora, a exigir que se le reconozcan las indemnizaciones previstas en la ley o el contrato, sea individual o colectivo si lo hubiere.

Por otra parte, si la sugerencia no tiene acogida, el abandono no se produce y no tiene efectos jurídicos.

Si la trabajadora o el trabajador, ante el acoso u hostigamiento del que es objeto llegare a abandonar el trabajo, ese abandono no se produce por voluntad propia sino por la voluntad de quien ejerció la presión para que lo hiciera. En consecuencia, genera la obligación para la empleadora o el empleador que lo hizo, la sanción de pagar las indemnizaciones y bonificaciones que corresponden a la terminación unilateral de la relación laboral o despido del trabajo.

## Clases de abandono

Se determinó como premisa general que el abandono en materia laboral, es la ruptura unilateral de la relación de trabajo, de la misma naturaleza jurídica del despido intempestivo; y, por ser contrario a la ley genera una sanción indemnizatoria.

En consecuencia, la premisa particular aparece cuando la trabajadora o el trabajador no concurren a prestar servicios o dejan sus tareas antes de tiempo y sin la debida autorización.

En este orden de ideas, es fácil establecer que pueden existir varias clases de abandono, entre otros, los siguientes:

1. Abandono justificado
2. Abandono injustificado
3. Abandono intempestivo
4. Abandono voluntario
5. Abandono involuntario

El primero alude a las causas previstas en la normativa laboral, por lo cual se faculta a la trabajadora o al trabajador para faltar al trabajo, sin que esto excluya su obligación de justificarlo dentro del término legal ya que de no hacerlo, puede incurrir en la causal establecida en la ley para que se tramite en su contra una solicitud de visto bueno para terminar la relación laboral.

En el segundo se colige la falta de autorización, con las consecuencias legales respectivas, esto es, ante la ausencia de justificación legal, ajusta su conducta a la causal 1 del art. 172 del Código del Trabajo.

Para el tercero, están las razones o justificaciones que dan las personas trabajadoras, pero que están excluidas de la normativa legal, es decir, son aquellas razones que no constituyen suficiente justificativo para abandonar el trabajo, lo que podría causarle la pérdida del mismo o más bien aluden el abandono al mismo porque encontraron una oportunidad de empleo con mejores condiciones.

El cuarto se refiere a los contratos individuales de trabajo establecidos en la ley, cuando la trabajadora o el trabajador de manera intempestiva abandona el trabajo sin dejar reemplazo aceptado por la empleadora o el empleador.

Y para último se adecuan las razones que la trabajadora o el trabajador demuestran para el abandono del trabajo.

### Abandono justificado

El abandono justificado del trabajo da cuenta del derecho que la trabajadora o el trabajador tienen para faltar al trabajo y lleva implícito que el mismo ha sido autorizado o se le concedió el permiso correspondiente para hacerlo.

Esas justificaciones son válidas cuando concurren las circunstancias establecidas en el Código del Trabajo, entre otras, sin que pueda la empleadora o el empleador resistirse a reincorporarlos a sus labores, mucho menos intentar acción legal alguna en su contra.

Este impedimento impone a la trabajadora o al trabajador la obligación de “dar aviso [a la empleadora o] al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo”, de conformidad con lo establecido en el literal f) del art. 45 del Código del Trabajo.

Las causas admitidas en la normativa laboral como válidas,

lícitas o justas para que la trabajadora o el trabajador puedan permanecer ausentes o ausentarse de sus labores o abandonar el trabajo son:

1. Según el numeral 9 del art. 42 del Código del Trabajo, la empleadora y el empleador están en la obligación de conceder permisos sin reducción de remuneración, cuando las trabajadoras o trabajadores deban cumplir lo siguiente:
  - a. Ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por ley, siempre que no exceda de cuatro horas;
  - b. Atención médica en el IESS, tiempo necesario;
  - c. Satisfacer requerimientos judiciales.
2. Según el numeral 11 del art. 42 del Código del Trabajo, la empleadora y el empleador están en la obligación de permitir a las trabajadoras y los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a la que pertenezcan, en este caso, estos tienen también la obligación de dar aviso con la oportunidad debida.
3. Según el numeral 27 del art. 42 del Código del Trabajo las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que sus empleadoras o empleadores les concedan permiso o declararlos en comisión de servicios hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses si hubieren obtenido becas de estudio para la actividad laboral que ejecutan, en este caso, este derecho lo podrán ejercer si hubieren prestado servicios durante

cinco años y no menos de dos en la misma empresa o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores. Este derecho se concede siempre que el número de becarias o becarios no exceda del dos por ciento del total de trabajadoras y trabajadores.

4. Según el numeral 30 del art. 42 del Código del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que sus empleadoras o empleadores les concedan hasta tres días de licencia con remuneración en caso de fallecimiento de su cónyuge o conviviente en unión de hecho, parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, sucesos que lleva implícito el deber de justificarlo legalmente.
5. Según el art. 43 del Código del Trabajo, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho ausentarse del trabajo si fueren llamados al servicio en filas, por las causales previstas en la Ley del Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales o por cargos públicos obligatorios<sup>3</sup>.
  - a. **Excepción:** Si la ausencia se prolonga por un mes o más, contado desde la fecha que hubiere concluido el servicio militar o cargo.

La excepción no se aplica en el caso previsto en la

---

<sup>3</sup> De acuerdo al art. 161 de la Constitución del Ecuador, el servicio cívico-militar es voluntario. Este servicio se realizará en el marco del respeto a la diversidad y a los derechos, y estará acompañado de una capacitación alternativa en diversos campos ocupaciones que coadyuven al desarrollo individual y al bienestar de la sociedad. Quienes participen en este servicio no serán destinados a áreas de alto riesgo militar. Se prohíbe toda forma de reclutamiento forzoso.

señalización anterior, pues se descontará del plazo el tiempo de la enfermedad.

6. Según el art. 135 del Código del Trabajo, las empleadoras y los empleadores que contrataren a mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad,<sup>4</sup> que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarlos libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo.
7. Según los numerales 1 y 3 del art. 174 y 175 del Código del Trabajo, la empleadora o el empleador no puede dar por terminada la relación laboral o el contrato de trabajo por:
  - a. La incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional de la trabajadora o del trabajador, mientras no exceda de un año.
    - **Excepción:** Accidente en estado de embriaguez debidamente comprobada o por reyertas provocadas por él.
    - **Excepción:** Cuando se trate de las contrataciones excluidas a la estabilidad mínima establecida en el art. 14 de la normativa laboral:
      1. Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;

---

<sup>4</sup> El art. 136 del Código del Trabajo contempla que el trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación.

2. Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
  3. Los de aprendizaje;
  4. Los demás que determine la ley.
- b. Ausencia de la trabajadora con descanso por parto, sin perjuicio de licencia por enfermedad.

Bajo estas puntualizaciones, la empleadora o el empleador no puede proponer acción de abandono contra la trabajadora o el trabajador. Pero esta prohibición, también lleva implícita en general la obligación de la trabajadora o del trabajador de dar aviso en cuanto fuere posible sobre su ausencia al trabajo, debiéndose tener en consideración que la justificación posterior al plazo previsto en la ley no podría convalidar la ausencia o el abandono, ya que no se determina que una justificación posterior al plazo previsto releva a la empleadora o al empleador de hacer uso de su derecho, excepto que se demuestre que hubo imposibilidad de comunicarse, aunque, insisto, la ley no hace excepciones.

La nutrida jurisprudencia refiere la imposición de indemnizaciones cuando haciendo caso omiso a las justificaciones referidas, la empleadora o el empleador se resisten a reincorporar al trabajo a la trabajadora o al trabajador. Así a manera de ejemplo, señalo la siguiente:

(...) 3. Al trabajador X no se le admitió al trabajo luego de un viaje al exterior a realizar un curso de perfeccionamiento profesional. Hay prueba de que el patrono le concedió permiso. De esto se desprende que no hubo el abandono del trabajo, circunstancia que fue alegada por la parte demandada, sino despido intempestivo. (Gaceta Judicial, Serie XIII, No. 2, p. 330).

## Abandono injustificado

El contrato de trabajo es el “convenio por el 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” (art. 8, Código del Trabajo). El incumplimiento de este contrato por cualquiera de las partes, les concede el derecho a proponer las acciones legales de las que se creyeren asistidos.

Si el incumplimiento surge por parte de la trabajadora o del trabajador a consecuencia del abandono del trabajo, de manera injustificada, la ley prevé que la empleadora o el empleador pueden acceder ante la Autoridad Administrativa del Trabajo para obtener de esta el visto bueno, y así concluir la relación laboral, sin que les genere ningún tipo de indemnización y por el contrario la trabajadora o el trabajador se hace acreedora o acreedor a una sanción pecuniaria a favor de la empleadora o del empleador.

De lo anotado se colige que debe existir la voluntad de la trabajadora o del trabajador de no reincorporarse al trabajo o de retornar a él sin justificarse.

El abandono del trabajo, según determina el art. 172 del Código del Trabajo, concede a la empleadora o al empleador la facultad de dar por terminada la relación laboral, previo visto bueno, en los casos siguientes: “1 (...) por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.”

De lo anotado se deduce, que el abandono del trabajo constituye causal de visto bueno, en tanto y en cuanto se cumplan determinados requisitos:

1. Mayor de tres días
2. Consecutivo
3. Sin causa justa
4. Un período mensual de labor

Esta numeración de causas debe concurrir de manera coligada, la fundamentación de esta última afirmación data de la reforma introducida al Código del Trabajo, en el Registro Oficial 365 de noviembre de 2 de 1964, cuando se agrega: “y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor”, según refiere Jaramillo:

Por no haber anteriormente tal delimitación, el empresario podía aducir como causal para la terminación del contrato, las faltas del trabajador en uno o más años de labor; y, así, centenares de trabajadores quedaban en la desocupación cuando el patrono justificaba tales faltas, sin ceñirse, como lo obliga la reforma, sólo al período de un mes.

Tal disposición, por lo tanto, mira por la estabilidad del trabajador en su actividad. (1964, p. 73).

Consecuentemente de no producirse el abandono injustificado del trabajo por más de tres días de manera consecutiva y dentro de un periodo mensual de labor no hay causal para que la empleadora o el empleador puedan solicitar se les conceda visto bueno para terminar la relación de trabajo que les une a una persona trabajadora.

De comprobarse el abandono injustificado administrativamente tanto la empleadora como el empleador quedan exonerados del pago de indemnizaciones, conforme lo tiene previsto la jurisprudencia:

1. El trabajador abandonó su labor y con base de tal hecho el patrono solicitó el visto bueno. Con esta base no se puede considerar que haya existido despido intempestivo. No procede el pago de remuneraciones entre el día que se produjo el abandono y la presentación del visto bueno pues ello equivaldría a disponer el pago por trabajos que no fueron realizados. (Jaramillo, 1964, p. 73).

Es de fundamental importancia resaltar que, tanto la empleadora como el empleador, sólo cuentan con un mes para iniciar su acción de visto bueno para terminar la relación de trabajo, conforme lo dispone el literal b) del art. 636 del Código del Trabajo.

Por lo tanto, si la empleadora o el empleador no hicieron uso de su derecho administrativamente dentro del tiempo señalado, habiendo sido objeto de abandono del trabajo, no puede considerarse dicha omisión bajo ninguna circunstancia que se produjo el despido intempestivo. Sin embargo, si maliciosamente la trabajadora o el trabajador en sede judicial lo alegan, les corresponde la carga de la prueba para acceder al pago de indemnizaciones por despido.

La jurisprudencia, a través de los fallos de *triple reiteración* (Gaceta Judicial, 1998, Serie XVI, 12, p. 3249), ha señalado, que dicho plazo se computará desde que la empleadora o el empleador tengan conocimiento del hecho.

## Abandono intempestivo

Está estipulado en la normativa laboral, que tanto la trabajadora como el trabajador, están impedidos de abandonar el trabajo sin causa legal, mucho menos de manera intempestiva.

Es obligación de las trabajadoras y los trabajadores dejar

un reemplazo aceptado por la empleadora o el empleador para dejar de asistir al trabajo.

En caso que la trabajadora o el trabajador no dejasen un reemplazo en su puesto de trabajo y decidan abandonar intempestivamente el trabajo estará en obligación de indemnizar a la empleadora o al empleador, por tal ilícito, es decir, serán reos de una sanción pecuniaria a favor de ellas o ellos.

Esta indemnización genera el pago a la empleadora o al empleador de una suma equivalente a quince días de remuneración, según lo previsto en el art. 190 del Código del Trabajo, para que la empleadora o el empleador accedan a este derecho deberán iniciar una acción administrativa por el abandono del trabajo en contra de la trabajadora o del trabajador.

De acuerdo a la remuneración básica mínima unificada de \$354.00 de los Estados Unidos de América ese 25% está representado por la cantidad de \$88.50 de la misma moneda, pero si la persona trabajadora recibe una remuneración mayor ese valor se incrementará en la cantidad no en el porcentaje.

Sin embargo, si el abandono intempestivo está amparado en causas legales, estas deben ser comunicadas dentro de legal término a la empleadora o al empleador, para evitar las acciones legales en su contra.

De igual forma, si justifican legalmente el abandono intempestivo del trabajo, evitarán el pago de la indemnización prevista en el art. 190 Código del Trabajo.

Asimismo, si acreditan que el abandono intempestivo de labores urgentes se produjo por causas ajenas a la voluntad de la trabajadora o del trabajador, no estarán en la obligación de

indemnizar por el daño ocasionado, según lo señala el art. 59 Código del Trabajo, sin perjuicio de cumplir lo previsto en el art. 60 Código del Trabajo.

## Abandono voluntario

La normativa laboral establece que es obligación de las trabajadoras y los trabajadores ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos (art. 45, lit. a, Código del Trabajo) y les prohíbe abandonarlo sin causa legal (art. 46, lit. i, Código del Trabajo).

El abandono voluntario por parte de la trabajadora o del trabajador puede constituir causal para que tanto la empleadora como el empleador den por terminada la relación de trabajo, siempre que se adecúe a las circunstancias previstas en la ley, puesto que si faltan injustificadamente a media jornada no es causa para terminar la relación laboral sino que perderán la parte proporcional de la remuneración (art. 59, Código del Trabajo) y además perderán un día de la semana integral, y si faltaren injustificadamente a una jornada completa de trabajo perderán además los dos días de la jornada integral (art. 53, Código del Trabajo).

El hecho del abandono voluntario por sí solo no puede constituir causal suficiente para terminar la relación laboral.

Ecuador a partir de 2008 se hizo Estado Constitucional de derechos, libertades y garantías, donde el trabajo a más de ser un derecho y un deber social, es un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, por tanto para que el abandono del trabajo constituya causal para la terminación de la relación laboral, se debe considerar que la empleadora o el

empleador han realizado las gestiones suficientes y necesarias, de tal manera que la trabajadora o el trabajador retornen al trabajo y estos no accedan a tales requerimientos, sin que medie causa justa para tal hecho.

Estos requerimientos, entre otros, pueden realizarse a través de la internet, chat, WhatsApp, llamadas telefónicas, la notificación legal través de la Inspectoría del Trabajo, con el objeto que se reintegren a sus labores, estas diligencias constituyen pruebas para acreditar que la persona empleadora no ha influido en la decisión que ha tomado la trabajadora o el trabajador.

Pues, no es cosa de aseverar ante la autoridad administrativa, que la trabajadora o el trabajador ha dejado abandonado el trabajo por más de tres días consecutivos dentro de un periodo mensual de labor, sin que den aviso a la empleadora o al empleador y sin que medie causa justa sino la demostración de que hicieron las gestiones necesarias para que la trabajadora o el trabajador retorne a laborar.

Para que el abandono voluntario del trabajo no constituya causa legal de la terminación del contrato de trabajo debe adecuarse a las circunstancias atenuantes previstas en la ley o que haciendo caso del requerimiento realizado por la empleadora o el empleador la trabajadora o el trabajador retorne a sus labores.

## Abandono involuntario

Para que el abandono del trabajo se considere involuntario, es necesario que las circunstancias que lo rodean se excluyan de la voluntad de la trabajadora o del trabajador para tal hecho.

El abandono del trabajo en los términos previstos en la ley constituye causal suficiente para que la empleadora o

el empleador pueda hacer uso de los recursos que la misma les otorga, a la trabajadora o al trabajador, por su parte les corresponde demostrar que el abandono en el que han incurrido ha sido ajeno a su voluntad.

Pero ¿cuáles serían esas circunstancias atenuantes que evitarían la terminación de la relación laboral? Entre otras, las siguientes:

1. Enfermedades no profesionales, como una epidemia.
2. Servicio militar, llamados a consecuencia de una guerra, a una catástrofe.
3. Ejercicio de cargo público obligatorio.

Además existen causas ajenas a la voluntad de la trabajadora o del trabajador que no se encuentran previstas en la ley, sino que se advierten de los fallos de casación, tales como:

1. Orden de prisión contra la trabajadora o el trabajador.
2. Privación de la libertad de la trabajadora o del trabajador.

La Corte de Alzada ha referido que resulta equivocado solicitar visto bueno para terminar la relación laboral por abandono del trabajo cuando la trabajadora o el trabajador se ven impedidos de acudir a cumplir sus obligaciones, en las circunstancias señaladas, mucho menos por denuncias realizadas por la misma empleadora o el mismo empleador.

En este orden de ideas, se puede advertir que sin formar parte de las causales determinadas en el Código del Trabajo, por lo establecido en los fallos de la Corte de Casación, referidos, estas circunstancias se constituyen en causas legales suficientes

para justificar el abandono del trabajo, que se ha producido de manera involuntaria, es decir, por causas ajenas a la voluntad de ellas o ellos.

Una causa adicional ajena a la voluntad de la persona trabajadora, sería el secuestro o raptó del que podrían ser objeto, mismo que les impediría presentarse al trabajo, ausencia que debe ser considerada como abandono ajeno a su voluntad o involuntario, por lo que acreditada la falta de voluntad, no podría ser considerada una causal para terminar la relación laboral.

En síntesis, el abandono involuntario del trabajo, se produce cuando las circunstancias que rodean al acto no dependieron de la voluntad de la trabajadora o del trabajador y además existen justificaciones suficientes para acreditar que en definitiva no es su voluntad abandonar el trabajo.

## Prescripción

Las faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo están consideradas como causales para terminar la relación laboral siempre que sean repetidas e injustificadas y que se produzcan dentro de un periodo mensual de labor, se constituyen en faltas por cuanto la persona trabajadora al regresar a su puesto de trabajo no da la justificación legal, en consecuencia la falta de justificación los colocarán fuera de la empresa o negocio previa la obtención del visto bueno de la autoridad administrativa del trabajo.

En este caso el Código del Trabajo prevé que la empleadora y el empleador cuentan con un mes para intentar la acción por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, fenecido este tiempo opera la prescripción de la misma, según consta en:

Art. 636. Prescripciones especiales: Prescriben en un mes estas acciones:

b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador (...).

Esta excepción perentoria, para que surta efectos legales dentro del trámite de visto bueno, debe ser alegada expresamente conforme lo dispone el art. 2393 del Código Civil, es decir lleva implícita la declaración voluntaria de quien quiere beneficiarse de ella, por cuanto admite los hechos acusados, pero se excepciona con el hecho del discurrir del tiempo a su favor para que no se le pueda imputar la falta, por ello de no haberse producido la prescripción invocada, servirá como una declaración en su contra, como una aceptación que efectivamente dejó abandonado el trabajo de manera voluntaria y sin causa legal que lo justifique, y según el caso servirá para imponerle sanción pecuniaria, como la multa del 25% de su remuneración o la condena en costas y el pago de honorarios profesionales de la defensora o del defensor de la parte actora.

Para el evento que no se hubiere alegado la prescripción del abandono, así hubiere transcurrido en exceso el tiempo para iniciar la acción de visto bueno por abandono del trabajo de la trabajadora o del trabajador, la autoridad que conoce del trámite no puede declararla de oficio.

En este orden de ideas, el derecho concedido a las empleadoras y a los empleadores prescribe cuando se extinguen por prescripción de la acción para promover el visto bueno.

Sin embargo, tratándose del abandono del trabajo, surge una variante ya que denota que lo hace de manera definitiva, y el derecho de la empleadora o del empleador sigue vigente

mientras la trabajadora o el trabajador no retorne a su puesto de trabajo. Esto es, que la prescripción de la falta comenzará a discurrir desde el momento en que la persona trabajadora regrese a su puesto de trabajo.

No obstante, la persona empleadora afectada por el abandono del trabajo que hace la trabajadora o el trabajador puede petitionar una acción de visto bueno si el abandono del trabajo se produce por más de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que se haya producido dentro de un periodo mensual de labor, porque la ausencia, entre otras causas, le puede generar pérdidas productivas o indisciplina entre el personal por lo cual se hace necesario finiquitar la relación de trabajo. Tal circunstancia deberá ser valorada por la autoridad administrativa al momento de tomar la decisión de conceder o no el visto bueno para que pueda concluir el nexo laboral sin que genere indemnizaciones por despido intempestivo.

## Conclusiones

1. El abandono del trabajo dentro del término de prueba por parte de la persona trabajadora, no tiene consecuencia jurídica alguna.
2. El abandono del trabajo con causa justa no es susceptible de trámite de visto bueno, por lo que tanto la empleadora como el empleador están en la obligación de reincorporar a la persona trabajadora a sus labores, so pena de ser condenados a las indemnizaciones previstas para el despido intempestivo.
3. El abandono del trabajo por más de tres días de manera injustificada, consecutiva y dentro de un periodo mensual de labor da derecho tanto a la empleadora

como al empleador a que incoe acción de visto bueno contra la persona trabajadora, para dar por terminadas las relaciones laborales en forma legal, sin embargo su derecho se puede considerar intangible mientras la persona trabajadora no se reincorpore a su puesto de trabajo.

4. El tiempo para iniciar la acción de visto bueno tendiente a dar por terminada la relación laboral por abandono injustificado del trabajo, prescribe en un mes. No obstante, debe considerarse lo previsto en los fallos de triple reiteración citados en esta investigación.
5. El abandono del trabajo por más de tres días de manera injustificada, consecutiva y dentro de un periodo mensual de labor, no constituye despido intempestivo. Sin embargo, si maliciosamente la persona trabajadora lo alega judicialmente, debe acreditarlo para que la empleadora o el empleador puedan ser condenados a pagos indemnizatorios por despido.

# Capítulo 3

## Del procedimiento en los casos de abandono del trabajo

### Procedimiento administrativo

No existe en Ecuador un Código de Procedimiento Laboral sino que se incluyó del Capítulo III De la Competencia y del Procedimiento del Título VI Organización, competencia y procedimiento, la forma de sustanciar el juicio individual de trabajo. Además, se estableció a través de sus disposiciones la sustanciación de diversos trámites, tales como el conflicto colectivo, el paro patronal, el desahucio, el visto bueno, entre otros.

En este orden de ideas, el trámite previsto para el visto bueno por abandono del trabajo y otras causales consta en los arts. 183, 621 y 623 *ibidem*, y de conformidad al trámite que el Ministerio de Relaciones Laborales le da, deberá seguir los siguientes pasos:

1. Presentación de solicitud de visto bueno, cumpliendo los requisitos exigidos para la tramitación:
  - a. Fotocopia de cédula de ciudadanía
  - b. Fotocopia de certificado de votación
  - c. Fotocopia de RUC

- d. Certificado de cumplimiento de obligaciones en el IESS
  - e. Copias necesarias para la notificación
2. Sorteo de la Inspectora o Inspector para la asignación del trámite.
  3. La Inspectora o el Inspector asignado, realizará la calificación (art. 183, Código del Trabajo) y dispondrá la notificación a la parte accionada dentro de veinticuatro horas, concediéndole tres días para que conteste (art. 621, Código del Trabajo):
    - a. Esta calificación deberá notificarla tanto a la parte actora como a la accionada, de lo cual asentará la razón correspondiente dentro de autos.
  4. Con la contestación o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud:
    - a. Si la parte accionada comparece al visto bueno, se contará con ella en la sustanciación.
    - b. Si la parte accionada no comparece, su ausencia se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos del visto bueno.
  5. Dictará la resolución dentro del tercer día y no más de treinta días aceptando o negando el visto bueno, debidamente motivada (art. 76.7.1) CRE):
    - a. De la resolución se podrá interponer recurso de aclaración o ampliación.

- b. De la resolución no se podrá interponer recurso de apelación
- c. De la resolución, se podrá promover un juicio individual de trabajo impugnando la resolución, pues tiene el carácter de referencial con relación a las pruebas aportadas al proceso.

De conformidad a lo previsto en el Art. 622 del mismo cuerpo legal, la Inspectora o el Inspector del Trabajo, a solicitud de la empleadora o del empleador podrán disponer la suspensión de las relaciones laborales, siempre que se consigne el valor correspondiente a la remuneración de un mes de labores.

Esta consignación deberá ser entregada a la trabajadora o al trabajador, cuando la resolución de visto bueno fuera negada en contra de la empleadora o del empleador, y para este evento, la Inspectora o el Inspector a cargo del visto bueno deberá ordenar el reintegro a su puesto de trabajo de la persona trabajadora, so pena que en caso de incumplimiento por parte de la empleadora o del empleador se incurra en las sanciones e indemnizaciones relativas al despido intempestivo.

Tratándose de las personas trabajadoras del Cuerpo de Bomberos, el art. 623 *ibídem*, autoriza a los Jefes de los Cuerpos de Bomberos para separarlos de hecho y provisionalmente cuando incurrieren en faltas que merezcan tal sanción.

Además, el trámite contra ellos deberá seguirse ante el Director Regional del Trabajo con sedes en Ibarra, Quito, Ambato, Manta, Guayaquil, Cuenca, Loja (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014), respectivamente, y ante la Inspectora o el Inspector del Trabajo en el resto del país.

Estas personas trabajadoras del Cuerpo de Bomberos, a

quienes se les ha solicitado visto bueno, si se hubiere negado dicha solicitud, tendrán derecho a retornar al servicio o a ser indemnizados por separación intempestiva si el Cuerpo de Bomberos no deseara sus servicios. En ambos casos tendrán derecho a cobrar sus remuneraciones desde el día en que se produjo la separación hasta su reintegro o su separación definitiva. Para este trámite se impone la obligación de dictar la resolución en un término máximo de cuatro días improrrogables.

COPIA DIGITAL

## Solicitud de visto bueno planteado por la empleadora o el empleador

Señor Inspector Provincial del Trabajo del Guayas:

NN (nombre de la empleadora o del empleador), por los derechos que represento, en mi calidad de .... (cargo que ostente en caso de personas jurídicas) de la compañía..... (en caso de personas jurídicas), ante usted, respetuosamente comparezco y digo:

Que, en mérito del nombramiento adjunto téngase por legitimada mi representación, cuyo desglose solicito dejando fotocopia certificada en autos. (Se omite este párrafo si es persona natural)

Que,..... (nombre de la persona trabajadora), presta sus servicios lícitos y personales desde..... (fecha de ingreso), en la compañía que represento (si es persona jurídica), en calidad de .....(aquí se debe especificar cargo que ostenta) y percibiendo una remuneración de ..... dólares de los Estados Unidos de América mensual, con un horario de 8:00 a 16:30 de lunes a viernes, con un descanso de 30 minutos para el refrigerio después de las primeras cuatro horas. Acompaño aviso de entrada al IESS.

Que, el referido trabajador..... (o la referida trabajadora.....), desde el día lunes 9 hasta el día 12 de junio de 2014, dejó de asistir al trabajo, sin que medie causa justa o legal para que lo haga y sin que hubiere comunicado justificación alguna, es más, la Trabajadora Social de la compañía conjuntamente con la Jefa de Talento Humano, realizaron las gestiones respectivas para obtener las justificaciones de su abandono al trabajo, pero se niega a dar explicación alguna, para poder justificar su abandono del trabajo en esos días.

Que, la conducta del referido trabajador..... (de la referida trabajadora.....) se adecua a lo previsto en el numeral 1 del art. 172 del Código del Trabajo.

Que, por los fundamentos de hecho y de derecho invocados concurro ante usted por los derechos que represento de la compañía .....para solicitar, como efectivamente solicito, visto bueno para dar por terminada las relaciones laborales que le une a al trabajador ..... (a la trabajadora.....) y mi representada.....

Que, al trabajador..... (a la trabajadora.....) se lo (la) notificará en su lugar de trabajo, ubicado en las instalaciones de la compañía ..... ubicadas en ..... (aquí se indica la dirección), de esta ciudad de ....., provincia .....

Que, recibiré notificaciones en la casilla judicial..... y/o la dirección electrónica: [lmurilos@ulvr.edu.ec](mailto:lmurilos@ulvr.edu.ec) (aquí se especifica la dirección electrónica donde se desee recibir las notificaciones) y designo como mi defensor (o defensora) al (o la) profesional del derecho que suscribe conmigo.

Que, acompaño el certificado de cumplimiento de obligaciones patronales en el IESS, las copias de ley y los demás instrumentos habilitantes para el respectivo trámite, solicito el desglose de los documentos acompañados dejando fotocopia certificada en autos a mi costa.

Sírvase proveer conforme a derecho.

f).....  
ACCIONANTE

f).....  
ABOGADO [A]

## Calificación del visto bueno

Guayaquil,.....; las ..h...-

VISTOS: En mérito del sorteo correspondiente avoco conocimiento de la presente solicitud de visto bueno presentada por ....., por los derechos que representa de la compañía....., en su calidad de Gerente General de la misma (o cargo que ostente) en contra de ....., por reunir los requisitos legales, se la califica de clara y completa, en consecuencia se la acepta al trámite. Por lo que se ordena la notificación al (la) trabajador (trabajadora) accionado..... (accionada.....), en lugar señalado para el efecto, concediéndosele dos días para que conteste. Se le advierte la obligación que tiene de señalar casilla judicial y/o dirección electrónica para sus notificaciones. Tómese en cuenta la casilla judicial... y la dirección electrónica señaladas por la compañía accionante para sus notificaciones. Agréguese al expediente la documentación adjunta a la solicitud. En mérito del nombramiento debidamente certificado que obra de autos se declara legitimada la intervención del....., en su calidad de Gerente General de la compañía accionante. Se ordena el desglose solicitado debiendo dejarse copias certificadas en autos, a costa del peticionario.- Notifíquese.-

f).....

INSPECTOR [A] DEL TRABAJO

## Notificación de la solicitud de visto bueno

En Guayaquil, a.... (día, mes, año), a las ..... (hora) notifiqué en su puesto de trabajo al accionado..... (a la accionada.....) quien se identificó con cédula de ciudadanía..., la solicitud de visto bueno y auto inicial que anteceden, en forma personal (o por boleta), cerciorándome de ser la misma persona, le entregué la respectiva copia debidamente certificada y enterado (enterada) de su contenido, firmó en unidad de acto con el suscrito que certifica.-

f).....

TRABAJADOR

f).....

INSPECTOR [A]

## Contestación a la solicitud del visto bueno

Señor Inspector del Trabajo del .....

NN ....., refiriéndome a la solicitud de visto bueno ....., promovida en mi contra por el señor ....., por los derechos que representa de la compañía ....., en su calidad de Gerente General de la misma, ante usted, de la manera más comedida comparezco y digo:

Dentro del término previsto en el art. 621 del Código del Trabajo, tengo a bien contestar la solicitud de visto bueno promovida en mi contra, al tenor de las siguientes puntualizaciones:

1. Que, efectivamente vengo prestando servicios en la compañía....., ejecutando las labores de..... desde..... y como contraprestación me pagan la cantidad de..... mensual, con un horario desde las 8:00 hasta las 20:00, de lunes a sábado, con una hora de almuerzo después de las primeras cuatro horas, es decir, laboro cuatro horas diarias de jornadas suplementarias y jornadas extraordinarias de los días sábados, sin que las mismas hubieren sido pagadas, durante todo el tiempo que vengo laborando.
2. Que, el día lunes 9 de noviembre de 2013, siendo las 10:00 me acerqué al Departamento de Talento Humano, para conversar con la Jefa de Recursos Humanos, Lcda....., para solicitar el pago de mis labores suplementarias y extraordinarias, pero ella se disgustó por mi reclamo y me gritó que me largara, que existen muchas personas que quieren trabajar en la compañía por menos dinero del que

se me paga y me dijo que ande con cuidado porque si no iba a pedir que me saquen de la compañía, interviniendo en ese momento la Trabajadora Social, haciéndome seña que no diga nada, conversó con la Jefa, y me dijo, que vaya tranquilo; que la Jefa de Recursos Humanos, dispuso que tome una semana de descanso para buscar la manera de pagar lo que estaba reclamando, lo que efectivamente hice, avisándole a mi Jefe inmediato.

3. Que al reincorporarme al trabajo, el día de hoy, usted, señor Inspector me notificó una solicitud de visto bueno en mi contra por abandono al trabajo, la misma que rechazo, por cuanto jamás he dejado abandonado mi trabajo, ya que cuando regresé del Departamento de Recursos Humanos, le notifiqué la novedad a mi Jefe inmediato, ....., quien me extendió el permiso por escrito, el mismo que adjunto.

Que, en base a lo manifestado niego en forma expresa los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la solicitud de visto bueno, por lo que pido que la misma sea negada.

Que recibiré notificaciones en la casilla judicial ..... y/o dirección electrónica..... del (de la ) profesional que suscribe conmigo.

Sírvase proveer conforme a derecho.

f).....

ACCIONADO

f).....

ABOGADO [A]

## Solicitud de investigación del visto bueno

Señor Inspector Provincial del Trabajo del .....

NN, por los derechos que represento de ....., en mi calidad de..... refiriéndome al trámite de visto bueno No. ...., promovido contra ....., a usted, respetuosamente digo:

Que, de conformidad a lo previsto en el art. 621 del Código del Trabajo, dígnese señalar día y a ruego y por autorización del peticionario, como su defensor.

f).....

ABOGADO – REG. ....

## Providencia disponiendo la investigación del visto bueno

La contestación deberá presentarse ante la Inspectora o el Inspector asignado al caso, quien la mandará a agregar al expediente y dictará una providencia donde declarará abierta la investigación establecida en el art. 621 del Código del Trabajo, misma que constituye una especie de fase de prueba, en la que las partes podrán requerir la práctica de diligencias que a bien tuvieren, con el propósito de acreditar sus afirmaciones o desvirtuar las de la parte contraria.

Guayaquil,.....; las ..h...-

Forme parte del expediente los escritos y anexos que anteceden. En lo principal. Tómese en cuenta la casilla judicial... y/o dirección electrónica señaladas por el accionado para sus notificaciones, lo demás será considerado al momento de resolver. Procédase a la investigación de los fundamentos de la solicitud del visto bueno para lo cual se señala para el .... (día, mes, años), a las ...(hora) en la misma se receptorán las versiones de los informantes que presenten las partes.- Notifíquese.-

f).....

INSPECTOR [A] DEL TRABAJO

## Diligencia de investigación del visto bueno

A esta diligencia comparecerán ante la Inspectora o el Inspector del Trabajo las partes con el objeto de fundamentar sus afirmaciones de manera fehaciente, de manera que la autoridad del trabajo pueda llegar a la verdad del hecho y tomar su decisión conforme a derecho, respetando el debido proceso, en especial, el derecho a la defensa de las partes.

De manera preferente, la investigación deberá realizarse in situ, donde se obtendrá la versión de los informantes, esto es, de todas aquellas personas que tengan conocimiento del hecho investigado, así como la prueba documental que a bien tuvieran reproducir en forma legal, en cuanto proceda en derecho.

Al efecto la autoridad del trabajo instalará el acto, verificando la identidad de los asistentes, para acto seguido conceder la palabra a la parte que solicitó el visto bueno para que haga uso de los derechos que le asisten y de igual forma concederá la palabra al representante de la trabajadora o del trabajador accionado, con el mismo fin. A continuación tomará la versión de los informantes, recabará toda documentación que aluda a la investigación y cerrará el acta con la firma de todos los intervinientes, no sin antes certificarla para su validez.

## Resolución negando el visto bueno

Si dentro de la investigación del visto bueno el empleador o la empleadora accionante no hubieren acreditado sus afirmaciones, el Inspector del Trabajo, debe negar el visto bueno para terminar la relación laboral con el trabajador o la trabajadora accionados.

Guayaquil,....., las...-

**VISTOS:** NN (nombre de la empleadora o empleador), en su calidad de Gerente General (o cargo que ostente en caso de personas jurídicas) de la compañía..... (en caso de personas jurídicas), a folios ..... compareció y, entre otras, manifestaciones dijo: Que,..... (nombre de la persona trabajadora), presta sus servicios desde..... (fecha de ingreso), en la compañía que representa (si es persona jurídica), en calidad de ..... (aquí se debe especificar cargo que ostenta) y percibiendo una remuneración mensual de ..... dólares de los Estados Unidos de América, con un horario de 8:00 a 16:30 de lunes a viernes, con un descanso de 30 minutos para el refrigerio después de las primeras cuatro horas. Que, el referido trabajador ....., desde el día lunes 9 hasta el día 12 de junio de 2014, dejó de asistir al trabajo, sin mediar causa legal y sin que hubiere justificación alguna. Que la Trabajadora Social conjuntamente con la Jefa de Talento Humano, realizaron las gestiones respectivas para obtener las justificaciones de su abandono al trabajo. Que, la conducta del referido trabajador..... se adecuó a lo previsto en el numeral 1 del art. 172 del Código del Trabajo, por lo que solicitó, visto bueno para dar por terminada las relaciones laborales que le une al trabajador ... y su representada.....- Admitida a trámite la solicitud de visto bueno se notificó al trabajador accionado, quien contestó a folios ... del expediente rechazando los fundamentos del visto bueno. Se abrió la etapa de investigación y se efectuaron las diligencias siguientes:1)..... 2)...., 3).....4).....- Siendo el estado de la causa la de resolver para hacerlo, se considera: **PRIMERO:** El suscrito Inspector (o la suscrita Inspectora) del Trabajo del ....., es competente para conocer las solicitudes de visto bueno, de acuerdo a lo previsto en el art. 183 y 621 del Código del Trabajo. Dentro del cual no se advierten nulidades procesales, por lo que se declara expresamente su validez procesal. **SEGUNDO:** De conformidad a lo previsto en el Lit.

1) del numeral 7 del art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador, corresponde examinar los hechos denunciados con relación a las pruebas aportadas por las partes, para determinar si la solicitud de visto bueno para terminar la relación de trabajo que los une prospera o no. Al respecto, se realizan las siguientes puntualizaciones: **a) Relación laboral:** Está acreditado que entre el actor.... (o la actora....) por los derechos que representa de la compañía ..... y ....., existe relación laboral; **b) Faltas imputadas:** El actor (o la actora) sostuvo que el trabajador (o la trabajadora) abandonó su puesto de trabajo desde el día lunes 9 hasta el jueves 12 de junio de 2014, y para acreditar sus afirmaciones presentó a las (o los) informantes....., quienes no fueron concordantes en sus manifestaciones, por lo que se desestima sus informes. Mientras que el accionado (la accionada) sostuvo que se le concedió descanso durante esos días frente al reclamo por la falta de pago de sus jornadas suplementarias y extraordinarias de los días sábados, y para acreditar sus afirmaciones presentó sus roles de pago y el reporte de asistencia al trabajo así como la autorización de salida del trabajo en ese mismo periodo con la firma autógrafa del Jefe inmediato....., quien investigado por el suscrito (o la suscrita), ratificó su contenido y firma, además manifestó que efectivamente el horario de labores en la compañía es de 8:00 hasta las 20:00 de lunes a sábado. En este orden de ideas, se advierte que las faltas imputadas al trabajador accionado (a la trabajadora accionada) son inexistentes; **c) Pagos de ley:** El trabajador accionado (La trabajadora accionada) denunció el hecho de que no se viene cumpliendo con el pago de sus jornadas suplementarias y extraordinarias que viene realizando, por lo que de conformidad a lo previsto en el art. 627 y ss del Código del Trabajo, hágase conocer al Director (o la Directora) del Trabajo, que la compañía (o persona natural) accionante viene incumpliendo con sus obligaciones laborales para con sus trabajadores (o trabajadoras), para lo cual se remitirá copia del acta de investigación realizada debidamente certificada, para

los efectos legales correspondientes. Por lo que sin entrar en más consideraciones, analizada la solicitud de visto bueno con relación a los méritos procesales al amparo de lo preceptuado en la Constitución, el art. 621 y demás disposiciones del Código del Trabajo y los elementos probatorios aportados por las partes a la luz de la sana crítica, el infrascrito Inspector Provincial del Trabajo del Guayas, Resuelve: Negar el visto bueno solicitado por NN (nombre de la empleadora o empleador), en su calidad de Gerente General (o cargo que ostente en caso de personas jurídicas) de la compañía..... (en caso de personas jurídicas) en contra de .....(nombre del trabajador o la trabajadora accionada), por no estar inmerso en la falta puntualizada en el numeral 1 del art. 172 del Código del Trabajo.- **Notifíquese.**-

f).....

INSPECTOR [A] DEL TRABAJO

## Resolución concediendo el visto bueno

Si dentro de la investigación del visto bueno la empleadora o el empleador accionante hubieren acreditado sus afirmaciones, el Inspector o la Inspectora del Trabajo, deben conceder el visto bueno para terminar la relación laboral con la trabajadora o el trabajador accionados.

Guayaquil,...., las...-

**VISTOS:** NN (nombre de la empleadora o empleador), en su calidad de Gerente General (o cargo que ostente en caso de personas jurídicas) de la compañía..... (en caso de personas jurídicas), a folios ..... compareció y, entre otras, manifestaciones dijo: Que,..... (nombre de la persona trabajadora), presta sus servicios desde..... (fecha de ingreso), en la compañía

que representa (si es persona jurídica), en calidad de ..... (aquí se debe especificar cargo que ostenta) y percibiendo una remuneración mensual de ..... dólares de los Estados Unidos de América, con un horario de 8:00 a 16:30 de lunes a viernes, con un descanso de 30 minutos para el refrigerio después de las primeras cuatro horas. Que, el referido trabajador ..... (o la referida trabajadora.....), desde el día lunes 9 hasta el día 12 de junio de 2014, dejó de asistir al trabajo, sin mediar causa legal y sin que hubiere justificación alguna. Que la Trabajadora Social conjuntamente con la Jefa de Talento Humano, realizaron las gestiones respectivas para obtener las justificaciones de su abandono al trabajo. Que, la conducta del referido trabajador..... (o la referida trabajadora.....) se adecuó a lo previsto en el numeral 1 del art. 172 del Código del Trabajo, por lo que solicito, visto bueno para dar por terminada las relaciones laborales que le une a al trabajador..... (o la trabajadora.....) y su representada.....- Admitida a trámite la solicitud de visto bueno se notificó al trabajador accionado (o la trabajadora accionada.....), quien contestó a folios... del expediente rechazando los fundamentos del visto bueno. Se abrió la etapa de investigación y se efectuaron las diligencias siguientes:1).....- 2).....- 3).....- Siendo el estado de la causa la resolverá, para hacerlo se considera: **PRIMERO:** El suscrito Inspector ( o la suscrita Inspectora) del Trabajo del Guayas, es competente para conocer las solicitudes de visto bueno, de acuerdo a lo previsto en el art. 183 y 621 del Código del Trabajo. Dentro del cual no se advierten nulidades procesales, por lo que se declara expresamente su validez procesal. **SEGUNDO:** De conformidad a lo previsto en el Lit. 1) del numeral 7 del art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador, corresponde examinar los hechos denunciados con relación a las pruebas aportadas por las partes, para determinar si la solicitud de visto bueno para terminar la relación de trabajo que los une prospera o no. Al respecto, el Inspector (o la Inspectora) del Trabajo realiza las siguientes puntualizaciones: **a) Relación laboral:** Está

acreditado que entre el actor... (o la actora.....) por los derechos que representa de la compañía ..... y ....., existe relación laboral;

**b) Faltas imputadas:** El actor (o la actora.....) sostuvo que el trabajador (o la trabajadora....) abandonó su puesto de trabajo desde el día lunes 9 hasta el jueves 12 de junio de 2014, y para acreditar sus afirmaciones dentro de la diligencia de investigación realizada presentó a las (o los) informantes....., quienes fueron concordantes en sus manifestaciones, además acreditó que en la compañía únicamente se labora de lunes a viernes y desde las 8:00 hasta las 16:30. Es más, hizo conocer al suscrito el lugar donde las trabajadoras y trabajadores se sirven los alimentos después de las primeras cuatro horas de labores. Exhibió la documentación relativa al cumplimiento de todas sus obligaciones patronales y que al trabajador (o a la trabajadora) accionado no le está a deber ninguna remuneración atrasada, exhibió en forma impresa los mensajes electrónicos cursados al querellado (o la querellada) por la inasistencia al trabajo, la bitácora de ingreso y salida de todas las trabajadoras y todos los trabajadores y que el accionado (o la accionada) no se presentó a laborar desde el día lunes 9 hasta el día 13 de junio de 2014, sin que medie causa justa, presentó el informe de la Trabajadora Social, donde se observan las fotografías y el video de la entrevista realizada a la cónyuge del trabajador (o cónyuge de la trabajadora) quien refiere que desconoce de su paradero. Mientras que el trabajador accionado (o la trabajadora accionada), no pudo demostrar que el certificado que dice le entregó el Jefe inmediato..., mismo que al ser investigado por el suscrito, negó tal hecho y negó que la firma que aparece en el mismo sea la suya y, para demostrarlo, presentó varios documentos donde se aprecia su firma y aparentemente no coinciden. Por lo que sin entrar en más consideraciones, analizada la solicitud de visto bueno con relación a los méritos del proceso al amparo de lo preceptuado en la Constitución, el art. 621 y demás disposiciones del Código del Trabajo y los elementos probatorios aportados por las partes a la luz de la sana crítica, el infrascrito Inspector Provincial del Trabajo del Guayas, Resuelve: Conceder el visto

bueno solicitado por NN (nombre de la empleadora o empleador), en su calidad de Gerente General (o cargo que ostente en caso de personas jurídicas) de la compañía..... (en caso de personas jurídicas) en contra de .....(nombre del trabajador accionado), por haber adecuado su conducta a lo dispuesto en el numeral 1 del art. 172 del código del Trabajo. Notifíquese.-

f).....

INSPECTOR [A] DEL TRABAJO

### Pago de los valores ordenados

Señor Inspector Provincial del Trabajo del .....

NN por los derechos que represento de ....., refiriéndome al trámite de Visto Bueno ....., promovido contra ..... a usted, respetuosamente digo:-

Que, habiendo concedido el visto bueno para concluir la relación laboral que mantenía mi representada con ....., tengo a bien consignar el cheque certificado ..... por el valor de ..... a la orden del Ministerio de Relaciones Laborales, girado contra la cuenta corriente ..... del Banco ....., contenido de la liquidación pormenorizada que a continuación se detalla:

Fecha de entrada: .....

Fecha de salida: ....., visto bueno del Inspector del Trabajo

1. Sueldo.....	\$.....
Aporte personal IESS 9.45%-	\$.....
Fondo de reservas	\$.....
2. Decimotercera remuneración	\$.....
3. Decimocuarta remuneración	\$.....
4. Vacaciones anuales proporcionales	<u>\$.....</u>
Suman	\$.....

Suman los valores que debe recibir.....\$..... (.....  
00/100 dólares de los Estados Unidos de América).

Que, habiéndose realizado la consignación de los valores que le corresponden al ex trabajador..... dígnese ordenar el archivo del expediente.

Sírvase proveer conforme a derecho.

A ruego y por autorización del peticionario, como su defensor.

f).....

ABOGADO – REG. ....

# Capítulo 4

## Jurisprudencia obligatoria

### Síntesis

### De los fallos de triple reiteración

### V-A, V-B, V-C

La prescripción señalada en el literal b) del Art. 612 del Código del Trabajo, debe ser computada a partir del momento en que el empleador [o la empleadora] tome conocimiento del hecho.

#### V-A

**ACTOR:** Carlos Rosado

**DEMANDADO:** Banco Central

R.O. N° 57 del 14 de mayo de 1997

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Quito, febrero 19 de 1997; las 08h40.

**VISTOS:** Carlos Ricardo Carpio dentro del juicio que por reclamos laborales sigue contra el Banco Central del Ecuador de Babahoyo, interpone recurso de casación de la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte de Babahoyo, la misma que, desecha la demanda por no haberse desvirtuado el valor del Visto Bueno obtenido por la parte empleadora contra el actor para dar por terminado el vínculo laboral por las causales 2 y 3 del Art. 171 del Código del Trabajo. Para resolver, se considera. **PRIMERO:**

De conformidad con lo prescrito en el Art. 1 de la Ley de Casación, esta Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema es competente para conocer y resolver el recurso en cuestión.

**SEGUNDO:** El recurrente censura la sentencia de instancia manifestando que se han violado normas de derecho como la contemplada en los literales a) y d) del Art. 49 de la Constitución; que se ha interpretado erróneamente el Art. 119 del C. de P. Civil; y así se ha interpretado erróneamente los numerales 2 y 3 del Art. 171, Art. 531 y literal b) del Art. 612 del Código del Trabajo. Se funda en las causales 1ra. y 3ra. del Art. 3 de la Ley de Casación.

**TERCERO:** La sentencia dictada por la Sala de instancia de Babahoyo, declara en esta causa que el Visto Bueno obtenido por el Banco Central contra Ricardo Rosado Carpio es perfectamente legal y precedente; y que no ha sido desvirtuado por el impugnante el valor del Visto Bueno. En cuanto al fondo del asunto tratado y resuelto en el Visto Bueno, esta Sala de Casación concuerda con los señores jueces sentenciadores en el sentido de que el actor sí incurrió en falta grave que ameritó la sanción administrativa. Los hechos que motivaron consisten en girar cheques y cambiarlos en ventanilla de Caja por empleados del Instituto Emisor Babahoyo, con cargo a sus cuentas corrientes mantenidas en el Banco de Fomento de Ventanas, siendo el actor empleado del mentado Banco Central en Babahoyo, valiéndose de su condición de tal para lograr el pago de cheques sin respaldo, con lo cual, en ese momento el actor utiliza los dineros del patrono para su interés particular. Es intangible la argumentación de que era un sistema normal utilizado por todos los trabajadores e inclusive por los altos funcionarios del Banco Central y que con la aplicación de este sistema de cambio de cheques jamás se ha causado perjuicio a la Institución. Lo dicho es solo aparentemente cierto porque en realidad subyace un abuso del servidor de los fondos públicos que maneja el Banco Central a través de una falta de distinción de los límites que existe entre el servicio y el interés personal. Por lo demás, es una práctica que, de tolerarse, podría generar una costumbre muy peligrosa para los intereses del Banco Central. En tal razón el actor quebrantó el principio de buena fe y lealtad que

debe regir en toda relación laboral y motivó las causales 2 y 3 del Art. 171 del Código del Trabajo. Por lo dicho no existe errónea interpretación de los Arts. 119 del Código de Procedimiento Civil ni de los literales a) y d) del Art. 49 de la Constitución, ni del Art. 171 del Código Laboral, pues, los juzgadores de instancia han apreciado las pruebas con criterio judicial. **CUARTO:** En cuanto a la prescripción que no se alega, tampoco puede ser acogida ya que el plazo de prescripción de un mes señalado en la letra b) del Art. 612 del Código del trabajo se computa a partir del momento en que el empleador tiene conocimiento del hecho, lo cual resulta lógico, puesto que, cualquier actitud del trabajador contraria a la ley y los reglamentos bien puede artificioosamente permanecer oculta, tanto más que, como en el caso, el giro de cheques fue un hecho continuado durante algún tiempo y solamente mediante un informe confidencial realizado el 6 de diciembre de 1991 el Banco Central recién conoció los hechos atribuidos al actor y que no los niega; de tal suerte que dentro del mes procedió el empleador a solicitar el Visto Bueno. **QUINTO:** Respecto a la actuación del Inspector del Trabajo del Guayas en Los Ríos, hay que partir de la consideración que el Inspector del Trabajo es un empleado administrativo perteneciente al Ministerio del Trabajo y no es juez. Por tanto, puede bien el Ministro del Ramo, encargarle actuaciones en otra provincia, según lo permite el inciso segundo del Art. 103 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa que dice: “Se exceptúa de esta regla (traslado previa aceptación) los casos de puestos que por necesidades del servicio y por constar así en los reglamentos internos de trabajo, requieren de quienes los ocupan, traslados esporádicos constantes, provisionales o permanentes”. Se desestima la oposición fundada en el Art. 531 del Código del Trabajo. Por estas consideraciones, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, se desecha el recurso de casación formulado por el actor. Notifíquese.-

**f) Dres.- Rubén Bravo Moreno.- Jaime Espinosa Ramírez.- Miguel Villacís Gómez.**

## **V-B**

**ACTOR:** Oscar Saltos

**DEMANDADO:** Banco Central

R.O. 207 de diciembre 3 de 1997, pág. 6.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Quito, septiembre 29 de 1997; las 09h05.

**VISTOS:** Oscar Rodrigo Saltos dentro del juicio que por reclamos laborales sigue contra el Banco Central del Ecuador de Babahoyo, interpone recurso de casación de la sentencia dictada por la Primera Sala de la Corte de Babahoyo, la misma que, desecha la demanda por no haberse desvirtuado el valor del Visto Bueno obtenido por la parte empleadora contra el actor para dar por terminado el vínculo laboral por las causales 2 y 3, 4 del Art. 171 del Código del Trabajo. Para resolver, se considera. **PRIMERO:** De conformidad con lo prescrito en el Art. 1 de la Ley de Casación, esta Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema es competente para conocer y resolver el recurso en cuestión. **SEGUNDO:** El recurrente censura la sentencia de instancia manifestando que se han violado normas de derecho como la contemplada en los literales a) y d) del Art. 49 de la Constitución; que se ha interpretado erróneamente el Art. 119 del C. de P. Civil; y así mismo se ha interpretado erróneamente los numerales 2 y 3 del Art. 171, Art. 531 y literal b) del Art. 612 del Código del Trabajo. Se funda en las causales 1ra. y 3ra. de la Ley de Casación. **TERCERO:** La sentencia dictada por la Sala de Instancia de Babahoyo, declara en esta causa que el Visto Bueno obtenido por el Banco Central contra Oscar Rodrigo Saltos es perfectamente legal y procedente; y, que no ha sido desvirtuado por el impugnante el valor del Visto Bueno. En cuanto al fondo del asunto y resuelto en el Visto Bueno, esta Sala de Casación concuerda con los señores jueces sentenciadores en el sentido

que el actor si incurrió en falta grave que ameritó la sanción administrativa. Los hechos que motivaron consisten en girar cheques y cambiarlos en ventanilla de Caja por empleadores del Instituto Emisor-Babahoyo, con cargo a sus cuentas corrientes mantenidas en este caso en el Banco del Pichincha sucursal Guayaquil, siendo el actor empleado del mentado Banco Central en Babahoyo, valiéndose de su condición de tal para lograr el pago de cheques sin respaldo, con lo cual, en ese momento el actor utiliza los dineros del patrono para su interés particular. Es inatendible la argumentación de que era un sistema normal utilizado por todos los trabajadores e inclusive por los altos funcionario del Banco Central y que con la aplicación de este sistema de cambio de cheques se ha causado perjuicio a la Institución. Lo dicho es solo aparentemente cierto porque en realidad subyace un abuso del servidor de los fondos públicos que maneja el Banco Central a través de una falta de distinción de los límites que existe entre el servicio y el interés personal. Por lo demás, es una práctica que, de tolerarse, podría generar una costumbre muy peligrosa para los intereses del Banco Central. En tal razón el actor quebrantó el principio de buena fe y lealtad que debe regir en toda relación laboral y motivó las causales 2 y 3 del Art. 171 del Código del Trabajo. Por lo dicho no existe errónea interpretación de los Arts. 119 del Código de Procedimiento Civil uno de los literales a) y d) del Art. 49 de la Constitución, ni del Art. 171 del Código Laboral, pues, los juzgadores de instancia han apreciado las pruebas con criterio judicial. **CUARTO:** En cuanto a la prescripción que se alega, tampoco puede ser acogida, ya que, el plazo de prescripción de un mes señalado en la letra b) del Art. 612 del Código del trabajo se computa a partir del momento en que el empleador tiene conocimiento del hecho, lo cual resulta lógico que, cualquier actitud del trabajador contraría a la Ley y los Reglamentos bien puede artificioosamente permanecer oculta, tanto más que, como en el caso, el giro de cheques fue un hecho continuado durante algún tiempo y solamente mediante un informe confidencial realizado el 6 de diciembre de 1991 el Banco

Central recién conoció los hechos atribuidos al actor y que éste no los niega; de tal suerte que dentro del mes procedió el empleador a solicitar el Visto Bueno. **QUINTO:** Respecto a la actuación del Inspector del Trabajo del Guayas en los Ríos, hay que partir de la consideración que el Inspector del trabajo es un empleado administrativo perteneciente al Ministerio del Trabajo y no es juez. Por tanto, bien el Ministro del Ramo, encargarle actuaciones en otra provincia, según lo permite el inciso segundo del Art. 103 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa que dice: “Se exceptúa de esta regla (traslado previa aceptación) los casos de puestos que por necesidades del servicio y por constar así en los reglamentos internos de trabajo, requieren de quienes los ocupan, traslados esporádicos constantes, provisionales o permanentes”. Se desestiman la oposición fundada en el Art. 531 del Código del trabajo. Por estas consideraciones, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, se desecha el recurso de casación formulado por el actor. Notifíquese.

**f) Dres.- Rubén Bravo Moreno.- Jaime Espinosa Ramírez.- Miguel Villacís Gómez.**

**V-C**

**ACTOR.** Rolando Montiel

**DEMANDADO:** Banco Central del Ecuador

R.O. Nº 54 de abril 29 de 1997. pág. 11

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Quito, febrero 25 de 1997; las 08h55.

**VISTOS:** Corresponde en el presente momento procesal conocer acerca del recurso de casación interpuesto por Rolando

Santiago Montiel Zajía de la sentencia expedida por la Segunda Sala de la Corte Superior de Babahoyo, que revoca a su cargo el fallo parcialmente estimatorio de la demanda pronunciado en el primer nivel jurisdiccional y en su lugar desestima la acción, todo ello ocurre del juicio que por reclamaciones de índole laboral sigue el recurrente en contra del Banco Central del Ecuador en las interpuestas personas de los entonces Gerente General y Gerente de la Región 2, Economista Ana Lucía Armijos y Francisco Lascano Yela, a quienes demandó también por sus propios y personales derechos del contexto de solidaridad que estatuye el Art. 35 del Código del Trabajo. Para resolver lo que en derecho corresponda, se considera. **PRIMERO:** El recurrente censura la sentencia de instancia manifestando que no se han aplicado, entre otras, las normas de derecho que se contemplan en los literales a) y ch) del Art. 31 de la Carta Política del Estado. Que asimismo existe una errónea aplicación de los Arts. 612 y 531 del Código de Trabajo, que existe incorrecta aplicación del Art. 119 del Código de Procedimiento Civil. Funda su reproche en las causales primera y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación. **SEGUNDO:** Por su parte la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte Superior de Babahoyo, declara en esta causa que el Visto Bueno obtenido por el Banco Central contra Rolando Santiago Montiel Zajía es perfectamente legal y procedente y que no ha sido desvirtuada en la secuencia procesal el valor del Visto Bueno por parte del impugnante. **TERCERO:** La sentencia dictada por la Sala de instancia de Babahoyo declara en esta causa que el Visto Bueno obtenido por el Banco Central contra Rolando Santiago Montiel Zajía es conforme a Derecho y por tanto procedente y que, el actor no desvirtuó el valor del Visto Bueno concedido contra él. En lo que dice en relación al fondo del asunto tratado, y resuelto en el Visto Bueno, esta Sala de Casación concuerda con el parecer expuesto por los jueces integrantes del Tribunal de Apelación en el sentido de que el actor efectivamente incurrió en falta grave que ameritó la sanción administrativa. Así, los hechos que la motivaron consisten en girar cheques y cambiarlos en ventanilla

de caja por los empleados del instituto emisor en la ciudad de Babahoyo, con cargo a sus cuentas corrientes mantenidas en otra entidad bancaria, siendo el actor empleado del Banco Central en Babahoyo, utilizó y se valió de su condición de tal para lograr el pago de cheques que evidentemente carecían del respaldo con lo cual, queda establecido que en ese momento el actor utilizó dineros del empleador para su interés o beneficio particular. La argumentación que esgrime el recurrente de que este era un sistema normal utilizado por todos los trabajadores e inclusive por los altos funcionarios del Banco Central y que con la aplicación de este proceder de cambio de cheques jamás se ha causado perjuicio a la Institución, no merece ser admitido; pues, ella constituye una arbitrariedad y por tanto un proceder censurable, digno de condena y rechazo, ya que, si bien no se ha demostrado que haya existido perjuicio económico para el Banco Central, no es menos cierto que patentiza insístase en decirlo, un abuso del servidor sobre los fondos públicos que maneja el Banco Central a través de una falta de distinción de los límites que existen entre el interés de la Institución y el interés personal. Por lo demás, y como lo ha afirmado este Tribunal en un caso semejante, de tolerarse esta práctica ilegítima y de falta de probidad, ella podría generar una costumbre cuya práctica resulte reiterada para los intereses de la mencionada entidad que son en definitiva los intereses del Estado. Lo dicho lleva forzosamente a este Tribunal a la convicción de que el actor quebrantó el principio de buena fe y lealtad que debe presidir toda relación laboral y consecuentemente dio motivo a la existencia de las causales tercera del Art. 171 del Código del Trabajo. Consecuentemente no existe errónea interpretación de las normas jurídicas como sostiene fallidamente el actor; pues, tanto las normas constitucionales como las legales a las que éste se refiere han sido apreciadas y aplicadas correctamente por los señores Ministros del Tribunal de Apelación. **CUARTO:** En cuanto a la prescripción que se alega ésta tampoco puede ser acogida, ya que el plazo de prescripción de un mes señalado en el literal b) del Art. 612 del Código del Trabajo debe ser

computado, como es obvio a partir del momento en que el empleador tiene conocimiento del hecho, lo cual resulta lógico, puesto que cualquier actitud del trabajador contraria a la ley y a los reglamentos bien puede permanecer artificiosamente oculta por algún tiempo, tanto más que el giro de cheques constituyó un hecho continuado durante algún tiempo y solamente un informe confidencial realizado el 6 de diciembre de 1991 permite a las autoridades del Banco Central conocer el incorrecto proceder del actor que no lo niega; de tal suerte fue que dentro del mes que el empleador procedió a solicitar el Visto Bueno respectivo.

**QUINTO:** Respecto a la actuación del Inspector del Trabajo de la provincia del Guayas en la de Los Ríos, hay que partir de la consideración de que el Inspector del Trabajo es un empleado administrativo perteneciente al Ministerio del Trabajo y no es juez. Por tanto, bien pudo el Ministro del ramo encargarle el cumplimiento de actuaciones en otra provincia, según lo permite el inciso segundo del Art. 103 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa que dice: “Se exceptúa de esta regla (traslado previa aceptación) los casos de puestos que por necesidades del servidor y por constar así en los reglamentos internos de trabajo, requieren de quienes lo ocupan, traslados esporádicos constantes, provisional o permanentes”. Lo expresado hace que se desestime la oposición fundada en el Art. 531 del Código del Trabajo. Por las consideraciones, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, Se desestima el recurso de casación venido en grado. Publíquese, notifíquese y devuélvase.

**f) Dres. Rubén Bravo Moreno.- Jaime Espinoza Ramírez.- Miguel Villacís Gómez.**

## Síntesis

### De los fallos de triple reiteración

#### XXII-A, XXII-B, XXII-C.

Se puede acudir ante el Juez [o Jueza] de Trabajo para que este deje sin efecto el visto bueno emitido por el Inspector [o la Inspectora] del Trabajo, circunstancia que impone acreditar que la decisión del Inspector, carezca de respaldo legal. Esto conforme la Resolución de la Corte Suprema de Justicia de marzo 8 de 1990, publicada en el R.O. 412 de abril 6 de 1990.

#### **XXII-A**

Juicio N° 96-96

**ACTOR:** César Augusto Galarza Fernández

**DEMANDADO:** Municipio de Quito

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Quito, febrero 16 de 1998; las 14h30.

**VISTOS:** A fin de resolver el recurso de casación interpuesto por César Augusto Galarza Fernández, de la sentencia pronunciada por la Segunda Sala de la Corte Superior de Quito que, al reformar el fallo del Juez Quinto del Trabajo, acepta en parte la acción planteada en contra del I. Municipio de Quito; una vez radicada, por sorteo, la competencia en esta Sala, para resolver, se considera: **PRIMERO:** El recurrente impugna la resolución, aduciendo que la misma viola los Arts. 171-183 y 565 del Código del Trabajo y los Arts. 117-118-119 y ordinal 6° del Art. 220 del Código de Procedimiento Civil; basando su impugnación en las causales primera y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación. **SEGUNDO:** En la decisión constante a fojas 276 y 277 del cuaderno de primera instancia, aparece que el Inspector del Trabajo de Pichincha, el 15

de noviembre de 1993 luego de que realizó las investigaciones correspondientes, concedió a la I. Municipalidad de Quito, el visto bueno para dar por terminadas las relaciones contractuales con César Augusto Galarza Fernández, fundado en el Art. 171 actual 172, numeral 3 del Código del Trabajo; eso es, por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador. **TERCERO:** De conformidad con lo establecido en el Art. 183 del cuerpo de leyes de la materia, la resolución del Inspector, no impide el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo; pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará, con criterio judicial, en relación con las pruebas aportadas en el juicio; por consiguiente, se puede comparecer ante el Juez para desvirtuar los fundamentos que sirvieran de base para el visto bueno; además, la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución de 8 de marzo de 1990, publicada en el R.O. 412 de 6 de abril del mismo año, establece que en los casos en los cuales el Juez de Trabajo, desechare en su fallo el visto bueno concedido por el Inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono en favor de quien lo hubiere reclamado, previa impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo. **CUARTO:** Por consiguiente, se puede acudir ante el Juez, para que éste deje sin efecto la decisión del Inspector; esta circunstancia imponía acreditar que la resolución adoptada carece de respaldo legal; sin embargo, el accionante, una vez que planteó el juicio, debía aportar prueba suficiente, con el objeto de que el juzgador admita su pretensión; pero, en el caso César Augusto Galarza Fernández, no ha logrado desvirtuar los fundamentos que tuvo el Inspector del Trabajo para conceder el visto bueno.- Por lo expuesto, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, por improcedente se desecha el recurso de casación formulado.- Notifíquese.-

**f) Dres. Jaime Velasco Dávila.- Miguel Villacís Gómez.- Hugo Quintana Coello.**

## **XXII-B**

Juicio N° 282-97

**ACTOR:** Jaime Cárdenas Calle

**DEMANDADO:** EMETEL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Quito, marzo 18 de 1998; las 09h50.

**VISTOS:** A fin de resolver el recurso de casación interpuesto por Jaime Cárdenas Calle, de la sentencia pronunciada por la Corte Superior de Azogues que, al confirmar el fallo del Juez del Trabajo, declara sin lugar la demanda planteada en contra del Presidente de EMETEL; una vez radicada, por sorteo, la competencia en esta Sala, para resolver, se considera. **PRIMERO:** El recurrente impugna la resolución, aduciendo que la misma viola los Arts. 121-126-127-144 y 355 numeral 2° del Código de Procedimiento Civil y literal b) del Art. 612 del Código del Trabajo, basando su impugnación en las causales segunda y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación. **SEGUNDO:** En la decisión constante a fojas 40-41 del cuaderno de primera instancia, aparece que el Inspector del Trabajo del Cañar, el 16 de agosto de 1994 luego de que realizó las investigaciones correspondientes, concedió a la Empresa Estatal de Telecomunicaciones R-3, el Visto Bueno para dar por terminadas las relaciones contractuales con Jaime Cárdenas Calle, fundado en el Art. 171 actual 172, numeral 3 del Código del Trabajo; esto es, por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador; **TERCERO:** De conformidad con lo establecido en el Art. 183 del cuerpo de leyes de la materia, la resolución del Inspector, no impide el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará, con criterio judicial, en relación con las pruebas aportadas en el juicio, por consiguiente, se puede comparecer ante el Juez para desvirtuar los fundamentos que sirvieran de base para el visto

bueno. Además, la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución de 8 de marzo de 1990, publicada en R.O. 412 de 6 de abril del mismo año, establece que en los casos en los cuales el Juez de Trabajo, desechare en su fallo el visto bueno concedido por el Inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono en favor de quien lo hubiera reclamado, previa impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo; **CUARTO:** Por consiguiente, se puede acudir ante el Juez, para que éste deje sin efecto la decisión del Inspector; esta circunstancia imponía acreditar que la resolución adoptada carece de respaldo legal; sin embargo, el accionante, una vez que planteó el juicio, debía aportar prueba suficiente, con el objeto de que el juzgador admita su pretensión; pero, en el caso Jaime Cárdenas Calle con las testimoniales rendidas por Bayron Verdugo, fojas 45, 46 y Ángel Edgar Siguencia Abril, fojas 48 vuelta 49, no ha logrado desvirtuar los fundamentos que tuvo el Inspector del Trabajo para conceder el visto bueno.- Por lo expuesto, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, por improcedente se desecha el recurso de casación formulado.- Notifíquese.-

**f) Dres. Jaime Velasco Dávila.- Miguel Villacís Gómez.- Santiago Velázquez Coello (Conjuez).**

## **XXII-C**

Juicio N° 289-98

**ACTOR:** Jorge Manuel Moreno Llumigusín

**DEMANDADO:** Empresa Eléctrica Quito

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.** Quito, marzo 31 de 1999; las 09h00.

**VISTOS:** A fin de resolver el recurso de casación interpuesto por Jorge Manuel Moreno Llumigusín, de la sentencia pronunciada por los Conjuces de la Segunda Sala de la Corte Superior de Quito que, al reformar el fallo del Juez Segundo del Trabajo, acepta en parte la acción planteada en contra de la Empresa Eléctrica Quito S.A.; una vez radicada, por sorteo, la competencia en esta Sala, para resolver, se considera: **PRIMERO:** El recurrente impugna la resolución, aduciendo que la misma viola el Art. 49 de la Constitución Política, literales a) - d) y f); los Arts. 4- 5- 7- 183-590-619 y 633 del Código del Trabajo, fundando su impugnación en las causales primera, tercera y cuarta del Art. 3 de la Ley de Casación; **SEGUNDO:** En la decisión constante a fojas 1 y 2 del primer cuaderno, aparece que el Inspector del Trabajo de Pichincha, el 15 de junio de 1992 luego de que realizó las investigaciones correspondientes, concedió a la Empresa Eléctrica de Quito S.A., el visto bueno para dar por terminadas las relaciones contractuales con Jorge Manuel Moreno Llumigusín, fundado en el Art. 171 actual 172, causal 3 del Código del Trabajo, y numeral XIX del Art. 6 del Reglamento de Normas Disciplinarias y Funcionamiento del Comité de Justicia; esto es, por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador; **TERCERO:** De conformidad con lo establecido en el Art. 183 del cuerpo de leyes de la materia, la resolución del Inspector, no impide el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará, con criterio judicial, en relación con las pruebas aportadas en el juicio; por consiguiente, se puede comparecer ante el Juez para desvirtuar los fundamentos que sirvieran de base para el visto bueno; además, la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución de 8 de marzo de 1990, publicada en R.O. 412 de 6 de abril del mismo año, establece que en los casos en los cuales el Juez de Trabajo, desechare en su fallo el visto bueno concedido por el Inspector, es precedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono en favor de quien lo hubiera reclamado, previa impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo; **CUARTO:** Por consiguiente,

se puede acudir ante el Juez, para que éste deje sin efecto la decisión del Inspector; esta circunstancia imponía acreditar que la resolución adoptada carece de respaldo legal; sin embargo, el accionante, una vez que planteó el juicio, debía aportar prueba suficiente, con el objeto de que el juzgador admita su pretensión; pero, en el caso Jorge Manuel Moreno Llumigusín, no ha logrado desvirtuar los fundamentos que tuvo el Inspector del Trabajo para conceder el visto bueno.- Por lo expuesto, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, por improcedente se desecha el recurso de casación formulado.- Notifíquese.

**f) Drs. Hugo Quintana Coello.- Miguel Villacís Gómez.- Jaime Velasco Dávila.**

## Referencias

- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Decreto Legislativo 0. Registro Oficial No. 449. 20 de octubre de 2008. Recuperado de <https://goo.gl/ep2t8p>
- Cabanellas, G. (1986). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* (20ª ed.) (Vol. 3). Buenos Aires: Heliasta.
- Congreso Nacional. (2005). *Código Civil*. Registro Oficial Suplemento No. 46, 24 de junio de 2005. Recuperado de <http://goo.gl/6b8E13>
- \_\_\_\_\_. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial No. 167, 16 de diciembre de 2005. Recuperado de <http://goo.gl/FTN011>
- Corte Suprema de Justicia. (1990). *Resolución de 8 de marzo de 1990*. Registro Oficial No. 412. 6 de abril de 1990.
- Corte Suprema de Justicia. (s.f.). *Fallos de Triple Reiteración*. Tomo II. Recuperado de [www.cortesuprema.gob.ec](http://www.cortesuprema.gob.ec)
- Gaceta Judicial. (mayo-agosto, 1998). Serie XVI, 12. Fallos V-A, V-B y V-C.
- \_\_\_\_\_. (s.f.). Serie XII, 10.
- \_\_\_\_\_. (s.f.). Serie XIII, 2.
- Guzmán, A. (1986). *Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Corporación Editora Nacional.

- Jaramillo, L. (1964). *Reformas al Código del Trabajo y Fundamentación de ellas*. Quito, Ecuador.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (mayo de 2014). *Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Relaciones Laborales*. Acuerdo Ministerial 00111. Recuperado de <http://goo.gl/4wQxL2>
- Omeba. (2014). *Enciclopedia Jurídica* (37 Vols.). México: Autor.
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). C158 *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*. Recuperado de <http://goo.gl/Bmy1QP>
- \_\_\_\_\_. (2003). El ámbito de la relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo (91ª Reunión). 5º Informe. Recuperado de <http://goo.gl/IQSe7K>
- Piá, A. (1978). *Los principios del derecho del Trabajo* (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.
- Real Academia Española. (octubre de 2014). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.). Madrid, España: Autor.
- Salgado, F. (1961). *Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana*. Quito, Ecuador.
- Vera, C. (1983). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito, Ecuador: Editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana.
- Villasmil, H. (2006). *Estudios de derecho del trabajo* (2ª ed.). Recuperado de <https://goo.gl/dAvDI3>

# ANEXOS



---

## OIT. C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

---

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 23:11:1985.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 22:06:1982

Sesión de la Conferencia: 68

Sujeto: Seguridad del empleo

Estatus: Sin conclusiones El Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas no llegó a ninguna conclusión respecto del Convenio núm. 158 y de la Recomendación núm. 166.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1982, en su sexagésima octava reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales que contiene la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963;

Habiendo tomado nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha Recomendación;

Considerando que en razón de esas novedades es oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:

Parte I. Métodos de Aplicación, Campo de Aplicación y Definiciones

### **Artículo 1**

Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

### **Artículo 2**

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:
  - a. los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
  - b. los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;
  - c. los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.
3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.
4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este Convenio.
5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores

interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

6. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

### Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, las expresiones **terminación** y **terminación de la relación de trabajo** significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

#### Parte II. Normas de Aplicación General

##### Sección A. Justificación de la Terminación

#### **Artículo 4**

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

#### **Artículo 5**

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c. Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d. La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e. La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

#### **Artículo 6**

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de

enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Sección B. Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta

### **Artículo 7**

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

Sección C. Recurso Contra la Terminación

### **Artículo 8**

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.
2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

## **Artículo 9**

1. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.
2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:
  - a. Incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio;
  - b. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.
3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades

de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 de este Convenio.

## **Artículo 10**

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

### Sección D. Plazo de Preaviso

## **Artículo 11**

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

### Sección E. Indemnización por fin de Servicios y Otras Medidas de Protección de los Ingresos

## Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:
  - a. A una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o
  - b. A prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o
  - c. A una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.
2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.
3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse

la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Parte III. Disposiciones Complementarias Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos

Sección A. Consulta de los Representantes de los Trabajadores

### **Artículo 13**

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:
  - a. Proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;
  - b. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.
3. A los efectos del presente artículo, la expresión **representantes de los trabajadores interesados** se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

#### Sección B. Notificación a la Autoridad Competente

#### Artículo 14

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.
2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal.

3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

#### Parte IV. Disposiciones Finales

##### **Artículo 15**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

##### **Artículo 16**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

##### **Artículo 17**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### **Artículo 18**

3. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
4. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### **Artículo 19**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## **Artículo 20**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## **Artículo 21**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a. La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## **Artículo 22**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



### **Leonor Murillo Sevillano**

Licenciada en Ciencias Sociales y Políticas. Abogada de la República del Ecuador. Doctora en Jurisprudencia. Maestra en Derecho de Familia: Mención Mediación Familiar. Especialista en Arbitraje y Mediación. Especialista en Derecho del Trabajo. Diplomado Superior en Derechos Fundamentales y Derecho Constitucional. Especialista en Procedimiento Constitucionales. Juez Sexta Ocasional de Trabajo del Guayas. Jueza Quinta Suplente de Trabajo del Guayas. Conjueza Permanente de la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de Corte Superior de Justicia del Guayas. Asesora Constitucional de la Corte Constitucional del Ecuador. Presidenta de la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial del Guayas (e). Docente de Postgrado de la Uniandes. Docente de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.



*El abandono en la relación laboral es un tema de actualidad, debido a los cambios que se han introducido en la normativa legal ecuatoriana, los cuales tienen respuesta en este texto dirigido tanto para los usuarios y los operadores de la administración de la justicia, como para los estudiantes, docentes e investigadores de ésta área, quienes constantemente deben analizar e interpretar los avances y las dificultades de la ciencia jurídica del Derecho Laboral.*

