

1. 1 Portada



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

*PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*

TÍTULO:

**"ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL ABANDONO Y EL DESPIDO
INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA."**

Tesis previa a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

AUTORA:

Jessica Vanessa Caicho Cevallos

TUTOR

Doctor Fredy Hidalgo Cajo

Riobamba – Ecuador

2018

1.2 Página de revisión del tribunal

HOJA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA: "ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL ABANDONO Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA."

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

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

TUTOR

Diez 10

Calificación

Firma

MIEMBRO 1

Nueve 9

Calificación

Firma

MIEMBRO 2

Nueve 9

Calificación

Firma

NOTA FINAL:

9,33

1.3 Autorización del tutor

CERTIFICADO DEL TUTOR

DOCTOR FREDY HIDALGO, CATEDRÁTICO DE NIVEL DE PRE-GRADO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado el desarrollo, del proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, titulado: "ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL ABANDONO Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA." Realizado por la señorita: Jessica Vanessa Caicho Cevallos, por lo tanto autorizo ejecutar los trámites legales para su presentación.



Mgs. FREDY HIDALGO
TUTOR

1.4 Autoría

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Jessica Vanessa Caicho Cevallos C.C: 0604741504, declaro que soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas expuestas en el presente trabajo de investigación y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Jessica Vanessa Caicho Cevallos
C.C: 0604741504

1.5 Agradecimiento

AGRADECIMIENTO

Ante todo quiero agradecer a Dios por darme la oportunidad de disfrutar y poder gozar la vida que me da día a día.

A todos los docentes que me supieron impartir sus conocimientos en cada una de las materias que recibí a lo largo de mi carrera estudiantil.

A mi madre quien me ha impulsado a pesar de la falta de mi padre para seguir adelante con mis proyectos de vida.

A mi tutor Dr. Roberto Hidalgo por el tiempo la dedicación, confianza y paciencia en la elaboración de este trabajo.

Jessica Vanessa Caicho Cevallos

C.C: 0604741504

1.6 Dedicatoria

DEDICATORIA

A mi madre.

Todo esfuerzo que uno realiza para alcanzar los sueños y metas que uno tiene siempre van a ser dedicados a mis padres por ser el respaldo que necesito para surgir.

A mi padre

A pesar de su ausencia física sé que desde el cielo me acompaño paso a paso de no haber muerto estoy segura que me acompañaría como lo ha hecho mi madre.

A mi familia

A quienes nunca les faltó una palabra de aliento e impulso hacia mi persona para que continuara en cualquier inconveniente que se me presentara.

Jessica Vanessa Caicho Cevallos

C.C: 0604741504

INDICE

1. 1 Portada	1
1.2 Página de revisión del tribunal	2
1.3 Autorización del tutor	3
1.4 Autoría	4
1.5 Agradecimiento	5
1.6 Dedicatoria.....	6
1.8 Resumen.....	8
1.9 Abstract.....	10
2. Introducción	11
3. Planteamiento del problema	14
4. Justificación	17
5. Objetivos.....	19
5.1 Objetivo general.....	19
5.2 Objetivos específicos.....	19
6. Marco Teórico.....	19
6.1 Fundamentación Teórica	19
6.1.1 Estado del arte.....	19
6.1.2 Conceptos	21
6.2 Aspectos teóricos	21
7. Metodología.....	34
8. Resultados y discusión	36
9. Conclusiones y recomendaciones	38
10. Materiales de referencia	39
ANEXOS.....	40
11. Dictamen del tribunal.....	42

1.8 Resumen

La razón que motivó el presente trabajo es la importancia que poseen los derechos del trabajador en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, siendo el indubio pro operario uno de los principios que tiene mayor importancia y resguardo constitucional. Por lo cual el objetivo de esta investigación consiste en: analizar el abandono y el despido intempestivo, para con este sustento realizar un análisis en función de las similitudes y diferencias de ambas figuras jurídicas.

La investigación titulada: "ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL ABANDONO Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.", se encuentra estructurada en diversas partes, que ayudan a separar las ideas para que su comprensión sea más simple. Así en primer lugar, se realiza un planteamiento del problema, para ayudar a comprender cuál es la situación que fundamenta el trabajo, posteriormente se realizan los objetivos general y específicos, en lo que se propone los principales temas a resolver en el investigación, también se realiza una justificación de la elaboración de este trabajo.

Dentro de la parte teórica se realiza el estado del arte, mediante un análisis de alguno años atrás, hasta la actualidad y la intención que se tiene a futuro, a continuación se desarrollan los aspectos teóricos del trabajo, que constituye la teoría que fundamenta el mismo, dentro de esta parte se analizan los conceptos del abandono y despido intempestivo, los requisitos que se deben cumplir para poder constituir la figura jurídica, las indemnizaciones que deben reclamarse ante un posible abandono y despido intempestivo y finalmente se realiza un análisis de la semejanzas y diferencias entre estas dos figuras jurídicas, para de esta forma comprenderlas del todo.

En la parte final, se realiza el marco metodológico del trabajo, fundamentando la necesidad de realizar entrevistas y encuestas para validar el trabajo mediante expertos, que aporten ideas al tema de la investigación, para establecer las posibles semejanzas y diferencias entre el abandono y el despido intempestivo.

Abstract

The research titled "Comparative analysis between abandonment and integrity dismissal in Ecuadorian legislation" It is structured in different parts. The problem is approached, to help understand what is the situation on which the problem is based, within the general and specific objectives, the main topics to be solved are proposed. The theoretical framework a state of the art is realized to know that previous investigations have been carried out to treat the subject, the concepts of abandonment and premature dismissal are analyzed, the requirements that must be fulfilled to be able to constitute the legal figure, the indemnifications before a possible abandonment and extemporaneous dismissal, finally an analysis of the similarities and differences between these two legal figures, in this way it turn easier to have a better understanding.

Finally, In the methodological framework, the surveys and interviews are carried out by experts who contribute ideas to the research topic to establish the possible similarities and differences between abandonment and premature end.

Reviewed by: Granizo, Sonia

Language English Teacher



2. Introducción

Lo que motiva esta investigación es que el trabajador y el empleador poseen el derecho a la estabilidad laboral, lo cual puede cambiar en el caso del despido o del abandono intempestivo, ya que la relación laboral se interrumpe, por lo cual, la investigación considera importante conocer a estas figuras jurídicas.

La relación laboral es aquella relación que se establece entre el trabajo y el capital en el proceso productivo en el intervienen dos partes que son empleador y trabajador, se denomina trabajador a la persona que presta sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración, es la parte más vulnerable de la relación laboral. Se denomina empleador a la persona que contrata los servicios laborales a su favor para el desarrollo de su empresa. La Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, establecen derechos a los trabajadores y empleadores, enfatizando en los derechos del trabajador, como más vulnerable de la relación laboral. Uno de esos derechos es el despido intempestivo, que es una sanción impuesta al empleador que repentinamente interrumpa la relación laboral con el trabajador, obligándole al pago de una indemnización por desquebrajar el derecho constitucional a la estabilidad del trabajador.

El objetivo de la presente investigación es realizar un estudio comparativo entre el abandono y el despido intempestivo, para entender su naturaleza jurídica, así también analizar las semejanzas que existen entre estas dos figuras, así como las diferencias existentes a fin de lograr la estabilidad laboral.

El Código de Trabajo, en su artículo 188; establece: “Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.” (CODIGO DEL TRABAJO)

El empleador inviste el derecho de que el trabajador le indemnice cuando este ha abandonado injustificadamente su puesto de trabajo, afectando la producción del empleador. A esta figura se le conoce como abandono.

El Código de Trabajo en su artículo 172 establece; “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 faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o 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.” (CODIGO DEL TRABAJO)

De estas consideraciones se puede concluir que existen dos formas claramente diferenciadas de terminar anticipadamente la relación laboral, el

despido intempestivo, que es la decisión del empleador de finiquitar al trabajador; y, el abandono, que es el cese del puesto de trabajo por parte del trabajador. De esta diferenciación, se requiere abordar ambos temas con el fin de conocer sus características respectivas, así como también conocer las indemnizaciones que producen.

La investigación se desarrollará en la ciudad de Riobamba, específicamente ante el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba y la Defensoría Pública, para su estudio se empleará el método inductivo que consiste en desarrollar la teoría desde un caso particular. El método analítico, consiste en el análisis del trabajo en general utilizando la ley y la doctrina para tal efecto. Descriptivo, que conlleva el tema central del trabajo al describir las semejanzas y diferencias entre el despido y el abandono intempestivo.

La recolección de la información se lo realizará aplicando las diferentes técnicas e instrumentos de investigación social. El perfil del proyecto de investigación está estructurado en base al esquema correspondiente que contempla los siguientes acápite: Introducción; planteamiento del problema; objetivos que se subdivide en general y específicos; el marco teórico en este punto se da a conocer el estado del arte y los aspectos teóricos que sustentan teóricamente la investigación; la metodología que permite visualizar el enfoque, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, las técnicas para el tratamiento de la información y los recursos que se van a utilizar dentro del proceso investigativo; el cronograma del trabajo investigativo; materiales de referencia; los anexos y el visto bueno del tutor.

La investigación se estructura de la siguiente forma: Se iniciará tratando el derecho al trabajo es sin duda alguna un medio para que el ser humano pueda superarse y mejorar de esta forma su calidad de vida, en tales razones el derecho al trabajo ha sido constitucionalizado. Para pasar al abandono es un hecho configurado exclusivamente por el trabajador, quién deja su lugar de trabajo, en los términos que fue contratado, cuando aún subsiste la relación laboral, lo cual ocasiona que esta se termine. Posteriormente se pasará a estudiar la normativa referente, para al final hablar sobre la indemnización, que es un modo imperfecto de reparar el daño causado.

El siguiente tema será el despido intempestivo es un acto del empleador, para menoscabar los derechos del trabajador y consiste en la terminación unilateral, para lo cual se estudiará el despido ineficaz, así como el amparo a los dirigentes sindicales, desde el momento en que son elegidos hasta el tiempo en que duren en sus funciones, para finalmente hablar sobre su indemnización

Luego de haber expresado en qué consisten las figuras jurídicas del despido y de abandono intempestivo, es necesario realizar un análisis para establecer las semejanzas y diferencias que existen entre estas dos figuras, a fin de poder conocer la aplicación que poseen.

3. Planteamiento del problema

El planteamiento del problema radica en la estabilidad laboral, que implica, que tanto el trabajador como el empleador poseen este derecho, por lo cual resulta una situación problemática evidente, cuando esta relación se interrumpe

mediante el abandono o el despido intempestivo. Ante esta problemática se pasa a analizar el tema.

Según la Constitución de la República del Ecuador, el trabajo es la principal fuente de ingresos y además es fuente de la realización personal, por lo cual su importancia se encuentra constitucionalizada, al igual que legislada por el Código de Trabajo, que establece una cantidad enorme de leyes, que protegen a las partes de la relación laboral, aunque indudablemente más al trabajador por ser la parte más vulnerable de la relación laboral.

Uno de los derechos del trabajador es la sanción de despido intempestivo, que se genera cuando el empleador arbitrariamente rompe la relación laboral. Así también, se establece el derecho del abandono intempestivo, que es una sanción al trabajador, cuando este abandona su lugar de trabajo sin ninguna razón, ocasionándole al empleador un perjuicio en su giro de trabajo.

Por estas razones, se colige la problemática de las relaciones laborales, que aunque se espera que funcionen al amparo de la Constitución de la República y el Código de Trabajo, en ocasiones sufren problemas humanos, que originan su interrupción, ocasionando una serie de efectos jurídicos, que versan principalmente en indemnizaciones, que trabajador y empleador deberán pagar a su contraparte.

El trabajo investigativo denominado: "ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL ABANDONO Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.", tiene por finalidad conocer profundamente las diferencias que existen entre estas dos figuras jurídicas, en lo que respecta a sus

características y efectos que producen, para finalmente conocer cuál es la indemnización que deben cancelar los que generan estas obligaciones.

Dentro de la relación laboral, tanto el empleador como el trabajador pueden ocasionar la terminación de la relación laboral, lo cual evidentemente vulnera el derecho de las dos partes, en el caso del trabajador, como parte más vulnerable, el despido le significa perder su fuente de ingresos, en el caso del empleador el abandono injustificado del trabajador de su puesto de trabajo, le significa una reducción en su producción, por lo cual también se ve afectado aunque en menor medida.

Sobre esta base se plantean las siguientes preguntas de la investigación:

- 1.- ¿Qué tipo de perjuicio provoca el abandono al empleador?
- 2.- ¿Qué tipo de perjuicio provoca el despido al trabajador?
- 3.- ¿Qué similitudes y diferencias existen entre las figuras jurídicas de abandono y despido intempestivo?

Elementos del problema:

La situación del problema radica en la estabilidad laboral a que tiene derecho el trabajador y el empleador, en tanto que los elementos del problema es la interrupción de la relación laboral, sea por el abandono o por el despido intempestivo.

Situación actual y relevancia del problema:

La situación actual del problema es la estabilidad laboral e incluso la estabilidad reforzada a que tienen derecho los trabajadores, así como el derecho de los empleadores a que se respete el tiempo del servicio por parte del trabajador. La relevancia del problema es conocer los efectos jurídicos que se producen de la interrupción de la relación laboral, mediante las dos figuras jurídicas en cuestión, despido y abandono intempestivo.

4. Justificación

Los temas a ser estudiados en la presente investigación, corresponden a la materia del derecho laboral y se fundamentan en garantizar los derechos del trabajador, así como los del empleador. Aunque es preciso decir, que salvaguardan ante todo la condición del trabajador, como parte más vulnerable de la relación laboral.

La investigación titulada: "ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL ABANDONO Y EL DESPIDO INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA." Posee una connotación social, debido a que se centra en la situación de los trabajadores y los empleadores. Aunque vale la pena indicar que el trabajo posee una mayor justificación, debido a los trabajadores, que son la parte desprotegida de la relación laboral y que requieren un mayor estudio, para garantizar de forma efectiva sus derechos.

El abandono es una figura jurídica que protege los derechos del empleador, frente a la actuación del trabajador, que sin aviso previo deja de prestar sus servicios lícitos y personales, lo cual ocasiona un perjuicio económico en la persona del empleador, que debe mantener un negocio, lo cual se vuelve

mucho más dramático cuando el trabajador abandona al empleador en el negocio de temporada.

Aunque el despido intempestivo es en la práctica la figura más usada, ya que el empleador puede en cualquier momento dar por terminadas las relaciones laborales con sus trabajadores, la cual evidentemente perjudica a los trabajadores, que como parte más desprotegida de la relación laboral, sufren los embates del desempleo.

Por las razones expuestas, se puede decir que esta investigación posee una especial vigencia, ya que está orientada a proteger los derechos de los trabajadores, quienes gozan de una protección especial denominada estabilidad, que impide que sean despojados de su trabajo sin justa causa; así también, se protege eventualmente los derechos del empleador, ante la posibilidad del abandono injustificado por parte del trabajador. En síntesis, se justifica la importancia de este trabajo por la connotación social que posee.

Esta investigación beneficia tanto a los trabajadores, como a los empleadores, ya que permitirá conocer la estabilidad laboral, así como las posibles sanciones que se establecen cuando se interrumpe la relación laboral, sea por el abandono o por el despido intempestivo.

5. Objetivos

5.1 Objetivo general

Realizar un estudio comparativo entre el despido y el abandono intempestivo, estableciendo las semejanzas y diferencias, a fin de lograr conformidad en los integrantes de la relación laboral.

5.2 Objetivos específicos

- Establecer las semejanzas entre el despido y el abandono intempestivo.
- Establecer las diferencias entre el despido y el abandono intempestivo.
- Analizar el despido y el abandono intempestivo, a fin de lograr conformidad en los integrantes de la relación laboral.

6. Marco Teórico

6.1 Fundamentación Teórica

6.1.1 Estado del arte

Tanto el despido, así como el abandono intempestivo, son formas de garantizar la estabilidad laboral, entre el trabajador y el empleador, debido a que protegen la relación laboral, planteando sanciones para aquella de las partes que incumpla con sus obligaciones laborales.

Trabajos similares al que se pretende realizar no existe en el archivo de temas y proyectos de Investigación de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas; ni en la biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo; sin embargo, se ha podido encontrar investigaciones

en internet, que han sido realizadas en Universidades, que guardan relación con la que se pretende ejecutar:

En el año 2015, Blanca Tayupanda, realiza la investigación titulada *“Despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador”* (Tayupanda, 2015, pág. 8). En el trabajo se aborda los efectos de que el empleador al despedir intempestivamente al trabajador, está terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, el cual produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, al no cumplir esta situación genera una serie de inconvenientes, a los trabajadores vulnerando los derechos y principios laborales garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Organización Internacional del Trabajo, donde fomenta el desempleo y la desocupación.

En el año 2013, Jorge Enríquez, realiza una investigación titulada *“El despido intempestivo y su influencia en el derecho laboral ecuatoriano. Propuesta: diseño de una guía jurídica de estabilidad de los trabajadores en el área laboral ecuatoriano.”* (Enriquez, 2013, pág. 5). El trabajo se refiere principalmente al despido intempestivo, como una violación de los derechos del trabajador por parte del empleador y desconocerle su estabilidad en su puesto de trabajo, este derecho legal sólo se puede terminar por disposición de ley, en el Marco Teórico hay una serie de conceptos que tienen relación con el Despido Intempestivo e inclusive clases de Despido, Tipos de Despido, Desahucio, Visto Bueno y Disposiciones de Ley que respaldan al trabajador en su acto de justicia social y de estabilidad.

De los autores citados tenemos como conclusión final que la falta de conocimiento y difusión ha impedido que se efectivice la preferencia entre el abandono y el despido intempestivo.

6.1.2 Conceptos

Abandono.- En palabras de Julio César Trujillo, el abandono consiste en: *“Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, o abandono del mismo por más de tres días consecutivos, siempre que tales hechos se hayan producido dentro del mismo mes.”* (Trujillo, 1998, pág. 158)

En un criterio propio, el abandono intempestivo consiste en la interrupción abrupta de la relación laboral, por parte del trabajador, quién sin previo aviso al empleador, abandona su puesto de trabajo, ocasionándole un perjuicio al empleador, quién requiere de la mano de obra contratada para cumplir sus labores.

Despido intempestivo.- Julio Mayorga, el despido intempestivo se origina: *“Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causal legal que lo ampare, o cuando existiendo causal legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo.”* (Mayorga, 2008, pág. 102)

Por su parte el despido intempestivo es la interrupción de la relación laboral por parte del empleador, quién sin justificación alguna despoja al trabajador de su sustento, lo cual conlleva una sanción legal de tipo pecuniario.

6.2 Aspectos teóricos

Derecho al trabajo

Según Tristán de Athayde, el derecho al trabajo: *“Es cualquier esfuerzo habitual del ser humano, ordenado a un fin. El trabajo en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consiente natural y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente.”* (Athayde, 2000, pág. 49)

El derecho al trabajo es sin duda alguna un medio para que el ser humano pueda superarse y mejorar de esta forma su calidad de vida, en tales razones el derecho al trabajo ha sido constitucionalizado, así la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, determina que: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.”* (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por las razones expuestas queda claro que el derecho al trabajo se constituye como un mecanismo para la subsistencia del ser humano y un medio para que se realice tanto personal, como profesionalmente. Es por estas consideraciones, que la Constitución de la República del Ecuador, así como el Código de Trabajo, determinan múltiples artículos que resguardan este derecho, que tiene su origen en el contrato individual de trabajo, que según Guillermo Cabanellas: *“Es la institución central del derecho del trabajo, es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador.”* (Cabanellas, 2007, pág. 102)

Una vez que se ha creado la relación laboral, mediante el contrato individual de trabajo, existe la necesidad de proteger la relación laboral, siempre con el objetivo de salvaguardar los derechos del trabajador, pero también del empleador; debido a que si bien es cierto, que el trabajador es la parte más

desprotegida de la relación laboral, no es menos cierto, que el empleador también debe estar protegido por la ley. Es en esta forma que la normativa ha creado las figuras del abandono y el despido intempestivo, para proteger a ambas partes de la relación laboral.

Concepto del abandono

El abandono es un hecho configurado exclusivamente por el trabajador, quién deja su lugar de trabajo, en los términos que fue contratado, cuando aún subsiste la relación laboral, lo cual ocasiona que esta se termine.

En palabras de Julio César Trujillo, el abandono consiste en: *“Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, o abandono del mismo por más de tres días consecutivos, siempre que tales hechos se hayan producido dentro del mismo mes.”* (Trujillo, 1998, pág. 158)

Dentro de este concepto, se puede concluir que el abandono es una falta del trabajador, que permite al empleador terminar la relación laboral.

Normativa referente al abandono

Código de Trabajo, artículo 172: *“Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo el visto bueno en los siguientes casos: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa, siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.”* (Código del Trabajo, 2005)

En tal forma, ante la falta cometida por el trabajador, en la que ha dejado injustificadamente su puesto de trabajo, el empleador tiene la facultad de iniciar el trámite denominado visto bueno, con la finalidad de terminar con la relación laboral, por la causal de abandono, mediante la cual el empleador no debe pagar indemnización alguna al trabajador. El visto bueno es en palabras de Monesterolo: *“Resolución del Inspector de Trabajo que califica de legal(es) la(s) causal(es) invocada(s), por el peticionario (trabajador o empleador) para dar por terminada la relación laboral.”* (Monesterolo, 2013, pág. 324)

La solicitud de visto bueno, se encuentra contemplada en el Código del Trabajo, artículo 621: *“Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado el contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.”* (Código del Trabajo, 2005)

Si el trabajador, ha cometido retrasos o tres faltas injustificadas dentro de un mes de trabajo, el empleador tiene la facultad de comparecer ante el Inspector de Trabajo, quién presentada la solicitud deberá investigar y emitir una resolución, que constate la causal y determine el abandono, luego de lo cual, podrá declarar terminada la relación laboral, eximiendo al empleador del pago de indemnizaciones. Aunque vale indicar, que si la resolución niega la causal el trabajador puede regresar a su lugar de trabajo.

Indemnización por abandono

Según Galo Espinosa, la indemnización es el: *“Resarcimiento económico del daño causado o sufrido. Suma o cosa con que se indemniza. Reparación de un mal. Compensación. Satisfacción de ofensa o agravio.”* (Espinosa G. , 2016, pág. 384)

Por ende, la indemnización es un modo imperfecto de reparar el daño causado. Dentro de la relación laboral, la indemnización intenta arreglar los perjuicios, que una de las partes haya producido a la otra. En el caso del abandono, la indemnización se produce por el incumplimiento del trabajador en su empleo. Según Chávez de Barrera, la indemnización por abandono es la: *“Actitud unilateral tomada por el trabajador que consiste en dejar de concurrir al trabajo, sin previo aviso y sin causa justificada.”* (Chávez de Barrera, 1990, pág. 152)

Para el contrato de trabajo a plazo indefinido, el trabajador debe indemnizar al empleador por el abandono de sus labores, una cantidad igual a el valor equivalente a 15 días de remuneración, lo cual se dispone en el Código de Trabajo, artículo 190: *“Indemnización al empleador por falta de desahucio. - El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandone intempestivamente el trabajo; es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.”* (Código del Trabajo, 2005)

Aunque si el trabajador o artesano incumple con sus obligaciones dentro de un contrato de trabajo por obra o a destajo, la indemnización debe calcularse

en ambas formas, con la rebaja del uno por ciento del valor de la obra contratada por cada día de retraso, según lo dispone el Código de Trabajo en su artículo 195: *“Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador.- Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.”* (Código del Trabajo, 2005)

Código del Trabajo, artículo 295: *“Responsabilidad del artesano.- Todo artesano es responsable de la entrega de la obra que se compromete a ejecutar. Caso de no entregar el día señalado, el contratista tendrá derecho a la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.”* (Código del Trabajo, 2005)

Despido intempestivo

El despido intempestivo es un acto del empleador, para menoscabar los derechos del trabajador y consiste en la terminación unilateral -empleador- de la relación laboral, lo que ocasiona en el trabajador serios perjuicios, debido a que su empleo es su fuente de ingresos y sostiene la economía de su familia; en tal razón, el despido intempestivo se sanciona con la finalidad de proteger el derecho del trabajador a tener estabilidad.

Según el tratadista Julio Mayorga, el despido intempestivo se origina: *“Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causal legal que lo ampare, o cuando existiendo causal legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para*

despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo.” (Mayorga, 2008, pág. 102)

Por las consideraciones expresadas, hay que indicar que el despido intempestivo es la interrupción de la relación laboral por parte del empleador, que sin la debida justificación, misma que se podría probar mediante visto bueno, el empleador decide terminar la relación laboral, lo cual perjudica al trabajador.

Prohibición del despido a la mujer embarazada

Un particular que se debe considerar como parte del despido intempestivo, es el despido a la mujer en período de gestación, el cual se encuentra expresamente prohibido en materia constitucional, así la Constitución de la República del Ecuador, determina en su artículo 332, Párrafo 2: *“Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”* (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Cuando de todas formas se genera el despido intempestivo de la trabajadora en período de gestación, este acto se vuelve ineficaz, debido a que este tipo de trabajadores, gozan de una protección especial, que se denomina principio de inamovilidad, que les faculta a ejercer el trámite con el fin de que sean reincorporados a sus puestos de trabajo.

Lo cual se halla determinado en el Código de Trabajo, artículo 195.1: *“Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o*

asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.” (Código del Trabajo, 2005)

Así también, cabe mencionar el derecho de lactancia, que poseen las madres por un tiempo de un año, posterior al parto, lo cual se establece según el artículo 4 de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, que reforma el Código del Trabajo en su artículo 155.

Finalmente, debe agregarse que el Código de Trabajo también ampara a los dirigentes sindicales, desde el momento en que son elegidos hasta el tiempo en que duren en sus funciones, por lo que, el trabajador designado como dirigente sindical, posee también una estabilidad reforzada a fin de que pueda desempeñar su cargo, al menos durante el período para el que fue electo.

Indemnización por despido intempestivo

Debido a que el empleador ha conculcado los derechos del trabajador, al terminar abruptamente con la relación laboral, la ley determina un valor que el empleador deberá pagar al trabajador en calidad de indemnización, la cual debe calcularse en función del tiempo de servicio, si el trabajador ha trabajado hasta un tiempo máximo de 3 años, la indemnización corresponde a 3 meses de remuneración, a partir del 4to año, se debe calcular un mes de remuneración por cada año laborado, lo cual no puede exceder más de 25 remuneraciones.

Lo cual se determina en el Código de Trabajo, artículo 188: *“Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de*

servicio y según la siguiente escala: Hasta 3 años de servicio con el valor correspondiente a 3 meses de remuneración; y, de más de 3 años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de 25 meses de remuneración.” (Código del Trabajo, 2005)

En el caso del trabajador contratado por obra o a destajo, es despedido intempestivamente, el empleador deberá indemnizarlo pagándole además de la parte ya ejecutada, con un tanto por ciento, que será fijado por la autoridad.

Lo cual se determina en el Código de Trabajo, artículo 194: *“Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo.- En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliera el contrato o lo interrumpiere, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente; fijará la autoridad que conozca del asunto...” (Código del Trabajo, 2005)*

Indemnización por despido intempestivo a la trabajadora en período de gestación y dirigentes sindicales

Como se indicó anteriormente, el despido a la trabajadora en período de gestación es ilegal, por lo tanto una vez ordenado el reintegro al puesto de trabajo, se entenderá que la relación laboral nunca se interrumpió, razón por la cual el empleador debe pagar las remuneraciones que la trabajadora haya dejado de percibir, agregándole un 10% de recargo, por el incumplimiento. A pesar de esto, si la trabajadora a pesar del reintegro, decidiera dar por terminada la relación laboral, puede hacerlo y recibirá la remuneración por 12

meses en calidad de indemnización, lo cual se halla estipulado en el Código de Trabajo, artículo 195.3.

Despido ineficaz

Dentro del presente trabajo de investigación se ha considerado importante hacer referencia al despido ineficaz, debido a que la Sexta Disposición Reformatoria del Código Orgánico General de Procesos, ha generado una reforma evidente en el Código de Trabajo, ya que en Ecuador se ha discutido sobre la forma de establecer el rango de estabilidad reforzada a la trabajadora en estado de gestación e incluso en lo referente al permiso de maternidad.

Es por esta situación, que desde el 22 de mayo de 2016, con la reforma incorporada en el COGEP, que reforma a su vez el Código de Trabajo, se incorpora la figura jurídica del despido ineficaz, que permite a los operadores de justicia ordenar el reintegro de las trabajadoras en estado de gestación e incluso las que se encuentren en período de lactancia, y que sean despedidas intempestivamente.

Vale indicar que el despido ineficaz como figura jurídica del derecho laboral, tiene una estrecha vinculación con el principio de estabilidad, que otorga al trabajador la tranquilidad de poder saber que no puede ser removido de su trabajo sin razón alguna. Así también, posee un estrecho vínculo con el principio de inamovilidad, por lo cual se trata de una estabilidad reforzada a favor del trabajador.

Aunque el despido ineficaz se aplica principalmente a las trabajadoras en estado de gestación, también ampara a los dirigentes sindicales, desde el

momento en que son elegidos hasta el tiempo en que duren en sus funciones, por lo que, el trabajador designado como dirigente sindical, posee también una estabilidad reforzada a fin de que pueda desempeñar su cargo, al menos durante el período para el que fue electo.

Análisis comparativo entre el abandono y el despido intempestivo en la legislación ecuatoriana

Luego de haber expresado en qué consisten las figuras jurídicas del despido y de abandono intempestivo, es necesario realizar un análisis para establecer las semejanzas y diferencias que existen entre estas dos figuras, a fin de poder conocer la aplicación que poseen. El abandono es un hecho configurado exclusivamente por el trabajador, quién deja su lugar de trabajo. El despido intempestivo es un acto del empleador, para menoscabar los derechos del trabajador y consiste en la terminación unilateral de la relación laboral.

Ante la falta cometida por el trabajador, en la que ha dejado injustificadamente su puesto de trabajo, el empleador tiene la facultad de iniciar el trámite denominado visto bueno, con la finalidad de terminar con la relación laboral. Por su parte, el despido intempestivo es la interrupción de la relación laboral por parte del empleador, sin que exista la debida justificación

En el caso del abandono, la indemnización se produce por el incumplimiento del trabajador en su empleo, para el contrato de trabajo a plazo indefinido, el trabajador debe indemnizar al empleador por el abandono de sus labores, una cantidad igual al valor equivalente a 15 días de remuneración.

El empleador deberá pagar al trabajador en calidad de indemnización por el despido intempestivo, hasta un tiempo máximo de 3 años, la indemnización corresponde a 3 meses de remuneración, a partir del 4to año, se debe calcular un mes de remuneración por cada año laborado, lo cual no puede exceder más de 25 remuneraciones.

Debe mencionarse como semejanza que tanto el abandono, como el despido intempestivo, son formas ilegales de dar por terminada la relación laboral, de hecho son sanciones que la ley impone a ambas partes de la relación laboral, por el incumplimiento de los términos del contrato de trabajo.

El camino legal correcto para el trabajador es el del desahucio, que consiste en la notificación que realiza al empleador, informándole que ya no desea continuar bajo esa relación de dependencia, esta notificación debe practicarse al menos con 15 días de anterioridad al abandono del puesto, lo que permite al empleador sustituir está vacante de trabajo, sin que esto le produzca dificultades en su negocio. Pues así lo determina el Código de Trabajo en su artículo 184.

En tanto, que en el caso del empleador, de hecho no puede terminar abruptamente la relación laboral, por cuanto esto trae un grave perjuicio para el trabajador, por lo cual, la ley ha previsto el trámite de visto bueno, que son causales por la que el empleador puede amparar su decisión de terminar la relación laboral, especificando que para este efecto debe mediar un trámite de visto bueno ante un Inspector de Trabajo, quién habrá de pronunciarse si se ha violentado la causal, autorizando al empleador a terminar la relación laboral. Según lo dispone el Código de Trabajo en su artículo 621 y siguientes.

Es pertinente indicar que el abandono intempestivo como recurso judicial no es un caso muy común en el Cantón Riobamba y por ende como muestra en nuestro país, debido a que los empleadores no tienden a demandar a sus trabajadores, en razón de que evitar el trámite judicial que implica gastos y pérdida de tiempo.

Por su parte el despido intempestivo como recurso judicial es mucho más común en nuestro medio, ya que ante la decisión de los empleadores de dar por terminada la relación laboral, los trabajadores buscan cobrar de alguna forma su liquidación conjuntamente con el desahucio y la indemnización por despido intempestivo y si el responsable del despido es el trabajador el empleador por lo general no demanda este tipo de trámite por cuestión de recursos y tiempo.

Según la encuesta realizada al señor Juez del Trabajo de la Provincia de Chimborazo, se puede colegir que existen numerosas causas de despido intempestivo que se tramitan en el juzgado provincial a su cargo, justificándose este comportamiento por la necesidad del trabajador de satisfacer sus gastos con el monto de la indemnización, en tanto, consigue otro trabajo. Por otro lado, las causas de abandono intempestivo son muy pocas, debido a que no le interesa o esta consiente el empleador que no va lograr ningún beneficio económico del trabajador es por ello que no inicia trámite alguno vía judicial.

Mediante encuestas aplicadas a la Defensoría Pública, se pudo determinar que este organismo estatal no patrocina a los empleadores que demandan el abandono intempestivo por parte de sus trabajadores, ya que entienden que el empleador posee recursos suficientes que le permiten contratar a un

abogado y sufragar los gastos del trámite. La Defensoría Pública patrocina las causas en contra de los empleadores por causa de despido intempestivo, ya que miran al trabajador como la parte débil de la relación laboral, así como personas que no poseen los recursos económicos para contratar a un abogado particular y así hacer valer sus derechos, por lo que optan por ejercer la tutela jurídica sobre este sujeto.

Así mismo la defensoría pública que asume la defensa del trabajador cuyo salario es inferior a una remuneración básica de forma mayoritaria acuden ante el Ministerio de Relaciones Laborales, para que sea un inspector quien les ayude a resolver la causa laboral.

7. Metodología

7.1 Método

- Inductivo.- Este procedimiento permite estudiar al problema de manera particular para posteriormente establecer conclusiones generales.
- Analítico.- Porque se analizará y estudiará de manera detallada aspectos fundamentales del problema que se va a investigar.
- Descriptivo.- Este método permitirá describir cualidades y características del problema que se va a investigar.

Enfoque: La investigación es de enfoque cualitativo porque se sigue un proceso sistemático y metodológico cuyo propósito es determinar las cualidades y características del problema a estudiar.

7.2 Diseño de la Investigación

Diseño de investigación: El diseño de la investigación es no experimental porque el problema será estudiado tal como se da en su contexto natural no habrá manipulación intencional de variables.

Tipo de investigación: Por los objetivos que se pretende alcanzar con la ejecución de la presente investigación es de carácter:

Documental-Bibliográfica.- Porque para la elaboración del estado del arte y los aspectos teóricos del trabajo investigativo, se utilizarán documentos físicos (libros, leyes, códigos, enciclopedias, tesis) y virtuales (buscadores web).

Descriptiva.- Porque los resultados de la investigación permitirán describir nuevos conocimientos referentes al problema a investigarse.

De campo.- Se realizará una validación por expertos mediante el uso de encuestas y entrevistas.

7.3 Población y muestra

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

POBLACIÓN	NUMERO
Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba	1
Defensores Públicos	5
TOTAL	6

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTORA: Jessica Vanessa Caicho Cevallos

Muestra.- Contabilizado el universo de la presente investigación da un total de 6 involucrados. En vista de que la población involucrada en la presente investigación no es extensa se procederá a trabajar con todo el universo.

7.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Encuesta

La encuesta consiste en un cuestionario de preguntas cerradas, sobre las cuales el encuestado deberá responder de forma afirmativa o negativa, a fin de conocer su postura sobre el tema.

Instrumentos de investigación.- Para la recopilación de la información se aplicará el cuestionario de encuesta.

8. Resultados y discusión

Se realizó una investigación de campo, consistente en encuestar: al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba y 5 Defensores Públicos, para conocer su opinión acerca del trabajo investigativo denominado: "ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL ABANDONO Y EL DESPIDO

INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.", ante lo cual se llegó a los siguientes resultados:

Tanto el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba, como los 5 Defensores Públicos, conocen las figuras del abandono y el despido intempestivo, con lo cual queda claro que el tema en referencia es conocido por los encuestados.

El Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba, así como los 5 Defensores Públicos, concuerdan en que, la principal causa de abandono de los trabajadores, es ausentarse más de tres días del trabajo sin ninguna justificación, así también concuerdan en que esto genera indemnizaciones a cargo del trabajador, determinándose que el trabajador abandona intempestivamente su empleo por el desconocimiento de las normas laborales que rigen la materia, sin saber que existe una indemnización que deberá pagar al empleador, por el perjuicio a su empresa.

Los servidores públicos, concuerdan que los casos de despido intempestivo son más comunes que los de abandono intempestivo, debido a que los trabajadores ven en la indemnización por despido un sustento hasta encontrar otro empleo, ya que la suma de la indemnización por despido intempestivo puede llegar a ser muy alta. En tanto que, la indemnización por abandono intempestivo es bastante reducida y el empleador no se ve beneficiado de esta, más por el contrario las costas procesales y del abogado patrocinador pueden significarle un gasto mayor.

El Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba y los 5 Defensores Públicos, están de acuerdo en que la principal razón para que se produzca el despido intempestivo es que el empleador remueva al trabajador de su empleo, sin que medie un visto bueno, lo cual genera indemnizaciones que el empleador deberá pagar al trabajador.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

- El abandono intempestivo se produce por el desconocimiento de los trabajadores quienes sin ningún tipo de aviso deciden abandonar su puesto de trabajo, causándole un grave perjuicio al empleador, quién cuenta con la mano de obra para sacar adelante su actividad económica.
- Tanto el abandono como el despido intempestivo son formas de terminar la relación laboral pero ninguna de las dos debería realizarse en virtud de que causan un perjuicio económico para las dos partes así como situaciones legales que se pueden evitar ya que son formas abruptas de terminar la relación laboral.
- Estas figuras se establecieron en la ley para evitar o corregir que se den estas irregularidades en la relación laboral, considerando que no hay mejor actividad que el trabajo y su estabilidad.

Recomendaciones

- Se recomienda que los trabajadores sean informados con una correcta difusión sobre el tema, a fin de que conozcan que serán sancionados

por el abandono de su puesto de trabajo, a razón del perjuicio que le causan al empleador. La capacitación deberá constar del trámite de aviso de salida que deben presentar como parte del trámite.

- Se recomienda capacitaciones, a fin de que conozcan las sanciones establecidas en la ley, ante el abandono y el despido intempestivo. Así como también, se les informe sobre los diversos trámite establecidos en la ley para interrumpir de forma legal la relación laboral.
- Se recomienda que tanto trabajador como empleador, conozcan las figuras jurídicas que los amparan, a fin de entender los efectos jurídicos que se producen del abandono o del despido intempestivo.

10. Materiales de referencia

Bibliografía:

- Athayde, T. d. (2000). *El problema del Trabajo*. Buenos Aires: Marcial Pons.
- Cabanellas, G. (2007). *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires: Siglo del hombre.
- Chávez de Barrera. (1990). *Manual de derecho laboral*. Quito: Editorial universitaria.
- Enriquez, J. (2013). *El despido intempestivo y su influencia*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Espinosa, G. (2016). *La más práctica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico*,. Quito: Instituto de informática básica.

- Mayorga, J. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral*. Cuenca : Ediciones CARPOL.
- Monesterolo, G. (2013). *Instituciones de derecho laboral individual*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Tayupanda, B. (2015). *Despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Trujillo, J. (1998). *Derecho del Trabajo*. Quito: Editorial Don Bosco.

Leyes:

- Código del Trabajo
- Código Orgánico General de Procesos
- Constitución de la República del Ecuador

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela de Derecho

Tesis:

**"ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL ABANDONO Y EL DESPIDO
INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA."**

Autora

Jessica Vanessa Caicho Cevallos

ENCUESTA DIRIGIDA A: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón
Riobamba

1. ¿Conoce Ud. lo que es el abandono?

Sí ()

No ()

2. ¿Conoce Ud. lo que es el despido intempestivo?

Sí ()

No ()

3.- Señale los casos en que se configura el abandono:

Trabajador no asiste a laborar durante 3 días ()

Termina el contrato sin visto bueno ()

Trabajador no se reincorpora luego de la suspensión ()

Todas las anteriores ()

4.- Cuando se genera el abandono, se producen indemnizaciones para el trabajador:

Si ()

No ()

5.- Señale los casos en que se configura el despido intempestivo:

Empleador informa al trabajador sobre el despido ()

Empleador deja de proporcionar los materiales de trabajo al trabajador ()

Empleador cambia de ocupación al trabajador, sin que este reclame por 60 días ()

No llamar al trabajador en la nueva temporada ()

6.- Cuando se genera el despido intempestivo, se producen indemnizaciones para el empleador:

Si ()

No ()

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela de Derecho

Tesis:

**"ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL ABANDONO Y EL DESPIDO
INTEMPESTIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA."**

Autora

Jessica Vanessa Caicho Cevallos

ENCUESTA DIRIGIDA A: 5 Defensores Públicos

1. ¿Conoce Ud. lo que es el abandono?

Sí ()

No ()

2. ¿Conoce Ud. lo que es el despido intempestivo?

Sí ()

No ()

3.- Señale los casos en que se configura el abandono:

Trabajador no asiste a laborar durante 3 días ()

Termina el contrato sin visto bueno ()

Trabajador no se reincorpora luego de la suspensión ()

Todas las anteriores ()

4.- Cuando se genera el abandono, se producen indemnizaciones para el trabajador:

Si ()

No ()

5.- Señale los casos en que se configura el despido intempestivo:

Empleador informa al trabajador sobre el despido ()

Empleador deja de proporcionar los materiales de trabajo al trabajador ()

Empleador cambia de ocupación al trabajador, sin que este reclame por 60 días ()

No llamar al trabajador en la nueva temporada ()

6.- Cuando se genera el despido intempestivo, se producen indemnizaciones para el empleador:

Si ()

No ()

11. Dictamen del tribunal