



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO
DE**

ABOGADA

CASO DE ESTUDIO

SOLICITUD DE VISTO BUENO POR FALTAS INJUSTIFICADAS

AUTOR

CRISTINA DANIELA CABEZAS PANIMBOZA

GUAYAQUIL

2025

CERTIFICADO DE SIMILITUD



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Cabezas Panimboza, Cristina Daniela - Caso practico 7 (2)

6%
Textos
sospechosos



- 3% Similitudes
 - 2% similitudes entre comillas
 - 0% entre las fuentes mencionadas
- 2% Idiomas no reconocidos
- 22% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Cabezas Panimboza, Cristina Daniela - Caso practico 7 (2).docx
ID del documento: 34c2e795cbeb3d942cf0176130f8eb2f573d440b
Tamaño del documento original: 43,02 kB

Depositante: Karelis del Rocio Albornoz Parra
Fecha de depósito: 20/8/2025
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 20/8/2025

Número de palabras: 3263
Número de caracteres: 21.998

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uasb.edu.ec El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ec... http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/6/T2389-Palacios-El Teletrabajo.pdf.txt 15 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (79 palabras)
2	1library.co El Trámite del Visto Bueno en el Ecuador - Origen y evolución del tra... https://1library.co/article/trámite-visto-bueno-ecuador-origen-evolución-trabajo.q06e0p9q#:~: 15 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (70 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.cortenacional.gob.ec https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R251-2012-J620-...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
2	Documento de otro usuario #7e8992 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
3	expertax.ec Obligaciones para empleadores con el MDT [Ministerio de Trabajo] ... https://expertax.ec/mdt-obligaciones-fiscales-empleadores-ministerio-trabajo/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)
4	www.scielo.cl Las inasistencias al trabajo como causa de terminación del contra... https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502013000200002	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)



Firmado electrónicamente por:
**KARELIS DEL ROCIO
ALBORNOZ PARRA**
Validar únicamente con FirmaEC

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado CRISTINA DANIELA CABEZAS PANIMBOZA, declaro bajo juramento, que la autoría del presente Caso de Estudio, **SOLICITUD DE VISTO BUENO POR FALTAS INJUSTIFICADAS**, corresponde totalmente a el suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma: 
CRISTINA DANIELA CABEZAS PANIMBOZA
C.I. 1753635935

INDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
II. ANÁLISIS.....	5
Análisis en base a las preguntas asignadas:	5
1. ¿Qué requisitos legales debe cumplir el empleador para justificar un despido basado en faltas injustificadas y retrasos reiterados del trabajador?	6
2. ¿Cómo se configura legalmente el abandono voluntario del trabajo según el Código del Trabajo ecuatoriano?	6
3. ¿Cuáles son las cargas de prueba que corresponden al empleador para demostrar el abandono del trabajo por parte del trabajador?	6
4. ¿En qué circunstancias el empleador puede dar por terminada la relación laboral por abandono de trabajo?	7
5. ¿Qué plazos y procedimientos establece la ley para que el empleador pueda proceder con el despido por abandono?	7
6. ¿Cuáles son las implicaciones legales de la falta de comunicación o justificación del trabajador ante su ausencia?.....	7
7. ¿Qué derechos mantiene el trabajador en caso de despido justificado por incumplimiento de sus obligaciones laborales?	8
8. ¿Cómo debe actuar el empleador para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, incluso en casos de incumplimiento del trabajador?.....	8
9. ¿Qué efectos tienen las faltas reiteradas y el abandono sobre la estabilidad laboral y la indemnización?	8
10. ¿Cómo se valoran las comunicaciones e intentos de contacto realizados por el empleador para justificar el despido?.....	9
11. ¿Cuál es la relevancia de que el empleador haya cumplido con todas sus obligaciones patronales en el contexto de un despido justificado?	9
12. ¿Qué principios laborales y constitucionales se aplican para proteger el	

<i>equilibrio entre los derechos del empleador y del trabajador?</i>	<i>9</i>
13. <i>¿Existe jurisprudencia relevante en Ecuador que regule el despido por abandono del trabajo y sus requisitos?</i>	<i>9</i>
14. <i>¿Cómo se deben documentar las faltas y ausencias del trabajador para que tengan valor probatorio en un proceso judicial?</i>	<i>10</i>
15. <i>¿Qué medidas precautorias o sanciones previas puede aplicar el empleador antes de proceder al despido?</i>	<i>10</i>
Marco Normativo	10
III. PROPUESTA.....	13
IV. CONCLUSIONES	15
RECOMENDACIONES	16
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	17

I. INTRODUCCIÓN

El presente caso de estudio se basa en la relación de trabajo entre el señor Miguel Enrique Pérez Reyes, dueño del Policlínico Pérez en Guayaquil, y la licenciada Jacinta Beatriz Arriaga Basante, quien se desempeña como enfermera desde el 20 de febrero de 2008. La controversia surge a raíz de conductas reiteradas de la denunciante, consistentes en inasistencias injustificadas, tardanzas en el cumplimiento de la jornada y la nota más relevante, un supuesto abandono de sus funciones a partir de 9 de marzo de 2019.

En la litis, el demandante es el doctor Pérez, quien demanda la terminación del contrato por la causa indicada, y la demandada es la enfermera Jacinta Arriaga. El proceso se tramitará ante el organismo sectorial competente quien es el Juez de lo Laboral.

Este caso se inscribe en la materia jurídica laboral, bajo el marco normativo del Código de Trabajo del Ecuador y demás disposiciones complementarias.

Objetivo General

Identificar el origen y la existencia de los elementos jurídicos que permiten la extinción de la relación de trabajo por causa de reiteradas contravenciones y por abandono, so pretexto del cumplimiento de la normativa ecuatoriana.

Objetivos Específicos

- Evaluar en profundidad los requisitos normativos y las cargas probatorias a las que están sujetas las entidades en el ámbito de su operación, identificando los marcos legales aplicables y la documentación exigida para garantizar el cumplimiento.
- Analizar la estructura legal del abandono voluntario de la mano de obra y los procedimientos establecidos para su sanción.

Preguntas de Investigación

1. ¿Qué requisitos legales debe cumplir el empleador para justificar un despido basado en faltas injustificadas y retrasos reiterados del trabajador?
2. ¿Cómo se configura legalmente el abandono voluntario del trabajo según el Código del Trabajo ecuatoriano?
3. ¿Cuáles son las cargas de prueba que corresponden al empleador para demostrar el abandono del trabajo por parte del trabajador?
4. ¿En qué circunstancias el empleador puede dar por terminada la relación laboral por abandono de trabajo?
5. ¿Qué plazos y procedimientos establece la ley para que el empleador pueda proceder con el despido por abandono?
6. ¿Cuáles son las implicaciones legales de la falta de comunicación o justificación del trabajador ante su ausencia?
7. ¿Qué derechos mantiene el trabajador en caso de despido justificado por incumplimiento de sus obligaciones laborales?
8. ¿Cómo debe actuar el empleador para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, incluso en casos de incumplimiento del trabajador?
9. ¿Qué efectos tienen las faltas reiteradas y el abandono sobre la estabilidad laboral y la indemnización?
10. ¿Cómo se valoran las comunicaciones y intentos de contacto realizados por el empleador para justificar el despido?
11. ¿Cuál es la relevancia de que el empleador haya cumplido con todas sus obligaciones patronales en el contexto de un despido justificado?
12. ¿Qué principios laborales y constitucionales se aplican para proteger el equilibrio entre los derechos del empleador y del trabajador?
13. ¿Existe jurisprudencia relevante en Ecuador que regule el despido por abandono del trabajo y sus requisitos?
14. ¿Cómo se deben documentar las faltas y ausencias del trabajador para que tengan valor probatorio en un proceso judicial?
15. ¿Qué medidas precautorias o sanciones previas puede aplicar el empleador antes de proceder al despido??

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Caso:

El día 17 de marzo de 2014, comparece al Estudio Jurídico Profesional el señor Miguel Enrique Pérez Reyes, de profesión médico, de 46 años de edad y estado civil casado, a fin de solicitar asesoría legal respecto a la situación laboral con una de sus trabajadoras. El compareciente manifiesta ser el propietario del Policlínico Pérez, ubicado en la ciudad de Guayaquil, en la ciudadela Urdenor I, manzana No. 2012, villa 9. Señala que el 20 de febrero del 2008 contrató los servicios personales de la señora Jacinta Beatriz Arriaga Basante, quien ingresó a laborar como enfermera bajo la modalidad de contrato a plazo fijo por un año, el cual posteriormente se convirtió en un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Actualmente, la trabajadora percibe una remuneración mensual de USD \$500,00 (quinientos dólares de los Estados Unidos de América).

El empleador refiere que la mencionada trabajadora ha incurrido de forma reiterada en faltas injustificadas y retrasos en su jornada laboral, lo que ha generado múltiples inconvenientes en el funcionamiento del establecimiento de salud, afectando directamente la atención a los pacientes. Esta situación se agravó cuando, desde el 9 de marzo de 2019, la señora Arriaga Basante dejó de asistir a su lugar de trabajo, acumulando a la fecha ocho días consecutivos de inasistencia injustificada, sin haber presentado comunicación alguna que justifique su ausencia. Indica además que, pese a los intentos de contactarla telefónicamente al número registrado en su domicilio ubicado en las calles Luque No. 309 y Rumichaca, en la ciudad de Guayaquil, así como mediante mensajes dejados por terceros, no ha obtenido respuesta ni ha tenido noticias sobre su paradero laboral, lo que hace presumir que la trabajadora ha incurrido en abandono voluntario del trabajo conforme a lo establecido en el Código del Trabajo.

El señor Pérez Reyes deja constancia de que, durante toda la relación laboral, ha cumplido con todas sus obligaciones patronales, tales como el pago de las remuneraciones adicionales (décimos), vacaciones, utilidades, fondos de reserva y

demás beneficios sociales, así como la afiliación y aportación regular al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desde el primer día de labores, encontrándose al día en dichas contribuciones.

II. ANÁLISIS

El caso presenta un conflicto derivado de incumplimientos laborales por parte de la trabajadora Jacinta Beatriz Arriaga Basante, evidenciados en faltas injustificadas reiteradas y, posteriormente, en el abandono del trabajo.

Desde un enfoque legal/normativo, corresponden a la relación laboral las siguientes instituciones y figuras:

- La relación laboral, inicialmente de plazo fijo, se convirtió en forma tácita de tiempo indefinido por transcurso y voluntad de las partes.
- Ausencias Sin Justificación constituyen o el incumplimiento que afecta la relación laboral y el normal funcionamiento del establecimiento de salud
- Ausencia injustificada de más de tres días consecutivos, en los términos del artículo 36 del Código Laboral
- Obligación patronal de mantener al día el pago de salarios y beneficios.
- Aseguramiento de los Derechos Laborales Fundamentales, en su dimensión de equilibrio y estabilidad, por aplicación de los principios de la constitución.

Desde la mirada del patrono, el despido se fundamenta en la reiteración de faltas y en una falta de justificación del abandono, que ha de documentarse mediante pruebas fehacientes y seguir el trámite administrativo.

Además, es necesario examinar los mecanismos probatorios apropiados, como los registros de asistencia, las comunicaciones enviadas y recibidas, así como las evidencias del incumplimiento de la trabajadora.

Análisis en base a las preguntas asignadas:

El presente caso trata sobre la terminación de la relación laboral por faltas reiteradas y abandono del trabajo, que debe evaluarse conforme al Código del Trabajo

ecuatoriano y la jurisprudencia nacional.

1. ¿Qué requisitos legales debe cumplir el empleador para justificar un despido basado en faltas injustificadas y retrasos reiterados del trabajador?

El empleador tiene la obligación de evidenciar que las faltas y retrasos fueron reiteradas, injustificadas y ocasionaron un perjuicio significativo en el servicio o actividad laboral. De acuerdo al artículo 172, numeral 1 del Código del Trabajo:

" 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..."

Adicional, el empleador debe acatar el procedimiento legal, esto incluye la notificación por escrito del despido y darle la oportunidad al trabajador para que pueda presentar sus objeciones, así garantizando el derecho al debido proceso.

2. ¿Cómo se configura legalmente el abandono voluntario del trabajo según el Código del Trabajo ecuatoriano?

El abandono voluntario del trabajo se da cuando el trabajador no se presenta a trabajar por un periodo mayor a tres días consecutivos sin una justificación válida. El artículo 172 del Código del Trabajo nos establece en su numeral 1 la causal de terminación de la relación de trabajo por abandono por más de tres días consecutivos, siempre y cuando no exista causa justa. (Rodríguez, 2015)

3. ¿Cuáles son las cargas de prueba que corresponden al empleador para demostrar el abandono del trabajo por parte del trabajador?

La responsabilidad de la evaluación recae en el empleador. Es imperativo que se evidencie el abandono, proporcionando evidencia como registros de asistencia, comunicaciones enviadas al empleado y evidencia de los intentos de contacto. La jurisprudencia nos indica que, en caso de que el empleador no manifieste el abandono, el despido puede ser considerado intempestivo, lo que puede generar un derecho a indemnización para el empleado. (Montes & Moreira, 2025)

4. ¿En qué circunstancias el empleador puede dar por terminada la relación laboral por abandono de trabajo?

El empleador puede dar por terminada la relación laboral si se ha configurado el abandono injustificado por más de tres días consecutivos y si ha obtenido el "visto bueno" del Inspector de Trabajo para proceder con la desvinculación, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021)

5. ¿Qué plazos y procedimientos establece la ley para que el empleador pueda proceder con el despido por abandono?

Se aplica el despido por abandono cuando el empleado se ausenta por más de tres días consecutivos sin justificación en el mismo mes de trabajo. El empleador tiene la obligación de solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo en un plazo de 30 días desde el momento de la infracción y agotar todos los medios de comunicación.

6. ¿Cuáles son las implicaciones legales de la falta de comunicación o justificación del trabajador ante su ausencia?

La ausencia injustificada sin una comunicación constituye el abandono del puesto de trabajo. El no justificar lo vuelve una causal de terminación establecida en la ley, sin embargo, el empleador debe documentar esta circunstancia de manera rigurosa para prevenir posibles conflictos legales futuros. (Piñas, et al, 2021)

7. ¿Qué derechos mantiene el trabajador en caso de despido justificado por incumplimiento de sus obligaciones laborales?

A pesar de que el despido sea justificado, el empleado conserva los derechos a:

- Obtener una liquidación proporcional de los beneficios de ley.
- Bonificación por desahucio si es pertinente, conforme a los años de servicio (Artículo 185) (Código de Trabajo, 2005)
- Interponer una reclamación por despido intempestivo en caso de que se incumplan los procedimientos.

8. ¿Cómo debe actuar el empleador para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, incluso en casos de incumplimiento del trabajador?

El empleador está obligado a cumplir rigurosamente con sus responsabilidades, tales como el pago adecuado y puntual de remuneraciones, la afiliación al IESS y la entrega de beneficios sociales. Esto proporciona un sólido fundamento legal para justificar un despido y prevenir que el empleado pueda alegar una infracción de sus derechos.

9. ¿Qué efectos tienen las faltas reiteradas y el abandono sobre la estabilidad laboral y la indemnización?

Las faltas reiteradas y abandono debidamente comprobados pueden justificar la terminación de la relación laboral, protegiendo la estabilidad laboral frente a incumplimientos graves. En caso de que el empleador no pruebe el abandono o no cumpla con los procedimientos, el despido será declarado de carácter intempestivo y le generará el derecho a indemnización al empleado. (Montesinos & Vicuña, 2024)

10. ¿Cómo se valoran las comunicaciones e intentos de contacto realizados por el empleador para justificar el despido?

Los intentos de contacto son considerados como una evidencia importante para poder demostrar que el empleador si actuó de buena fe y con disposición en el proceso disciplinario. Es importante que queden documentados para que tengan validez probatoria en el caso de que se dé una posible disputa judicial.

11. ¿Cuál es la relevancia de que el empleador haya cumplido con todas sus obligaciones patronales en el contexto de un despido justificado?

Al existir el cumplimiento de las obligaciones patronales, se fortalece la legalidad del despido, pues se demuestra que la razón del conflicto no es incumplimiento por parte del empleador sino del trabajador, y así se evita que el despido se califique como injusto. (Corte Nacional de Justicia, 2015)

12. ¿Qué principios laborales y constitucionales se aplican para proteger el equilibrio entre los derechos del empleador y del trabajador?

Se aplican los principios: debido proceso, proporcionalidad y buena fe; y derechos: al trabajo, estabilidad laboral, los cuales están estipulados en la Constitución y el Código de Trabajo, estos buscan equilibrar y fortalecer los derechos entre el empleador y el trabajador. (Camara de Comercio de Quito, 2024)

13. ¿Existe jurisprudencia relevante en Ecuador que regule el despido por abandono del trabajo y sus requisitos?

Si, y esta confirma que la carga de la prueba del abandono siempre recae en el empleador y que, si este no tiene pruebas suficientes, el despido será considerado como intempestivo, lo que genera el derecho a indemnización para el empleado. (Corte Nacional de Justicia, 2015)

14. ¿Cómo se deben documentar las faltas y ausencias del trabajador para que tengan valor probatorio en un proceso judicial?

Deben ser documentadas con gran precisión en por ejemplo: registros de asistencia, notificaciones escritas como correos electrónicos, comunicaciones telefónicas, mensajes y cualquier otra evidencia comprobable para sostener la pretensión.

15. ¿Qué medidas precautorias o sanciones previas puede aplicar el empleador antes de proceder al despido?

El empleador puede aplicar sanciones disciplinarias previas, amonestaciones y advertencias formales para conformar un procedimiento gradual y transparente que respalde el despido en caso de persistencia en las faltas.

Marco Normativo

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Artículo 66, numeral 22:

Reconoce la estabilidad en el empleo como un derecho constitucional:

“Se reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo, en consonancia con las obligaciones y responsabilidades laborales, garantizando un debido proceso para la terminación de contratos.”

Principios constitucionales vinculados:

- **Principio de Protección (Art. 326):** Las relaciones laborales deben proteger especialmente al trabajador.
- **Principio de Progresividad y No Discriminación:** Derechos laborales se amplían y no se restringen arbitrariamente.
- **Debido Proceso Constitucional:** Derecho a ser escuchado y defensa previa

en procedimientos disciplinarios o de terminación.

Este marco limita la facultad del empleador para despedir: debe fundamentar bien la causal y respetar el debido proceso.

Código del Trabajo de Ecuador (Decreto 2840)

Artículo 172:

Causal específica que establece que por faltas reiteradas de puntualidad o asistencia injustificadas o abandono del trabajo por más de tres (3) días consecutivos sin justificación válida, el empleador puede solicitar la terminación del contrato a través del procedimiento administrativo judicial conocido como visto bueno.

“Por faltas reiteradas e injustificadas, o por abandono voluntario del trabajo que dure más de tres días consecutivos sin causa justificada, el empleador podrá solicitar la terminación del contrato previo trámite de visto bueno.”

Artículo 173 y siguientes:

Regulan el procedimiento del visto bueno: presentación de la solicitud, notificaciones, defensa del trabajador, audiencias, resolución.

Aspectos importantes sobre el despido por causal de abandono:

- El empleador debe recopilar suficientes pruebas.
- Debe poder demostrar que la ausencia fue de manera injustificada y que el trabajador es quien no ha cumplido con sus labores.
- Existe un término legal para que el trabajador pueda comunicarse.
- Será el Inspector de Trabajo quien certifique si la causal está debidamente justificada.

Sanción por incumplimiento del procedimiento:

Si el jefe prescinde del empleado sin pedir previamente la autorización, el cese será visto como injustificado, encareciendo la indemnización que debe pagar.

Leyes Complementarias

Ley del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS):

Exige que el empleador esté al día con los aportes, caso contrario puede perder el derecho a procedencia del despido justificado.

Prevención y seguridad social:

En el sector sanitario, la inobservancia habitual puede llegar a afectar servicios básicos y acarrear, además, responsabilidades administrativas o penales.

III. PROPUESTA

En base al análisis jurídico efectuado y respondiendo a las preguntas de investigación planteadas, se formulan las siguientes propuestas:

1. Procedimiento para el despido por faltas reiteradas y abandono: El empleador deberá realizar una notificación por escrito a la trabajadora Jacinta Beatriz Arriaga Basante, especificando las fechas y naturaleza de las faltas injustificadas y los retrasos acumulados, solicitando su presentación para formular sus descargos conforme al derecho al debido proceso (Art. 11 y 76 Constitución de Ecuador).

2. Documentación y carga probatoria: Es aconsejable conservar archivos que sirvan de prueba: control de asistencia, anotaciones de registros de llamadas, chats, correos y otros intentos de comunicación que ratifiquen el fallo o el alejo del puesto. Tal acervo documental es indispensable para que la Inspección de Trabajo avale la conclusión del vínculo laboral, de seguir adelante con la acción (Art. 197 Código del Trabajo).

3. Solicitar el visto bueno del Inspector de Trabajo: De acuerdo a lo establecido en el Art. 172 en el Código del Trabajo, la terminación de la relación laboral por la causal de abandono exige la autorización por parte del Inspector de Trabajo, que es quien verificará el cumplimiento de los requisitos por parte del empleador.

4. Cumplimiento de obligaciones patronales: El empleador debe mantener al día las obligaciones salariales y de seguridad social, como ya ha hecho, para evitar cuestionamientos sobre incumplimiento patronal que puedan afectar la validez del despido (Art. 42 Código del Trabajo).

5. Pretensión concreta: El señor Miguel Enrique Pérez Reyes debe solicitar formalmente a la autoridad laboral la terminación del contrato de trabajo de la señora Arriaga Basante por causas justificadas de abandono y faltas reiteradas, con la correspondiente liquidación de prestaciones sociales y sin derecho a indemnización por despido intempestivo.

6. Medidas cautelares previas: Antes de proceder con el despido, se recomienda implementar sanciones disciplinarias, amonestaciones escritas y advertencias, para crear un procedimiento gradual y transparente que respalde la decisión final y minimice riesgos de reclamaciones posteriores (Principio de proporcionalidad).

IV. CONCLUSIONES

El despido basado en faltas reiteradas y abandono del trabajo está expresamente previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo ecuatoriano, siendo procedente siempre que se respeten los requisitos legales y procesales.

El abandono de trabajo se consuma cuando el empleado se ausenta más de tres días consecutivos sin justificar la falta, circunstancia cuya verificación corresponde al empleador, quien deberá reunir pruebas suficientes para sostener la eventual desvinculación laboral.

El primer deber del empresario es documentar minuciosamente las ausencias, notificar al empleado, brindarle la oportunidad de presentar su defensa y, antes de la efectiva terminación, solicitar el visto bueno del Inspector de Trabajo.

Aun en situaciones de despido justificado, el trabajador tendrá derecho a la liquidación proporcional de los conceptos de carácter social, salvo que se trate de un despido sorpresivo o, en su caso, inequitativo.

El estricto acatamiento de carga probatoria y de procedimiento administrativo que dictan las normas, concede al empleador la seguridad de que la terminación de la relación se enmarque dentro de los supuestos de despido objetivo que reconoce la autoridad laboral.

También se pretende que la administración laboral y la jurisprudencia se mantengan en un horizonte de compatibilidad entre el respeto debido al empresario como fuente de trabajo y el derecho del trabajador a la seguridad en su empleo, mediante el inequívoco acatamiento del debido proceso, la buena fe y la proporcionalidad.

RECOMENDACIONES

Mantener actualizados y archivados todos los registros de asistencia, comunicaciones y sanciones aplicadas para contar con evidencia sólida en eventuales procesos legales.

Garantizar que el trabajador reciba todas las notificaciones formales y tenga oportunidad de formular descargos antes de ejecutar la terminación del contrato.

Consultar y tramitar oportunamente el visto bueno del Inspector de Trabajo para evitar nulidades o inconvenientes posteriores.

Impulsar la capacitación continua de los funcionarios de recursos humanos en la interpretación y aplicación de la norma, de manera de garantizar el respeto a los derechos reconocidos y evitar la eventual tutela de los organismos de inspección.

Implantar políticas internas claras en materia de control de asistencia y disciplina laboral para prevenir situaciones que deriven en procedimientos sancionatorios o despidos

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (31 de enero de 2022). *El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo*.
doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2999>
- Camara de Comercio de Quito. (2024). *CONSULTA LABORAL: ESTABILIDAD LABORAL*. Obtenido de Camara de Comercio de Quito: <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2023/10/ConLabSept23.pdf>
- Camara de Comercio de Quito. (2025). *EL VISTO BUENO*. Obtenido de Camara de Comercio de Quito: https://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/06/Consulta_Laboral_Junio_Parte1_2017.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador. (26 de febrero de 2021). *Caso N° 1785-20-EP*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador:
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBI dGE6J3RyYW1pdGU nLCB1dWlkOiczYTVmZmViOC1mNTNmLTQ4NzAtYTN kYy01ZWVIZTE xODg5MzEucGRmJ30=
- Corte Constitucional del Ecuador. (12 de octubre de 2023). *CASO 1416-18-EP*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador:
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBI dGE6J3RyYW1pdGU nLCB1dWlkOic3OTY3NzAxMy1lZDQ4LTQzYjQtODk3M S02NzNkNmU0NWEyYWUucGRmJ30=
- Corte Nacional de Justicia. (27 de octubre de 2015). *Sentencia n° 0933-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia*. Obtenido de vLex:
<https://vlex.ec/vid/594113778>
- Esaud, G. S., Vera, K. C., & Párraga, C. M. (2022). *Análisis del Visto Bueno como procedimiento para finalizar la relación laboral contractual indefinida en el Ecuador*. Quevedo: Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina.
- FA Legal. (3 de febrero de 2022). *¿Cómo es posible que un trabajador gane una indemnización despido intempestivo, habiendo sido él quien abandonó la empresa?* Obtenido de FA Legal: <https://falegal.ec/2022/02/03/como-es-posible-que-un-trabajador-gane-una-indemnizacion-despido-intempestivo-habiendo-sido-el-quien-abandono-la-empresa/>

- Ministerio de Trabajo (MT). (2025). *Terminación de relación laboral a petición del empleador con visto bueno con suspensión de relación laboral*. Obtenido de Gob.ec: <https://www.gob.ec/mt/tramites/terminacion-relacion-laboral-peticion-empleador-visto-bueno-suspension-relacion-laboral>
- Montes, D. S., & Moreira, V. A. (01 de enero de 2025). *LA PRUEBA EN LOS JUICIOS LABORALES POR DESPIDO INTEMPESTIVO*. doi:<https://doi.org/10.53877/rc9.19-556>
- Montesinos, P. A., & Vicuña, D. F. (12 de octubre de 2024). *El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los Derechos Laborales Constitucionales en el Ecuador*. doi:<http://doi.org/10.46652/resistances.v5i10.158>
- Nacional., C. (2005). *Codigo de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D., & Álvarez Enríquez, G. F. (30 de agosto de 2021). *El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19*. Obtenido de Dilemas contemporáneos: educación, política y valores: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000500011
- Rodríguez Ortiz, R. Y. (diciembre de 2015). *Propuesta de una ley reformativa a la ley general de seguros en su artículo 75 que permita regular los incrementos en las primas de seguro de salud y vida, para las y los adultos mayores*. Obtenido de Repositorio Digital Uniandes : <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/817>
- Suárez, D. P. (02 de mayo de 2013). *JUICIO NO. 451-2012*. Obtenido de CORTE NACIONAL DE JUSTICIA: <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/2013mj/R241-2013-J451-2012.pdf>