UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

"LEGISLAR NUEVAS CAUSAS PARA EL VISTO BUENO, POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, DENTRO DEL ART. 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO"

Tesis previa a la obtención del grado de Abogado

AUTOR:

JOSÉ JOAQUÍN GARCÍA CABRERA

DIRECTOR:

DR. CARLOS MANUEL RODRÍGUEZ MG. SC.

LOJA-ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Que la presente Tesis de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador titulada: **"LEGISLAR NUEVAS CAUSAS PARA EL VISTO BUENO, POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, DENTRO DEL ART. 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO",** ha sido desarrollada con mi absoluta dirección y asesoría, con lo que se ha cumplido, con los requisitos que exige la Universidad Nacional de Loja, para el trabajo de su categoría, por lo que autorizo su presentación ante el correspondiente Tribunal de Grado para los fines consiguientes.

Loja, Septiembre del 2015

Dr. Carlos Manuel Rodríguez
DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Yo, **José Joaquín García Cabrera,** declaro que soy el autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

AUTOR: **José Joaquín García Cabrera**

FIRMA:

CEDULA: 0601348717

FECHA: Septiembre del 2015.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, **José Joaquín García Cabrera**, declaro ser el autor de la tesis titulada **"LEGISLAR NUEVAS CAUSAS PARA EL VISTO BUENO, POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, DENTRO DEL ART. 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO",** como requisito para optar al grado de **ABOGADO**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de contenido de la siguiente manera en su Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en RDI, en las redes informáticas del país y del exterior, con las cuales tenga un convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 09 días del mes de Septiembre del dos mil quince.

Firma:

Autor: José Joaquín García Cabrera
Cedula: 0601348717
Dirección: Oriente 315 y Los Ríos (Milagro)
Correo: eduard_garcia51@hotmail.com
Teléfono: 042713009 celular: 0980056950

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Carlos Manuel Rodríguez

Tribunal de grado: Dr. Mg. Augusto Astudillo Ontaneda Presidente
Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez Vocal
Dr. Mg Marcelo Armando Costa Cevallos Vocal

DEDICATORIA

La realización de este trabajo de investigación lo dedico a Dios, a toda mi familia de manera especial a mi esposa a mi hijos, por estar conmigo en todo momento guiándome, cuidándome y dándome la fortaleza necesaria para continuar y lograr mis metas

JOSÉ JOAQUÍN GARCÍA CABRERA

AGRADECIMIENTO

Una vez finalizada la tesis profesional, tengo el gusto de poder agradecer, primero ante todo a mi Dios, por darme la fortaleza y consagrarme con la oportunidad de ser día a día, una mejor persona; además, dejo constancia de mi más sincero agradecimiento a la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, a la Modalidad de Estudios a Distancia, y de manera especial a la Carrera de Derecho, a sus Autoridades. Igualmente agradezco a todos y cada uno de los magníficos docentes que han participado en el amplio campo del Derecho, quienes con entusiasmo dirigieron el desarrollo en cada uno de los módulos y durante los años de estudio.

De forma particular expreso mi gratitud al Dr. Carlos Manuel Rodríguez, prestigioso docente y Director de Tesis, quien con sus conocimientos en Derecho Social, ha orientado el desarrollo de la presente investigación jurídica, y con sus valiosas nociones y sugerencias, concluir en forma correcta el presente trabajo.

JOSÉ JOAQUÍN GARCÍA CABRERA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
2.1. Abstract
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
4.1 Marco Conceptual
4.1.1. Significados Básicos sobre los Derechos del Trabajo;
4.1.1.1. Del Contrato de Trabajo;
4.1.2. Definiciones Prácticas de Empleador y Trabajador;
4.1.3. Términos Conceptuales para el Visto Bueno Laboral;
4.2. Marco doctrinario.
4.2.1. Antecedentes Doctrinarios del Visto Bueno Laboral, en la Legislación Ecuatoriana;
4.2.2. Formas de dar por terminado el Contrato de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana,
4.2.3. Por voluntad del Empleador a través del Visto Bueno,
4.2.4. Voluntad del Trabajador a través del Visto Bueno,
4.2.4.1. Del Desahucio,
4.2.4.2. Del Despido Intempestivo,
4.2.5. De las Causas de Visto Bueno en Beneficio del Empleador, en el Ecuador.
4.3. Marco Jurídico.
4.3.1. Constitución de la República del Ecuador, en Relación con el Derecho al Trabajo,
4.3.2. Estudio del Artículo 272 del Código del Trabajo,
4.3.3. Análisis Jurídico y las Posibles Nuevas Causas para el Visto Bueno en Favor del Empleador.
5. MATERIALES Y MÉTODOS
6. RESULTADOS
7. DISCUSIÓN

8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
9.1. Propuesta de Reforma Legal
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS
12. INDICE

1. TÍTULO

“LEGISLAR NUEVAS CAUSAS PARA EL VISTO BUENO, POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, DENTRO DEL ART. 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”.

2. RESUMEN

El Derecho del Trabajo, constituye uno de los pilares fundamentales de la economía en nuestra sociedad, constituye por consecuencia un mecanismo de uso productivo y de satisfacción colectiva como individual, por tal consideración, se traduce, en un deber social, en función del desarrollo y del equilibrio socio-económico, para alcanzar el buen vivir.

La relación laboral, aparece con la configuración de un contrato o convención, que se concreta por medio del concierto de las voluntades que lo configuran, en éste caso, un empresario patrono o empleador, y como contraparte el trabajador o fuente de trabajo, lo cual permite establecer una relación bajo el marco normativo del régimen que lo regula.

Cuando se producen conflictos dentro de esta relación de partes, se sujetan a la determinación de la norma que regula el régimen, según cual sea la problemática en tratamiento, que precisamente buscará una fórmula jurídica que permita solucionar de una u otra forma el conflicto que se plantea, y ante las autoridades competentes.

Los mecanismos legales, que sirven para dar por terminado el contrato de trabajo, y como consecuencia la relación laboral, han sido debidamente revisadas y analizadas dentro del presente trabajo de investigación, sin embargo, se dio énfasis a la institución de Visto Bueno, por ser la parte medular del problema planteado, con lo que se logró reactivar ésta institución para ser estudiada cabalmente, con el único fin de dar solución a

conflictos que se presentan en la realidad social de nuestro País, dentro del ambiente laboral.

Las causas por las cuales tanto el empleador como el trabajador, se vieron determinadas en las disposiciones legales contempladas en los artículos 172 y 173, sin embargo como la materia en tratamiento, recayó en las causas de visto bueno por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, y como consecuencia un estudio más profundo de tales, para la conclusión satisfactoria de un propuesta legal de reforma, que permita armonía en la siempre citada relación laboral.

Se logró establecer algunas causas propuestas por el investigador, que sirvieron como alternativa de solución a ciertos vacíos jurídicos, que en franca armonía con la realidad, se logró establecer su factibilidad, en el sentido de que las causas imputadas a los trabajadores, tienen armonía con la realidad social y precisamente se armonizan con las circunstancias que se determinaron en la problemática puesta en consideración dentro del proyecto de investigación.

2.1. Abstract

Labour law, is the essential part of society, it has to do with economic and productive, for such consideration, it is effectively and law, and is translated as such in a social duty, depending on the development and socio-economic balance.

The contractual relationship in the workplace, is realized through the concert of wills that configure, in this case, an employer employer or employer and the worker as a partner or labor supply, which enables the relationship under the regulatory framework regime governing it.

When conflicts occur within this relationship of subjects, subject to the determination of the standard, whichever is the figure in treatment that precisely seek a legal formula to resolve one way or another the problem is formulated, to the authorities competent.

Legal mechanisms that serve to terminate the employment contract, and consequently the employment relationship have been reviewed and analyzed in the present research, however, emphasizes the institution Views Well he, being the main part of the problem, which were reactivated this institution to be studied thoroughly, with the sole purpose of finding solutions to conflicts that arise in the social reality of our country, in the work environment.

The causes for which both the employer and the worker, determined were

the legal provisions referred to in Articles 172 and 173, however as the matter of treatment, she went to the causes of approval for which the employer may terminate the employment contract, and consequently such a deeper study, for the successful conclusion of a legal reform proposal that allows harmony in the ever cited employment.

It was possible to establish some causes proposed by the investigator, who served as an alternative solution to certain loopholes that in clear harmony with reality, were able to establish their feasibility, in the sense that the causes attributed to workers, are consistent with social reality and exactly harmonize with the circumstances that were determined in the problem set into consideration within the research project.

3. INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis profesional es: **"LEGISLAR NUEVAS CAUSAS PARA EL VISTO BUENO, POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, DENTRO DEL ART. 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO",** que tiene relación con la necesidad de encontrar alternativas en la administración de justicia, cuando se trata de resolver problemas en el derecho laboral, en cuanto al trabajo de personas con capacidades diferentes, garantizarles el derecho al trabajo.

Las causas por las cuales se configura la terminación de un contrato de trabajo dentro del ámbito laboral, resultan ser aplicativas a partir de las causas que se establecen en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, y que sirve medio legal para terminar la relación laboral. Se establece la acción y trámite, que se lo maneja a través de la Inspectoría del Trabajo.

El trabajo de investigación jurídica, está delimitado bajo un esquema que se ordena en el siguiente sentido:

Una primera parte preliminar, en donde se observan la certificación, autoría, dedicatoria y agradecimiento.

A continuación, el título, un resumen en español y traducido al inglés, una introducción, seguido de la revisión de literatura que contiene:

Marco Conceptual en donde se abarcan los siguientes temas: Significados Básicos sobre el derechos del trabajo; del Contrato de Trabajo; definiciones prácticas de Empleador y Trabajador; Términos conceptuales para el Visto

Bueno Laboral; Marco doctrinario, que contiene temáticas como: Antecedentes Doctrinarios del Visto Bueno Laboral, en la Legislación Ecuatoriana; sobre formas de dar por terminado el Contrato de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana, Por voluntad del Empleador a través del Visto Bueno, Voluntad del Trabajador a través del Visto Bueno, Del Desahucio, Del Despido Intempestivo, de las Causas de Visto Bueno en Beneficio del Empleador, en el Ecuador. El Marco Jurídico, compuesto por estudio de la Constitución de la República del Ecuador, en Relación con el Derecho al Trabajo, Estudio del Artículo 172 del Código del Trabajo, Análisis Jurídico y las Posibles Nuevas Causas para el Visto Bueno en Favor del Empleador, estudio de la Legislación Comparada, respecto de la temática propuesta.

Posteriormente, el trabajo contiene Los materiales y métodos utilizados, así mismo, los resultados de la investigación de campo, la encuesta y entrevista, estudio de casos, la discusión, conclusiones recomendaciones y propuesta de reforma legal, al Código del Trabajo.

Finalmente se aborda la bibliografía, los anexos y el índice.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. SIGNIFICADOS BÁSICOS SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO.

De acuerdo con el diccionario de Ciencias Sociales, Políticas y Económicas de Manuel Ossorio, el derecho al trabajo tiene la siguiente connotación conceptual: *"el trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho de trabajar."*[1]. La primera referencia conceptual, estimo pertinente, puesto que en un primer orden el trabajo constituye un derecho legítimo de las personas, y subsidiariamente revela un contenido social que se constituye como un medio de solventar subsistencias de la vida cotidiana, necesidades personales y familiares.

El derecho del trabajo tiene varias acepciones entre las que me voy a permitir destacar principalmente las que atañen al presente trabajo, en este sentido el profesor Guillermo Cabanellas emite el siguiente significado según el derecho laboral: *"Por este se comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia. Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes; aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento y el que puede elegir*

[1] OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 2007, pág. 315.

sus servidores o auxiliares. Con tales premisas existe trabajo, aunque no se despliegue realmente esfuerzo físico o intelectual."[2]. Como se puede observar el derecho de trabajo, consiste en la relación que se desprende de una necesidad por sustento y la dependencia contractual, que son considerados las principales aristas de las que se desprende el trabajo, caracteres que considero son propios del trabajo, allí se puede determinar la intervención de la fuerza de trabajo, aunque no siempre puede ser en ese sentido, la persona que resulta denominarse trabajador y el empleador que bien puede ser persona natural como jurídica indistintamente.

En diccionario jurídico laboral ANBAR, nos refiere que: *"Trabajo es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros."*[3]. Se establece en consecuencia que el trabajo constituye sin duda un esfuerzo que permite satisfacer necesidades básica, este puede ser de varias formas, entre ellas, las que se produce de manera física y otra de orden intelectual, en cualquiera de las modalidades, el mismo diccionario exterioriza etimológicamente al trabajo en el siguiente orden: *"La palabra trabajo se deriva del latín Tripalium, que significa tres palos, el cual constituía un instrumento de castigo con el que se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios. Coincidiendo con su significado etimológico, históricamente el trabajo ha sido considerado como una penalidad o una maldición divina; sin embargo hoy en día el concepto de trabajo está asociado a la idea de*

[2] CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires – Argentina, año 2007, pág. 131.
[3] ANBAR, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana de Derecho Laboral, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 672.

transformación del medio y generación de riqueza. El trabajo es toda actividad humana, sea física o mental, destinada a la producción de bienes o a la prestación de servicios."[4]. En lo etimológico claramente se observa el fin del trabajo desde tiempos antiguos, es decir, cómo estaba concebido desde la traza histórica, la producción de una actividad como fuente de castigo o de fustigación del ser humano, que es como nace la actividad de la persona, ahora bien en el tiempo se ha logrado establecer al trabajo como un derecho, en un Estado de Derecho, ya no como en aquellos Estados caducos que dejaron de existir, en la actualidad se trata de una actividad que claramente identifica a la persona como ente de servicios y de producción de riqueza, quien recibe retribuciones como pago de éste.

El Dr. Leonidas Aguilar Aguilar, nos da otras definiciones en el siguiente orden: *"Es la ciencia social que regula las relaciones de las personas en actividades de trabajo en forma armónica y equilibrada, y, en el caso de controversias entre empleador y el trabajador, sirve para administrar justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley".*[5] En esta acepción se observa que el estudioso del derecho laboral enuncia al derechos del trabajo como una ciencia de carácter social, en cuyo caso, la ciencia reviste el contenido mismo del derecho laboral, en donde se estudian los fenómenos de quienes están involucrados en una sociedad, la que regula las relaciones de los individuos sometidos al ordenamiento jurídico del trabajo, quienes gozan de garantías que les otorgan estabilidad, que hoy en día le denominan

[4] ANBAR, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana de Derecho Laboral, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 672.
[5] AGUILAR AGUILAR, Leonidas, Derecho y Legislación Laboral del Ecuador, Editorial Jurídica L y L, Cuenca – Ecuador, año 2005, pág. 2.

flexibilidad laboral. Señala además en siguiente concepto: *"Regula las relaciones entre Empleador y Trabajador, con intervención de las Autoridades Administrativas y Judiciales, que controlan sus actividades, sujetándose a las normas jurídicas del Código de Trabajo."*[6]. En éste caso se considera la aplicación del Código del Trabajo que contiene la Ley laboral, como aquel conjunto de normas que rigen el régimen, las correlaciones entre empleadores y trabajadores, se supedita efectivamente a la relación entre las partes que estarán relacionados por el conjunto de normas y principios que se establecen para el equilibrio del trabajo en la vida social.

Convocando al Dr. Carlos Tandazo Román, como parte del derecho del trabajo, se concreta a señalar que: *"El objeto del derecho del trabajo es la tutela y protección de trabajo con lo cual se descarta el concepto de que se trata de un derecho de clases, sino que se trata de un derecho en el cual se tutela el trabajo e implícitamente por razón del trabajo está tutelado el hombre, porque es quien realiza la actividad laboral."*[7]. Es necesario señalar que el trabajo como un derecho, radica en la conjugación de varios matices que se ajustan a una diversidad de elementos que se concentran contenidos en el precitado derecho, podría entonces decir, lo económico, lo jurídico y lo social, para establecer que ésta ciencia, garantiza la vinculación del hombre con su actividad; el segundo aspecto, que trata sobre la regulación normativa, que va a regular el régimen y las relaciones entre las partes; y, en lo social, en cuanto a la participación de la sociedad en una o varias

[6] Obra Citada, pág. 2.
[7] TANDAZO ROMÁN, Carlos, Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral, Loja – Ecuador, pág. 10.

actividad, como producto del desarrollo y producción de la riqueza, que tendría un orden universal y trascendente en relación con la realidad social.

4.1.1.1. DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Concepto de contrato: *"Habitualmente se define el contrato de trabajo como un acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario"*[8]. De ésta definición podemos extraer unas **características** básicas que hacen la relación laboral distinta de otras, y diferencian el contrato de trabajo de otros tipos de contratos, por ejemplo el de arrendamiento de servicios. El objeto del contrato es que el trabajador preste unos servicios, por los que el empresario pagará un salario. La prestación de servicios por cuenta ajena, para otra persona. El trabajador prestará sus servicios bajo la dirección y el poder de organización del empresario.

Del contrato de trabajo se desprenden unos derechos y unas obligaciones para el empresario y el trabajador. Lo que supone un derecho para el trabajador es un deber para el empresario y viceversa.

Requisitos de la contratación

[8] UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Contratos del Trabajo, Madrid – España, año 2001, pág. 8.

No todas las personas pueden celebrar un contrato de trabajo, y el motivo más conocido es el de la **edad** (por ejemplo una persona de 12 años no puede firmar un contrato). Pero además de la edad, para que el contrato sea válido, hay otros requisitos que vamos a ver a continuación: *"Quién ésta capacitado para obligarse por un contrato. En el cuadro que se presenta a continuación, hemos recogido los requisitos que deben cumplir trabajador y empresario para obligarse con un contrato de trabajo.*

- *Mayores de edad (18 años).*
- *Menores de 18 años emancipados legalmente.*
- *Mayores de 16 y menores de 18 si viven de forma independiente con el consentimiento de sus padres o tutores, o si han sido autorizados por los padres o tutores para firmar el contrato.*
- *Los extranjeros que cumplan con todos los requisitos que la ley española les exige (permiso de residencia y trabajo).*
- *Si son personas físicas, siguen las reglas que hemos vistos para el trabajador.*
- *Si son personas jurídicas (por ejemplo Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Cooperativas, etc.), podrán contratar cuando cumplan los requisitos que exijan las leyes que regulan la forma de Sociedad en la que se han constituido."*[9].

Como podemos observar, se establece el contenido de los requisitos que permiten la legitimidad de un contrato de trabajo, en este evento, es pertinente señalar lo que el profesor Manuel Ossorio, nos ilustra para el

[9] UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Contratos del Trabajo, Madrid – España, año 2001, pág. 9.

contrato: *"es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes- el patrono empresario o empleador – da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo producto debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios."*[10]. En consecuencia es concomitante tanto la relación laboral, como los requerimientos para que éste tenga efectos jurídicos, lo cual, permite determinar que bajo la legalidad de una relación laboral, existen elementos que guardan armonía con lo que el derecho exige como causa de legalidad.

En cuanto a la forma del contrato. *"El contrato de trabajo se rige por el* ***Principio de Libertad de Forma****, puede celebrarse por escrito o de palabra. Cuando el contrato no se haga por escrito, cualquiera de las partes puede exigir, en cualquier momento de la relación, que se refleje por escrito.*

Este principio de libertad de forma cuenta con dos excepciones:

- *Cuando el contrato sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario debe informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución, siempre que no figuren en el contrato.*
- *Es obligatoria la forma escrita cuando así lo exija una disposición legal"*[11].

Se pueden distinguir las características que hacen la forma del contrato de trabajo, en donde se explica la calidad de tales, para establecer

[10] OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Económicas, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 2007, pág. 345.
[11] UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Contratos del Trabajo, Madrid – España, año 2001, pág. 10.

precisamente derechos y obligaciones, así como las responsabilidades que emanan de aquel, para garantizar la compatibilidad de las partes en el contrato. En cuanto a la duración. *"El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido o por un periodo de tiempo determinado. Se considera que un contrato de duración determinada se convierte en indefinido cuando:*

• Se celebra un contrato temporal en fraude de ley.

• El trabajador no ha sido dado de alta en la Seguridad Social siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que se establece como periodo de prueba; salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios se deduzca claramente que son temporales.

• Cuando un contrato de duración determinada que se celebra para un período inferior al plazo máximo de duración permitido para cada tipo, si no se denuncia, el contrato, ni se prorroga antes de su vencimiento, se entiende que se prorrogan hasta el fin de su plazo máximo. Si, una vez cumplido el plazo máximo para cada tipo de contrato, el trabajador continua prestando servicios en la empresa, se considera que el contrato se ha prorrogado por tiempo indefinido, a no ser que se demuestre la intención de que la prestación sea temporal"[12]*.* Con esto considero que está clara la calidad en cómo se produce la legitimidad de un contrato de trabajo, con lo cual, se podrán establecer cada una de las aristas que pueden devenir de esta clase de actos jurídicos, con lo que promover si es del caso las acciones legales para la solución de conflictos.

[12] UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Contratos del Trabajo, Madrid – España, año 2001, pág. 11.

4.1.2. DEFINICIONES PRÁCTICAS DE EMPLADOR Y TRABAJADOR.

Para determinar las partes de una relación laboral, es importante concretar su relación causal, es decir, la definición de contrato de trabajo, para lo cual iniciaré con la siguiente descripción según el diccionario jurídico Ámbar, el cual describe: *"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."*[13]. Como vemos existe en la relación contractual una primera parte que se compromete a prestar sus servicios por cierto lícitos y personales, entonces hablamos del trabajador, subsidiariamente la relación bajo dependencia de otra persona que resulta ser el empleador, en consecuencia vemos las partes del contrato, que es la base de esta sub-temática.

Bajo estas consideraciones, el diccionario del profesor Guillermo Cabanellas de la Torre, conceptualiza al trabajador de la siguiente manera técnico: *"Fundamental y sustantivamente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor totalmente útil. El que efectúa una tarea manual (obrero, jornalero), todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil. Cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo*

[13] ANBAR, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana de Derecho Laboral, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, año 2011, pág. 25.

es así el que efectúa un trabajo."[14]. Trabajador, aquel que realiza una actividad con sentido económico o de retribución, con carácter de lícito, de acuerdo con las modalidades que la doctrina del derecho las ubica, como aquel que hace actividades de jornal, con la fuerza física, o la de carácter intelectual, lo cual refiere claramente que el trabajador está debidamente definido en el campo laboral, lo cual requiere la calidad derivada del contrato de trabajo, es decir, el trabajador está debidamente distinguido en su calidad.

4.1.3. TÉRMINOS CONCEPTUALES PARA EL VISTO BUENO LABORAL.

Para establecer con mayor precisión la institución en estudio, es importante reflejar en un primer orden, las diferentes connotaciones que se la da al "VISTO", en el siguiente orden y a partir del profesor Guillermo Cabanellas: *"Formula administrativa para indicar que no procede dictar resolución en el caso. Fórmula con que el juez o el presidente de un tribunal colegiado da por concluida la vista de una causa o anuncia el pronunciamiento de un fallo. Fórmula también con la cual el Ministerio Público acepta la admisión de un recurso de casación, así luego de interpuesto en tiempo y forma el recurso de esa índole por infracción de Ley o de doctrina legal, los autos pasan al fiscal, si éste estima procedente la admisión, devolverá los autos con la fórmula de vistos. Declaración con la que un juez o tribunal expresa haber examinado un escrito, expediente, documento o asunto. Además la parte de*

[14] CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 2007, pág. 123.

la sentencia, resolución o dictamen en que un tribunal, antes de los considerandos por lo general, cita los preceptos aplicables para el fallo o resolución."[15]. Aquí se puede observar con claridad que el término "vistos", resulta una fórmula conforme se anuncia por parte de la definición, es decir, en mi concepto se hace ver al término como aquel método o técnica, que logra provocar una respuesta jurídica, de orden administrativo, que puede atender la actuación de jueces de derecho. En el fondo procura efectos jurídicos como tal, para subsidiariamente resolver algún conflicto derivado de relaciones socio – jurídicas y económicas.

Visto bueno, desde la óptica conceptual expuesta en el diccionario jurídico ANBAR, nos atiende la siguiente definición: *"Fórmula administrativa, más o menos rutinaria, con la que se presta aprobación a lo pedido por alguien o a lo resuelto por un inferior."*[16]. El diccionario resalta el término "fórmula", que resulta ser entonces aquel mecanismo procedimental que atiende el ámbito administrativo o de autoridad, para resolver un problema que se pretende a partir de quien se cree con el derecho vulnerado, en este caso se hace ver además que se trata de resoluciones de autoridades de nivel inferior, puestas en conocimiento de magistrados con mayor o mejor jerarquía jurisdiccional.

Retomando a Guillermo Cabanellas, quién intenta hacer una definición más completa y explicativa sobre el Visto Bueno, nos ilustra: *"Casi siempre se emplea esta locución en forma abreviada. Es fórmula burocrática,*

[15] CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1989, pág. 421.
[16] ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, año 2011, pág. 500.

administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar un documento, o dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas. En general, aprobación, autorización, ratificación."[17]. Como vemos en cuanto a la definición del visto bueno, se entiende definitivamente como una fórmula que permite establecer una resolución, en razón de un conflicto, y como tal, procura sea observado por las autoridades para obtener resultados en torno al problema planteado, o como bien se señala, emitir certificaciones, dar fe de actos legítimos, aprobar, autorizar, ratificar, que es lo que percibo como lógica del termino vistos.

Para Colón Bustamante Fuentes, ya en el campo eminentemente laboral, Visto Bueno, significa: *"la autorización que concede el Inspector del Trabajo, para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo"*[18], el profesional cita al jurista ecuatoriano Aníbal Guzmán Lara, el Visto Bueno: *"es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio. La institución jurídica de Visto Bueno laboral, es la resolución (autorización), que dicta la autoridad administrativa de Trabajo, en éste caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa*

[17] CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, año 1989, pág. 422.
[18] BUSTAMANTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito – Ecuador, año 2008, págs. 264, 265.

que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador y/o el trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo tramite de Ley."[19]. En este caso resulta la autorización que un Inspector del Trabajo otorga a una de las partes de la relación laboral, con el objeto de dar por terminado el contrato de trabajo de acuerdo con las causas determinadas en los arts. 172 y 173 respectivamente y de acuerdo con el trámite de Ley. El resultado de las probanzas que las partes aporten ante la Autoridad competente, serán las que abalicen la credibilidad de la petición, cuando en definitiva se ha justificado que el trabajador o empleador en su caso, han incurrido en una o varias de las causales determinadas en el Código del Trabajo, entonces el Inspector del Trabajo, con la potestad jurisdiccional autorizará la petición de Visto Bueno, en favor o en contra del solicitante.

En el estudio de la parte jurídica de la Institución en referencia, se hará el análisis correspondiente desde el punto de vista forense en lo pertinente dentro del campo de las causas contempladas en la norma.

[19] BUSTAMANTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 265.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. ANTECEDENTES DOCTRINARIOS DEL VISTO BUENO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.

Jorge Vásquez López, refiriendo al trabajo y su estabilidad, refiere los siguientes antecedentes: *"La historia laboral señala que la mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que contraría la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados, de manera que la legislación con el carácter protector ha procurado evitar que con facilidad un trabajador pueda ser separado de su cargo, ya que las consecuencias generalmente, son preocupantes, no sólo para él, sino para su familia, ya que al perder su fuente de ingresos, la estabilidad emocional y social de su núcleo familiar se agrava y las dificultades económicas son mayores."*[20]. En éste primer punto, quiero hacer referencia a que la estabilidad del trabajo es primordial, puesto que conjuga una serie de elementos de orden social, moral y familiar, por tal consideración la terminación del contrato de trabajo es relativa a los actos que generan que una relación laboral se frustre, sea en contra del empleador o del trabajador respectivamente. El mismo profesional señala respecto de la terminación del contrato de trabajo, lo siguiente: *"Un aspecto importante radica en que la terminación del contrato por causa legal, en ningún momento se opone al principio legal de la estabilidad, ya que por causa justa todo contrato puede terminar, sobre todo en aquellos cuya duración es*

[20] VÁSQUEZ LÓPES, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, año 2004, pág. 219.

menor a la estabilidad mínima de un año prevista en la ley, como en el caso de contratos ocasionales, eventuales, de temporada, obra cierta, de aprendizaje, etc, cuya forma de terminación está directamente ligada a su duración o a ciertas condiciones especiales."[21]. La terminación de los contratos de trabajo resultas en consecuencia no sólo por causas determinadas en la Ley, o por decisión de una de las partes como se puede observar, también en razón de la clase de contrato de que se trata.

Ahora bien, sobre el Visto Bueno que es una de las formas de dar por terminado el contrato de trabajo, El Dr. Wilson Leyedra Idrovo nos refiere: *"De esta manera, el Visto Bueno regula la disciplina de la empresa, por lo cual alcanza a empleadores y trabajadores a quienes obliga al fiel cumplimiento de la ley, al mantenimiento de normas éticas y morales. No me imagino que una empresa pueda supervivir en caso de que no existiera el Visto Bueno; es por ellos que nunca se ha aceptado ni por contratación colectiva, ni en conflictos colectivos, la supresión del visto bueno; porque entonces se produciría el caos en forma inmediata y sería preferible que se cierre la empresa antes de que siga laborando sin esta norma."*[22]. La disciplina con la cual se promueve el visto bueno laboral, resulta entre trabajadores y empleadores, y sobre la base de una empresa previamente constituida de donde resulta la adecuación del Visto Bueno, que ocurre

[21] VÁSQUEZ LÓPES, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, año 2004, pág. 219.
[22] LEYEDRA IDROVO, Wilson, Manual de Derecho Laboral, UNIDEC, Riobamba – Ecuador, año 2009, pág. 14.

sobre el contrato individual de trabajo, debiendo decir que contiene un trámite eminentemente administrativo, para el caso de nuestra legislación.

Para los efectos determinados en la tramitología del Visto Bueno, se enuncia el siguiente comentario: *"La solicitud de Visto Bueno que se presenta ante el inspector de Trabajo por las causales de los artículos 172 y 173, tiene el trámite previsto en el Art. 621 del Código del Trabajo y es así que el inspector que la reciba, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. En la práctica, no se cumple por parte de la autoridad de trabajo el termino de veinticuatro horas para que proceda a la calificación de la solicitud de visto bueno y hay ocasiones en que debe esperarse dos, tres o más días, hasta que el inspector de trabajo dicte la providencia inicial, especialmente en ciudades en las cuales existe una sola Inspectoría de Trabajo."*[23]. En consideración a las normas expuestas, queda completamente claro como procede el visto bueno y ante la autoridad competente, más la forma en cómo se encuentra contemplada a decir del profesional que interpreta la institución de la referencia lo hace en el sentido de que el término establecido no se cumple, lo que a mi entender, no es otra cosa más que falta de eficacia en el procesamiento del trámite, que sin embargo no puedo juzgar.

Otro elemento importante de la figura del visto bueno es como dice Colón Bustamante Fuentes: *"El trámite de visto bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoría, en razón de que tiene el carácter de informe al*

[23] LEYEDRA IDROVO, Wilson, Manual de Derecho Laboral, UNIDEC, Riobamba – Ecuador, año 2009, pág. 14.

conceder o negar el Visto Bueno, y en caso de ser impugnado, el Juez de Trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo."[24] .Se puede interpretar respecto de lo anotado es que el que se creyere afectado por la resolución del Visto Bueno, estará en posición de demandar su afectación, a fin de que en la vía jurisdiccional, se resuelva lo que fuere de Ley, esto se puede ver como una manera de impugnar lo resuelto por el Inspector de trabajo, para que sea resuelto mediante interpretación judicial.

Con estas revisiones, queda claro como el Visto Bueno procede en nuestra legislación, se pueden distinguir la forma en cómo se procederá y la autoridad que interviene, lo cual atiende al procedimiento que debe seguirse y el derecho de quien puede acceder a este método de dar por terminado el contrato de trabajo, como hemos observado, el Visto Bueno, tiene un conjunto detallado de antecedentes normativos que permiten su prosecución.

4.2.2. FORMAS DE DAR POR TERMINADO EN CONTRATO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.

El contrato individual de trabajo ciertamente nace del concurso de las dos voluntades, nace, se desarrolla y termina. Por supuesto que este especial

[24] BUSTAMANTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 265.

proceso, está debidamente regulado con la buena intención de proteger y tutelar los derechos de los trabajadores.

Con este antecedente, advertimos que nuestro Código del Trabajo contempla respecto de las formas o causas para dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo; así el Art. 169 las señala:

"Art.- 169.- Formas de dar por terminado el contrato individual del Trabajo.-

1. *Por las causas legalmente previstas en el contrato.*

2. *Por acuerdo de las partes.*

3. *Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objetos del contrato.*

4. *Por la muerte o incapacidad del patrono, o por la extinción de la persona jurídica contratante.*

5. *Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.*

6. *Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo (explosión, terremoto, aluvión, etc.).*

7. *Por voluntad del empleador a través del visto bueno.*

8. *Por voluntad del trabajador, a través del visto bueno.*

9. *Por desahucio."*[25].

Las causas expuestas, por las cuales se termina el Contrato Individual de Trabajo las ubicamos como legales. No así, al despido intempestivo, que lo catalogamos como ilegal, puesto que resulta ser vulnerable a los derechos

[25] Carrera de Derecho, Área Jurídica Social y Administrativa, de la Universidad Nacional de Loja, Módulo IX. Función Social del Trabajo y Régimen Laboral, reformado al año 2010, pág. 180.

del trabajador, la estabilidad del trabajo, sin embargo es una institución jurídica.

Respecto de la primera causal, señala el módulo: *"**POR LAS CAUSAS LEGALMENTE PREVISTAS EN EL CONTRATO**, éstas han de estar debida y legalmente establecidas en el contrato, sin perjuicio ni para el trabajador ni para el empleador para tal efecto vale recordar que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales" (Código Civil)). No obstante, también vale recordar lo que señala el inciso Segundo del Art. 40 del Código del Trabajo que en su parte pertinente dice: "Todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador"*[26]. Para los efectos de terminación del contrato de trabajo, el módulo de estudio que se extendía a los estudiantes de la carrera de Derecho, atendía con claridad las formas en cómo termina en contrato de trabajo, y consecuentemente se produce la posibilidad de analizarlos de acuerdo a la forma y el fondo, en consecuencia la explicación el válida toda vez que, se ve claramente la formalidad con la que nacen y terminan los contratos en el ámbito laboral.

***"POR ACUERDO DE LAS PARTES**: En términos sencillos es el mutuo consentimiento de las partes la que da término a la relación laboral, haciendo hincapié en que quedará total y definitivamente extinguida la relación laboral, siempre y cuando no se atente contra los derechos*

[26] Carrera de Derecho, Área Jurídica Social y Administrativa, de la Universidad Nacional de Loja, Módulo IX. Función Social del Trabajo y Régimen Laboral, reformado al año 2010, pág. 180.

irrenunciables del trabajador"[27]. La voluntad, como declaración, entiendo debe sujetarse a su legalidad, es decir, manifestarla con el debido consentimiento, bajo las condiciones legales de capacidad de las partes, que siempre contenga una causa lícita y que recaiga sobre un objeto igualmente lícito. Las causales tercera, cuarta, quinta y sexta, son muy claras y no necesitan realmente una mayor explicación.

4.2.2.1. POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR A TRAVÉS DEL VISTO BUENO.

Por voluntad del empleador:

"Esta causal faculta al empleador dar por terminada las relaciones laborales, por acciones o hechos imputables a culpa del trabajador. Estas causas son:

1. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, o por abandono del mismo por más de tres días consecutivos dentro de un período mensual de labor.

2. Por indisciplina o desobediencia al Reglamento Interno.

3. Por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador.

4. Por injurias graves al patrono, a su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante.

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador.

[27] Carrera de Derecho, Área Jurídica Social y Administrativa, de la Universidad Nacional de Loja, Módulo IX. Función Social del Trabajo y Régimen Laboral, reformado al año 2010, pág. 181.

6. Por denuncia injustificada contra el patrono respecto de sus obligaciones en el IESS.

Si la denuncia es justificada, quedará asegurada la estabilidad del trabajador por dos años en trabajos permanentes.

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención o higiene.

La contamos como causal establecida en el Inciso Tercero del Art. 513 del Código del Trabajo, que se refiere al caso del trabajador que no se reintegre luego de concluido el plazo de huelga solidaria."[28]. El texto expuesto como causas para que proceda el visto bueno, como institución jurídica de taxativa aplicación, en cuanto el empleador esté con la convicción de que ha sufrido un perjuicio por parte del trabajador, procuraré analizar más adelante, con mayor detenimiento por ser materia principal de estudio.

4.2.2.2. POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR A TRAVÉS DEL VISTO BUENO:

El trabajador tiene el derecho, para proponer el Visto Bueno laboral, siempre que se cumpla una o varias de las causas para la procedencia de esta institución jurídica, en consecuencia, procedo a interpretar la disposición que hace relación a la terminación del Contrato de Trabajo, pedido por el trabajador:

1. *Por injurias grave inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge ascendiente o descendientes.*

[28] Carrera de Derecho, Área Jurídica Social y Administrativa, de la Universidad Nacional de Loja, Módulo IX. Función Social del Trabajo y Régimen Laboral, reformado al año 2010, pág. 181.

2. *Disminución de la remuneración o incumplimiento en el pago de la misma.*

3. *Cambio de trabajo a uno distinto del convenido. Existe la excepción de los casos de urgencia previstos en el Art. 52 del Código del Trabajo.*

Cabe la pregunta ¿Qué es o en qué consiste el Visto Bueno? El Visto Bueno es en términos sencillos la comparecencia que está facultado a hacer tanto el empleador como el trabajador. Esta comparecencia es ante el Inspector del Trabajo en la que se le solicita unilateralmente de por terminada la relación laboral, fundamentándose, el uno o el otro para tal efecto, en las causales determinadas en los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo. El Visto Bueno es también una medida de índole administrativo, y por tanto, tiene el carácter de informativo. Esto quiere decir que en caso de que el Inspector del Trabajo califique el Visto Bueno a favor de cualquiera de los peticionarios, no significa que es una resolución definitiva, puesto que, puede impugnárselo ante la Autoridad Superior esto es ante el Juez del Trabajo.”[29]. Las diferentes razones por las cuales el trabajador puede solicitar la terminación del contrato, a la autoridad competente, el procedimiento para presentar la solicitud de Visto Bueno y su trámite está muy sencillamente establecido en lo que disponen las normas pertinentes del Código del Trabajo vigente.

He de anotar que existe un porcentaje no tan significativo de peticiones de Visto Bueno, en la práctica, tal parece que el trabajador cuida su puesto de trabajo; y por otra parte el empleador no se arriesga a verse en el caso de ganar un Visto Bueno y perderlo todo ante el Juez del Trabajo pagando

[29] Carrera de Derecho, Área Jurídica Social y Administrativa, de la Universidad Nacional de Loja, Módulo IX. Función Social del Trabajo y Régimen Laboral, reformado al año 2010, pág. 182.

indemnizaciones por un posible despido intempestivo, que no justifica la figura en revisión, más la actuación de las autoridades en franca armonía con la Ley, y en base de la realidad fáctica, proceder con suficiente liderazgo y firmeza.

4.2.2.3. DESAHUCIO:

"El Código del Trabajo enseña que el "desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato"[30]. Entonces el desahucio es una forma de dar por terminado el contrato de trabajo y que consiste en el aviso que da el empleador al trabajador, o viceversa, haciéndole conocer su voluntad de darlo por terminado. Dicha petición se la hace ante el Inspector del Trabajo, Autoridad por medio de la cual se efectúa la notificación correspondiente.

En caso de desahucio del trabajador al empleador, la notificación se la hará con quince días de anticipación. Mientras transcurre el plazo de treinta días, para el uno, o de quince días, para el otro, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que representa las bonificaciones; y, si al término del plazo el empleador no consignare el valor de la liquidación, la notificación del empleador no tendrá efecto alguno. Los contratos a tiempo indefinido no pueden terminar por desahucio antes de cumplirse un año. No

[30] Carrera de Derecho, Área Jurídica Social y Administrativa, de la Universidad Nacional de Loja, Módulo IX. Función Social del Trabajo y Régimen Laboral, reformado al año 2010, pág. 182.

se necesita desahucio para dar por terminados los contratos de: prueba, los eventuales, los de obra cierta, los de maquila y los de zonas francas. Tampoco el empleador puede desahuciar a los trabajadores que tienen la calidad de dirigentes de las asociaciones de trabajadores, si esto sucediere el patrono tendría que pagar una indemnización de doce meses de sueldo.

En todo caso si la relación laboral termina por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, e) empleador bonificará al trabajador con el 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador o en su caso quien funja como patrono.

En los lugares donde no hubiere Inspectores Provinciales, ni subinspectores del trabajo, harán sus veces los Jueces de Trabajo, tal y como lo dispone la normativa que se contempla en el Código del Trabajo, que a la fecha con los cambios y adecuaciones que ha planteado el sistema de justicia, ya no encontramos esta dificultad, sino que más bien, la jurisdicción ha sido cubierta por decirlo de algún modo, ajustándose a la realidad jurisdiccional.

4.2.2.4. DESPIDO INTEMPESTIVO

El Código del Trabajo no define lo que es el despido intempestivo pero si establece indemnizaciones por tal acción.

Intento a continuación una definición muy modesta que la expongo de la experiencia adquirida por el autor de la presente investigación, sería entonces, la decisión unilateral del patrono de dar por terminadas las relaciones laborales, de manera intempestiva y sin causa ni justificación alguna. Llamase abandono intempestivo cuando las relaciones laborales las termina unilateralmente el trabajador.

Indemnizaciones por Despido Intempestivo, del empleador al trabajador.- El Art. 188 del Código del Trabajo, establece las indemnizaciones a las que será condenado a pagar al trabajador despedido intempestivamente, considerando el tiempo de servicio y de acuerdo a una escala referida en el susodicho Artículo. Así, hasta tres años de servicio, pagará el valor correspondiente a tres meses de remuneración; si es por más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio. Si fueren más años, la indemnización será de un mes por cada año hasta un tope de 25 meses de remuneración.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base a la remuneración que estaba percibiendo el trabajador al momento del despido, incluso pagará las bonificaciones señaladas en el Art. 185, esto es, por no haberlo previamente desahuciado.

Inclusive tendrá derecho a la jubilación patronal en forma proporcional en el caso de que el trabajador despedido hubiere prestado sus servicios por veinte años y menos de veinte y cinco años de trabajo continuada o ininterrumpidamente. Todo lo relacionado con el despido intempestivo, está

explícitamente establecido en el Código del Trabajo, esto es, lo atinente a los parámetros y cálculos de las indemnizaciones de Ley.

Indemnización por abandono intempestivo:

En caso de que el trabajador abandone intempestivamente su trabajo, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de su remuneración, conforme a norma expresa determinada en el Código del Trabajo.

En la práctica judicial, los casos de despido intempestivo son demasiado frecuentes, pues en esta acción injusta e ilegal es donde se lesionan los derechos irrenunciables del trabajador. En el cantón Loja los dos Juzgados del trabajo están llenos en su mayor parte de juicios que se tramitan por despido intempestivo.

4.2.2.5. CAUSAS DE VISTO BUENO EN BENEFICIO DEL EMPLEADOR EN EL ECUADOR.

TRÁMITE:

Es una de las formas de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. Es un trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un

abogado, ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en las causales que menciona el **artículo**. 172 del Código del Trabajo.

Dice Jorge Vásquez López, que: *"La petición que se formule debe hacerse con el patrocinio de un abogado, en la misma forma que una demanda, y tiene que cumplir ciertos requisitos legales y formales. Debe existir un fundamento legal, es decir, la comisión de una de estas faltas, que deben ser graves o reincidentes, ya que se sanciona la intención y no la casualidad.*

En cuanto a los aspectos formales, la Inspectoría del Trabajo, requiere a más de justificar la personería del peticionario, que en el caso de empresa o personas jurídicas debe hacerse con el nombramiento respectivo, se exige una certificación del IESS, de estar al día en el cumplimiento de las obligaciones patronales, y últimamente incluso se pide justificar el número de RUC de la empresa empleadora

Una vez recibida y sorteada la petición, el Inspector del Trabajo, notificará al empleador, concediéndole dos días para que conteste con patrocinio igualmente de un abogado, para que ejerza su derecho de defensa. Con la contestación del trabajador o en rebeldía, el Inspector del Trabajo procederá por disposición legal a realizar las indagaciones y a recibir las pruebas que justifiquen o desvirtúen los hechos imputados, luego de lo cual debe dictar su resolución motivada, dentro del tercer día, aceptando o negando el visto bueno. La resolución de visto bueno, tendrá la calidad de informe en caso de

impugnación ante el Juez de Trabajo, quien lo apreciará con criterio judicial, de acuerdo a las pruebas."[31].

Con lo mencionado, quiero dejar constancia, con el fin de justificar la personería, se debe interponer a ésta solicitud, será con los siguientes requisitos, como bien se señala para justificar la personaría:

- Solicitud por escrito por triplicado.
- Certificado de aportaciones al IESS.
- Copia de cédula de identidad y papeleta de votación.
- RUC.
- Nombramiento legal si se trata de persona Jurídico.
- Copia del **contrato de trabajo** legalizado. (opcional).
- Si se va a solicitar suspensión de relaciones laborales, un cheque certificado o **dinero en efectivo** por el valor de una remuneración.

Posteriormente el Inspector de Trabajo notificará al trabajador, concediéndole el término de dos días para que conteste de igual forma con patrocinio de un abogado, alegando lo que en derecho le concierna en relación a sus intereses.

Con o sin contestación, el inspector fijará una audiencia en donde recibirá las pruebas que verifiquen las imputaciones. Al tercer día concederá o negará el visto bueno.

[31] VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, año 2004, pág. 225.

Puede ser impugnado ante el Juez de trabajo.

SOLICITADO POR EL TRABAJADOR

El trabajador también puede recurrir a este trámite, en base a lo que dispone el artículo 173 del mismo cuerpo legal, en caso de ser concedido tendrá **derecho** a la indemnización por despido intempestivo.

TRÁMITE

- Solicitud por escrito por triplicado. Con patrocinio de un abogado.
- Copia de cédula de identidad y papeleta de votación.

El procedimiento es el mismo que cuando es solicitado por el empleador Inspectores del Trabajo.

Jorge Vásquez López, de igual manera señala: *"el trabajador también puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el Visto Bueno, para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación, a costa del empleador.*

Es importante tener en cuenta que el Visto Bueno obtenido por el trabajador, por esos motivos, tiene los mismos efectos que el despido intempestivo, es decir el derecho a reclamar las indemnizaciones contempladas para tales

casos, conforme lo dispone el artículo 191 del Código del Trabajo, resolución que se constituye por lo tanto en una sanción a la parte empleadora.

El trámite es similar, con la única diferencia que el trabajador no debe justificar con ningún documento adicional, su calidad o personería, deberá constar con el patrocinio de un abogado y su petición deberá cumplir las mismas reglas para la demanda."[32]*.* En este caso, el trámite consistirá en lo mismo que se ha adecuado para el visto bueno, más es en cuanto a la comparecencia del trabajador, que no se requerirá de ciertos requisitos para que el trámite prospere adecuadamente.

[32] VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, año 2004, pág. 227.

4.3 MARCO JURÍDICO.

4.3.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN RELACIÓN CON EL DERECHO AL TRABAJO.

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador, concretare ciertas disposiciones que resultan adecuadas con la temática planteada, desde el punto de vista de los derechos de las personas, como de los principios que en la nueva doctrina constitucional, juegan un papel fundamental, en el marco de los valores que se atienden en favor de las personas.

***"Art. 11**.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:*

1. *Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.*
2. *Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de*

los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. *Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.*
4. *Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.*
5. *En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.*
6. *Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.*
7. *El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su*

pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos."[33].

En cuanto a los principios de aplicación respecto de los derechos de las personas, se establecen en un primer término, para los efectos de que el ejercicio de los derechos, sean atendidos adecuadamente por parte de las autoridades. Así mismo, se pueden observar ciertos parámetros que se establecen para la igualdad de los derechos y la aplicación sin restricciones, la aplicación de las normas en cuanto a la defensa de los derechos es taxativa, no se podrá mirar violación de los derechos, el ejercicio de los mismos tienen evidencia dispositiva, no se puede enervar la vigencia de los derechos, se debe recordar, que los principios y derechos, son inalienables, irrenunciables, indivisibles como fuente de vigencia, se establece que el Estado está en la obligación de generar y garantizar las condiciones para el ejercicio y reconocimiento.

***"Art. 33**.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará 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 o aceptado."*[34]. Efectivamente el trabajo se constituye en un derecho como fuente de las garantías intrínsecas

[33] CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 2.
[34] CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 10.

de las personas, el derecho como la máxima expresión del Estado de Derecho y de la justicia social, y de la seguridad jurídica, así mismo se constituye en un deber, que reviste la satisfacción personal y colectivo, y la realización económica.

Formas de organización de la producción y su gestión.

"Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas. El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional."[35]. Cualquiera de las formas de producción están vigentes, el Estado garantiza la absoluta vigencia de las formas licitas en cómo se puedan constituir las fuentes de producción, lo cual, permite la satisfacción de la demanda interna y la participación de la economía y comercio, lo que lógicamente guarda armonía con las formas de producir bienes y servicios, parte de las fuentes de trabajo.

[35] IBIDEM, pág. 11.

“Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente. La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.”[36]. La producción conlleva ciertas exigencias que se promueven para evitar la ilegitimidad de su formación en la sociedad, por tal consideración, tienen que estar sujetas a los parámetros que esta norma constitucional ordena, a fin de garantizar su calidad en el mercado.

“Art. 66*.- Se reconoce y garantizará a las personas:*

4. *Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.*
15. *El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental.*
16. *El derecho a la libertad de contratación.*
17. *El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.*
18. *El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona.*
23. *El derecho a dirigir quejas y peticiones individuales y colectivas a las autoridades y a recibir atención o respuestas motivadas. No se podrá dirigir peticiones a nombre del pueblo.*

[36] IBIDEM, pág. 11.

29. Los derechos de libertad también incluyen:

a) *El reconocimiento de que todas las personas nacen libres.*

b) *La prohibición de la esclavitud, la explotación, la servidumbre y el tráfico y la trata de seres humanos en todas sus formas. El Estado adoptará medidas de prevención y erradicación de la trata de personas, y de protección y reinserción social de las víctimas de la trata y de otras formas de violación de la libertad.*

d) *Que ninguna persona pueda ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley."*[37]*.*

Vemos en los derechos de libertad, algunas directrices que se estipulan en beneficio de las personas que han entrado en la capacidad de obligarse y realizar actos legales dentro del régimen, se observan ciertos derechos como el de participación social, el de igualdad, como el de desarrollar varias de las formas de hacer actividad económica, la libertad de contratación, de trabajo, el buen nombre, la integridad, libertad y no explotación de la persona como tal, el goce de derechos en la sociedad.

"Art. 75*.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley."*[38]*.* El derecho de defensa, relacionado con los

[37] CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 12.
[38] CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 22.

principios de inmediación y celeridad en los trámites ya sean administrativos como jurisdiccionales, es decir, la justicia como medio de defensa, los órganos del Estado como entidades de tutela de los derechos e intereses de las personas.

***"Art. 76**.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:*

1. *Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.*

4. Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria.

8. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.

b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.

c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.

d) Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento.

e) *Nadie podrá ser interrogado, ni aún con fines de investigación, por la Fiscalía General del Estado, por una autoridad policial o por cualquier otra, sin la presencia de un abogado particular o un defensor público, ni fuera de los recintos autorizados para el efecto.*

f) *Ser asistido gratuitamente por una traductora o traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma en el que se sustancia el procedimiento.*

g) *En procedimientos judiciales, ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público; no podrá restringirse el acceso ni la comunicación libre y privada con su defensora o defensor.*

h) *Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra.*

i) *Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia. Los casos resueltos por la jurisdicción indígena deberán ser considerados para este efecto.*

j) *Quienes actúen como testigos o peritos estarán obligados a comparecer ante la jueza, juez o autoridad, y a responder al interrogatorio respectivo.*

k) Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto.

l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.

m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos."[39]*.*

Las garantías básicas del debido proceso, como fuente de acción a efectos de establecer las actuaciones en materia de derechos, los procedimientos expeditos en el marco de la defensa de los derechos de las personas, alternativas jurídicas como la proporcionalidad, la actuación de las autoridades, la legalidad de las justificaciones, la defensa en su máxima expresión, la motivación de las autoridades en los procedimientos y resoluciones entre otros parámetros que se contemplan en beneficio de las partes en conflicto.

***"Art. 82**.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y*

[39] CONSTITUCIÓN de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, año 2008, pág. 26.

aplicadas por las autoridades competentes."[40]. La seguridad jurídica como un principio eficaz para la administración de justicia, cuyo fin es el cumplimiento y respeto de normas constitucionales y legales, para una verdadera aplicación de la Ley, es decir, que se resuelvan conflictos en forma clara, pública, expedita y con atención a la tutela afectiva, en cuanto al derecho de defensa, por medio de las autoridades de orden público.

4.3.2. ESTUDIO DEL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Causas de terminación del contrato de trabajo, por parte del empleador.

"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 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.

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

[40] IBIDEM, pág. 27.

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad 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."[41].

Desde la iniciativa normativa, es importante hacer una referencia de que la intervención de las autoridades en el planteamiento de un procedimiento para resolver un conflicto entre empleador y trabajador, está delimitado al aspecto sustantivo de la Ley, es decir, examinar con claridad y yo diría tecnicidad, los presupuestos consignados para el efecto. La primera causa de Visto Bueno por las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de falta de asistencia al trabajo se refiere exclusivamente, cuando el trabajador ha dejado de concurrir injustificadamente al trabajo, dejando ver que la presente causal tiene dos connotaciones, la primera que tiene que ver con la puntualidad y la segunda en la asistencia que a criterio de la autoridad deberá tener elementos que le permitirían ajustarle a la sana critica debidamente justificada, la impuntualidad tiene sus elementos tanto más la falta de asistencia que provocan la aplicación de la norma.

[41] CÓDIGO del Trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, actualizado al 2012, pág. 35.

La Segunda Causal, que se establece de actos indisciplinarías o desobedientes graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, en cuyo caso se deberá ajustar a ciertas normas previas, en este caso la autoridad tendrá la obligación de observar los reglamentos a los que se refiere la causa, y de observar que se han faltado a uno o alguno de aquellos, entonces tendrá que pronunciarse.

La Tercera Causal, que trata de la falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador, la probidad tiene estrecha relación la honradez, integridad, rectitud en el trabajo, todo acto que lesione valores como los antes referidos, y aquella conducta de orden inmoral, que tiene que ver con la honestidad, impúdico, obsceno, que atente la moral de las personas, es decir, la presente causa tiene que ver con claridad con valores humanos que la Ley los reconoce y garantiza como bienes jurídicos tutelados.

La Cuarta Causal, que tiene que ver con las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante, lo cual, permite verificar aquellos términos en ultraje de bienes jurídicos, irrogación de improperios, vejámenes, agravios en contra de los empleadores y de sus parientes en los grados contemplados en la causal.

La Quita Causal, en relación a la ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió, la incapacidad en las

actividades, es decir, demostrar que el trabajador no tiene la suficiente competencia o habilidad para la función comprometida.

La Sexta Causa, por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes, en este caso, se trata de una denuncia que esté bien o mal intencionada por parte del trabajador, si se verifica que no se está cumplimiento con las obligaciones al Seguro Social, entonces se cumple lo que reza en la norma, caso contrario, será causa de nulidad.

La Séptima Causa, que trata el hecho de 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, sobre las medidas que para los efectos de garantiza la seguridad, la prevención y la higiene que de acuerdo con la Ley, son exigidas para las partes del contrato de trabajo, el no acatar lo prescrito en la Ley y más normativa y de los mismo dictámenes médicos que contraríen la estabilidad de la salud.

4.3.3. ANÁLISIS JURÍDICO Y LAS POSIBLES NUEVAS CAUSAS PARA EL VISTO BUENO EN FAVOR DEL EMPLEADOR.

La sugerencia jurídica que desde mi perspectiva personal, estimo puede incorporarse como medio alternativo de solución para el Visto Bueno, en

favor de la parte empleadora, las presento a continuación a fin de que sean consideradas como mecanismo de aplicación, y que permita garantizar el principio de oportunidad que se genera en la legislación Ecuatoriana.

PRIMERA.

“La deslealtad del trabajador, por revelar secreto de empresa de su empleador”

En éste caso, la causal se emplearía desde la lógica que determina el término que identifica aquella clara falta de lealtad, que tiene que ver con la honradez, la rectitud y probidad en el desenvolvimiento de las funciones o calidad que una persona tiene en la relación contractual, como de aquella dignidad y confidencialidad respecto de las actividades de la empresa o negocio fuente de servicios al público. Revelar ciertos secretos de empresa, es tanto como dejar ver los métodos en la producción de bienes y servicios, entregar la forma en como genera una empresa o negocio su economía, lo cual, es propio, o más bien, se traduce, en una especie de propiedad intelectual, sin tener el mismo esquema, sin embargo, el espíritu mismo de los mecanismos con los cuales e genera riqueza, y que le pertenece sólo a quien las ha desarrollado. Esto se traduce en un acto abusivo y desleal, por decir lo menos.

SEGUNDA.

“Conducta fraudulenta o culpable respecto de los bienes o patrimonio de la empresa para la que presta sus servicios”

Éste segundo planteamiento, tiene que ver con las conductas que evidencian mala fe, es decir, a partir de la conducta fraudulenta o culpable de un trabajador que previene la infracción penal como concepto, en este caso, cuando la precitada conducta atente contra los bienes y el patrimonio en cualquiera de sus formas, en perjuicio del empleador, en este caso es importante tomar en consideración la conducta ya sea culpable o fraudulenta, con el objeto de que la acciones derivadas al asunto en tratamiento sean consideradas para eventuales acciones.

TERCERA.

"Cualquier tipo de acción que exprese acoso físico, psicológico y/o sexual del trabajador en contra de su empleador, su cónyuge y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad"

La tercera causa que se ha intentado establecer, es con claridad, cualquier acción que exprese efectivamente el acoso en cualquiera de sus formas, en contra del empleador, cónyuge, y parientes en los grados que establece la Ley, se habla de acoso, no agresión o violencia, que tienen otras connotaciones diferentes al que se propone, esto es el acoso, como aquella persecución que vulnere la parte física, psicológica y sexual.

CUARTA.

"Cuando el trabajador haya sido condenado mediante sentencia con penas privativas de la libertad de prisión y/o reclusión"

En éste caso, se observará la sentencia debidamente ejecutoriada que condene al trabajador, con pena privativa de la libertad, de prisión y/o reclusión, en este caso, se observará a más de la sentencia los antecedentes penales y record policial.

QUINTA.

“Cuando el trabajador haya sido declarado interdicto mediante sentencia judicial”

Para los efectos de esta última causa planteada, como se puede observar, sería cuando el trabajador haya sido declarado interdicto en la administración de sus bienes, mediante sentencia judicial que lo declare en ese sentido o que se presuma dicha calidad, a fin de evitar perjuicios mayores en contra del empleador.

4.4 ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. CHILENA

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.

2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

3. Muerte del trabajador.

4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

b) Conductas de acoso sexual;

c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;

d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;

e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y

f) Conductas de acoso laboral.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad,

faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Art. 161 bis. La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida

en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.

Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del

Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de

anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la

fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

Art. 163. Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá

pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto

corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1ro. de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Art. 163 bis. El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación. En este caso, se aplicarán las siguientes reglas:

1.- El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente. El liquidador deberá realizar esta comunicación dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contado desde la fecha de

notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal de liquidación. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo.

Dentro del mismo plazo, el liquidador deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del liquidador, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar los hechos imputables al liquidador, de conformidad con lo establecido en el artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda corresponder en virtud del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal. Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo.

2.- El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada.

3.- Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquella que el empleador estaría obligado a pagar en caso que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 163. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.

4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.

Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que

restare de fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.

5.- El liquidador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo, sin perjuicio de los otros documentos que sirven de fundamento para su pago conforme al artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un Ministro de fe, sea éste Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento

concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción. Este finiquito se regirá por las siguientes reglas:

a) Se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento;

b) Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y

c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.

Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro del plazo señalado en el párrafo tercero de este número, por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador.

4.4.2. ARGENTINA.

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. el mutuo consentimiento de las partes;

- II. la muerte del trabajador;
- III. la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
- V. los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 54. En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Como consecuencia de las actividades que se han desarrollado en el trabajo de investigación, conforme se desprende del problema jurídico previamente planteado, y habiendo propuesto métodos generales y particulares con sus correspondientes técnicas, dejo constancia de la síntesis vinculada a la aplicación y ordenamiento conforme las siguientes razones:

5.1. Materiales Utilizados.

Los materiales que fueron objeto de clasificación, aplicación y sistematización, en cuanto tuvo referencia la investigación de campo, excogitados en forma minuciosa, los destaco de la siguiente manera: Material literario, en donde se involucraron, obras Jurídicas relacionadas con la temática propuesta, así mismo la utilización de revistas en el orden jurídico, diccionarios jurídicos, y el servicio de internet, con los que se pudo elaborar los marcos correspondientes a la revisión de literatura.

Así mismo, me valí de materiales como los de escritorio, útiles de oficina, entre otros, papel, esferográficos, carpetas, cds, memorias; y otros recursos técnicos, como la computadora, impresora, copiadora, grabadora, etc.

5.2. Métodos.

Durante el proceso de investigación, apliqué algunos métodos que sirvieron para el propósito del trabajo integral, entre otros: El método inductivo y deductivo, el que me permitió conseguir los elementos y herramientas,

direccionados al estudio científico de la realidad social, en cuanto a la problemática tratada, apoyado del análisis teórico, como de las manifestaciones reales del problema, para determinar el fundamento jurídico aplicado al método seleccionado, así mismo con la observación y síntesis de los parámetros de fondo, para la justificación del método en su conjunto, para lógicamente precisar la propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo.

Con la utilización del método analítico e hipotético, sumado a la eventual doctrina que estudia el derecho del trabajo y sus conflictos, las tendencias que han venido transformando el derecho laboral, me permití fijar el tipo de investigación jurídica, concretándose en una investigación del Derecho, tanto con sus caracteres típicos de la estructura misma que enviste al Visto Bueno laboral y las causas por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, y el sistema de aplicación procedimental, respecto del ámbito jurídico estudiado, el trámite que atañe a los conflictos derivados de las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores en nuestra legislación.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

El procedimiento y las técnicas utilizados en la investigación, se incorporaron en consideración al análisis e interpretación requeridos por el orden sistemático y sintetizado mediante la investigación de campo, recopilando datos en sectores donde se encontraron los objetos de estudio, conocedores

de la problemática, auxiliada de técnicas e instrumentos de acopio teórico como el fichaje bibliográfico y la investigación documental, de técnicas de acopio empírico como son la encuesta y la entrevista.

Los antecedentes propuestos, me sirvieron para concretar la información que me proporcionó la investigación, previo muestreo poblacional de un número de treinta personas para efectos de las encuestas, y cinco profesionales para las entrevistas formuladas, con instrumentos que se confeccionaron a partir del objeto de estudio, cuya operación y análisis se organizó de la determinación de las variables e indicadores de las mismas.

Los resultados de la investigación empírica se presentaron a partir de los datos obtenidos dentro de la encuesta y entrevista respectivamente, como del estudio de casos, mismos que se caracterizaron en pasteles, con deducciones derivadas del análisis, como de criterios concretos, mismos que permitieron la verificación de los objetivos general y específicos en su orden, lo que además permitió contrastar de la hipótesis planteada, y finalmente arribar a las conclusiones, recomendaciones y la proposición de la propuesta de reforma jurídica al Código del Trabajo, para efectos de la Institución Jurídica de Visto Bueno.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la Aplicación de las Encuestas.

Conforme los requerimientos del presente trabajo de investigación jurídica, tengo a bien indicar, que realice un total de treinta (30) encuestas dirigidas a profesionales del Derecho, a más de estudiantes y egresados de la Carrera de Derecho, en esta ciudad de Milagro, respecto de la problemática tratada, de las cuales a continuación presentare los resultados en la siguiente forma.

CUESTIONARIO:

Primera Pregunta

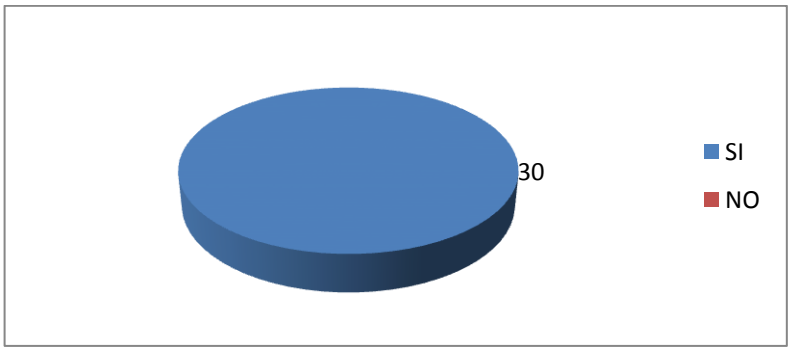
¿CONOCE USTED SOBRE LA INSTITUCIÓN JURÍDICA DE VISTO BUENO LABORAL, EN QUÉ CONSISTE?

Cuadro. Nº 1.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	**30**	**100%**

Autor: Joaquín García
Fuente: Encuestados de la ciudad de Milagro

GRÁFICO. Nº 1.



Interpretación.

A la primera pregunta, los encuestados, del número total de 30 encuestados, que representan el 100%, señalan que si conocen la administración jurídica de Visto Bueno, y que se trata de un trámite que se lo realiza ante los Inspectores del Trabajo, quienes son los encargados de resolver sobre la terminación de la relación laboral, siendo una competencia que la Ley les otorga.

Análisis.

Se puede entender con claridad que los encuestados dan a entender que el Visto Bueno, es un trámite administrativo que evidentemente se produce ante los Inspectores del Trabajo, debiendo en este caso sumar que estas autoridades citadas son parte del Ministerio de Relaciones Laborales y que en el fondo mismo del trámite resolverán sobre la aceptación o no de la petición de una de las partes de contrato para que sea terminado por esta vía.

Segunda Pregunta

¿CONOCE USTED, SOBRE LAS CAUSAS ENUMERADAS EN EL ART. 172 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE PRESCRIBE SOBRE EL VISTO BUENO POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDE PEDIR LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO?

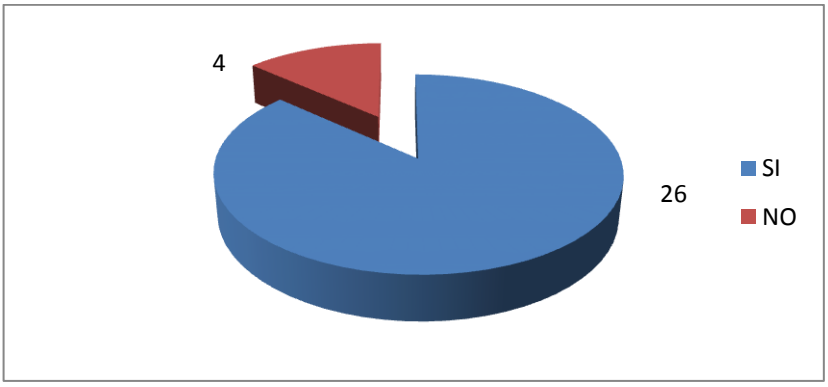
Cuadro. Nº 2.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	26	86.67%
No	4	13.33%
Total	**30**	**100%**

Autor: Joaquín García

Fuente: Encuestados de la ciudad de Milagro

Gráfico Nº 2.



Interpretación.

Los encuestados respondieron a la segunda pregunta, de 30 personas, en un número de 26, que representan el 86.67%, sobre las causas enumeradas en el Art. 172 del Código del Trabajo, para el Visto Bueno por las que el empleador puede pedir la terminación del contrato de trabajo, señalan que estas, responden a los intereses de los empleadores, tomando en cuenta que ésta disposición legal está detallando técnicamente cuales son las causas en las que los trabajadores pueden incurrir, y que son de motivo suficiente para proceder en derecho al trámite de Ley, que son alternativas de las que se pueden valer los empleadores, por las falencias o

acciones contrarias de los trabajadores y bien incorporadas en el Código del Trabajo; mientras que, 4 de ellos, que representan el 13.33%, indican que no conocen a fondo los términos en los que se estipulan las causas para el Visto Bueno que les corresponde a los empleadores, por tanto no pueden reflexionar sobre ellas, dicen que son causas por las cuales las autoridades tendrán que investigar su veracidad para resolver aceptando o negando la petición.

Análisis.

Considero que los encuestados tienen buen conocimiento de las causas por las que el empleador puede valerse para solicitar la terminación del contrato de trabajo. Es importante resaltar que las causas constituyen el elemento sin el cual no procede la acción de Visto Bueno, que estas, sea una o varias, están sujetas a verificación por parte de los Inspectores del Trabajo, para emitir una resolución de acuerdo con la realidad del conflicto.

Tercera Pregunta

¿CREE USTED, QUE DEBA SER NECESARIO Y OPORTUNO, INCORPORAR NUEVAS CAUSAS POR LAS QUE EL EMPLEADOR SOLICITE A LA AUTORIDAD COMPETENTE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL?

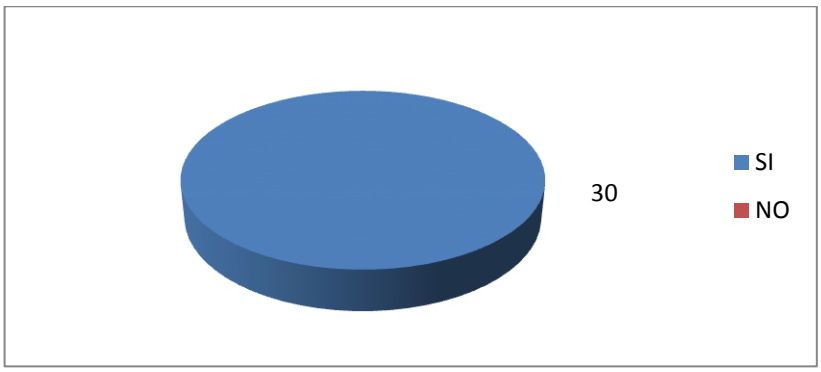
Cuadro. Nº 3.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	**30**	**100%**

Autor: Joaquín García

Fuente: Encuestados de la ciudad de Milagro

Gráfico. Nº 3.



Interpretación.

En esta tercera pregunta, la totalidad de los encuestados, esto es los 30, que representan el 100%, al responder sobre la necesidad de incorporar nuevas causas por las que el empleador solicite a la autoridad competente la terminación de la relación laboral, señalan que estarían completamente de acuerdo, puesto que con esto se facilitaría concretamente la falta cuya conducta se ponga en discusión, que sería adecuado se puedan aumentar las causas pero que están deberán ser socializada en el pleno, con las partes, a fin de que exista un común acuerdo, a fin de que pueda consensuar las que deban incorporarse y las que no, tomando en consideración las circunstancias del contrato y el beneficio de la sociedad.

Análisis.

Rescato el hecho de que puedan ser socializadas las causas que se pretendan incorporar, siempre en necesario garantizar el principio de solidaridad entre las partes del contrato, a fin de que estén conscientes de los detalles y contenido de las causas que serán incorporadas en la Ley, considero beneficioso para la estabilidad de los sujetos contractuales.

Cuarta Pregunta

¿DE ACUERDO CON SU CRITERIO, CREE QUE DEBAN INCREMENTARSE LAS SIGUIENTES CAUSAS PARA EL VISTO BUENO EN FAVOR DEL EMPLEADOR:

1.- La deslealtad del trabajador, por revelar secreto de empresa de su empleador;

2.- Conducta fraudulenta o culpable respecto de los bienes o patrimonio de la empresa para la que presta sus servicios;

3.- Cualquier tipo de acción que exprese acoso físico, psicológico y/o sexual del trabajador en contra de su empleador, su cónyuge y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;

4.- Cuando el trabajador haya sido condenado mediante sentencia con penas privativas de la libertad de prisión y/o reclusión;

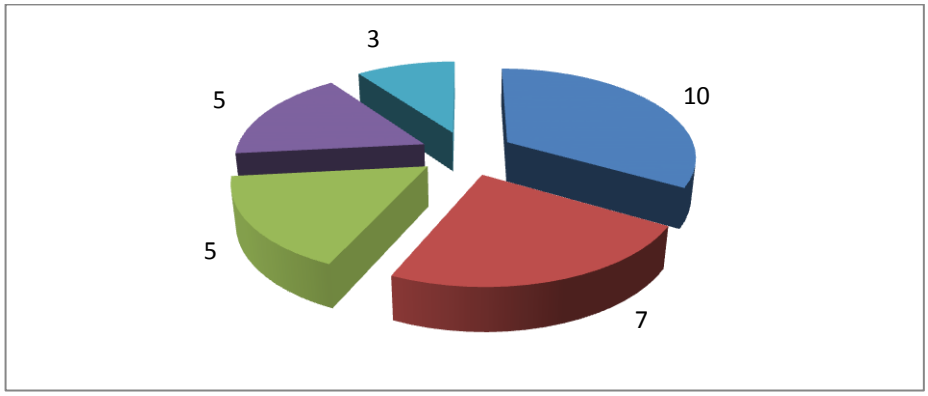
5.- Cuando el trabajador haya sido declarado interdicto mediante sentencia judicial.

Cuadro. Nº 4.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Causa 1	10	33.33%
Causa 2	7	23.33%
Causa 3	5	16.67%
Causa 4	5	16.67%
Causa 5	3	10 %
Total	**30**	**100%**

Autor: Joaquín García
Fuente: Encuestados de la ciudad de Milagro

Gráfico. Nº 4.



Interpretación.

La presente interrogante tiene varias alternativas por las cuales los encuestados, pudieron escoger, de los 30 que fueron consultados, 10 de ellos, que representan el 33.33%, consideran que la deslealtad del trabajador, por revelar secreto de empresa de su empleador; 7, 23.33%, Conducta fraudulenta o culpable respecto de los bienes o patrimonio de la empresa para la que presta sus servicios; 5, 16.67% Cualquier tipo de acción que exprese acoso físico, psicológico y/o sexual del trabajador en contra de su empleador, su cónyuge y parientes hasta el cuarto grado de

consanguinidad y segundo de afinidad; 5, 16.67% Cuando el trabajador haya sido condenado mediante sentencia con penas privativas de la libertad de prisión y/o reclusión; 3, 10% Cuando el trabajador haya sido declarado interdicto mediante sentencia judicial, y que dicha sentencia, esté debidamente ejecutoriada.

Análisis.

Cabe indicar que las causas presentadas en la investigación, se ajustan a la realidad social, se puede observar que los encuestados incorporan todas las causas en mayor y menor número, sin embargo no dejan de anotar ninguna de ellas, por tanto, es entendible que todas podrán ajustarse a normativa de aplicación, que entiendo son factibles en torno a nuestra realidad, dentro del marco de las ventajas que cada una de ellas pueden asegurar la solución de conflictos.

En mi entender serían aplicables todas ellas, puesto que se establecen observando varios parámetros que no tienen disconformidad entre una y otra, más bien, atienden un esquema armónico, uniforme, claro y adecuado a efectos de garantizar los derechos de los afectados en este caso, por las acciones de sus trabajadores, y que se ejerciten adecuadamente las acciones legales para alcanzar el Visto Bueno, en este caso por parte del Inspector del Trabajo, que es la Autoridad cuya competencia está regulada por la Ley, a efectos del tratamiento de la acción legal en referencia,

debiendo aclarar que la resolución será acatada como fuente legitima ante las autoridades jurisdiccionales.

Quinta Pregunta

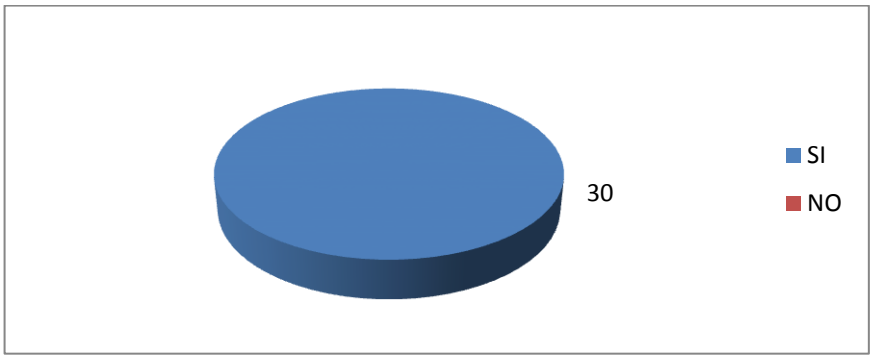
¿USTED ESTARÍA DE ACUERDO CON LA REFORMA AL ART. 172 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA QUE SE INCREMENTES LAS CAUSALES DEL VISTO BUENO EN FAVOR DEL EMPLEADOR PERJUDICADO?

Cuadro. No. 5.

Indicadores	Variables	Frecuencia
Si	30	100%
No	0	0%
Total	**30**	**100%**

Autor: Joaquín García
Fuente: Encuestados de la ciudad de Milagro.

Gráfico Nº 5.



Interpretación.

A esta quinta y última interrogante, los encuestados, en la totalidad, es decir, 30 encuestados que representan el 100%, están de acuerdo en que se

reforme el Art. 172 del Código del Trabajo y se incrementes las causas expuestas para el Visto Bueno laboral.

Análisis.

Es pertinente decir que las respuestas son claras y determinantes, con el objeto de establecer los parámetros legales, a efectos de que se incorporen las causas expuesta, para los efectos de la terminación del contrato de trabajo por el instrumento jurídico de Visto Bueno, de lo que estoy completamente satisfecho.

6.2. Resultados de la Aplicación de las Entrevistas.

De acuerdo con mi proyecto de tesis, he aplicado entrevistas en un número de tres, a un selecto grupo de profesionales, cuya experiencia en el área es íntegra, lo que me ayudó a obtener los criterios pertinentes de acuerdo con mi temática, de los cuales puedo registrar a los siguientes entrevistados.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

Primera Pregunta.

¿QUÉ CRITERIO LE MERECE EL VISTO BUENO LABORAL, ESPECÍFICAMENTE EL QUE ATIENDE LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR?

Respuestas:

"Considero que el Visto Bueno es una de las factibilidades que tiene el empleador para dar por terminada la relación laboral, en caso de haberse producido falencias por parte del trabajador en el lugar de trabajo.".

"Entiendo que los presupuestos legales que amparan el Visto Bueno, como una de las formas de dar por terminado el contrato de trabajo, se generan en función de causas legales que previamente se contemplan en los artículos 172 que son en favor del empleador, y 173 que resultan en favor del trabajador, en cuyo caso, tendrán que justificarse un o varias de las causas por las cuales se haya generado el trámite administrativo, en este caso, el empleador de acuerdo con la disposición citada, es sujeto de perjuicio, en ese caso el empleador hará uso de sus derechos, que le permitan garantiza su calidad de perjudicado por una o varias de las causas determinadas en la Ley para el Visto Bueno.".

Comentario:

De acuerdo con la importancia de la temática y por las consideraciones anotadas en éste efecto, el Visto Bueno, siendo un mecanismo

administrativo y legal para establecer una conducta por parte de los sujetos que mantienen una relación laboral, se comporta como un instrumento jurídico que garantiza la estabilidad tanto del contrato como la que atiende la de integridad, como medio de protección de derechos fundamentales que nacen a partir de la Constitución y la Ley.

Segunda Pregunta

¿CONTANDO CON SU ILUSTRADO CRITERIO JURÍDICO ¿CONSIDERA QUE SEA NECESARIO INCORPORAR NUEVAS CAUSAS POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDA SOLICITAR LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL?

Respuestas:

“Claro que sería necesaria ya que en derecho más que todo en lo laboral es evolutivo, estamos en una sociedad que cada día, se ven transgredidos derechos que no se pueden determinar oportunamente.”

“Se han fijado varias causas por las cueles el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previamente justificación administrativa, sin embargo, cuando nos encontramos con vacíos legales que no permiten asegurar el fiel trámite legal, por falta de normativa, entonces es importante que se generen otras alternativas, para la solución de problemas especialmente en materia laboral, puesto que siendo parte del derecho social, requiere especial atención de los legisladores y de la propia sociedad, para establecer las reglas con las que deban actuar los sujetos de derecho.”.

Comentario:

Siempre es importante hacer una discusión elemental de los vacíos que se observan en la Ley, entiendo que la base de las investigaciones jurídicas, sirven o son necesarias, precisamente para establecer los conflictos de acuerdo la realidad social, y que permite establecer problemas y soluciones como la causa y el efecto de un hecho patente de la sociedad, en consecuencia entiendo que las variadas fórmulas de solución a los conflictos legales, podrán ser discutidas con conocimiento de causa y sobre la base de los estigmas que nacen de los problemas de la misma sociedad, para generar nuevas alternativas legales para un buen vivir.

Tercera Pregunta.

¿CONSIDERA NECESARIO APOYAR UNA REFORMA AL ART. 172 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA QUE SE INCREMENTEN LAS SIGUIENTES CAUSAS:

1.- La deslealtad del trabajador, por revelar secreto de empresa de su empleador;

2.- Conducta fraudulenta o culpable respecto de los bienes o patrimonio de la empresa para la que presta sus servicios;

3.- Cualquier tipo de acción que exprese acoso físico, psicológico y/o sexual del trabajador en contra de su empleador, su cónyuge y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;

4.- Cuando el trabajador haya sido condenado mediante sentencia con penas privativas de la libertad de prisión y/o reclusión;

5.- Cuando el trabajador haya sido declarado interdicto mediante sentencia judicial.

Respuestas:

"Considero que sí, porque si revisamos en artículo 172 y revisamos las causas, hay… hay vacíos legales que debería ser tratados más directamente, y entonces en pro del bienestar del… de la clase no sólo empleadora sino trabajadora, considero que se lo debe de dar."

"En consideración a las causas que menciona en su pregunta, considero, que serían oportunas, puesto que la falta de interpretación por parte de las autoridades, a veces, resultan infructuosas, por tal consideración, y pensando en el principio de legalidad, resultarían oportunas con el fin de evitar omisiones por vacíos en la Ley"

Comentario:

Las observaciones formuladas por el investigador, resultan de la problemática propuesta, el estudio de las causas en defensa del empleador, y los conflictos que se generan en ese sentido, el conocido por los que estamos involucrados con el derecho, que el Visto Bueno que atiende la ley para el empleador no siempre goza de fórmula de solución a su problema, sino más bien un riesgo frente a la instancia jurisdiccional, puesto que la resolución de Visto Bueno del Inspector del Trabajo, resulta ser un informe en la instancia citada, y por consiguiente puede acarrear un criterio judicial en contrario, es decir, que se califique el despicho intempestivo

indemnizatorio, por tal consideración, es importante decir, que se necesitan causas debidamente justificadas para evitar contratiempos jurisdiccionales, y si en este caso, vemos que existan más causas claras y determinantes entonces evitaríamos en lo posterior conflictos más onerosos.

7. DISCUSIÓN

7.1. Fundamentación Jurídica para la Reforma Legal.

El Ecuador, a través del ordenamiento jurídico constitucional, integra principios inherentes a los derechos de las personas, como la libertad para acceder a los órganos jurisdiccionales y obtener una respuesta eficaz y oportuna de los mismos, así mismo, el mandato dispositivo que está direccionado a la clase obrera, es de carácter progresivo, se estimula además el derecho, la estabilidad, la productividad, y el desarrollo económico - social del Estado.

La eficacia garantista de los derechos de los ciudadanos, se cumplen a cabalidad, cuando de derechos intrínsecos se trata, en este caso, el Art. 33 de la Constitución, establece que el derecho de trabajo es un derechos y un deber social, es económico, fuente de realización personal y base de la economía, lo que quiere decir, que está debidamente garantizado por disposición de la Ley, y subsidiariamente está supeditado a guardar la debida actuación de las partes que lo constituyen.

Se establece dentro del Art. 1561 del Código Civil, como norma supletoria, que el contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo y por causas legales, en este caso, la relación contractual de orden laboral, genera derechos y obligaciones, en cuyo caso las partes se someten a cumplir su función, puesto que los contratos deben ejecutarse de buena fe, sean estos escritos,

o verbales, o en cualquiera de sus formas y modalidades, lo cual atiende, la naturaleza de las relación, bajo el régimen jurídico que los relaciona.

El Art. 172 del Código del Trabajo, establece el mecanismo rector sustantivo a seguir para el Visto Bueno, según este análisis comprendo claramente la necesidad de abordar alternativas que sustenten la factibilidad de hacer una reforma a la precitada Ley, con el objeto de hacer prueba plena de conformidad con la Ley, y hacer más amplia la facultad de las partes cuando se sientan afectados, en este caso específico para el empleador, cuando sufra algún perjuicio en su contra, por parte la conducta inadecuada, culpable o fraudulenta, según el caso, citarlas en la disposición legal en que se basa el presente trabajo.

7.2. Verificación de objetivos:

En mi proyecto de investigación, propuse un objetivo general y tres específicos, los cuales se verifican a través del análisis crítico, doctrinario, jurídico, jurisprudencia y comparado que contiene el marco referencial de literatura y los resultados de la investigación jurídica y de campo, el criterio de los profesionales del derecho que aportaron en la alternativa propuesta en los objetivos.

7.2.1 Objetivo General.

“Realizar un estudio jurídico, doctrinario, crítico y de orden social, respecto de la acción de visto bueno, y las causas establecidas en el Art. 172 del Código del Trabajo del Ecuador, para efectos de la terminación del Contrato de Trabajo”

El objetivo general, se verificó, puesto que se realizó una estudio y análisis crítico del artículo 172 del Código del Trabajo, entre temática, cuya afinidad, concuerda con la realidad jurídico - social; así mismo, con la información obtenida en la investigación de campo, a través de la recopilación de información empírica, de las correspondientes: encuesta y entrevista, que me involucró con el problema en cuestión.

7.2.2. Objetivos Específicos.

Determinar los derechos y principios laborales, que rigen tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en el Código del Trabajo.

El primer objetivo específico, quedó verificado, a través del desarrollo del marco jurídico en forma exclusiva, por tratarse del análisis de la institución legal referente a las causas por las cuales el empleador pueda solicitar la terminación del Contrato de Trabajo, a través del Visto Bueno, como norma

de aplicación, y en satisfacción de la seguridad Jurídica que se contempla en la Constitución de la República del Ecuador.

Establecer los conflictos que se producen en la relación contractual, entre empleadores y trabajadores, respecto de las causas que se producen para el Visto Bueno Laboral, y las autoridades competentes que tramitan estas acciones.

Este objetivo fue verificado a través del análisis del Código del Trabajo y de la investigación de campo, que permitió percibir comentarios idóneos, en el sentido de establecer los conflictos que se derivan del problema puesto en consideración, de tal manera que, se verifico positivamente, puesto se trata de un problema que constituye parte de nuestra realidad social, y que permitió establecer parámetros de atención, que permiten sugerir reformas adecuadas.

Proponer los lineamientos jurídicos, para incorporar una reforma al artículo 172 del Código del Trabajo, esto es incorporar más causas para la terminación del Contrato de Trabajo, de las que el empleador podrá hacer uso.

Con la encuesta y entrevista, con la Constitución de la República y en cuanto a las interrogantes planteadas oportunamente, se verificó el objetivo, puesto que se generó una factibilidad adecuada, para establecer una reforma al

artículo 172 del Código del Trabajo, con el objeto de incorporar causas nuevas para garantizar los derechos del empleador perjudicado por ciertas actuaciones de malos trabajadores.

7.3. CONSTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El comportamiento desleal, inadecuado, de falta de idoneidad, deshonroso, irresponsable de trabajadores que prestan sus servicios para empresarios que han otorgado una plaza de trabajo, entre otras cosas la confianza y credulidad, son elementos de suma importancia en una relación contractual, por tal razón, es necesario incorporar causas explicitas de terminación del contrato de trabajo, por parte del empleador, que le permita separar a sus dependientes que han traicionado la indicada confianza y credulidad.

Al contrastar la Hipótesis, se pudo determinar que esta fue en forma positiva, desde el tenor legal, y los vacíos que se presentan en el convivir jurisdiccional, cuando se atiendes casos particulares, conflictos que nacen de ciertas conductas que se producen violentando la norma jurídica, y que enervan el espíritu y estabilidad de las relaciones, dentro del régimen, por tal consideración se contrasto en forma positiva la hipótesis planteada.

8. CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado y analizado la parte jurídica, doctrinaria y la investigación de campo, he llegado a las siguientes conclusiones:

- La Constitución de la República del Ecuador, consagra derechos específicos, entre otros, principios como el de justicia social, seguridad jurídica, Tutela judicial Efectiva;

- Que el Estado se constituye en un ente garantista y protector de derechos expeditos;

- El Código del Trabajo, se constituye en un cuerpo legal, que conjuga relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, instaurando instituciones jurídicas adecuadas para la solución de conflictos;

- Que los principios rectores del derecho del trabajo, constituyen normativa, con un espíritu idóneo que tienen relación, con los derechos de los trabajadores y de empleadores;

- El Visto Bueno Laboral, se constituye en una institución jurídica, que permite a las partes, solicitar la terminación del contrato de trabajo, cuando así mismo han incurrido en alguna falta que se contempla para el efecto;

- La Inspectoría del Trabajo, en el órgano administrativo encargado de tratar y resolver conflictos que nacen del Visto Bueno entre otros que la Ley, les otorga como competencias para adecuar su actuación;

- Por la investigación de campo, resulta pertinente proceder con una reforma, que permita incorporar causas legítimas, para el Visto Bueno, al Art. 172 del Código del Trabajo en favor del empleador.

9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones para la presente investigación jurídica son:

- Fomentar la base de conocimientos en derecho social del trabajo, como fuente de conocimiento general, que permita equilibrio social;

- Que los órganos protectores del derecho de los trabajadores, se preocupen por canalizar alternativas de participación, en procura de reforzar siempre los derechos de las partes que componen el contrato de trabajo;

- Que las Universidades realicen seminarios – talleres, entre otros eventos académicos sobre temas del derecho laboral, que permita incentivar discusión, mediante foros, a través de los docentes, estudiantes y la misma sociedad;

- Que los señores Asambleístas debatan sobre este referente jurídico propuesto, a fin de que de ser posible sirva de base para reforzar proyectos del ley;

- La Asamblea Nacional se preocupe por mantener constante relación con la Universidad Nacional de Loja, a fin de que se produzcan reformas conforme a los conflictos de la realidad social;

- Recomiendo incorporar una reforma al Art. 172 del Código del Trabajo con respecto a incorporar causas que permita un ámbito específico para el

Visto Bueno, en favor del empleador que se vea perjudicado por la indebida conducta del trabajador;

- Se recomienda a la ciudadanía participar con mayor frecuencia en conflictos sociales, y que propendan a regularizar normativa a favor del Estado.

9.1. PROPUESTA JURÍDICA

9.2. Proyecto de Reforma al Código del Trabajo.

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que: La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 82, norma el derecho a la seguridad jurídica, cuyo fundamento se sustenta en el respeto al mandato constitucional y de las leyes de la república.

Que: El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos, como garantiza nuestra Constitución, en el derecho de petición y acceso a la justicia.

Que: Que el derecho del trabajo es un deber social, económico y de realización personal;

Que: de conformidad con lo dispuesto por el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho del trabajo, se reconocen las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas;

Que: El Código del Trabajo, se contemplan Instituciones Jurídicas, para la solución de conflictos entre trabajadores y empleadores;

Que: la Constitución Política de la República en su artículo 96 faculta a los Inspectores del Trabajo, para defender y excitar la observancia de los derechos fundamentales consagrados en ella, así como para observar conflictos laborales;

Por lo que la Asamblea Nacional, en ejercicio de sus facultades constitucionales constantes en el Art. 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, EXPIDE la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Incorpórese el Art. 172, por el siguiente:

Art. 172.-

- La deslealtad del trabajador, por revelar secreto de empresa de su empleador;

- Conducta fraudulenta o culpable respecto de los bienes o patrimonio de la empresa para la que presta sus servicios;

- Cualquier tipo de acción que exprese acoso físico, psicológico y/o sexual del trabajador en contra de su empleador, su cónyuge y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;

- Cuando el trabajador haya sido condenado mediante sentencia con penas privativas de la libertad de prisión y/o reclusión;

- Cuando el trabajador haya sido declarado interdicto mediante sentencia judicial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 30 días del mes de junio del dos mil once.

f)…….

Presidente de la Asamblea Nacional.

f)……..

Secretario Nacional de la Asamblea Nacional

10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCION, de la República del Ecuador; Corporación de Estudios y Publicaciones, impresión Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2008;
- CODIGO, del Trabajo; Corporación de Estudios y Publicaciones, impresión Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – ecuador, 2004;
- DICCIONARIO, Jurídico de Cabanellas, tomo y Enciclopedia Jurídica Omeba; Otras obras que resulten producto de la investigación a realizar y que sean afines al título;
- ANBAR, Diccionario Jurídico, con Legislación Ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador.
- ANAZCO, Hidalgo Gonzalo, FLEXIBILIDAD JURIDICA Y DERECHOS LABORALES, Editorial, del Área jurídica Social y Administrativa de la UNL Loja- Ecuador, 2007;
- CABANELLAS Guillermo y RUSSOMANO Mozart V., LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 1982;
- MODULO IX, Función Social del Trabajo y Régimen Laboral, Universidad Nacional de Loja.
- RUSSOMANO, V. MOZART, Los conflictos colectivos de trabajo y su solución, Buenos Aires – Argentina, 1990;

- FUENTES, COLON BUSTAMANTE, Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo, primera edición, Quito – Ecuador, 2008;
- AGUILAR, AGUILAR LEONIDAS, Derecho y Legislación Laboral del Ecuador, Primera Edición, Cuenca – Ecuador, 2005;
- CEVALLOS, Vásquez María Elena, Legislación Laboral, Vol. 1. Loja – Ecuador, 1998;
- VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica “Cevallos”, Quito – Ecuador, año 2004.
- LEYELA IDROVO, Wilson, MANUAL DE DERECHO LABORAL, UNIDEC, Riobamba – Ecuador, año 2009.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Contratos de Trabajo, Madrid – España, año 2001.

11 ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA

"LEGISLAR NUEVAS CAUSAS PARA EL VISTO BUENO, POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, DENTRO DEL ART. 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO"

Proyecto de Tesis previa a la obtención del grado de Abogado

AUTOR:

JOSÉ JOAQUÍN GARCÍA CABRERA

DIRECTOR:

DR. CARLOS MANUEL RODRÍGUEZ MG. SC.

Loja – Ecuador

2014

1. TEMA

“LEGISLAR NUEVAS CAUSAS PARA EL VISTO BUENO, POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, DENTRO DEL ART. 172 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR”

2. PROBLEMÁTICA

Bajo el contenido normativo de la relación contractual, en el ámbito laboral, y que parte desde la óptica normativa que regula dichas relaciones, bajo el régimen establecido en el Código del Trabajo, cuya función social, es garantizar estabilidad, sustentabilidad, inclusión y participación socio – económica, resulta adecuado para el desarrollo de un País.

El visto bueno, de acuerdo con el Art. 172 del Código del Trabajo, se comporta como una institución jurídica, que le permite específicamente al empleador solicitarlo, ante el Inspector del Trabajo, tomando en consideración una de las causas prescritas dentro de los numerales contenidos en el misma disposición legal y antes referida.

El problema socio - jurídico – laboral, consiste precisamente en que el trabajador incurra en la falta de honradez, idoneidad, y responsabilidad, entre otros, aquellos trabajadores a quienes se les ha dado una oportunidad de trabajo, un salario adecuado para mejorar una calidad de vida, y lo que

considero más importante, la confianza otorgada por su empleador para que sea parte de su empresa, que se traduce precisamente en un conflicto que es parte de nuestra realidad social.

Frente al problema propuesto, es importante destacar las posibles fórmulas de solución, que han de incorporarse en el régimen laboral, por lo que, propongo tres alternativas que de ser positivas previo la investigación jurídica a desarrollar, las pongo en consideración, esto es, que se incorporen a partir de la causa séptima del Artículo 172 del Código del Trabajo, las siguientes: 1.- La deslealtad del trabajador, por revelar secreto de empresa de su empleador; 2.- Comportamiento fraudulento o culpable respecto de los bienes o patrimonio de la empresa para la que presta sus servicios; 3.- Cualquier tipo de conducta que exprese acoso físico, psicológico y/o sexual del trabajador en contra de su empleador, su cónyuge y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; 4.- cuando el trabajador haya sido condenado con penas privativas de la libertad ya re prisión, ya de reclusión en juicio penal; 5.- Cuando el trabajador haya sido declarado interdicto mediante sentencia judicial.

El presente trabajo tendrá el carácter literario, conceptual y jurisprudencial, con la adecuación de metodologías y técnicas propias de la investigación jurídica determinadas en el orgánico de la Universidad Nacional de Loja.

3. JUSTIFICACIÓN

Con arreglo al Reglamento de Régimen Académico de la Universidad de Loja, presento la siguiente justificación respecto de la problemática propuesta:

JUSTIFICACIÓN SOCIAL.

Por ser parte del derecho social, el presente trabajo se justifica, por considerar que las relaciones que nacen a partir de un contrato de trabajo, son las que se adecuan para el buen desarrollo y desenvolvimiento de una empresa que efectivamente presta servicios a la colectividad, sin embargo, hay que precisar que las correlaciones entre empleador y trabajador, tienen tarde o temprano dificultades que pretenden ser solucionadas a partir del Estado, como organismo garantista de derechos de la sociedad.

JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.

Lo prescrito por el Art. 172 del Código del Trabajo, esto es la posibilidad de plantar una causa para terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, se ajusta a las causas por las que se pueden solicitar, a mi modo de ver explicitas y ajustadas a la realidad social, más existes ciertas acciones que resultan inapropiadas por parte de los trabajadores cuando su comportamiento es desleal, de falta de idoneidad, de irresponsabilidad, lo cual permite proponer alternativas de solución para establecer un régimen oportuno y de aplicación.

JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA

Con el fin de conseguir el título de Abogada, el trabajo de investigación jurídica tiene relación con los contenidos contemplados en el diseño curricular de la Carrera de Derecho desglosados en la normativa que regula la investigación profesional.

JUSTIFICACIÓN LOGÍSTICA.

En mi calidad de postulante, para obtener el título de Abogado, dejo constancia, que cuento con la experiencia académica, apoyo Institucional y de la Universidad Nacional de Loja, de los prestigiosos docentes de la Modalidad de Estudios a Distancia, así como de los recursos económicos y logísticos para alcanzar el efecto que requiere el presente trabajo profesional.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

“Realizar un estudio jurídico, doctrinario, crítico y de orden social, respecto de la acción de visto bueno, y las causas establecidas en el Art. 172 del Código del Trabajo del Ecuador, para efectos de la terminación del Contrato de Trabajo”

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los derechos y principios laborales, que rigen tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en el Código del Trabajo.

- Establecer los conflictos que se producen en la relación contractual, entre empleadores y trabajadores, respecto de las causas que se producen para el Visto Bueno Laboral, y las autoridades competentes que tramitan estas acciones.

- Proponer los lineamientos jurídicos, para incorporar una reforma al artículo 172 del Código del Trabajo, esto es incorporar más causas para la terminación del Contrato de Trabajo, de las que el empleador podrá hacer uso.

4.3. HIPOTESIS

El comportamiento desleal, inadecuado, de falta de idoneidad, deshonroso, irresponsable de trabajadores que prestan sus servicios para empresarios que han otorgado una plaza de trabajo, entre otras cosas la confianza y credulidad, son elementos de suma importancia en una relación contractual, por tal razón, es necesario incorporar causas explicitas de terminación del contrato de trabajo, por parte del empleador, que le permita separar a sus dependientes que han traicionado la indicada confianza y credulidad.

5. MARCO TEÓRICO

Entre los principios legales dispuestos por la Ley, para el trabajador, dentro del título preliminar del Código del Trabajo, encontramos entre aquellos derechos irrenunciables, por cierto reconocidos y garantizados por la Constitución de la República del Ecuador, principios dentro de los cuales, se concretan precisamente hacia aquella relación contractual entre el empleador y sus dependientes, mismos que subsisten mientras se mantienen vigentes los parámetros determinados en la Ley.

Los principios fundamentales están normados en el siguiente orden:

El empleo es un derecho y un deber social, normado en nuestro ordenamiento constitucional, concomitantemente, no podemos dejar aislado que la libertad a acceder a un puesto de trabajo que permita a la persona cumplir con sus más elementales satisfacciones personales, familiares y/o sociales, no ha pasado de ser un privilegio, en razón de la estructura económico - social, por lo menos en los términos de lo que se puede denominar un empleo estable, digno y suficientemente remunerado. Concordante con la equidad prevista en la misma Constitución en conexión con la Ley, el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, lo determina el artículo tres del Código del Trabajo.

El objeto y ámbito de aplicación del Código del Trabajo, está previsto, por los preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores,

mediante un título preliminar en donde se encuentran detallados ciertos principios fundamentales, y posteriormente se observan las diferentes modalidades y condiciones establecidas por el convenio, que una vez suscrito, constituye obligación para las partes, sin embargo la norma laboral categoriza el principio fundamental de irrenunciabilidad de derechos para el trabajador, estableciendo además, que cualquier otra estipulación en contrario será nula, principio determinado en el artículo cuatro del cuerpo normativo señalado.

La Constitución de la República del Ecuador en su Sección Octava del Trabajo y Seguridad Social, Art. 33 dispone: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza 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"[42] correlativamente con esta norma el Art. 325 del mismo cuerpo Constitucional, garantiza al trabajo reconociendo todas las modalidades en relación de dependencia, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores, sustentado con principios determinados en el Art. 326 ibídem, como la estipulación normativa en el sentido de que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, bajo aquel axioma

[42] *CONSTITUCIÓN, de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009, Quito – Ecuador.*

laboral que expresa a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

El legislador a contemplado dentro de las disposiciones fundamentales del Código del Trabajo, en su Art. 3, inciso segundo: “A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de los casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente”[43]. En consecuencia todo trabajo tiene que ser remunerado.

Dentro del sistema salarial, en esta parte del derecho social, se establece principios y conceptos doctrinales, así como legales para la remuneración, y más derechos, en la relación al empleador - trabajador, es así que se puede apreciar a los preceptos constitucionales como el de proteger en primer término al trabajo, y por consecuencia de ello, al salario o remuneración, que en forma expresa lo denomina la Constitución de la República del Ecuador, es decir, la misma normativa fundamental, determina el ámbito de protección al que tiene derecho el trabajador, y su familia.

La naturaleza del trabajo es compleja, en tanto en cuando, ha sido motivo de debates y de discursos pronunciados como el caso de nuestro S.S. Juan

[43] *CONSTITUCIÓN, de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009, Quito – Ecuador.*

Pablo II que concuerda con la doctrina en amparo a la clase trabajadora: “La problemática de frecuente injusticia y explotación del trabajador ha preocupado desde antiguo a la iglesia. Ella, para tratar de buscar una respuesta a estos problemas, ha emanado una serie de documentos que componen la llamada doctrina social de la iglesia”[44]. Es decir, se puede entender que la comunidad trabajadora ha sido objeto de una serie de conflictos en los diferentes sistemas sociales a nivel global y que constituyen la problemática principal de la estructura orgánica del desarrollo general y consecuentemente individual.

Dentro de los principios del derecho laboral, aceptada y reconocida por la legislación del Ecuador, canalizados en los convenios y tratados internacionales, se observa la flexibilidad laboral con el advenimiento del sistema democrático y políticas neoliberales en procura de conceptualizar al trabajo como un derecho inalienable, intangible y de justicia social, es considerado como un derecho fundamental que garantiza en primer lugar, los derechos del trabajador que se encuentran reconocidos, no solamente en la norma constitucional o en los tratados o convenios internacionales, sino en la costumbre y Derechos Adquiridos y en la propia jurisprudencia.

Dentro de los referentes doctrinarios, se verifican los conflictos del trabajo todos los acontecimientos que detallan la falta de acuerdos entre el

[44] *S.S. JUAN PABLO SEGUNDO, Al mundo del Trabajo, revista de derecho Nro. 46, discurso pronunciado, cit. Pag. 10.*

empleador y el trabajador, al punto de que por conflicto de trabajo se entiende “todo aquel precedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral”[45].

Tenemos la obligación de conceptualizar la amplitud de lo que es una remuneración que permitan delimitar los cuestionamientos de la doctrina, a

esta concepción unitaria dentro de la teoría del derecho laboral que genera una crítica sobre el dogma causal, en cuya relación causa- efecto, observa que esté radicado en el comportamiento y resultado que generalmente no es suficiente para establecer el sí, el cómo y el cuánto de la responsabilidad de la falta de cumplimiento de cada obligación prescrita por la Ley, la remuneración como uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo, pagarla en forma completa y oportuna, pues es la primera obligación del empleador, frente al trabajador, y simultáneamente, es el derecho básico de este, frente al trabajo desempeñado por el trabajador, el pago de la remuneración es la contraprestación esencial de la relación laboral.

“Dentro de los parámetros determinados para la remuneración, en cada una de sus escalas y clausulas determinados por el contrato, incita la imposición de la normativa, alcance y aplicación, con el fin de que no se vean trasgredidos derechos del trabajador, esto por la estabilidad y el empleo, determinados en el Código del Trabajo, considerado como un documento avanzado de protección de los derechos de la clase trabajadora que le ha correspondido el mérito de haber contribuido al mejoramiento de las

[45] *Vid. CABANELLAS GUILLERMO Y MOZART V. RUSSOMANO, Los Conflictos Colectivos y su Solución, Buenos Aires – Argentina, 1982. Pág. 12.*

condiciones de vida de los trabajadores" [46]. Es decir si, se considera al Código del Trabajo como el ente jurídico y legal regulador de la relación laboral y pregona la estabilidad, y las obligaciones entre empleador y trabajador, queda en razonable duda, la falta de aplicación de la Ley, o bien la obscuridad y falta de normativa que regule apropiadamente este régimen tan importante.

Las conquistas laborales, son una parte importante en la búsqueda de la estabilidad de los trabajadores en general, la intervención legal como punto de partida del entendimiento en el planteamiento de peticiones a nivel laboral, cuya aceptación en los mejores términos concluyen en acuerdos puntuales entre las partes, lo contrario es rayar contra la Ley, que se traduce en un problema jurídico, con confrontaciones que no permiten el desarrollo de un País, y necesariamente tiende al desgaste de soluciones inmediatas para garantizar la permanencia del Estado.

Los referentes jurisprudenciales determinados para el ejercicio de los derechos del trabajador, así como en la aplicación de la Ley, al amparo del Código del Trabajo, como parte de las fuentes del Derecho, prescribe sobre las conquistas que se obtengan, tendrán el objeto de norma jurídica de carácter contractual que es ley para las partes, y que prevalece para efectos del artículo cuatro del cuerpo legal citado, y que además instituye el principio

---

[46] *Servicio Taimal (Manual de Derecho Laboral), Guayaquil – Ecuador, las remuneraciones, obligación básica del empleador – contraprestación, 2002, pág. 22.*

peculiar de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, sancionándose de nulidad a cualquier estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de esos derechos.

Es necesario considerar en esta parte, la plausible acción de la sociedad en la conquista de sus derechos, con lo cual, en la actualidad se habla sobre el nuevo modelo de desarrollo, que está determinado en los preceptos de solidaridad, justicia social y derechos constitucionales, para alcanzar en buen vivir.

La Ley, advierte además, las razones causales por medio de las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previo el trámite de Visto Bueno, y que será motivo de análisis y critica, en el presente trabajo. Como el caso de: "Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor, para la cual se comprometió" [47] lo que permite determinar entre otra las razones entre comillas "legales", para proceder con el trámite en cuestión, que provoca un intento claro de no continuar con lo pactado en el contrato de trabajo, y menos aún cumplir con la remuneración por la labor devengada.

La estabilidad del trabajador nace del derecho adquirido, pues para el caso de la terminación del contrato de trabajo, por la vía del Visto Bueno.,

[47] *AGUILAR, Aguilar Leónidas, Derecho y Legislación Laboral en el Ecuador, causas para la terminación del contrato por medio del Visto Bueno, Primera edición, 2005, pág. 194.*

“necesita obtener previamente el visto bueno del Inspector del Trabajo de la Provincia en donde tenga lugar la correspondiente relación laboral, caso contrario la terminación del contrato sería ilegal y el despido del trabajador de su puesto por parte del empleador sería intempestivo” [48]. La diferenciación clara entre la legalidad de la actuación de las autoridades y la actuación del empleador para la terminación de la relación laboral está precisamente en la Ley y la debida aplicación.

Tanto el trámite, como la acción legal del Visto Bueno Laboral, se conceptualiza como: “La autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral, cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en las artículos 172 y 173 del Código del Trabajo” [49]. Es decir, es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo, institución jurídica motivo de estudio, que será delimitado en trámite y acción, según la legislación ecuatoriana.

En mi criterio, es concluyente la determinación de la clase obrera, frente a la situación económica y jurídica en nuestro Estado, la lucha constante, ha sido el puntal fundamental para lograr las conquistas hasta ahora establecidas, más, es necesario prevenir la delimitación de un estudio y análisis apropiados, que permita a los trabajadores, continuar manteniendo la

---

[48] *CEVALLOS, Vásquez María Elena, LEGISLACION LABORAL, Visto Bueno, Loja – Ecuador, Impreso en Talleres Gráficos, U.T.P.L. 1998, pág. 240.*

[49] *BUSTAMANTE, Fuentes Colon, MANUAL DE DERECHO LABORAL, Visto Bueno, Primera Edición, Editorial Jurídica del Ecuador, 2008, pág. 264 - 265.*

elemental posición frente al desarrollo y fomento económico del País, y que siempre sean reconocidos como tal.

6. METODOLOGÍA:

6.1. MÉTODOS.

Los métodos que se utilizarán en la investigación son:

El Método Científico, que se establece como una regla general de la realidad, que permite llegar con claridad al problema, para encontrar el conflicto en que se plasma el problema que se plantea, dentro del ámbito de investigación.

El Método Inductivo, que me servirá para precisar los hechos sociales y las categorías particulares de casos específicos, para arribará conclusiones específicas sobre los elementos jurídicos del tema.

El Método Deductivo, que se configura como aquel proceso de revisión de la normativa en los cuerpos legales de estudio, análisis de la doctrina y jurisprudencia que abarca el tema en cuestión, como abordar en el tenor de las tendencias respecto de los derechos fundamentales, especialmente el tema tan controvertido como es la Comisión de Servicios con remuneración, injusto e inequitativo en la compensación laboral.

El Método Comparativo, que me permitirá observas semejanzas y diferencias, con las legislaciones que más se asemejen a la nuestra, con el

fin de establecer la suficiente información respecto de mi problema en el concierto social.

El Método Estadístico, Para bordar los resultados, tanto de las encuestas como de las entrevistas, dentro del desarrollo de la tesis de grado, en la presente investigación jurídica.

6.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La investigación será específicamente, conceptual, doctrinaria, y jurídica, de campo, para enfatizar en la alternativa de la legislación ecuatoriana, y por supuesto de legislaciones análogas, para descubrir sus relaciones jurídicas, y en lo subsidiario encontrar, aspectos relevantes para conculcar la solución del problema, que por tratarse de una investigación que emplea análisis e interpretación de literatura de ciertas directrices sociales, serán consideradas pertinentes.

Las técnicas para la recopilación de la información, serán las fichas bibliográficas, nemotécnicas y de transcripción, con la finalidad de guardar la suficiente información durante el desarrollo del trabajo. La encuesta, que será aplicada en un número de treinta personas entre Abogados en libre ejercicio profesional, por tratarse de reformas de carácter jurídico; a personas que tengan conocimientos mínimos, como estudiantes de la carrera de derecho entre organismos que tengan que ver con el derecho

Administrativo; **la entrevista,** será en un número de cinco personas, y estará dirigida a auscultar criterios de jueces, secretarios y autoridades que tengan relación con el ramo Administrativo en la ciudad de Quito, por aplicación lógica.

Finalmente los resultados de la investigación, los expondré en cuadros estadísticos que mejor convengan; y, abordaré la comprobación científica de los objetivos tanto general, como específicos previamente planteados, la contratación de la hipótesis y concretaré con las conclusiones, recomendaciones más pertinentes; y, previo el proyecto de reforma la fundamentación jurídica.

6.3. ESQUEMA PROVISIONAL DEL INFORME FINAL

El informe final de la investigación tendrá un esquema provisional, según el Art. 144 del Reglamento de Régimen Académico que establece:

- Caratula, Certificación, Autoría, Dedicatoria y Agradecimiento.
- El Título, Resumen en Español y traducido al inglés; e, Introducción.
- Revisión de Literatura (Marcos: Conceptual, Doctrinario y Jurídico), Materiales y Métodos Utilizados; Resultados (Encuestas, Entrevistas y Casos prácticos o consulta en caso de fuerza mayor), Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Propuesta de Reforma, Bibliografía, Anexos e Índice.

Salvo el criterio del Director de Tesis como del Tribunal de Grado, planteo el siguiente esquema:

Literatura:

a) Marco Conceptual; b) Marco Doctrinario; y, c) Marco Jurídico, sobre la problemática, en cuanto a la Comisión de Servicios con remuneración y sus consecuencia jurídicas en la sociedad dentro de la circunscripción de la Investigación, la ciudad de Quito, respecto del derecho laboral de menores.

La investigación de campo:

- Presentación y análisis de los resultados de la encuesta y entrevista; y,
- Presentación y análisis de los resultados de los casos jurisprudenciales, como Casuística.

La síntesis de la investigación jurídica:

- Indicadores de verificación de los objetivos y de contrastación de la hipótesis;
- La deducción de conclusiones y recomendaciones; y,
- La fundamentación jurídica, y la reforma legal.

7. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Actividades / Meses	AÑOS																							
	2013 – 2014																							
	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
Semanas		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección y formulación del Problema Objeto de Estudio.		X																						
Elaboración del Proyecto de Investigación y presentación			x	x																				
Aprobación del proyecto.					x	x																		
Acopio de información bibliográfica.							x	x	x	X														
Acopio de información empírica.											x	X	x											
Presentación de resultados.														x	x									
Verificación de objetivos, conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma.																x	x							
Redacción del informe final.																		x	X	x				
Disertación de trabajo final.																					x	x	X	x

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

8.1. RECURSOS HUMANOS

Alumno investigador: JOSÉ JOAQUIN GARCÍA CABRERA

Entrevistados: 5 profesionales conocedores de la materia.

Encuestados: 30 Personas seleccionadas por muestreo

8.2. RECURSOS MATERIALES

Material de escritorio	200,oo
Material bibliográfico	400,oo
Fotocopias	100,oo
Levantamiento de texto, impresión y encuadernación	200,oo
Derechos y aranceles	200,oo
Internet	100,oo
Movilización:	300,oo
Total	1.500,oo

9. FINANCIAMIENTO

El total de los gastos para la realización de la tesis de grado, asciende a la suma de mil quinientos dólares de los Estados Unidos de América, que serán financiados con recursos propios de mí persona, en calidad de autor intelectual del mismo.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- CONSTITUCION, de la República del Ecuador; Corporación de Estudios y Publicaciones, impresión Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2008;
- CODIGO, del Trabajo; Corporación de Estudios y Publicaciones, impresión Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – ecuador, 2004;
- DICCIONARIO, Jurídico de Cabanellas, tomo y Enciclopedia Jurídica Omeba; Otras obras que resulten producto de la investigación a realizar y que sean afines al título;
- ANBAR, Diccionario Jurídico, con Legislación Ecuatoriana, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador.
- ANAZCO, Hidalgo Gonzalo, FLEXIBILIDAD JURIDICA Y DERECHOS LABORALES, Editorial, del Área jurídica Social y Administrativa de la UNL Loja- Ecuador, 2007;
- CABANELLAS Guillermo y RUSSOMANO Mozart V., LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 1982;
- MODULO IX, Función Social del Trabajo y Régimen Laboral, Universidad Nacional de Loja.
- RUSSOMANO, V. MOZART, Los conflictos colectivos de trabajo y su solución, Buenos Aires – Argentina, 1990;

- FUENTES, COLON BUSTAMANTE, Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo, primera edición, Quito – Ecuador, 2008;
- AGUILAR, AGUILAR LEONIDAS, Derecho y Legislación Laboral del Ecuador, Primera Edición, Cuenca – Ecuador, 2005;
- CEVALLOS, Vásquez María Elena, Legislación Laboral, Vol. 1. Loja – Ecuador, 1998;
- VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica “Cevallos”, Quito – Ecuador, año 2004.
- LEYELA IDROVO, Wilson, MANUAL DE DERECHO LABORAL, UNIDEC, Riobamba – Ecuador, año 2009.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Contratos de Trabajo, Madrid – España, año 2001.

12 ÍNDICE

TÍTULO: i

CERTIFICACIÓN..... ii

AUTORIA iii

CARTA DE AUTORIZACIÓN iv

DEDICATORIA..... v

AGRADECIMIENTO.....vi

TABLA DE CONTENIDOS vii

1. TÍTULO..... 1

2. RESUMEN..... 2

2.1. Abstract 4

3. INTRODUCCIÓN..... 6

4. REVISIÓN DE LITERATURA 8

4.1 MARCO CONCEPTUAL 8

4.2. MARCO DOCTRINARIO 21

4.3 MARCO JURÍDICO. 38

4.4 ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA. 54

5. MATERIALES Y MÉTODOS 68

6. RESULTADOS 71

7. DISCUSIÓN.....86

8. CONCLUSIONES 91

9. RECOMENDACIONES.....93

9.1. PROPUESTA JURÍDICA 95

10. BIBLIOGRAFÍA 98

11 ANEXOS.....100

12 ÍNDICE.....122