UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO

"ESTUDIO JURÍDICO" "AL ARTÍCULO 172 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN ACTUAL VIGENCIA Y ARTÍCULO 326 NUMERAL 1 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR PUBLICADA EL 20 DE OCTUBRE DEL 2008"

Tesis previa a la obtención del Título de Abogado

AUTOR:

Ramiro Andrés Álvarez Becerra

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez. Mg. Sc.

LOJA - ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez. Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA.-

Luego de haber revisado el presente informe de investigación intitulado **"ESTUDIO JURÍDICO" "AL ARTÍCULO 172 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN ACTUAL VIGENCIA Y ARTÍCULO 326 NUMERAL 1 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR PUBLICADA EL 20 DE OCTUBRE DEL 2008"**, elaborada por el postulante Ramiro Andrés Álvarez Becerra mismo que, cumple con todos los requisitos de fondo y forma, ajustándose de esta manera a las normas establecidas por la Universidad Nacional de Loja, UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. Por lo tanto, autorizo su presentación, disertación y defensa para los fines legales pertinentes.

Loja, Junio del 2017

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez. Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Yo, Ramiro Andrés Álvarez Becerra, declaro ser 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 de la Biblioteca Virtual.

Autor: Ramiro Andrés Álvarez Becerra

Firma: _____

Cédula: 0802064790

Fecha: Loja, Junio del 2017

CARTA DE AUTORIZACIÒN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÒN PARCIAL O TOTAL Y APLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Ramiro Andrés Álvarez Becerra, declaro ser autor de la Tesis titulada: **"ESTUDIO JURÍDICO" "AL ARTÍCULO 172 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN ACTUAL VIGENCIA Y ARTÍCULO 326 NUMERAL 1 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR PUBLICADA EL 20 DE OCTUBRE DEL 2008"** como requisito para optar por el Grado de Abogado: Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la reproducción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital e Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y en el exterior, con las cuales tenga 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 07 días del mes de Junio del dos mil diecisiete, firma el autor:

Firma.....
AUTOR: Ramiro Andrés Álvarez Becerra
CÉDULA: 0802064790
DIRECCIÒN: Esmeraldas, Barrio San Jorge Alto, Diagonal a la Escuela Omero López
CORREO: andres20-84@hotmail.com
TELEFONO: 062725086 - 0982656367

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Felipe Neptalí Solano Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.	(Presidente)
Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc.	(Vocal)
Dr. Darwin Romeo Quiroz Castro Mg. Sc.	(Vocal)

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis, lo dedico con cariño y respeto en especial a Dios, a mis queridos padres, a mi familia y a mis amistades por ser el apoyo para continuar luchando día a día en la vida.

A mis compañeros, y profesores de la Unidad de Educación a Distancia, de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, prestigioso centro educativo, con la finalidad de que esta investigación sea una fuente de consulta, en el Derecho del Trabajo

El Autor

AGRADECIMIENTO

Con especial aprecio y consideración, como autor de este trabajo investigativo, agradezco la colaboración de todos quienes aportaron con la información necesaria para la elaboración de esta Tesis de Investigación Jurídica, en especial al Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez. Mg. Sc.

Director de Tesis, por su valiosa y acertada dirección en la contribución al desarrollo de la misma, aportando con sus valiosas sugerencias para poder llevar adelante el trabajo de investigación.

Agradezco a todas las personas que hicieron posible que esta investigación se llevara a efecto, y en general a todos nuestros familiares y amigos que me ayudaron moral y espiritualmente.

A todos muchas gracias.

1.- TÍTULO.

“ESTUDIO JURÍDICO” “AL ARTÍCULO 172 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN ACTUAL VIGENCIA Y ARTÍCULO 326 NUMERAL 1 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR PUBLICADA EL 20 DE OCTUBRE DEL 2008”

2.- RESUMEN.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 establece las garantías laborales que amparan los derechos de los trabajadores, primeramente asegurando una remuneración digna y justa, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, así como otras disposiciones constitucionales que garantizan la seguridad jurídica.

La figura del Visto Bueno produce vulneración de los principios constitucionales de estabilidad laboral, pleno empleo, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores por las causales 1,2, y 4 del Art. 172 del Código del Trabajo.

El numeral 1 del Art. 326 de la Constitución de la República establece que el Estado promoverá el pleno empleo y eliminará el subempleo y desempleo, desprendiéndose de esta disposición constitucional la estabilidad laboral que establece el Código del Trabajo en su Art. 14. Este principio se ve violentado por la disposición del numeral 1 del Art. 172 del Código del Trabajo que establece que es causal de visto bueno las faltas injustificadas del trabajador por más de tres días en un periodo mensual de labor, vulnerando la estabilidad laboral puesto que aunque sean injustificadas las faltas, esta causal genera aumento de desempleo, contradiciendo el principio constitucional, requiriendo una reforma tal como una sanción administrativa a cargo del Inspector de Trabajo pero no la pérdida de la plaza de trabajo, puesto que inclusive en la práctica la solicitud de visto bueno se pueda proponer con argucias por parte del empleador, aprovechándose del desconocimiento de los trabajadores de la legislación laboral.

Los derechos del trabajador son intangibles por ende no puede ser objeto de detrimento o vulneración por parte de empleadores y mucho menos de las autoridades llamadas a ampararlos que según el Art. 7 del Código del Trabajo son los Jueces Provinciales del Trabajo y los Inspectores de Trabajo, siendo estos últimos ante quienes se plantea la solicitud de Visto

Bueno.

La segunda causal del Art. 172 del Código del Trabajo referente a la indisciplina o desobediencia de los reglamentos internos, vulnera la estabilidad laboral, requiriéndose igualmente la implementación de otras medidas de carácter administrativo diferentes a la autorización de terminación del contrato de trabajo (Visto Bueno)

La cuarta causal del Art. 172 del Código del Trabajo referente a las injurias irrogadas por parte del trabajador, se requiere establecer PREJUDICIALIDAD para que el Inspector del Trabajo conceda el visto bueno, dado que quien califica las injurias es un JUEZ DE GARANTÍAS PENALES, en el trámite de acción penal privada o querella.

ABSTRACT.

The Constitution of the Republic of the Ecuador, in their Art. 326 establish the labor guarantees that aid the rights of the workers, firstly assuring a worthy and fair remuneration, the unrenunciability and intangibility of the rights of the workers, as well as other constitutional dispositions that guarantee the juridical security.

The figure of the Seen Good it produces veneration of the constitutional principles of stability labor, full employment, intangibility and unrenunciability of the rights of the workers for the causal ones 1, 2, and 4 of the Art. 172 of the Code of the Work.

The numeral 1 of the Art. 326 of the Constitution of the Republic establish that the State will promote the full employment and it will eliminate the underemployment and unemployment, coming off of this constitutional disposition the labor stability that establishes the Code of the Work in its Art. 14. This principle is forced by the disposition of the numeral one 1 of the Art. 172 of the Code of the Work that it settles down that it is causal of having seen good the worker's unjustified lacks for more than three days in a monthly period of work, harming the labor stability since although they are unjustified the lacks, this causal one generates unemployment increase, contradicting the constitutional principle, requiring a reformation just as an administrative sanction in charge of the Inspector of Work but not the loss of the work place, since inclusive in the practice the application of having seen good can intend with chicaneries on the part of the employer, taking advantage of the ignorance of the workers of the labor legislation.

The worker's rights are intangible likewise it cannot be detriment object or veneration on the part of employers and a lot less than the authorities called to aid them that according to the Art. 7 of the Code of the Work are the Provincial Judges of the Work and the Inspectors of Work, being these last ones before who theirs thinks about the application of having Seen Good.

The second causal of the Art. 172 of the Code of the Work with respect to the indiscipline or disobedience of the internal regulations, it harms the labor stability, being required the implementation of other measures of administrative character different to the authorization of termination of the work contract equally (Seen Good)

The Art's causal fourth. 172 of the Code of the Work with respect to the insults caused on the part of the worker, it requires settling down PRE-JUDMENT so that the Inspector of the Work grants the seen good, since who qualifies the insults he is a JUDGE OF PENAL GUARANTEES, in the step of private penal action or complains.

3.- INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo investigativo del nivel de pre-grado, intitulado: ***"*ESTUDIO JURIDICO" "AL ARTÍCULO 172 NÚMERAL 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN ACTUAL VIGENCIA Y ARTÍCULO 326 NÚMERAL 1 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR PUBLICADA EL 20 DE OCTUBRE DEL 2008"**, lo he seleccionado partiendo de la necesidad de reformar el marco legal vigente en materia laboral, para evitar la vulneración de los principios de estabilidad laboral, irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores por las causales 1, 2 y 4 del Art. 172 del Código del Trabajo.

El presente trabajo vía tesis de graduación de abogado, lo he estructurado de la siguiente manera:

En la Revisión de Literatura se trató en el marco conceptual de aspectos como Nociones sobre protección Constitucional de los Derechos del Trabajador; Principios de Estabilidad Laboral, Intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; Concepto de Trabajo, Contrato de Trabajo; obligaciones del empleador y trabajador, Formas de Terminación del Contrato de Trabajo; Concepto de Visto Bueno; desde un marco doctrinario se analizó la Evolución Histórica del Derecho Laboral; Elementos del Contrato de Trabajo, Sujetos Contractuales; Jornada, Remuneración y Prestación de Servicios. Finalmente en la parte literaria se efectuó un estudio integral de la normatividad vigente en materia de trabajo como lo son la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y Legislación Comparada.

En Materiales y Métodos, se detallan todas las herramientas y fuentes de información que sirvieron para la redacción del informe final, así como las técnicas empleadas para la investigación de campo, las cuales son la encuesta y entrevista aplicadas a una población determinada de funcionarios judiciales, abogados en libre ejercicio, docentes universitarios entre otros.

En los Resultados se muestra estadísticamente los datos obtenidos de la aplicación de las técnicas antes indicadas, mostrándose la información con su respectivo gráfico, interpretación y comentario del autor.

En la Discusión se verifican los objetivos planteados en el proyecto de tesis, y se fundamentó jurídicamente la propuesta de reforma al Código del Trabajo.

En la parte final del Informe se presentan las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

Dejo a consideración del H. Tribunal de Grado el presente trabajo de tesis.

El Autor.

4.- REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1.- MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1 Nociones sobre Protección Constitucional de los Derechos del Trabajador y Derecho del Trabajo.

La consagración constitucional de los derechos del trabajador lleva ya mucho tiempo en nuestro sistema jurídico, pero vale la pena en un momento en el que se encuentran en crisis varias instituciones del Derecho, ya sea por haberse tornado obsoletas o bien porque las realidades imperantes las desbordan por todos lados, reflexionar un poco sobre el alcance que tanto la Constitución de la República del Ecuador como los Tratados Internaciones y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos le han otorgado a esos derechos y como se han pronunciado sobre su aplicación.

Más allá de que el empleador sea un particular, lo cierto es que el Estado, por su carácter de tal, no puede sustraerse de las obligaciones básicas en relación a los derechos humanos de los trabajadores, traducidos en condiciones dignas de trabajo, seguridad, higiene, protección integral, entre muchos otros.

En toda relación laboral debe haber un respeto total de los derechos humanos de las personas, estando a cargo de los empleadores garantizar ese respeto. Esto se deriva de la obligación positiva que pesa sobre los Estados de garantizar esos derechos, siendo su reflejo la misma obligación por parte de particulares en relación con otros particulares.

El trabajo debe ser digno, respetar los derechos humanos fundamentales, incluyendo el respeto a la integridad física y mental del trabajador. Si bien varios tratados internacionales se ocupan de esta cuestión, nuestra Constitución lo contempla en sus Arts. 33, 325 y 326 especialmente, debiendo esos derechos ser efectivos y no meramente una enunciación.

La operatividad de este tipo de principios es indudable, y pesa sobre todo estado la garantía de su efectividad, erigiéndose el trabajador como un sujeto de derecho de protección preferencial.

Etimológicamente la palabra *trabajo* proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento propio y el de su familia; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el

cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

El Derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el Derecho Social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, además de la tradicional, división del Derecho Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica.

También ha sido denominado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, el Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

De la cita anterior puedo definir y explicar que el Derecho del Trabajo tiene las siguientes características:

- *Es autónomo:* Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente.

- *Es dinámico:* Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

- *Es de gran fuerza expansiva:* Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

- *Es imperativo:* Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

-*Es concreto y actual:* Si bien es cierto que en el Código del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, servidores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, etc.

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya

4.1.2 Principios de Estabilidad Laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos del trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador proclama los principios de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, decimos que son inalienables, en el sentido de que no pueden ser transferidos por su titular a otras personas, para tener claro el alcance de estos principios, es necesario conceptualizarlos, por ello vamos a desglosar de uno en uno dichos términos.

Estabilidad laboral.

Para entender este principio, debemos partir desde la base de que el contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota a través de la realización instantánea de cierto acto si no que dura un cierto tiempo , la relación laboral no es pasajera, sino que presupone una vinculación que se prolonga .

Durante cierta época se creyó ver en esta circunstancia el peligro que reaparecieran ciertas formas de esclavitud o, por lo menos de servidumbre. Por tal razón el código napoleónico incluyó una disposición que produjeron, todos los Códigos Latinos inspirados en este código, es así que en el código Uruguayo dice art. 1836 “Nadie puede obligar a sus servicios personales sino temporalmente o para obra determinada”. Con esta disposición se quiso prohibir la contratación de por vida. Luego se dieron cuenta que el peligro era inverso que la inestabilidad es sinónimo de inseguridad, ya que uno de los rasgos más comunes del hombre contemporáneo es su deseo de seguridad, ya que uno de los legados más trascendentes del siglo XX es la idea de seguridad social.

Todo lo que vaya encaminado a la conservación de la fuente de trabajo, al darle seguridad al trabajador, no solo constituye un beneficio para él, en cuanto le transmite una sensación de tranquilidad, sino que va en beneficio de la propia empresa o del empleador, y de esta manera a la sociedad, ya que ayuda a mejorar el clima social entre las partes. El laborista mexicano González Blanco expresa que “La estabilidad aplicada a los trabajadores significa en términos generales, firmeza de las relaciones jurídicas y garantías del presente y del futuro, en virtud de que los hombres, de acuerdo

con la idea de seguridad social necesitan tener confianza plena y real en el presente y estar ciertos de que la satisfacción de las necesidades familiares no dependerán de la arbitrariedad y del capricho de los hombres. Esta seguridad, es por otra parte**,** la fuente de alegría y de amor por el trabajo; no es posible exigir de los hombres dedicación y superación de sus actividades cuando la intranquilidad domina sus conciencias"

La idea de estabilidad laboral se viene manteniendo en el presente siglo tal es así que Evaristo Noraes Filho llega decir que la finalidad de la nueva política social es mantener el vínculo laboral. Y en otro pasaje de su estudio agrega *"Todo el derecho del trabajo contemporáneo lleva ésta estabilidad en el empleo ha de hacer que el empleado quede adherido al organismo empresarial mientras este dure y tenga una posibilidad mínima de prosecución.*[1]

De estas anotaciones podemos apreciar que la estabilidad laboral es una característica del derecho Laboral, que tiene como fin el bienestar del trabajador y también el del empleador. Por ello podemos decir que estabilidad laboral se refiere a que la Ley garantiza al trabajador, su permanencia mínima en un trabajo, lo cual viene establecido por parte de la Constitución que garantiza al trabajador que el contrato individual de trabajo, va tener cierta duración.

La estabilidad es una de las principales garantías que se ha establecido en la Constitución para tranquilidad del trabajador, para trabajar con eficiencia.

[1] NORAES FILHO, Evaristo, **SUSESSAO NES ABROGACOES E ATHEORIA DA EMPRESA,** Tomo II, 1ª Edición, Río de Janeiro-Brasil, 1960, Pág. 207.

Caso contrario el trabajador estaría en constante inseguridad de su continuidad en el trabajo.

Legalmente se ha establecido en un año el tiempo mínimo de duración en todo contrato de trabajo, por el tiempo fijo o por tiempo indefinido, cuando la actividad o labor de la empresa sea de de naturaleza estable, sin que por ello los contratos a tiempo indeterminado se transformen en contratos a plazo.

También existen excepciones que están determinadas en el Código del Trabajo, los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa, los contratos ocasionales, temporales, los de los aprendices, los de los artesanos y sus operarios, los de servicio doméstico, los contratos a prueba, y todos los demás que determine la ley.

Se encuentra garantizada la estabilidad laboral de todos los trabajadores, pues ningún trabajo puede terminar antes de dicho tiempo, esto es de un año y si se despidiera al trabajador, este tiene derecho a recibir las indemnizaciones determinadas en la Ley.

Para dar por terminado el contrato de trabajo tiene que darse un aviso por una de las partes contractuales a la otra, que es su voluntad de dar por terminado el contrato y, este aviso se llama desahucio.

Irrenunciabilidad de derechos.-En materia civil las personas pueden renunciar a sus derechos, “con tal que solo miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia.”

La persona tiene plena libertad de discernir, si quiere renunciar o no tal o cual derecho que le pertenece.

En cambio en derecho Laboral no permite a los trabajadores renunciar sus derechos, existe prohibición expresa y categórica expresa, toda estipulación que vulnere esta regla, se considera nula, esta norma en este sentido pretende proteger, salvaguardar los derechos del trabajador, legal y constitucionalmente estos derechos son tutelados por parte del Estado, que no quiere que los trabajadores y obreros renuncien a los mismos , la autonomía a la que nos referimos no surte efecto o no tiene validez en Derecho Laboral los efectos jurídicos que operan en derecho Civil, sobre todo en cuanto tiene que ver a salarios, sueldos ni trabajador ni empleador pueden contravenir esta norma.

Sin embargo , en la práctica pese a esta protección legal y constitucional existente la persona al verse desempleado, muchas de las veces acepta trabajar percibiendo sueldos ínfimos incluso inferior al básico establecido por la ley, siendo víctimas de esta manera del abuso y explotación patronal.

La irrenunciabilidad e los derechos del trabajador, con frecuencia se transforma en un lírico enunciado de protección, no constituye una realidad práctica, si bien es cierto que la norma jurídica prevé este derecho, su cumplimiento resulta letra muerta, especialmente para los trabajadores que

no dependen de instituciones públicas ni privadas, cuya subordinación se sujeta a empleadores particulares, en donde la vigilancia por parte de los organismos encargados de velar su cumplimiento como las Inspectoras del Trabajo, poco hacen por exigir el cumplimiento de esta norma por parte de los empleadores para hacer efectiva dicha garantía.

El principio de irrenunciabilidad es definido Hernáinz de Márquez como *"la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la Legislación laboral"*[2]

Podemos decir que es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedida por el derecho laboral en beneficio propio, renuncia significa o es un acto voluntario por el cual una persona se desprende o hace abandono de un derecho reconocido a su favor, en el derecho laboral rige el principio de irrenunciabilidad caso que no sucede en las demás ramas del derecho, las renuncias efectuadas contraviniendo estos principios carecen de todo efecto, son absolutamente ineficaces, o sea insubsanablemente nulas .

Esta irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, obedece a que el derecho laboral tiende a tutelar los intereses del trabajador, y no permiten al trabajador privarse de la protección que otorga la ley, no le permite por dos razones la primera es que si no existe esta irrenunciabilidad de derechos, el trabajador podría verse obligado por la necesidad, podría verse en el caso de desistir de sus derechos por hallar un trabajo, de los derechos que la Ley o un contrato colectivo o un contrato colectivo le reconocen, y vendría

[2] DE MÁRQUEZ Hernáinz, **TRATADO ELEMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO**, Décima Edición, Madrid-España, 1969, Pág. 89.

frustrarse uno de los principios de la Legislación social, que procura sacar al trabajador de su condición de inferioridad económica.

La segunda razón es que pese a existir algunas disposiciones, que tienen la finalidad de realizar el interés económico mediato del trabajador y a proteger su integridad física y moral, este puede verse tentado a eludir las obligaciones provenientes de las disposiciones legales, por ejemplo en lo referente a la duración de la jornada, a muchas normas higiénicas, etc..
Por tal razón el Derecho laboral no permite al trabajador la renuncia de sus derechos.

Intangibilidad de los derechos del trabajador

La intangibilidad de los derechos del trabajador quiere decir que ha de respetarse y preservarse los derechos de los trabajadores en relación a que estos se hacen acreedores a los derechos y obligaciones que emanan de una relación laboral, así no se aclare o establezca estos derechos en un contrato, y son las autoridades judiciales y administrativas las llamadas a hacerlos cumplir y aplicarlos de acuerdo a la ley.

4.1.2.1 Concepto de Trabajo.

Según Guillermo Cabanellas, *"trabajo es el esfuerzo humano, físico e intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza / Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el*

rendimiento. / Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud."[3]

Trabajo según nuestra apreciación es la realización de una actividad realizada, una labor, sea física o intelectual, que está dirigido a la obtención de un objetivo, puede ser remunerado o no (esclavitud antigua).

"El concepto de trabajo entendido como un hacer remunerado carece de valor y contenido, y de allí que sea algo que solo sirve para algunos, favorece y permite cada vez más la acumulación y la plusvalía así como la explotación e inhumanización de la sociedad; por lo cual, sería conveniente acercarse aunque sea un poco al concepto expuesto en el inicio de esta obra sobre trabajo, lo cual no es utópico, ya que bastaría con que los sistemas de producción respetaran la regla básica de que el producto final es de quien lo realizó, ya que es muy claro que los sistemas de producción respetan la primera parte de la ecuación trabajo pero no respetan la segunda parte de la ecuación del concepto de trabajo, debe advertirse que hay excepciones como son algunos sistemas cooperativos que se dan en algunos países"[4]

El término trabajo se refiere a una actividad propia del hombre, también otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada, sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano, en este

---

[3] CABANELLAS, Guillermo **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL**, 25ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2002, Pág. 108.

[4] CEVALLOS VASQUEZ, María Elena, Dra. **LEGISLACIÓN LABORAL,** Vol. 1 y 2, Universidad Técnica Particular de Loja, Año 2007, Loja-Ecuador, Pág. 42.

proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, en palabras de Karl Marx, con la materia de la naturaleza.

Por tanto podemos decir que el trabajo a más de ser una manera de obtener medios económicos, es una manera de realizarse como persona, ya que el trabajo dignifica al ser humano, pero este trabajo una vez que se lo realiza en una relación de dependencia y subordinación, es necesario que un órgano supremo lo controle y dirija para que las partes no se extralimiten de sus atribuciones, mismas que deben estar de acuerdo a la ley, se deben respetar los principios constitucionales, porque en la relación laboral siempre existe una parte vulnerable que es el trabajador, que necesita estar protegido por la Ley.

4.1.2.2. Contrato de Trabajo.

El Código del Trabajo define al Contrato individual de trabajo como un convenio, que conlleva una relación de dependencia, de la persona que se compromete a la prestación de un servicio en beneficio de otra u otras, estos servicios deben ser personales y también debiendo el trabajador percibir su respectiva remuneración , que puede ser fijada por el convenio , la Ley. El Contrato Colectivo o la costumbre en donde se realiza dicha labor o servicio.

Es conveniente citar el criterio del Doctor Samaniego Castro, en su libro Derecho laboral enuncia que *"El Contrato como tal, en cambio obliga legalmente a las partes, acogiendo dicho criterio sostenemos entonces que existe diferencia entre CONTRATO y CONVENIO, consecuentemente, no es del todo aceptable, hablando jurídicamente, que el Código del Trabajo, instituya al Contrato Individual de Trabajo como convenio, el contrato, valga*

la redundancia, es un acuerdo jurídico, que produce efectos de igual naturaleza, se aleja de los convencionalismos usuales o simples planes o proyectos, debe existir de por medio una obligación previa . No podemos desde luego, desconocer que en lenguaje corriente se emplean como sinónimos CONTRATO y CONVENIO, pero dentro del Derecho, cada uno de dichos vocablos tiene un sentido técnico, jurídico y preciso.

El Convenio es un acuerdo de voluntades cuyo efecto puede constituir o no una obligación. De lo dicho anteriormente es evidente que todo contrato constituye convención, pero no todos los convenios son contractuales." [5]

El contrato individual de trabajo es un convenio, ejecutado por las dos partes tanto el empleador como trabajador, que produce obligaciones jurídicas, que la persona llamada trabajador, se obliga por sí misma a ejecutar la labor pactada como también surgen de la propia ley ciertas obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador

4.1.3. Obligaciones del Empleador.

En la relación laboral surgen ciertas obligaciones para el empleador que se encuentran determinadas en el Código del Trabajo.

- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.

Es necesario el estricto cumplimiento del pago del salario convenido en el contrato, mismo que debe pactarse observando lo estipulado en el Código

[5] SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo, Dr., **DERECHO LABORAL**,1ª Edición, Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Año 2003, Loja-Ecuador, Pág. 44.

del trabajo para la fijación del salario, que no puede ser inferior al mínimo establecido.

- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, y tomando en consideración además, las normas, que precautelen el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

Es esta una obligación prioritaria para la seguridad, salud de los trabajadores, y de las demás personas, debido a que esta disposición precautela incluso la vida del trabajador, por eso es necesario que las autoridades del trabajo, deben ejercer un control más eficaz para asegurar el cumplimiento de esta obligación por parte de los empleadores.

-Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38 del Código del Trabajo.

- Establecer comedores para los trabajadores cuando estos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa , y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.

-Establecer escuelas elementales, en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a

más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales en relación a los trabajadores analfabetos.

- Si se trata de fábricas o empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al momento de pagarle su remuneración, los empresarios que incumplan esta disposición serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación.

- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud individual y familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

- Respetar las asociaciones de trabajadores;

- Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado; esta obligación resulta de particular interés par nosotros debido a que haremos un estudio de tallado de lo que es el reglamento interno

Los trabajadores, deben conocer dicho reglamento, para poder someterse a su cumplimiento, lo ideal sería que se incorpore una obligación más para el empleador, en la que se exija al empleador que al momento de firmar el contrato de trabajo, entregue al trabajador, copia del reglamento interno, para que sea de conocimiento pleno del trabajador.

- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; el empleador está obligado a guardar respeto a su trabajador.

Esta obligación también es muy importante pues muchas de las veces el empleador valiéndose de su condición de jefe no respeta al trabajador, muchos trabajadores son maltratados verbalmente, y el trabajador por no quedarse sin trabajo no reclama al empleador su debido respeto

- Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;

b) La clase o clases de trabajo; y,

c) Los salarios o sueldos percibidos;

- Atender las reclamaciones de los trabajadores;

- Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

- Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Esta obligación es frecuentemente vulnerada por parte de los Inspectores de Trabajo, ya que no realizan las correspondientes inspecciones, por lo que aún en nuestra Ciudad y País algunos empleadores pagan a sus trabajadores sueldos inferiores al mínimo establecido en la Ley, y las autoridades del trabajo no cumplen con sus funciones

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

- Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

- Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

- Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

- Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

- Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

- Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

- La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

- Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

- Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

- Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

- Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

- Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

- Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

- Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva.

-El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiados en

relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta ley, contando desde la fecha de su publicación en el Registro oficial, en el segundo año la contratación será del uno por ciento del total de los trabajadores, el tercer año el dos por ciento el cuarto año el 3%, hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios e intermediación laboral, cabe destacar, que debería derogarse este inciso por cuanto fue derogada la tercerización e intermediación laboral.

El Contrato de trabajo deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para cada caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor, tal condición demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral será sancionado con multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; en el caso de las empresas la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente, con un sueldo básico, multa y sanción que serán impuestas por el Director General del trabajo, hasta que cumpla la

obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Vice Ministerio de Trabajo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

Vale resaltar que esta disposición de igual manera pese a que en la actualidad vamos más de cuatro años de haber sido expedida esta norma no se cumple, y es preocupante ver que las mismas instituciones del estado son las que menos oportunidades de trabajo brindan a las personas con discapacidad.

- Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Viceministerio de Trabajo establecidas en el artículo 122, del Código del Trabajo.

- Las empresas e instituciones públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN, sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país

- Derechos de los trabajadores llamados al Servicio Militar Obligatorio.- Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, por las causales determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las personas jurídicas de derecho público, las

de derecho privado con finalidad social o pública y los empleadores en general, están obligados:

1.- A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio;

2.- A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento;

3.- A pagarle el sueldo o salario, en la siguiente proporción:

- Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el ciento por ciento.

- Durante el segundo mes de ausencia al trabajo, el cincuenta por ciento.

- Durante el tercer mes de ausencia al trabajo, el veinticinco por ciento

Quienes les reemplazaren interinamente no tendrán derecho a reclamar indemnizaciones por despido intempestivo.

Iguales derechos tendrán los ciudadanos que, en situación de "licencia temporal", fueren llamados al servicio en filas por causas determinadas en las letras a) y b) del artículo 57 de la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales.

Los empleadores que no dieren cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con prisión de treinta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la Ley les corresponda.

Esta obligación del empleador debería ser revisada, por cuanto el servicio militar ha dejado constitucionalmente de tener el carácter de obligatorio.

- **Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador:**

a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;

b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;

c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;

e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;

f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;

g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;

h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;

i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;

j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la

Esta obligación vemos que con frecuencia no se cumple, al menos en nuestro medio

4.1.4. Obligaciones del Trabajador.

Son obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la Ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j) Las demás establecidas en este Código.

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;

b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;

e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;

g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,

i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

4.1.5. Formas de Terminación del Contrato de Trabajo.

Podemos definir la terminación de la relación laboral como la cesación definitiva de los efectos de la relación, motivada por alguna causa independiente de la voluntad de las partes o por un acto dependiente de dicha voluntad.

La terminación implica la cesación definitiva de los efectos sin distinción alguna, esta afirmación tiene un carácter estrictamente técnico, no significa que extinguida la obligación desaparezcan los efectos sin que ya pueden hacerse efectivos derecho, ni en vigor con validez, más bien significa que extinguida la relación, no se producen ya nuevos efectos, aunque los ya existentes al momento de la terminación de la relación laboral perduran y se hacen exigibles.

La terminación de la relación laboral es siempre causal o sin causa pero motivada.

Causal en cuanto se produce por un hecho ajeno a la voluntad de los sujetos, ya sea por fuerza mayor o caso fortuito, puede darse otro aspecto que es la terminación por voluntad o por un acto de cualquiera de las partes de acuerdo a las causas de extinción podemos mencionar las siguientes:

Independientes de la voluntad de las partes.

Estas pueden ser de carácter objetivo en cuanto no afectan directamente a los sujetos, sino que se manifiestan en hechos externos a ellos

- Fuerza mayor que imposibilita el cumplimiento de la prestación
- Cesación definitiva de la industria o actividad, en cuanto venga determinada por un hecho ajeno, al menos mediatamente a la propia voluntad del titular.

También tenemos las causas que son de índole subjetiva, se entienden aquellas causas que afectan a los sujetos del contrato en sus personas, y por hechos que no está en su voluntad evitar o no, y estas son:

-muerte o incapacidad del empresario, o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

- muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.

Causas dependientes de la voluntad.- Estas causas pueden ser unilaterales o bilaterales, de las partes de la relación, se entiende esta dependencia en el sentido de que son causas extintivas por que se encuentran dentro de un círculo de posibilidades ejercitables por los sujetos,

y que los mismos pueden prever como de seguro advenimiento en un momento determinado, estas pueden ser de **naturaleza objetiva** que tenemos las siguientes.

- El cumplimento del plazo.
- Conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.
- Por las causas legalmente previstas en el contrato.

También tenemos las de **naturaleza subjetiva,** son aquellas causas que no solamente dependen de la voluntad de uno o de ambos sujetos , sino que además, estos pueden disponer de las mismas en cualquier momento , ejecutando el hecho los hechos determinados para la terminación de la relación laboral tales son:

- El mutuo acuerdo
- Por voluntad del empleador
- Por voluntad del trabajador
- Por desahucio.
- Todas estas causas pueden dar lugar a la terminación del contrato individual de trabajo, que las abordaremos con mayor precisión mas adelante. También se encuentran en nuestro código del trabajo estipuladas otras causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, enumeradas en el art. 172 de dicho Código que operan únicamente mediante el visto bueno, por lo que conceptualizaremos el visto bueno a continuación

4.1.5.1 Concepto de Visto Bueno.

El Visto bueno no se encuentra definido específicamente en el Código del Trabajo, pero de las precisiones que hace en referencia a este podemos deducir que se trata de una figura legal, que se ha incorporado para que en la terminación del contrato sea por pedido del empleador o del trabajador, exista la debida transparencia legal por cuanto se necesita que este sea calificado por el Inspector del Trabajo, que lo enfocaremos de una manera más completa más adelante.

Según Guillermo Cabanellas define al termino Visto Bueno de la siguiente manera *"Es fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar algún documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas. / En general, lo mismo que aprobación, autorización o ratificación"*[6]

DEFINICION. -Es la resolución de la Autoridad del Trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento.

"En el Derecho Comparado hay tendencia a exigir el cumplimiento de determinados procedimientos previos para la terminación del contrato por causas legales, así por ejemplo en Alemania se debe proceder a consultar al Consejo de Empresa en España hace falta la "Carta de despido"; en

[6] Ob. Cit., CABANELLAS, Guillermo, **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL**, Pág. 202.

Venezuela notificación escrita, en las que se debe hacer consta r el hecho que la motiva en Argentina aviso escrito y de haber hechos que exijan investigación: "sumario administrativo. etc.

Nuestra legislación adopta un sistema para el caso de los artículos 172 y 173 exige visto bueno, que con el P. Carlos Vela Monsalve, S. J. podemos definirlo como: …La resolución del inspector de trabajo de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del Art.621 por la que declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato. La resolución en sido contrario, es decir, la que decide que las causas invocadas por el solicitante no existen o no son legales constituye la negativa del visto bueno y no visto bueno negativo."[7]

ELEMENTOS DEL VISTO BUENO.-

La solicitud del empleador o del trabajador, presentada en cualquier momento de la relación laboral;

La resolución de la autoridad correspondiente del trabajo, en este caso del Inspector de Trabajo**;**

DESHAUCIO

"El instituto del preaviso tiene su origen en las costumbres de las actividades laborales, donde pasó a tomar un lugar en el derecho positivo"[8]

---

[7] TRUJILLO, Julio César, **DERECHO DEL TRABAJO**, Tercera Edición, Tomo I, Centro de publicaciones PUCE, Quito – Ecuador, Pág. 304

[8] ROUSAT, André y Durand, Paul, **PRÉCIS DE LEGISLATION INDUSTRIELLE**, París, 1947,Pág. 377.

Para dar por terminado el contrato de trabajo tiene que darse un aviso por una de las partes contractuales a la otra , que es su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo y, este aviso, se llama desahucio.

En los Contratos a plazo fijo cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuanto menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

En el contrato por tiempo indefinido, cuando no se ha dado desahucio al trabajador y se lo despide este despido se considerará intempestivo

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Evolución Histórica del Derecho Laboral.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hammurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las Leyes de Marco surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

En la Roma Clásica se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues eso gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por la tanto no era regulado, no había Derecho del Trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el

transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

En la Edad Media efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma", es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma.

Surge una idea muy interesante que todos debemos trabajar en la medida de las posibilidades, esto es el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones

de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

Primeramente el acaparamiento de tierras y propiedades por parte del señor feudal, a pesar de esta forma económico social también existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran la siguiente: Maestro, Oficiales y ayudantes. (Asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae

como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

En la Edad Moderna el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de nuestro continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones)

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

En la Edad Contemporánea se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política,

surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

Con la Industrialización y Capitalismo, para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares.

Evolución Histórica en Ecuador.

En nuestro país con el devenir histórico de los tiempos ha venido configurándose lo que hoy llamamos Derecho del Trabajo, vamos a empezar

haciendo una revisión del trabajo en los distintos momentos históricos que ha pasado nuestro País.

Comunismo incaico.- Durante el incario imperaba un imperio que tenía varios elementos comunistas, pues el Estado, estaba representado por el Inca, era el dueño absoluto de la tierra y de los medios de producción. La producción era recolectada en un solo depósito, y luego se distribuía a la población. El trabajo era obligatorio y el ocio era castigado severamente como un delito.

La Colonización Española.- con la llegada de los españoles a América, se estableció un régimen de servidumbre, que estaba caracterizada por algunos tipos de explotación entre ellos tenemos las *encomiendas*, que se trataba de una extensión determinada de tierra que era entregada a cada conquistador, junto a la tierra todos los indios que habitaban en ella, que quedaban sometidos al colonizador. *Las mitas*, era otra forma cruel de explotación que consistía en trabajos crueles que los indios debían prestar periódicamente a los españoles.

Los obrajes, que consistía en una especie de fábrica de telas que era utilizado el trabajo de los indios en condiciones inhumanas. El trabajo en las minas, era otra forma de sometimiento del indio al español, aquí por sus condiciones el trabajo era agotador y muchos indígenas perecían víctimas de las enfermedades y el agotamiento.

Otra forma de servidumbre eran los yanaconas que estaban condenados de por vida al servicio doméstico.

En todas estas formas de explotación los indios eran vejados, y sus salarios eran irrisorios, carecían de sus más elementales derechos, a más de ello debían pagar el tributo real, cabe destacar que sus salarios no les alcanzaban para cubrir las necesidades familiares por lo que optaban por endeudarse de por vida con el amo.

Esta servidumbre era cruel y despiadada, se comparaba con la misma esclavitud.

Independencia y emancipación.- la independencia no trajo consigo cambios inmediatos, pues el régimen colonial se mantuvo por mucho tiempo. La primera constitución de 1830, puso a los indios, bajo la protección de la iglesia como primera medida de protección para la raza vencida. El general Urbina, dio por primera vez un cambio social, al dictar la abolición de la esclavitud, mediante decreto de 25 de julio de 1851. Luego el general Eloy Alfaro, realizó varias transformaciones sociales, como consecuencia de la influencia de la Revolución Francesa, sobre todo las medidas de protección al indio fueron muy buenas.

Revolución juliana.- Al entrar el siglo XX se dan en nuestro país varias transformaciones sociales, en nuestro país se da la industrialización, los obreros de las fábricas constituían en las ciudades cinturones de miseria, con emigrantes del campo: el 15 de noviembre de 1922 se produjo en Guayaquil una masacre de trabajadores. En todo el país se sintió la influencia de la doctrina comunista de Marx, y de León XIII. Posterior a la revolución Rusa se da en nuestro país el 9 de julio de 1925, la llamada

revolución juliana, que llevó al poder al Dr. Isidro Ayora, esta fue una buena oportunidad para los trabajadores, pues se dicta numerosas leyes que constituyen el fundamento del Código del Trabajo; se creó así también, el Ministerio de Trabajo en beneficio de la clase trabajadora, y campesina del país.

El Código del Trabajo.-El Código del Trabajo fue expedido por el Jefe supremo de la República General Enríquez Gallo. el 5 de agosto de 1938, y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente, que lo aprobó por unanimidad el 11 de octubre de 1938, fue publicado en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año. Desde entonces ha tenido algunas reformas e introducción de nuevas figuras jurídicas en beneficio y protección del trabajador.

De acuerdo a las anotaciones anteriores, podemos señalar que contrato individual de trabajo, presupone algunos requisitos para que sea un contrato válido y considerado legal, entre ellos vemos los siguientes elementos.

4.2.2. Elementos del Contrato de Trabajo, Sujetos Contractuales.

Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador.

El término empleador está originado en la relación de trabajo, es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean

ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

En algunas ocasiones se confunde el término empleador con empresa, aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor; el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo. En cambio entre las funciones económicas y sociales del empleador, pueden eventualmente entrar en colisión con las funciones del inversor o capitalista, cuyo objetivo principal no es crear y mantener puestos de trabajo, sino obtener una ganancia sobre el capital invertido.

Como en algunas ocasiones es posible obtener ganancia destruyendo empleo, las funciones de uno y otro, en este caso entran en conflicto. En muchas ocasiones el empleador y el inversor suelen ser la misma persona, o aquél depender de éste.

Al empleador suele asignarse el derecho básico de dirigir la empresa, esto implica el poder de mando sobre los demás integrantes de la empresa. Sin

embargo usualmente ese poder encuentra limitaciones constitucionales y legales, que hacen que el mismo no pueda ser utilizado de manera arbitraria o por pura discrecionalidad. En general, puede decirse que las decisiones del empleador deben obedecer a la racionalidad de sus funciones económicas y sociales.

El empleador debe respetar los derechos de los trabajadores y garantizarles trabajo decente y condiciones de salud y seguridad en su desempeño, así como los derechos internacionales y nacionales de los trabajadores que están incluidos en el Derecho Laboral.

Entre las obligaciones básicas de un empleador se encuentran: garantizar el derecho de sindicalización libre de sus trabajadores, garantizar la negociación colectiva de los contratos de trabajo, no recurrir a trabajo infantil, no discriminar a los trabajadores, etc.

Por tanto, la institución patronal encuentra su razón de ser con el surgimiento de un empresario capitalista que tenga una clara conciencia de sus intereses, contrapuestos a los de los trabajadores; y que de algún modo debe salvar la contraposición de intereses que la competencia de un mercado libre le hace tener con el resto de empresarios, y sobre todo le permita tener fuerza de negociación o presión sobre los gobiernos, cuya actividad (nunca neutral como predice el modelo liberal) es vital para sus actividades y les proporciona la unidad de objetivos necesaria.

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos

también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.

La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano.

El sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre. En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador, a través suyo y gracias a la acción de muchos gobiernos interesados por el bienestar de este sector social es que los trabajadores han logrado desarrollar importantes avances en sus condiciones de vida.

Las obligaciones principales son: para el trabajador la prestación del trabajo bajo dependencia y subordinación, y para el empleador el pago de la remuneración. Existen también otras obligaciones adicionales tanto para una como para la otra parte.

En general, sin considerar las particularidades una de cada ordenamiento jurídico, pueden resumirse de la siguiente manera:

a.- Prestar servicios personales: Que sean personales significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un sustituto en su lugar. Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas, intelectuales o psicológicas de la persona misma del trabajador.

b.- Estar sujeto a la dependencia y subordinación: El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, del contrato de locación de obra y del contrato de locación de servicios, en los cuales la obra o el servicio son ejecutados sin dicha dependencia.

La relación de dependencia se expresa en varios aspectos: en la situación económica, está dada por la circunstancia de que, en general, la remuneración es indispensable al trabajador para satisfacer sus necesidades primarias de vida, así como también en que el empleador es quien tiene la propiedad o disponibilidad de los medios materiales necesarios para la prestación de los servicios, desde un punto de vista técnico la dependencia se expresa en que, en general, el empleador es quien dispone, en forma

directa o a través de los servicios de otros trabajadores, del conocimiento técnico relativo a la ejecución del trabajo. Finalmente, el aspecto más importante es la dependencia jurídica, que consiste en la potestad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales, y la obligación del trabajador de cumplirlas.

c.- Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar: Esto significa apegarse a un horario preestablecido (en términos particulares en el contrato, o generales en la reglamentación de la empresa del empleador), y hacerlo en el lugar al cual se le destine.

d.- Ceñirse a la reglamentación interna de la Empresa: Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, que regulan el comportamiento y manera de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe ceñirse a éstas, el incumplimiento y desobediencia puede dar causal al visto bueno, materia central de la presente tesis, y que se hablara en los siguientes puntos del informe

Elementos del Contrato de Trabajo

De la definición constante del Código del Trabajo se deducen los elementos básicos y fundamentales que tipifican el Contrato Individual del Trabajo, y cuya no presencia, en el marco de la relación , hará que ésta sea de otra índole, ya civil o mercantil, pero menos laboral. Estos requisitos son:

a.- Acuerdo de voluntades

b.- Prestación de trabajo

c.- Dependencia o subordinación; y,

d.- Pago de remuneración.

Enfocaremos cada uno de estos elementos:

Acuerdo de voluntades. Tratándose de un contrato, la relación laboral surge de un acuerdo bipartito entre empleador y trabajador, quienes estipulan las condiciones dentro de las que se desenvolverá la relación de trabajo. Sin embargo si bien los contratantes son libres para concretar las estipulaciones, tal libertad es vigilada por el Estado que dirige las voluntades para que no se violen las disposiciones o normas que, con el carácter de obligatorias por mínimas o básicas las promulga para la generalidad.

Este intervencionismo estatal se conoce doctrinariamente como “dirigismo jurídico” y dice relación, tan sólo por citar algunos casos, con el pago de la remuneración mínima, con el establecimiento de la jornada laboral máxima, la edad mínima para que una persona pueda prestar sus servicios, los descansos obligatorios y más situaciones.

El intervencionismo del Estado, nada tiene que hacer cuando las partes superan las escalas mínimas contempladas en las disposiciones generales, siempre y cuando tal superación no menoscabe los derechos de los trabajadores en beneficio de la otra parte, que constituye el empleador.

JURISPRUDENCIA

NACIONAL:

*"**Toda relación de trabajo presupone un contrato tácito.-** La existencia de una relación de trabajo entre actor y demandado ha sido suficientemente demostrada, con prueba testimonial aunque no haya presenciado la celebración del contrato de trabajo verbal o escrito entre los litigantes, los testigos saben por qué les consta que ha servido el demandante, como chofer del demandado"*[9]

Prestación del Trabajo:

Técnicamente la prestación del trabajo constituye el **objeto del contrato**. En razón del contrato expreso o tácito – establécese la relación jurídica entre empleador y trabajador, situación que implica el cumplimiento de reciprocas obligaciones; para el primero el pago de la remuneración, y para el segundo, constituye obligación primordial, prestar sus servicios lícitos; esto es desempeñar su trabajo, aspecto que por cierto, es personalísimo e indelegable (intuitu personae).

Dependencia o Subordinación:

Es la característica que más importa como elemento distintivo o configurativo del contrato individual del trabajo, pues nos da el punto de partida para diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que pueden ser

[9] **LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y OTROS ESTUDIOS DE DERECHO DE TRABAJO** , Editorial Roque Depalma, Buenos aires – Argentina 1957, Pág. 25

semejantes a simple vista, ya de naturaleza civil o mercantil como el de mandato o sociedad.

Es por ello que, para orientar nuestra forma de captar las cosas se vuelve necesario evocar el terminante esbozo que sobre la dependencia o subordinación, ha sentado en forma magistral el tratadista Luis Mario de la Cueva, cuando conceptuándola como naturaleza eminentemente jurídica manifiesta que *"se debe descomponer en dos elementos: una facultad Jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa: y otra obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".*[10]

Pago de Remuneraciones

Viene a ser otra de las piezas claves y básicas para la existencia del contrato de trabajo; pues su ausencia determinará que exista una prestación de servicios gratuita fundada en otras causas, pero de ninguna manera en una relación estrictamente laboral; tal como cuando por situaciones de amistad, o vecindad de un individuo se ofrece, por citar un ejemplo. Al colocar un foco, a instalar una lámpara, etc.

Como consecuencia lógica del servicio que se presta a una persona subordinadamente, surge el elemento "retribución" del contrato de trabajo, el mismo que ha merecido variadas denominaciones como las de salario, sueldo, remuneración, estipendio, y que, viene a ser el objeto de pacto para el trabajador quien persigue el pago de una remuneración.

[10] De la CUEVA Mario, **EL NUEVO DERECHO MEXICANO**, 2º Edición, Editorial POM S.A, México, 1974, Pág. 200.

4.2.2.1. Jornada y Remuneración.

Jornada un concepto vinculado un determinado periodo temporal, el término puede utilizarse, por ejemplo, para hacer referencia a un día (un periodo de 24 horas, la jornada también puede ser el tiempo de duración del trabajo diario. En este caso, la jornada no equivale a 24 horas, sino que se extiende hasta el trabajador termina sus obligaciones, por lo que la jornada obligatoria no puede exceder de ocho horas, excepto en casos excepcionales en las que se deberá cancelar las horas suplementarias o extraordinarias con los recargos que impone el Código del Trabajo Ecuatoriano.

En lo referente a otro elemento esencial del contrato de trabajo que es la remuneración, la misma que se entiende como la contraprestación en dinero y las adicionales, tales como decimotercera y decimocuarta remuneración.

De la definición de remuneración se desprenden algunas características que es importante destacar:

a.- Es una Contraprestación: Tal característica aflora del hecho que el trabajador ejecuta un trabajo o servicio, además de ser el contrato de trabajo un contrato bilateral, es decir con obligaciones reciprocas tanto para el trabajador como para el empleador.

b. Es de carácter pecuniario: Debido a que es representativa de valoración monetaria.

Ahora bien dentro de la remuneración se distingue dos clases, la una denominada salario que se paga por jornada de trabajo y al obrero que

realiza una actividad de carácter físico-manual, y la otra forma es el sueldo, entendiéndose por tal al estipendio fijo en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, que por lo general se cancela de forma mensual y a los empleados, es decir personas que prestan servicios de carácter intelectual o inmaterial.

4.2.2.2. La Prestación de Servicios.

La norma laboral ha adoptado determinados mecanismos, entre ellos, ha establecido límites máximos en la jornada para que el cumplimiento de ella no comprometa la salud de quienes la efectúen. Se restringe el principio de autonomía de la voluntad, cuya aplicación práctica en el campo del trabajo, se tradujo en horarios agobiantes y en ambientes insalubres que debían cumplir hasta los menores y las mujeres.

La ley se propone como objetivo lograr que la relación de trabajo se preste en condiciones dignas para la persona, lo cual faculta para que el trabajador mismo se niegue a realizar la labor cuando se le exige la prestación sin que se observen las pausas y limitaciones a la duración del trabajo, no se cumplan las disposiciones legales sobre higiene y seguridad o se le exijan prestaciones que pueden traerle daños a su salud psicofísica o deterioren su dignidad como persona.

Estimamos que sigue vigente el deber de seguridad en todo contrato y mucho más en el laboral, dado el carácter personal de la tarea a cargo del trabajador. La prohibición no se limita a asegurarle al trabajador la

posibilidad de retener su prestación, y en su caso extinguir el contrato con justa causa.

4.2.2.3 Terminación del Contrato de Trabajo.

Debido a la importancia social de la actividad laboral y a que el trabajador se encuentra en general en inferioridad de condiciones frente al empleador, la legislación tiende en general a regular las condiciones en las cuales finalizan los contratos de trabajo y las consecuencias que de ello se derivan.

El contrato puede terminar por voluntad unilateral del trabajador (renuncia) aunque en nuestro Código del Trabajo Ecuatoriano se denomina la causal por acuerdo de las partes, o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra), y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio mucho mayor para el trabajador, y una apuesta mucho más riesgosa para el empleador que si sólo hubiera dinero en juego.

Doctrinariamente la terminación del contrato individual de trabajo, reviste las siguientes formas:

a.- El Libre Despido: Por el cual el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran

incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.

En nuestra legislación laboral ecuatoriana se denomina despido intempestivo, es decir sin causa legal, si el medio legal (desahucio) y antes del tiempo para que termine el plazo de duración del contrato de trabajo.

b.- El Despido Regulado: En principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones, etcétera) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado.

En general, las causales de terminación de un contrato individual de trabajo pueden agruparse del siguiente modo:

- *Desahucio patronal o despido sin expresión de causa:* El empleador, por su propia voluntad, decide poner fin al contrato de trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación está asociada a los sistemas de libre despido. Sin embargo, en sistemas más reglamentados pueden encontrarse situaciones en que se permite el desahucio patronal.
- *Renuncia del trabajador:* El trabajador simplemente renuncia a su propio trabajo. Debido a que el empleador se encuentra en posición más fuerte que el trabajador, no se le hacen tantas exigencias a la renuncia como al despido, a pesar de lo cual varias legislaciones

establecen un sistema de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un reemplazante.

- *Terminación por causas propias del contrato:* El contrato de trabajo llega a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó. O fue pactado para la realización de una faena determinada, y dicha faena fue completada. O bien la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.
- *Terminación por necesidades de la empresa:* Algunas legislaciones reconocen el derecho de la empresa a terminar el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo. Por ejemplo, la adquisición de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el subsiguiente despido de éstos.
- Esta causal es, de lejos, la más discutida, debido a que deja al trabajador en una virtual indefensión, no pudiendo generalmente cuestionar los motivos que la empresa ha tenido para despedirle
- *Terminación por infracción del empleador o despido indirecto:* Estas causales son el derecho que tiene el trabajador a considerarse despedido cuando el empleador comete una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo. Estas pueden ser tales como falta de pago del salario, de depósito de los aportes patronales, de registro del contrato, discriminación, etcétera.

- *Terminación por infracción del trabajador o despido con causa:* Estas causales son el derecho que tiene el empleador a poner término al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador, en caso de que éste realice una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo. Generalmente, estas infracciones están tipificadas en la ley, como una manera de proteger al trabajador.

Esta forma y la anterior es lo que en el Ecuador se ha denominado VISTO BUENO, por el cual se solicita al Inspector del Trabajo que autorice la terminación del contrato de trabajo por estar incurso el trabajador o el empleador en las causales que determina el Código del Trabajo.

4 .3. MARCO JURÍDICO.

4.3. 1 Constitución de la República del Ecuador.

Nuestra actual Constitución de la República del Ecuador publicada en el R. O. Nº 449 del 20 de octubre del 2008, en su Art. 33 establece la importancia del derecho al trabajo:

"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."[11]

Entonces el derecho a un trabajo digno y justamente remunerado es una de las principales prerrogativas de carácter económico y social que establece nuestra Carta Magna, ya que permite la realización de la persona como ente productivo para la sociedad, y para cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido, vivienda, salud y educación. También se establece un principio esencial que es la libertad de contratación y aceptación del trabajo.

De igual manera en su Art. 325 se establece que: *"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores."*[12]

---

[11] **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS,** Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Marzo del 2010, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador, Pág. 14.

[12] IBÍDEM, Pág. 22.

Esta disposición es muy importante y un adelanto en la normativa constitucional y laboral, debido a que ciertas formas de trabajo no estaban amparadas, por ejemplo el trabajo autónomo (artesanal) y el de autosustento y cuidado que se realiza en el hogar, ya que con la promulgación de nuestra Constitución de la República del Ecuador el seguro social es universal y ya no general como era anteriormente, y por ende el Estado debe brindar las prestaciones de seguridad social para las contingencias de desempleo y de trabajo de autosustento o cuidado no remunerado.

Los principios que rigen el derecho al trabajo se encuentran establecidos en el Art. 326 de la Constitución que expresa:

"El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo."[13]

La disposición constitucional citada pretende sentar las bases de protección de los derechos constitucionales del derecho al trabajo, tales como la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, estabilidad laboral, derecho de asociación, huelga, a una remuneración justa, in dubio pro operario, entre otros.

4.3.2 Código del Trabajo.

El Art. 172 del Código del Trabajo señala diferentes causas para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno de acuerdo a diferentes causales entre ellas se encuentran las que son objeto del presente trabajo investigativo:

[13] Ob. Cit., **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**, Pág. 52.

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;

Como ya hemos mencionado anteriormente las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia constituyen causal para pedir el visto bueno y poner fin al contrato por el empleador, pero creo que debería considerarse esta causal y en lugar de ser causa para terminar el contrato debería imponerse una sanción administrativa , como primera sanción al trabajador que no cumple con sus obligaciones laborales como son el asistir diariamente a su trabajo, pero si al siguiente mes o a futuro luego de esta sanción el trabajador reincide en su inasistencia, en entonces si se puede dar lugar al visto bueno, para no afectar al trabajador y dar lugar a que continúe su trabajo, siempre y cuando cumpla a cabalidad en el desempeño de su trabajo daría lugar a la petición del visto bueno

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

La indisciplina

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

VISTO BUENO SOLICITADO POR EL EMPLEADOR.-

El empleador puede solicitar el Visto Bueno al Inspector de Trabajo si el trabajador ha cometido las siguientes faltas:

1 Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, o abandono del mismo por más de tres días consecutivos, siempre que tales hechos se hayan producido dentro del mismo mes. En la práctica suele interpretarse lo de "faltas repetidas" así mismo como más de tres días en el mismo mes;

Faltas repetidas e injustificadas, se considera faltas injustificadas, aquellas que no se justifican legalmente para la impuntualidad del trabajador, o sea no llegar a la hora fijada para el inicio del trabajo en la empresa, luego tenemos las faltas de asistencia a la jornada completa e injustificadas porque la Ley le concede ciertas licencias al trabajador para actividades o acontecimientos específicos tales como para el sufragio, para la representación de las comisiones de la asociación a la que pertenecen y otras que expresamente señala la ley , en caso de querer ausentarse del trabajo, deberá justificar su ausencia como por ejemplo por calamidad doméstica, por enfermedad, las faltas o inasistencia que no se puedan justificar serán tomadas en cuenta para la petición del visto bueno. Finalmente tenemos la ausencia del trabajo por más de tres días consecutivos, a las que el Código denomina “abandono”. Las otras dos faltas mencionadas al principio no hacen falta que sean consecutivas.

“Estas faltas de puntualidad y de asistencia, no tienen por qué ser consecutivas como lo hemos dicho, pero si tienen que ser repetidas; y, aunque este término es equívoco puesto que lo mismo es ser repetido el hecho que ocurre dos veces que el que ocurre diez o más, igual si el hecho es seguido tras varios días de intervalo.

El citado precepto legal se encarga de precisarlo cuando dice que ellas deben de ocurrir dentro del mismo mes, y la jurisprudencia, tanto como la interpretación universalmente aceptada ha precisado que deben ser, lo mismo que el abandono más de tres faltas de puntualidad o de asistencia.

Por consiguiente, las faltas de puntualidad y de asistencia son repetidas cuando suman más de tres veces, dentro del mismo mes de labor, esto es, la falta debe ser a cuatro jornadas de trabajo o a tres y media por lo menos."[14]

2 Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados y en general a las disposiciones del empleador en la dirección y administración de la empresa o negocio;

De acuerdo al contrato de trabajo, el trabajador se encuentra obligado a obedecer y guardar subordinación

Por lo mismo. La desobediencia constituye incumplimiento del contrato, por parte del trabajador, y de acuerdo al Art. 172 el empleador puede pedir el visto bueno por esta causa

En los centros colectivos de trabajo debe expedirse el reglamento que contiene el régimen disciplinario, que el empleador con su potestad de dar órdenes al trabajador, en lo que corresponde a la organización y ejecución del trabajo que este se comprometió a ejecutar.

De esta manera la violación del deber de obediencia abarca el desacato al reglamento interno.

3 Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador;

---

[14] Ob. Cit., TRUJILLO, Julio César, **DERECHO DEL TRABAJO**, Pág. 284.

Esta causal se refiere a la conducta del trabajador respecto a la clase o clases de trabajo que está obligado a realizar, la conducta de este dentro de la empresa, en general a su conducta relacionada con el trabajo, no se refiere a la vida privada del trabajador a menos que esta interfiera en su obrar dentro de la empresa

4 *injurias graves proferidas por el trabajador contra el empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho ascendiente, descendiente o representantes*

La invocación de una causa legal y justa para dar por terminado el contrato.

La palabra injuria tiene un alcance mayor en el Derecho Laboral, del que tiene en derecho Penal, de acuerdo a la injuria penal existen dos clases la calumniosa y la no calumniosa grave.

La injuria calumniosa según el Código Penal son la falsa imputación de un delito, y la no calumniosa grave es la imputación de un vicio o falta de moralidad que puede perjudicar considerablemente la fama, el crédito o los intereses del agraviado, los que fueren tenidos en el concepto público por afrentosos, los que racionalmente merezcan calificarse de graves, atendido al estado, la dignidad y las circunstancias del ofendido y del ofensor, las bofetadas, puntapiés y otros ultrajes de obra.

La injuria debe ser alegada expresamente por el empleador, en la solicitud del visto bueno, y es nuestra opinión que debe haber como requisito previo para pedir al visto bueno la prejudicialidad de la injuria, ya que es el juez de Garantías Penales el único competente para calificar la existencia o no de las injurias.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

Para un estudio de legislación comparada referente a la figura del Visto Bueno he considerado el análisis de las legislaciones de países como Colombia, Nicaragua y Chile.

COLOMBIA

En Colombia las relaciones laborales se regulan por el CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, el mismo que establece:

*"**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados

con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, (ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos." [15]

En la legislación colombiana se establecen muchas más causales para la terminación del contrato mediante visto bueno, o como lo denominan en ese país, despido por justa causa, entre las que están una enfermedad profesional que en la legislación del Ecuador debe ser indemnizada o

[15] **CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (COLOMBIA)**, **Fuente:** http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html, Consultado el 24 de septiembre del 2011.

cubierta por el Seguro Social, así mismo establece por inferir el trabajador daños materiales o personales al empleador y a sus compañeros de trabajo. Algo muy importante para el presente trabajo investigativo es que no existe la causal por faltas injustificadas al trabajo.

NICARAGUA

En Nicaragua el contrato de trabajo se regula por el CÓDIGO DEL TRABAJO, el mismo que dispone:

"Artículo 48.- *El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:*

a) Falta grave de probidad;

b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;

c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;

d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelaré de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales."[16]

Como se puede denotar en Nicaragua si existe la causal de injurias, que en mi opinión debe ser declarada por un juez de la materia, pero no existe causal por faltas injustificadas.

CHILE

En Chile las relaciones laborales se regulan por el CÓDIGO DEL TRABAJO que establece:

*"**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.− Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

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

[16] **CÓDIGO DEL TRABAJO (NICARAGUA)**, **Fuente:** http://ebookbrowse.com/gdoc.php?id=142502535&url=513f85e196ab7260b9af53f243012319, Consultado el 24 de septiembre del 2011.

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."[17]

En Chile si existe la causal de las faltas injustificadas y por un tiempo menor que en la legislación ecuatoriana, esto es por dos días.

Pese a que en las legislaciones analizadas existe una estructura similar a la del Visto Bueno previsto en el Código del Trabajo del Ecuador, es necesario replantear algunas causales que deberían ser materia de sanción pecuniaria y no de despido o terminación de contrato.

[17] **CÓDIGO DEL TRABAJO (CHILE)**, **Fuente:** http://pdf.rincondelvago.com/codigo-del-trabajo-de-chile.html, Consultado el 24 de septiembre del 2011.

Referente a las injurias creo que es conveniente que sean determinadas en forma prejudicial por un Juez de Garantías Penales, debido a que el único funcionario con la capacidad para determinar este delito, puesto que de lo contrario un proceso de Visto Bueno aceptado por un Inspector de Trabajo serviría de base para que se inicie la querella.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Para la realización del presente trabajo de investigación jurídica, he considerado los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, es decir los procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar, y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica, y que me ha servido para el desarrollo de la presente tesis jurídica.

5.1 Materiales Utilizados.

Este trabajo de investigación lo fundamenté de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, utilicé textos y materiales relacionados con el derecho de los trabajadores desde los puntos de vista laborales y sociales, relacionados al problema de estudio.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que se utilizaron para la revisión de la literatura, como marco conceptual, diccionarios, enciclopedias, textos jurídicos, como fuente de información conceptual de los diferentes términos referentes a la temática de estudio. En cuanto a la doctrina, se utilizó libros de autores en jurisprudencia y del derecho, conocedores de la materia como lo es los derechos de los trabajadores, sus garantías, deberes, principios, etc., que por su experiencia y sapiencia, permitieron conocer sus ideas y criterios para fundamentar en el desarrollo de la investigación, proporcionándome

conocimientos valiosos, e interpretaciones sobre el despido intempestivo de los trabajadores por parte de sus empleadores

El uso del Internet, valioso por cierto, constituyó una fuente importante de consulta e investigación, permitiéndome encontrar la normativa adecuada, como doctrinaria en relación a la temática y la problemática propuesta en el proyecto de investigación.

5.2. Métodos.

En cuanto a los métodos a desarrollar, el presente trabajo de investigación socio-jurídico-laboral, utilice el método científico, como el método más adecuado que me permitió llegar al conocimiento de los problemas laborales, como es, el de las personas trabajadoras que son despedidos intempestivamente en cuanto al derecho de percibir una justa indemnización , que se adhiera al derecho sustancial como tales, aspectos de importancia, y que les sea otorgado en forma obligatoria a estos trabajadores, en proporción con la realidad objetiva esto es de acuerdo al tiempo que hayan trabajado, es por ello que en el presente trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, y otros.

Los métodos Inductivo y Deductivo; me permitieron conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general, y segundo partiendo de lo general para a lo particular y singular del problema.

El Método Materialista Histórico; permite conocer el pasado del problema sobre sus causas y establecer una indemnización a los trabajadores que

han sido despedidos de una manera injusta y respecto a sus garantías laborales, como miembros de una sociedad que demanda de estas instituciones, el respeto a los derechos de los trabajadores.

El Método Descriptivo; abarca la realización de una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad. El Método Analítico; me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

La observación, el análisis y la síntesis desarrolladas, me permitieron obtener la información sustancial para desarrollar la presente investigación, auxiliándome con técnicas adecuadas para la recolección de la información, tales como el fichaje bibliográfico; y que lo apliqué en el desenvolvimiento de la doctrina y la normativa legal, además de las relaciones laborales, y la necesidad de establecer una indemnización justa para los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente; concretando el proyecto de tesis en la temática planteada, lo que significa que el problema surgió de la intervención de los trabajadores, con la realidad frente a la necesidad que se les asegure legalmente su estabilidad laboral, y con estos procedimientos pude lograr realizar el proyecto de tesis, con la aplicación de sus fases niveles y técnicas, que las detallo a continuación.

5.3.1. Fases.

Las fases utilizadas en el presente trabajo son la Sensitiva, Información Técnica, y la de Determinación, de la siguiente forma; la Fase Sensitiva, me permitió palpar la realidad en el primer abordaje que ayudó a realizar el diagnóstico de la situación objeto de estudio; la Fase de Información Técnica, con la que pude obtener valiosa información mediante las encuestas realizadas a abogados en libre ejercicio de su profesión en la ciudad de Loja; posteriormente el nivel de conocimiento conceptual, específicamente en la fase de investigación participativa, con ella pude determinar la Problemática de mi tesis mediante la encuesta, la entrevista, y del diálogo, involucrándome en busca de alternativas de solución; y, por último la Fase de Determinación, con la cual delimité el problema de investigación, para descomponer la problemática en partes con la finalidad de darle un mejor tratamiento, y llegar al centro de los hechos mediante el razonamiento, y obtener una visión global de la realidad de estudio.

El nivel de conocimiento racional o lógico es decir la Fase de elaboración de modelos de acción, fue donde establecí las alternativas para coadyuvar al problema investigado, jerarquizando los problemas tanto inmediatos como mediatos, y luego organicé, planifiqué la alterativa de solución por lo que hice una propuesta de reforma que me permitió tener una mejor visión real y objetiva sobre la terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador mediante visto bueno.

5.3.2. Técnicas.

Las técnicas utilizadas, fueron la de Observación, que me permitió obtener información correcta del objeto a investigar, la lectura científica, análisis de contenidos que permitieron la información necesaria para la estructura de la investigación, de diálogo, a través de la cual, pude lograr interrelacionar con los abogados en libre ejercicio de su profesión; la técnica de la Entrevista, la que se desarrolló de una manera directa con cinco profesionales como Abogados y Doctores en jurisprudencia, así como de los funcionarios y empleados de la Corte Provincial de Justicia de Loja, para obtener información sobre aspectos importantes sobre el sistema de garantías especiales para asegurar su estabilidad laboral y así garantizar una vida digna de los trabajadores como de sus familiares por parte de los empleadores que son los llamados a cumplir con este derecho; que en relación a la insuficiencia normativa en el Código del Trabajo, y la falta de procedimientos eficaces para garantizar los derechos; y, por último la técnica de la encuesta, con la cual diseñé el formulario de preguntas, que luego se aplicó a profesionales entre ellos del derecho, y a empleados y funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja, mismas que me proporcionaron información precisa de la problemática como objeto de estudio.

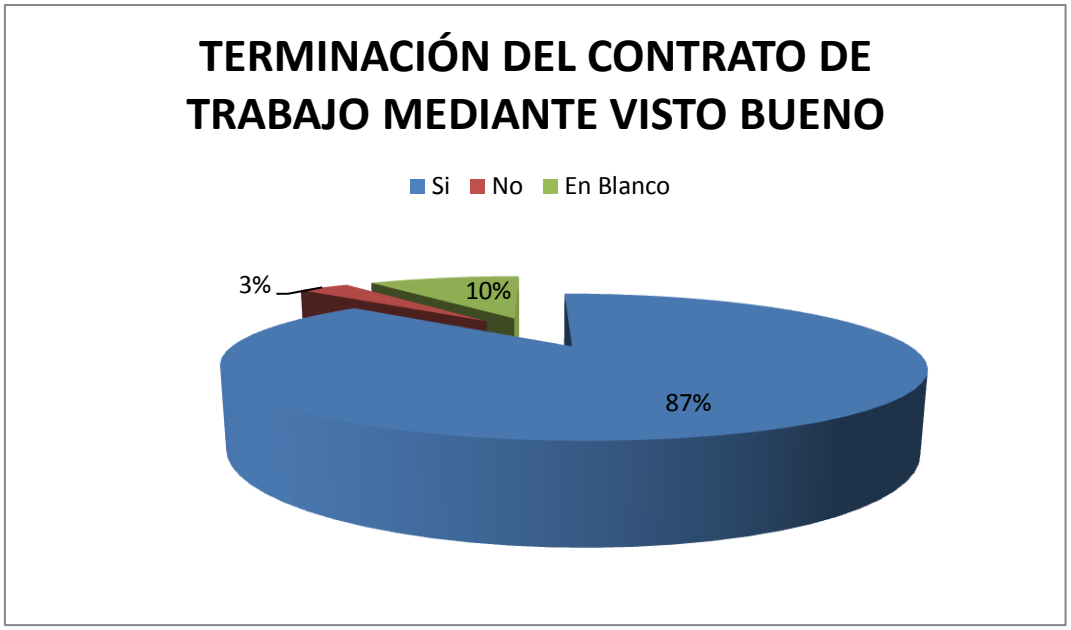
6. RESULTADOS

6.1. Análisis e Interpretación de los Resultados de la aplicación de Encuestas

Para la investigación empírica o de campo se utilizó las técnicas de la encuesta y entrevista, aplicadas a una población determinada de 30 y 5 personas respectivamente, entre las cuales están Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios, obteniendo los siguientes resultados:

1.- ¿Conoce Usted en qué consiste la terminación del contrato mediante visto bueno a solicitud del empleador?

CUADRO NRO. 1		
Variables	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	**26**	**86,7%**
No	**1**	**3,3%**
En Blanco	**3**	**10%**
TOTAL	**30**	**100%**
Fuente: Inspectores del trabajo, Jueces del trabajo, Dirigentes Sindicales, profesionales del Derecho. Investigador: Ramiro Andrés Álvarez Becerra		



INTERPRETACIÓN: De 30 personas encuestadas, 26 que representan el 86,7% contestaron que si conocen lo que es el visto bueno, manifestando las siguientes razones:

- Que es una forma de terminación del contrato laboral que debe ser calificada por el Inspector del Trabajo.

- Que es una forma legal de terminación de la relación laboral, juntamente con el desahucio.

- Que es por causales relativas al cumplimiento de los deberes de los trabajadores para los empleadores y viceversa.

Una persona encuestada que constituye el 3,3% contesto no conocer en que consiste el Visto Bueno.

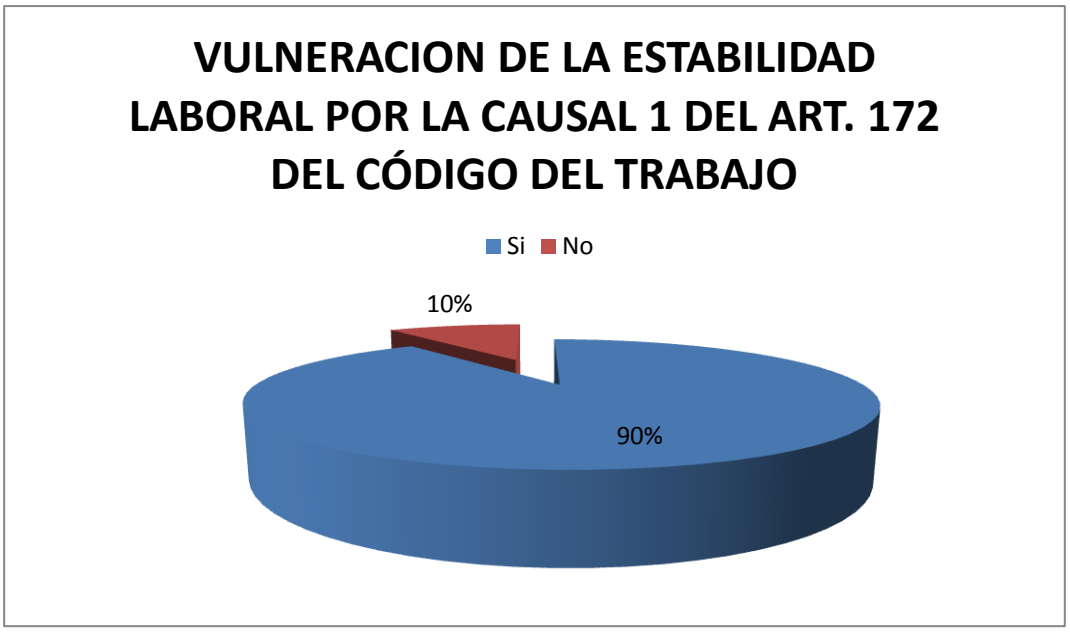
Tres personas que son el 10% dejaron en blanco su respuesta.

COMENTARIO: La mayoría de encuestados conocen en que consiste la figura del Visto Bueno, determinando que es una figura legal que permite tanto al

empleador como al trabajador solicitar autorización al Inspector del Trabajo para terminar la relación laboral, por estar incursa la otra parte contractual en una de las causales determinadas en los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo.

2.- ¿Considera Usted qué la causal primera del Art. 172 del Código del Trabajo, referente al visto bueno por faltas injustificadas del trabajador por más de tres días en un periodo mensual de labor, vulnera el derecho a la estabilidad laboral e impulso al pleno empleo que proclama la Constitución de la República en su Art. 326 numeral 1?

CUADRO NRO. 2		
Variables	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	**27**	**90 %**
No	**3**	**10 %**
TOTAL	**30**	**100%**
Fuente: Inspectores del trabajo, Jueces del trabajo, Dirigentes Sindicales, profesionales del Derecho. Investigador: Ramiro Andrés Álvarez Becerra		



INTERPRETACIÓN: De la población encuestada, 27 personas que representan el 90% contestaron que la causal primera del Art. 172 del Código del Trabajo, si vulnera el derecho constitucional a la estabilidad laboral, por las siguientes razones:

- Las faltas injustificadas por un lapso de tres días no representan un perjuicio significativo al empleador.

- La inasistencia al lugar de trabajo puede ser por circunstancias imprevistas, o que no se puedan justificar como el caso de una enfermedad que se acredita con la presentación de un certificado médico.

- Muchos trabajadores no justifican su inasistencia por desconocimiento de la normativa laboral.

Tres personas que representan el 10% manifiestan que no existe vulneración por la causal primera del Art. 172 al derecho de estabilidad laboral, por las siguientes razones:

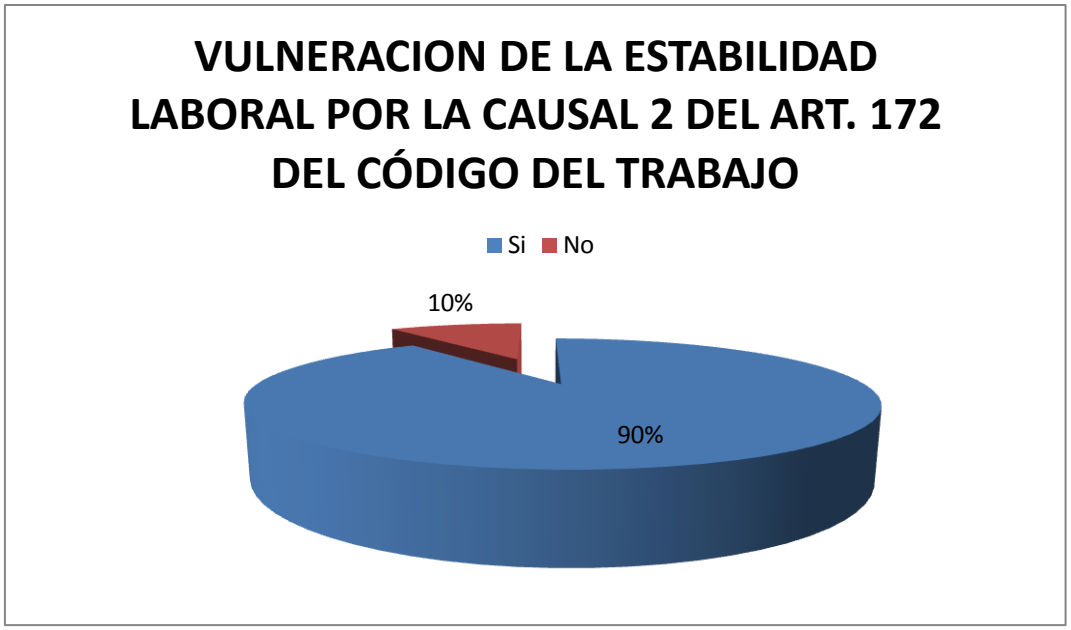
- La inasistencia debe ser comprobada por la Autoridad de Trabajo.

- Son acciones que prescriben en un periodo de un mes que es realmente corto.

COMENTARIO: La mayoría de encuestados concuerdan con mi opinión que la causal prevista en el numeral 1 del Art. 172 del Código del Trabajo, si vulnera la estabilidad laboral determinada en el Art. 4 del mismo cuerpo normativo y en el numeral 1 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, y que se debería cambiar por otro tipo de correctivo, y en caso de reincidencia será causal de terminación del contrato de trabajo.

3.- ¿Considera Usted que la segunda causal del Art. 172 del Código del Trabajo, que establece el visto bueno cuando exista indisciplina o desobediencia de los reglamentos internos, vulnera la estabilidad laboral del trabajador?

CUADRO NRO. 3		
Variables	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	**27**	**90 %**
No	**3**	**10 %**
TOTAL	**30**	**100%**
Fuente: Inspectores del trabajo, Jueces del trabajo, Dirigentes Sindicales, profesionales del Derecho. Investigador: Ramiro Andrés Álvarez Becerra		



INTERPRETACIÓN: De la población encuestada, 27 personas que representan el 90% contestaron que la causal segunda del Art. 172 del Código del Trabajo, si vulnera el derecho constitucional a la estabilidad laboral, por las siguientes razones:

- La desobediencia a las los reglamentos internos debe ser sancionada con una multa y no con la pérdida del empleo.

- Puede ser que un desacato por parte del trabajador obedezca a órdenes irracionales, exageradas o que vulneren sus derechos.

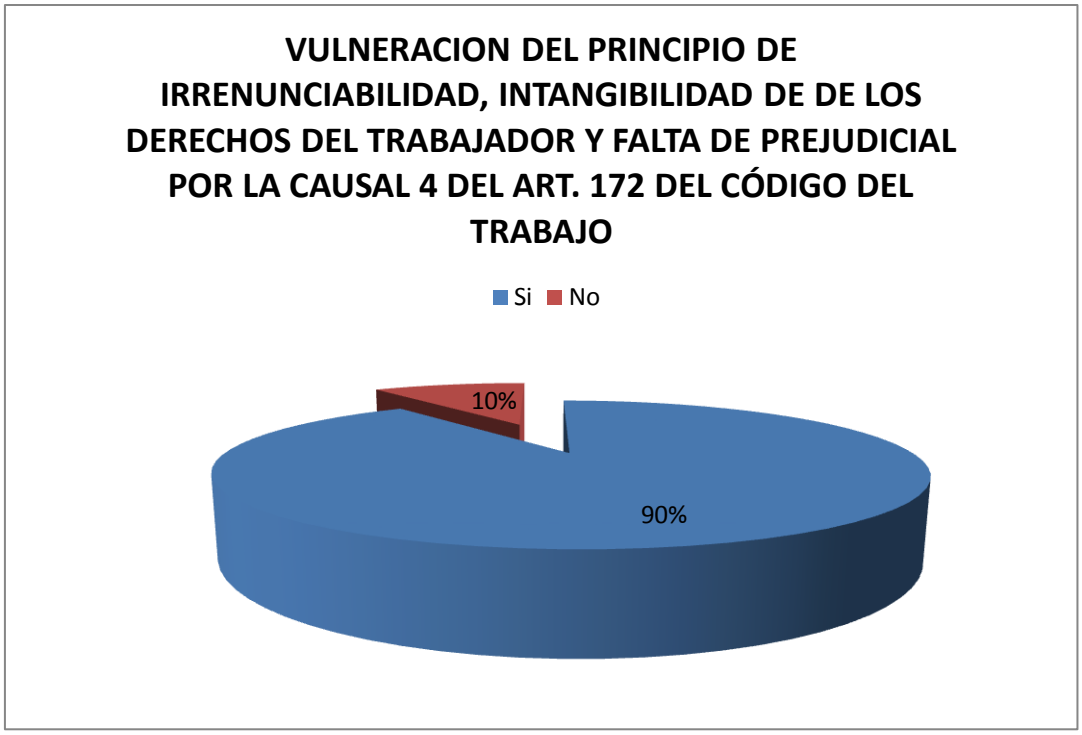
Tres personas que representan el 10% manifiestan que no existe vulneración por la causal segunda del Art. 172 al derecho de estabilidad laboral, por las siguientes razones:

- Todo acto de insubordinación, presupone un incumplimiento de las obligaciones del trabajador para el empleador, y por ende un perjuicio actual o inminente para los intereses del patrono.

COMENTARIO: La mayoría de encuestados concuerdan con mi opinión que la desobediencia no debería ser causal de terminación del contrato de trabajo, sino más bien de una multa, y solo de terminación por la reincidencia del trabajador en la indicada conducta.

4.- ¿Considera Usted que la cuarta causal del Art. 172 del Código del Trabajo, sobre injurias realizadas por el trabajador en contra de su empleador o sus familiares, vulnera el principio constitucional de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, por conceder excesiva facultad al Inspector de Trabajo, ya que la calificación de la injuria corresponde a un Juez de Garantías Penales, existiendo la falta de un requisito de pre-judicialidad en el visto bueno?

CUADRO NRO. 4		
Variables	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	**27**	**90 %**
No	**3**	**10 %**
TOTAL	**30**	**100%**
Fuente: Inspectores del trabajo, Jueces del trabajo, Dirigentes Sindicales, profesionales del Derecho. Investigador: Ramiro Andrés Álvarez Becerra		



INTERPRETACIÓN: De la población encuestada, 27 personas que representan el 90% contestaron que la causal cuarta del Art. 172 del Código del Trabajo, si vulnera el derecho constitucional a la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, por las siguientes razones:

- Existe una excesiva facultad al Inspector del Trabajo, quien es el obligado a amparar efectivamente los derechos de la clase trabajadora.

- El Inspector del Trabajo no es el competente para juzgar las injurias, ya que corresponden a la jurisdicción penal y a la acción penal privada.

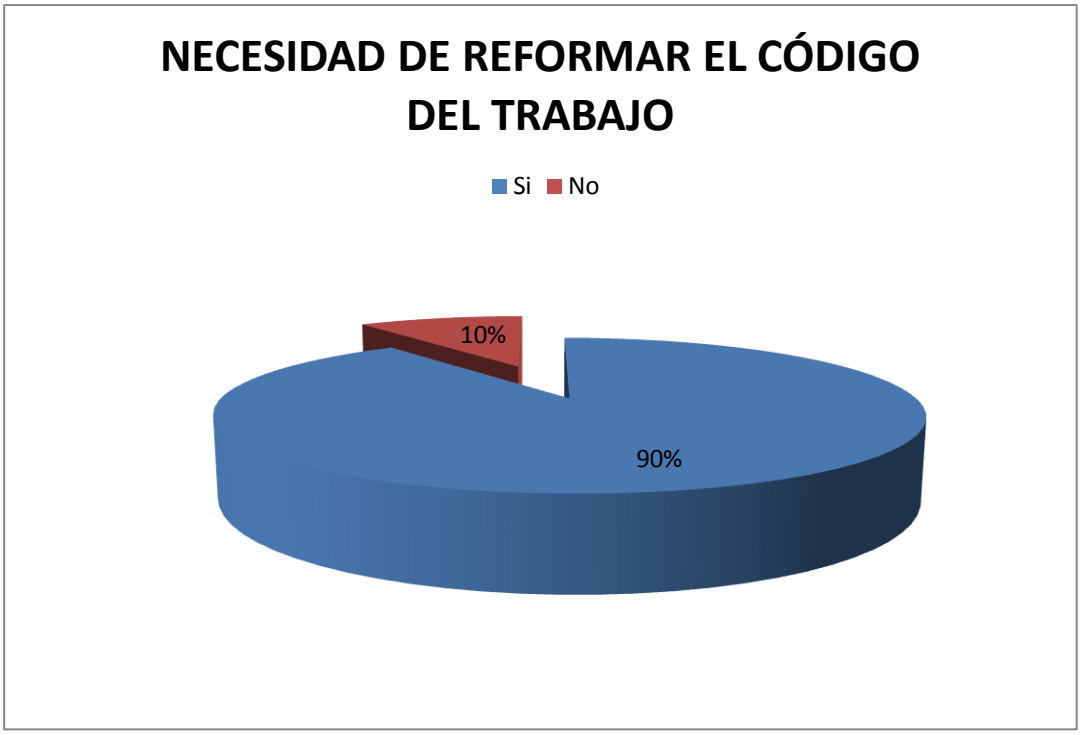
Tres personas que representan el 10% manifiestan que no existe vulneración por la causal cuarta del Art. 172 al derecho de estabilidad laboral, por las siguientes razones:

- Todo acto injurioso debe ser sancionado, y más aún el efectuado contra el patrono, a su familia o clientes.

COMENTARIO: La mayoría de las personas en la muestra estadística concuerdan con mi criterio que es necesario determinar prejudicialmente las injurias, ya que no se ha tomado en consideración que el trámite de Visto Bueno por su brevedad, no es posible probar el acto injurioso, ni otras consideraciones que se efectúan en el fuero penal, como la compensación de injurias (injurias recíprocas de ambas partes, en la cual no hay delito).

5.- ¿Cree Usted que es necesario realizar una propuesta de reforma legal al Art. 172 del Código del Trabajo, tendiente a garantizar la estabilidad laboral, pleno empleo, intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos, estableciendo en lo principal una sanción administrativa al trabajador a cargo del Inspector de Trabajo, en lugar de la terminación del contrato de trabajo por las causales 1 y 2; así como establecer un requisito de pre-judicialidad en la causal cuarta de la misma norma?

CUADRO NRO. 4		
Variables	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	**27**	**90 %**
No	**3**	**10 %**
TOTAL	**30**	**100%**
Fuente: Inspectores del trabajo, Jueces del trabajo, Dirigentes Sindicales, profesionales del Derecho. Investigador: Ramiro Andrés Álvarez Becerra		



INTERPRETACIÓN: De la población encuestada, 27 personas que representan el 90% contestaron que si se debe reformar el Art. 172 del Código del Trabajo, por las siguientes razones:

- Existe una excesiva sanción en la causal de faltas injustificadas y desobediencia, debiendo reemplazarse por otro tipo de sanción.

- Es necesario establecer que antes que se solicite el Visto Bueno se inicie y se resuelva la querella penal por injurias.

Tres personas que representan el 10% manifiestan que no se debe reformar el Art. 172, por las siguientes razones:

- Tanto los actos del empleador como trabajador han sido cuidadosamente establecidos para terminar con justa causa la relación laboral.

- Un acto injurioso es muy perjudicial para el normal desempeño del trabajo bajo relación de dependencia.

COMENTARIO: La mayoría de encuestados concuerdan con mi opinión de que es necesario reformar el Art. 172 estableciendo como primera sanción una multa para las causales 1 y 2, y un requisito de prejudicialidad para la causal 4 referente a las injurias.

Solo en caso de reincidencia en las causales 1 y 2 serían causales de Visto Bueno.

6.2. Análisis e Interpretación de los Resultados de la aplicación de Entrevistas.

1.- En su opinión las causales 1, 2 y 4 del Art. 172 del Código del Trabajo referentes a la terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador mediante visto bueno, garantizan o no los principios constitucionales a la estabilidad laboral, pleno empleo, intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos establecido en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 numerales 1 y 2.

Cuatro de los entrevistados concuerdan en que las causales de faltas injustificadas, desobediencia al reglamento interno e injurias por parte del trabajador, violentan la estabilidad laboral, debido a que con el trámite actual de Visto Bueno, no se puede comprobar correctamente la veracidad de la causal, especialmente la injuria, ya que es frecuente que exista algún tipo de simulación para evitar el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo.

Uno de los entrevistados contestó que las causales de Visto Bueno son adecuadas y necesarias para garantizar la contratación laboral en un marco de igualdad y respecto entre las partes contratantes.

COMENTARIO: La mayoría de entrevistados concuerdan con mi opinión de que existe deficiencias tanto de fondo como de procedimiento en la figura del Visto Bueno.

2.- Considera Usted que las causales indicadas en la pregunta anterior, han dado lugar a que empleadores abusando de la normativa vigente en el Código del Trabajo, soliciten visto bueno al Inspector del Trabajo valiéndose de artificios para evitar sus obligaciones patronales, especialmente en la causal cuarta referente a las injurias.

Cuatro de los entrevistados concuerdan en que las causales de faltas injustificadas, desobediencia al reglamento interno e injurias por parte del trabajador, no ofrecen seguridad jurídica a los trabajadores que pueden ser objeto de abusos patronales.

Uno de los entrevistados contestó que las causales de Visto Bueno son deben ser probadas adecuadamente por quien las alega, ya que de no probarse, el Inspector del Trabajo debería desechar la solicitud de Visto Bueno.

COMENTARIO: La mayoría de entrevistados concuerda con mi opinión de que las causales del Art. 172 del Código del Trabajo, vulnera los derechos constitucionales del trabajador, no por la circunstancia probatoria en sí sino por la desproporcionalidad de la infracción con la sanción (terminación del contrato de trabajo), así como falta de prejudicialidad en las injurias.

3.- En su valioso criterio, ¿Qué aspectos se deberían tener en cuenta para reformar el Art. 172 del Código del Trabajo, con el objeto de garantizar los derechos constitucionales del trabajador a la estabilidad laboral, pleno empleo, irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos?

Tres de los entrevistados concuerdan en que las causales de faltas injustificadas, desobediencia al reglamento interno e injurias por parte del trabajador, se debería sustituir la sanción para que sea aplicada una multa en lugar de la terminación del contrato de trabajo.

Uno de los entrevistados manifestó que se be derogar los numerales 1, 2 y 4 del Art. 172 del Código del Trabajo.

Uno de los entrevistados no es necesaria la reforma.

COMENTARIO: Los aportes serán considerados al momento de efectuar la correspondiente Propuesta de Reforma Jurídica.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos.

En el proyecto de tesis se planteó los siguientes objetivos:

Objetivo General:

E Realizar un estudio jurídico respecto a la vulneración de principios constitucionales por las causales 1, del Art. 172 del Código del Trabajo referentes a la figura del Visto Bueno y Art. 326 Numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador.

El objetivo general se verifica con el desarrollo del punto 4. REVISIÓN DE LITERATURA, en donde desde un marco conceptual, doctrinario y jurídico, se analizan los principios de protección de los derechos constitucionales de los trabajadores y su vulneración por las causales 1, Art. 172 del Código del Trabajo.

Objetivos Específicos:

1.- Realizar un estudio detallado de los principios y garantías constitucionales que amparan al trabajador

El presente objetivo específico se verifica con el desarrollo de los puntos 4.1.1 NOCIONES SOBRE LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, y 4.1.2 PRINCIPIOS DE ESTABILIDAD LABORAL, INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR, en los cuales se parte desde la concepción y finalidad de cada principio de protección.

2.- Comprobar la vulneración de principios constitucionales y legales por las causales 1 de Visto Bueno, establecido en el Articulo 172 del Código del Trabajo en actual vigencia.

El presente objetivo se verifica en el desarrollo del punto 4.3.2 CÓDIGO DEL TRABAJO, en el que se analiza pormenorizadamente cada una de las causales de Visto Bueno comprendidas en el Art. 172 del Código del Trabajo.

De igual manera con los resultados obtenidos en las preguntas 2, 3 y 4 de la Encuesta y 1 y 2 de la Entrevista, las mismas que fueron planteadas de forma separada por cada una de las causales del Art. 172 del Código del Trabajo, para dar comprensión a las personas encuestadas, quienes afirmaron lo que presumía al inició de la presente investigación jurídica con un resultado del 90% de la muestra.

3.- Realizar una Propuesta de Reforma Jurídica al Artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo.

El presente objetivo específico se verifica con los resultados obtenidos en la pregunta 5 y 3 de la Encuesta y Entrevista respectivamente, en las cuales la mayoría de la población apoya a la elaboración de una propuesta de reforma al Código del Trabajo.

7.2. Contrastación de hipótesis.

HIPÓTESIS:

“La causal 1, del Artículo. 172 del Código del Trabajo referentes a la terminación relación laboral en contrato de trabajo por voluntad del representante legal, mediante Visto Bueno, vulneran los principios constitucionales de estabilidad laboral,

Con el 90 % de los resultados obtenidos en las preguntas 2, 3 y 4 de la encuesta, la hipótesis planteada se contrastó como verdadera, pues en la figura del Visto Bueno existe un marcado exceso normativo que atenta contra el impulso al pleno empleo (estabilidad laboral), irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, especialmente por la falta de prejudicialidad y por no permitir aplicar otro tipo de sanciones sustitutivas a la terminación del contrato de trabajo.

7.3. Fundamentación jurídica de la Propuesta de Reforma Legal.

La propuesta de reforma jurídica al Art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo se fundamenta en las siguientes razones:

a) Principios Constitucionales: La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece que el derecho al trabajo es una de las principales prerrogativas económico-sociales para los ecuatorianos, de la misma forma se establece en el Art, 326 numeral 1 el impulso al pleno empleo. De igual manera la norma en cuestión señala que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, ya sea por una persona particular o por una autoridad.

Lo cual es vulnerado por las causales de faltas injustificadas y desobediencia al reglamento interno, ya que es muy difícil de probar, y generalmente da lugar a argucias de los empleadores para evadir responsabilidades patronales, ya que por ejemplo antes que el trabajador demande por el despido intempestivo, el empleador puede plantear el visto bueno ya sea por la causal de faltas injustificadas o por injurias, que pudieron o no producirse.

b) Falta de un Requisito de Prejudicialidad: Es necesario establecer un requisito de juzgamiento previo ante un Juez de Garantías Penales, que conozca la injuria que será materia posteriormente del Visto Bueno

8. CONCLUSIONES.

Una vez culminado el presente trabajo investigativo, puedo concluir lo siguiente:

1.- Que el trabajo es uno de los principales derechos económicos y sociales, que permite obtener a los trabajadores y a sus familias los medios de subsistencia digna u decorosa que garanticen el Buen Vivir.

2.- Que la Constitución en su Art. 326 numerales 1 y 2 establecen dos principios fundamentales para el Derecho Laboral que tiene por finalidad esencia proteger los derechos e intereses de la clase obrera.

3.- Que las causales 1 y 2 del Art. 172 del Código del Trabajo, deben ser atenuadas al caso de reincidencia para que sean causales de visto bueno y en el caso de ser la primera vez que el trabajador incurre en tal prohibición, que se le aplique una sanción pecuniaria adecuada.

4.- Que hay la necesidad de establecer un requisito de prejudicialidad para la causal 4 del Art. 172 del Código del Trabajo, para que primeramente resuelva un Juez de Garantías Penales sobre las injurias.

5.- Que los empleadores pueden mediante argucias evadir sus responsabilidades patronales, por medio de la utilización inadecuada y excesiva de las causales de Visto Bueno.

6.- De la Legislación Comparada se desprende que en algunas legislaciones las faltas injustificadas no son causales para la terminación de la relación laboral.

9. RECOMENDACIONES.

Del trabajo realizado puedo recomendar lo siguiente:

1.- Que la expedición de leyes por parte de la Asamblea Nacional tiendan a proteger el derecho al trabajo y fomentar el pleno empleo.

2.- Que para el cumplimiento de la normativa constitucional se requiere medidas y políticas públicas adecuadas, tendientes a crear plazas de empleo y la supervisión de las autoridades administrativas del cumplimiento de las obligaciones entre empleadores y trabajadores.

3.- Se debe sancionar en una forma diferente las causales 1 y 2 del Art. 172 del Código del Trabajo, ya que fomenta el desempleo y vulnera los principios constitucionales del derecho al trabajo y a la supremacía de la Constitución.

4.- Antes de establecer un procedimiento como el Visto Bueno se debe efectuar un estudio en cuanto al trámite, para detectar posibles deficiencias que vulneren los derechos de las personas, o que requieran de resolución previa en otra jurisdicción.

5.- Que el Inspector del Trabajo realice una investigación exhaustiva en los procesos de Visto Bueno, ya permitiéndole la facultad de solicitar diligencias de oficio con el objeto de que se verifique si en verdad en trabajador está incurso en las causales previstas en la ley.

6.- Que se deben eliminar ciertas causales de visto bueno, para sancionarlas de otra forma debido a su levedad.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

H. ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

EL PLENO

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la Economía.

Que, la Carta Magna en su Art. 326 establece en sus numeral 1 y 2, el impulso al pleno empleo conocido doctrinariamente como principio de estabilidad laboral y la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador.

Que, muchos empleadores mediante argucias y aprovechando la brevedad del trámite de Visto Bueno, vulneran los derechos constitucionales de los trabajadores para evadir obligaciones patronales.

Que, la primera vez que se incurra en las causales 1 del Art. 172 del Código del Trabajo, se sancione pecuniariamente, y la reincidencia con la autorización del Inspector de Trabajo para que el empleador termine la relación laboral.

Por las razones expuestas y en uso de la facultad concedida por el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, se expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Sustitúyase del Art. 172 los numerales 1 por los siguientes:

"1. Por abandono de éste por un tiempo mayor de dos días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período de quince días dentro de un mes

Art. 3.- La presente Ley Reformatoria entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a los… días del mes de… del año…2017

……
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

……
SECRETARIA

10. BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL**, 25ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2002.
- CEVALLOS VASQUEZ, María Elena, Dra. **LEGISLACIÓN LABORAL,** Vol. 1 y 2, Universidad Técnica Particular de Loja, Año 2007, Loja-Ecuador.
- **CÓDIGO DEL TRABAJO (CHILE)**, **Fuente:** http://pdf.rincondelvago.com/codigo-del-trabajo-de-chile.html, Consultado el 24 de septiembre del 2011.
- **CÓDIGO DEL TRABAJO (NICARAGUA)**, **Fuente:** http://ebookbrowse.com/gdoc.php?id=142502535&url=513f85e196ab7260b9af53f243012319, Consultado el 24 de septiembre del 2011.
- **CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (COLOMBIA)**, **Fuente:** http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html, Consultado el 24 de septiembre del 2011.
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS,** Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Marzo del 2010, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador.
- De la CUEVA Mario, **EL NUEVO DERECHO MEXICANO**, 2º Edición, Editorial POM S.A, México, 1974.
- DE MÁRQUEZ Hernáinz, **TRATADO ELEMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO**, Décima Edición, Madrid-España, 1969.

- **LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y OTROS ESTUDIOS DE DERECHO DE TRABAJO**, Editorial Roque Depalma, Buenos aires – Argentina 1957.
- NORAES FILHO, Evaristo, **SUSESSAO NES ABROGACOES E ATHEORIA DA EMPRESA,** Tomo II, 1ª Edición, Río de Janeiro-Brasil, 1960.
- ROUSAT, André y Durand, Paul, **PRÉCIS DE LEGISLATION INDUSTRIELLE**, París, 1947.
- SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo, Dr., **DERECHO LABORAL**,1ª Edición, Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Año 2003, Loja-Ecuador.
- TRUJILLO, Julio César, **DERECHO DEL TRABAJO**, Tercera Edición, Tomo I, Centro de publicaciones PUCE, Quito – Ecuador.

11. ANEXOS

11.1. PROYECTO

1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"ESTUDIO JURÍDICO" "AL ARTÍCULO 172 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN ACTUAL VIGENCIA Y ARTÍCULO 326 NUMERAL 1 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR PUBLICADA EL 20 DE OCTUBRE DEL 2008"

Proyecto de tesis previa a la obtención del Título de abogado.

Autor: Ramiro Andrés Álvarez Becerra

LOJA- ECUADOR

2016

a).- **TEMA**

“ESTUDIO JURÍDICO” “AL ARTÍCULO 172 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN ACTUAL VIGENCIA Y ARTÍCULO 326 NUMERAL 1 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR PUBLICADA EL 20 DE OCTUBRE DEL 2008”

b).- PROBLEMÁTICA

La presente Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial No.449 del 20 de octubre del 2008, en su Art. 326 establece las garantías laborales que amparan los derechos de los trabajadores, inicialmente asegurando una remuneración digna y justa, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, así como nuevas disposiciones constitucionales que garantizan la seguridad jurídica.

La Carta Magna en su texto constitucional especialmente en su Art. 424 constituye la supremacía de sus disposiciones sobre las demás normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano, y es asimismo que para comprender la presente confusa referente a realizar un estudio jurídico de la vulneración de los principios constitucionales de estabilidad laboral, pleno empleo, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores por las causales 1, del Art. 172 del Código del Trabajo referente a la figura del Visto Bueno es de una gran relevancia tanto desde el punto de vista social como jurídico, doctrinario, produciendo los siguientes efectos jurídicos :

Vulneración de la estabilidad y continuidad laboral y del impulso al pleno empleo: El numeral 1 del Art. 326 de la Constitución de la República establece que el Estado promoverá el pleno empleo y eliminará el subempleo y desempleo, desprendiéndose de esta disposición constitucional la estabilidad laboral que establece el Código del Trabajo en su Art. 14.

La disposición del numeral 1 del Art. 172 del Código del Trabajo que establece que es causal de visto bueno las faltas injustificadas del trabajador por más de tres días en un periodo mensual de labor, vulnerando la estabilidad laboral puesto que aunque sean injustificadas las faltas, esta causal genera aumento de desempleo, contradiciendo el principio constitucional, requiriendo una reforma como una sanción administrativa a cargo del Inspector de Trabajo pero no la pérdida de la plaza de trabajo, puesto que inclusive en la práctica la solicitud de visto bueno se pueda

proponer con argucias por parte del empleador, aprovechándose que la mayoría de trabajadores en nuestro país no tienen un conocimiento claro de la legislación laboral, y cuando en muchos casos faltan al trabajo por razones justificables no hacen la justificación legal por desconocimiento de la norma en vigencia por no socializar el empleador con sus trabajadores.

Vulneración a la Intangibilidad e Irrenunciabilidad de los derechos laborales y a la seguridad social**:** Los derechos del trabajador son intangibles por ende no puede ser objeto de detrimento o vulneración por parte de empleadores y mucho menos de las autoridades llamadas a ampararlos que según el Art. 7 del Código del Trabajo son los Jueces Provinciales del Trabajo y los Inspectores de Trabajo a nivel nacional a través del Ministerio de relaciones laborales, siendo estos últimos ante quienes se plantea la solicitud de visto bueno fundamentada por dichas causal ante la autoridad administrativa hecha por el EMPLEADOR.

La segunda causal del Art. 172 del Código del Trabajo referente a la indisciplina o desobediencia de los reglamentos internos, vulnera la estabilidad laboral, requiriéndose igualmente la implementación de otras medidas de carácter administrativo diferentes a la autorización de terminación del contrato de trabajo (Visto Bueno) dando por terminado la relación laboral

La cuarta causal del Artículo. 172 del Código del Trabajo referente a las injurias irrogadas por parte del trabajador, se requiere establecer PREJUDICIALIDAD para que el Inspector del Trabajo conceda el visto bueno, dado que quien califica las injurias es un JUEZ DE GARANTÍAS PENALES, en el trámite de acción penal privada, Para garantizar la seguridad jurídica y el debido proceso.

c).- JUSTIFICACIÓN.

He socializado La presente problemática y la he seleccionado debido a su gran transcendencia nacional provincial y excelencia, las cuales explico de acuerdo a los siguientes aspectos fundamentales que continuación de tallo a continuación:

Es de gran relevancia jurídica pues la figura del visto bueno vulnera garantías constitucionales básicas como la estabilidad laboral, el pleno empleo, la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Incluso sus causales requieren de decisiones judiciales previas (pre-judicialidad) como el caso de las injurias irrogadas por el trabajador, puesto que el Inspector del Trabajo no tiene jurisdicción en materia penal para comprobar y establecer las injurias.

Es imprescindible y necesidad reformar la causal jurídica de visto bueno, debido a que en nuestro medio se da abuso de las disposiciones legales para dejar en el desempleo a muchos trabajadores, principalmente valiéndose los empleadores de engaños para solicitar la autorización del Inspector del Trabajo, para terminar el contrato de trabajo en Ministerio del Trabajo..

Demandar entonces una reforma jurídica al Código del Trabajo, que subsane las disposiciones atentatorias de la figura del visto bueno, con el objeto de garantizar el empleo y la estabilidad laboral y la seguridad social que consagra la Norma Fundamental del Estado en actual vigencia.

El presente proyecto de tesis es de factible investigación, debido a que preexisten de las diferentes fuentes de acopio de información, tanto teórica (Libros, Revistas e Internet) en la actualidad.

c).- OBJETIVOS.

Objetivo General:

Realizar un estudio jurídico respecto a la vulneración de principios constitucionales por las causales 1, del Art. 172 del Código del Trabajo referentes a la figura del Visto Bueno y Art. 326 Numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador.

Objetivos específicos:

Realizar un estudio detallado de los principios y garantías constitucionales que amparan al trabajador.

Comprobar la vulneración de principios constitucionales y legales por las causales 1 de Visto Bueno, establecido en el Articulo 172 del Código del Trabajo en actual vigencia.

Realizar una Propuesta de Reforma Jurídica al Artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo.

d).- LA HIPÓTESIS:

“La causal 1, del Artículo. 172 del Código del Trabajo referentes a la terminación relación laboral en contrato de trabajo por voluntad del representante legal, mediante Visto Bueno, vulneran los principios constitucionales de estabilidad laboral,

e).- MARCO TEÓRICO.

Al momento de explicar la necesidad de efectuar una reforma "necesidad de reformar el artículo. 172 numeral 1 del código del trabajo por no tener armonía con el texto constitucional art. 326 numeral 1 de la constitución de la república del ecuador" o un Estudio Jurídico y doctrinario de la vulneración de los principios constitucionales de estabilidad laboral, impulso al pleno empleo, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores por las causales 1, del art. 172 del Código del Trabajo que establecen la terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador mediante visto bueno, debo partir de lo que la Constitución de la República del Ecuador publicada en el R. O. Nro. 449 del 20 de octubre del año 2008, establece en su Art. 326: *"El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a

las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública.

Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo."[18]

La presente problemática tiene como objeto la terminación del Contrato de Trabajo mediante visto bueno y sus efectos jurídicos sobre los principios y garantías constitucionales que regulan el trabajo, por lo que es necesario definir lo que es la terminación del contrato de trabajo, que según el Dr. Hugo L. Sylvester en su DICCIONARIO JURÍDICO DEL TRABAJO menciona al respecto: *"Cinco son las formas de terminación del contrato de trabajo: 1) por mutuo consentimiento de las partes; 2) por decisión de una de ellas; 3) por la muerte del trabajador; 4) por la extinción de la empresa; 5) por cumplimiento del plazo en los contratos a plazo fijo."*[19]

En nuestra legislación ecuatoriana se reconocen además de las indicadas por el autor otras formas de terminar el contrato de trabajo, entre las que tenemos: Conclusión de la obra o periodo de labor que originó el contrato, por desahucio (para evitar la renovación), Caso fortuito o fuerza mayor y la figura del Visto Bueno que puede ser solicitado tanto por el empleador como por el trabajador.

La presente problemática va orientada a las causales de visto bueno a solicitud del empleador que están establecidas en el Art. 172 del Código del Trabajo: *"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;

---

[18] **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS,** Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Marzo del 2010, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador, Pág. 147-148.

[19] SYLVESTER Hugo, **DICCIONARIO JURÍDICO DEL TRABAJO**, Vol. 7 de la Colección Diccionarios, 1era Edición, Editorial CLARIDAD, Buenos Aires-Argentina 1960, Pág. 183.

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;

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."[20]

La presente problemática va orientada a la vulneración de principios constitucionales por las causales 1, 2 del Art. 172 del Código del Trabajo en actual vigencia, por lo cual es conveniente realizar un análisis de cada una de ellas en relación con la constitución.

Causal primera: Faltas injustificadas mayor a tres días en un periodo mensual de labor esto es el los treinta días, vulnera el principio del pleno empleo y a la estabilidad laboral, establecidos en el Art. 326 numeral 1 de la Constitución de la República del ecuador. Por lo cual obliga una reforma

[20] **CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS Y JURISPRUDENCIA**, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Serie Profesional, Actualizado a noviembre del 2010, Quito-Ecuador, Pág. 46.

que sancione al trabajador por las faltas pero que no signifique pérdida de la plaza de trabajo tómese en cuenta que es una garantía constitucional y un deber social el trabajo.

Causal segunda: Indisciplina y desobediencia grave a los reglamentos internos, también debería ser reformada con una sanción administrativa, y que se ampare el pleno empleo y la estabilidad laboral.

Causal cuarta: Esta causal es de mayor importancia pues se ha establecido una excesiva facultad al Inspector de Trabajo, que autorice la terminación del contrato de trabajo mediante visto bueno, por motivo de injurias irrogadas por el trabajador, lo cual es competencia de un Juez de Garantías Penales, necesitándose entonces que establezca un requisito de pre-judicialidad.

La necesidad de reformar el Art. 172 No. 1 del Código del Trabajo surge en definitiva por la vulneración de principios constitucionales que garantizan el pleno empleo y la erradicación del desempleo, el cual va en aumento por la abusiva utilización de estas causales por parte de los empleadores o empresas.

f).- METODOLOGÍA.

MÉTODOS.

En el progreso del presente proyecto de tesis he considerado la utilización principalmente del Método Científico y los Métodos Lógicos.

Primeramente para emplear el **Método Científico,** hay que distinguir las siguientes etapas:

Observación.- Que consiste en la indagación de todos los aspectos de la problemática, lo cual me ayudará principalmente en lo que es el acopio de información teórica y empírica.

Análisis.- Consiste en el estudio detallado e íntegro de toda la información recopilada en la fase de observación; lo que me permitirá desarrollar los contenidos principales del informe final de la tesis.

Síntesis.- Consiste en la condensación de los principales conocimientos aprendidos durante el proceso. Lo cual permitirá realizar las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

Referente a los Métodos Lógicos que son el Inductivo y Deductivo los utilizaré de la siguiente manera:

Método Inductivo.- El método inductivo consiste en llegar desde un precepto particular a uno general, es decir, es un método por el cual se llega a descubrir el nexo común que une a todos los elementos de la problemática, permitiéndome realizar las respectivas recomendaciones y propuesta de reforma jurídica, con un enfoque total, para contribuir con un desarrollo positivo a la problemática.

Método Deductivo.- Consiste en llegar desde un precepto general a un precepto particular; por lo cual nos servirá para concluir los puntos más sobresalientes del desarrollo del presente trabajo investigativo.

Procedimientos y Técnicas.

Las técnicas que utilizaré son las siguientes: para el acopio teórico el Fichero Bibliográfico; y, para la recopilación empírica emplearé la **Encuesta** y la **Entrevista**, aplicadas en un número de 30 y 10 respectivamente, Inspectores del trabajo, Jueces del trabajo, dirigentes sindicales, profesionales del Derecho.

g).- CRONOGRAMA DE TRABAJO																				
ACTIVIDADES	**2016**																			
	MAYO				**JUNIO**				**JULIO**				**AGOSTO**				**SEPTIEMBRE**			
	1	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
Elaboración y presentación del Proyecto de Tesis. Mayo es el mes de presentación	X	X	X																	
Recopilación de Información Bibliográfica.				X	X	X	X	X	X	X										
Investigación de Campo.											X	X	X							
Análisis de la Aplicación de Encuestas y Entrevistas.														X	X					
Verificación de Objetivos, Hipótesis y Sub-hipótesis.																X				
Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta.																	X			
Redacción del Informe Final y correcciones																		X		
Sustentación Y DEFENSA ANTE EL TRIBUNAL 2016																			X	X

h).- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

La presente tesis para una correcta ejecución del presente proyecto, he decidido realizar el siguiente presupuesto, para lo cual considero principalmente los siguientes aspectos importantes:

Recursos Humanos.

Existe la predisposición necesaria por parte de mi persona para el cumplimiento de cada una de las actividades constantes en el cronograma de trabajo.

Recursos Bibliográficos.

Dentro de los recursos bibliográficos cuento con las suficientes fuentes de información, tales como: Libros, revistas, folletos y periódicos.

Como fuente complementaria de consulta está el Internet.

Recursos Materiales.

En lo relativo a los recursos materiales tenemos a nuestra disposición los suficientes insumos de oficina tales como: papel, esferográficos, copias Xerox, computadora, memoria extraíble y otros, etc.

He previsto el presupuesto económico de la siguiente forma:

Impresión	$ 400
Copias Xerox	$ 350
Internet	$ 300
Papel	$ 200
Imprevistos	$ 100
Empastado $	200
Total	**$ 1550**

Asciende a mil quinientos cincuenta el presupuesto de mi tesis

Financiamiento: La financiación del presente trabajo de investigación lo realizaré con recursos de mi trabajo que serán propios en mi calidad de postulante.

i).- BIBLIOGRAFÍA.

CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Serie Profesional, Actualizado a noviembre del 2010, Quito-Ecuador. 2014

- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS,** Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Marzo del 2010, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador. 2014
- PÉREZ Benito, **"DERECHO DEL TRABAJO"**, s/e, Editorial ASTREA, Buenos Aires-Argentina, 1983.
- RAMÍREZ Juan, **"DICCIONARIO JURÍDICO"**, Vol. 6 Colección Diccionarios, 8ª Edición, Editorial Claridad, Buenos Aires-Argentina, 1976.
- RAMÍREZ Juan, **"DICCIONARIO JURÍDICO"**, Vol. 6 Colección Diccionarios, 8ª Edición, Editorial CLARIDAD, Buenos Aires-Argentina, 1976.
- SAMANIEGO Castro, Víctor, **"DERECHO LABORAL"**, 1era Edición, Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Loja-Ecuador, Año 2003.
- SYLVESTER Hugo, **DICCIONARIO JURÍDICO DEL TRABAJO**, Vol. 7 de la Colección Diccionarios, 1era Edición, Editorial CLARIDAD, Buenos Aires-Argentina 1960.
- VELA Carlos, **"DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO"**, Tomo 31, Vol. IV, COLECCIÓN: Biblioteca Nacional de Libros de Derecho, Editorial del Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 1983.
- VALENCIA, Hugo, **"LEGISLACIÓN ECUATORIANA DEL TRABAJO"**, 1ª Edición, Editorial Universitaria, Quito-Ecuador, 1979.

11.2. ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Con la finalidad de aportar su valioso criterio al desarrollo de mi tesis intitulada: ***"*ESTUDIO JURÍDICO" "AL ARTÍCULO 172 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN ACTUAL VIGENCIA Y ARTÍCULO 326 NUMERAL 1 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR PUBLICADA EL 20 DE OCTUBRE DEL 2008"**, de la forma más respetuosa le solicito responder el siguiente cuestionario:

ENCUESTA

1.- ¿Conoce Usted en qué consiste la terminación del contrato mediante visto bueno a solicitud del empleador?

Si… No…

Explique

……
……

2.- ¿Considera Usted qué la causal primera del Art. 172 del Código del Trabajo, referente al visto bueno por faltas injustificadas del trabajador por más de tres días en un periodo mensual de labor, vulnera el derecho a la estabilidad laboral e impulso al pleno empleo que proclama la Constitución de la República en su Art. 326 numeral 1?

Si… No…

¿Por qué?

……
……
……

3.- ¿Considera Usted que la segunda causal del Art. 172 del Código del Trabajo, que establece el visto bueno cuando exista indisciplina o

desobediencia de los reglamentos internos, vulnera la estabilidad laboral del trabajador?

Si… **No…**

¿Por qué?

……
……
……

4.- ¿Considera Usted que la cuarta causal del Art. 172 del Código del Trabajo, sobre injurias realizadas por el trabajador en contra de su empleador o sus familiares, vulnera el principio constitucional de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, por conceder excesiva facultad al Inspector de Trabajo, ya que la calificación de la injuria corresponde a un Juez de Garantías Penales, existiendo la falta de un requisito de pre-judicialidad en el visto bueno?

Si… **No…**

¿Por qué?

……
……
……

5.- ¿Cree Usted que es necesario realizar una propuesta de reforma legal al Art. 172 del Código del Trabajo, tendiente a garantizar la estabilidad laboral, pleno empleo, intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos, estableciendo en lo principal una sanción administrativa al trabajador a cargo del Inspector de Trabajo, en lugar de la terminación del contrato de trabajo por las causales 1 y 2; así como establecer un requisito de pre-judicialidad en la causal cuarta de la misma norma?

Si… **No…**

¿Por qué?

……
……
……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

11.3. ENTREVISTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Con la finalidad de aportar su valioso criterio al desarrollo de mi tesis intitulada: ***"*ESTUDIO JURÍDICO" "AL ARTÍCULO 172 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN ACTUAL VIGENCIA Y ARTÍCULO 326 NUMERAL 1 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR PUBLICADA EL 20 DE OCTUBRE DEL 2008"**, de la forma más respetuosa le solicito responder el siguiente cuestionario:

ENTREVISTA

1.- En su opinión las causales 1, 2 y 4 del Art. 172 del Código del Trabajo referentes a la terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador mediante visto bueno, garantizan o no los principios constitucionales a la estabilidad laboral, pleno empleo, intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos establecido en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 numerales 1 y 2.

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

2.- Considera Usted que las causales indicadas en la pregunta anterior, han dado lugar a que empleadores abusando de la normativa vigente en el Código del Trabajo, soliciten visto bueno al Inspector del Trabajo

valiéndose de artificios para evitar sus obligaciones patronales, especialmente en la causal cuarta referente a las injurias.

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

3.- En su valioso criterio, ¿Qué aspectos se deberían tener en cuenta para reformar el Art. 172 del Código del Trabajo, con el objeto de garantizar los derechos constitucionales del trabajador a la estabilidad laboral, pleno empleo, irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

PORTADA i

CERTIFICACIÓN ii

AUTORÍA iii

CARTA DE AUTORIZACIÓN iv

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vi

1.- TÍTULO 1

2.- RESUMEN 2

Abstract. 4

3.- INTRODUCCIÓN 6

4.- REVISIÓN DE LITERATURA 8

5. MATERIALES Y MÉTODOS 80

6.- RESULTADOS 85

7.- DISCUSIÓN 98

8.- CONCLUSIONES 102

9.- RECOMENDACIONES 103

Propuesta de Reforma 104

10.- BIBLIOGRAFÍA 106

11.- ANEXOS 108

ÍNDICE 130