



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“LOS VACIOS LEGALES EXISTENTES EN EL ART. 173 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, LIMITAN EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”

TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

POSTULANTE

BLANCA RAQUEL CALDERON.

DIRECTOR DE TESIS:

DR. CARLOS MANUEL RODRÍGUEZ.

**Loja – Ecuador
2012**

CERTIFICACIÓN

Dr. Carlos Manuel Rodríguez

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

CERTIFICO:

Que la presente Tesis de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador intitulada: “LOS VACIOS LEGALES EXISTENTES EN EL ART. 173 DEL CODIGO DEL TRABAJO, LIMITAN EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”, ha sido desarrollada bajo mi dirección y asesoría, cumpliendo al momento con todos los requisitos exigidos para el trabajo de su categoría, por lo que autorizo su presentación ante el correspondiente Tribunal de Grado para los fines pertinente.

Loja, Febrero del 2012

Dr. Carlos Manuel Rodríguez
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Me declaro responsable de todas las ideas, conceptos y comentarios vertidos en la presente tesis.

Blanca Raquel Calderón C.

DEDICATORIA

Dedico este modesto trabajo, a mis hijos y familiares con el testimonio de gratitud por el apoyo brindado para la culminación de mi carrera profesional.

Blanca Raquel Calderón C.

AGRADECIMIENTO

Al término de ésta etapa de mi vida, quiero expresar un profundo agradecimiento a quienes con su ayuda, apoyo y comprensión me alentaron a lograr esta hermosa realidad, de manera especial a la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, Carrera de Derecho.

No es fácil llegar, se necesita ahínco, lucha y deseo, pero sobre todo los conocimientos que he recibido durante mi trayectoria estudiantil en la Universidad Nacional de Loja de parte de sus docentes, quienes han sido partícipes de mi formación académica en el campo del Derecho.

Al Sr. Dr. Carlos Manuel Rodríguez, Director de Tesis, quien con su apoyo incondicional y con el aporte de sus sabios conocimientos, ha sido participe para culminar esta meta propuesta en mi vida.

Sabiendo que no existirá una forma de agradecer el sacrificio y esfuerzo, quiero que sientan que el objetivo logrado y la fuerza que me motivó a conseguirlo fueron ustedes.

La autora

TABLA DE CONTENIDOS

CARÁTULA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDO

1. TÍTULO

2. RESUMEN

Abstract

3. INTRODUCCIÓN:

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. AMBITO DEL DERECHO SOCIAL Y LABORAL

4.1.2. DEL TRABAJO Y LA RELACION LABORAL

4.1.2.1. EL PRINCIPIO DE IMMEDIACIÓN Y LOS TRABAJADORES
SUJETOS DE MEDIACIÓN

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. REFERENCIAS DOCTRINALES DEL VISTO BUENO EN
EL ECUADOR

- 4.2.2. DEL EMPLEADOR Y LAS OBLIGACIONES SEGÚN LA DOCTRINA ECUATORIANA
- 4.2.3. **DEL EMPLEO, LA ESTABILIDAD Y LIMITACIONES, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**
- 4.2.4. DE LA OCUPACIÓN LABORAL EN EL DESARROLLO SOCIAL

4.3. MARCO JURÍDICO

- 4.3.1. DE LA CONSTITUCIÓN Y LOS DERECHOS LABORALES
- 4.3.2. DE LA TUTELA LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DENTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO ECUATORIANO
- 4.3.3. DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS LEGALES EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR
 - 4.3.3.1. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 4.3.3.2. TERMINACION POR CAUSAS EN RELACIÓN AL EMPLEADOR
 - 4.3.3.3. TERMINACION POR CAUSAS EN RELACIÓN AL EMPLEADOR EL VISTO BUENO
 - 4.3.4. EL VISTO BUENO
 - 4.3.4.1. EL VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR
 - 4.3.4.2. CAUSAL SEGUNDA
 - 4.3.4.3. CAUSAL TERERA
 - 4.3.5. ANALISIS JURÍDICO DEL ART. 173 DEL CÓDIGO DE TRABAJO FALTA DE PAGO O DISMINUCIONES DE LA REMUNERACIÓN
- 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA CON OTROS PAÍSES SOBRE EL VISTO BUENO REMUNERACIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR
 - 4.4.1. LEGISLACIÓN COLOMBIANA

4.4.2. LEGISLACIÓN CHILENA

5. MATERIALES Y MÉTODOS

- 5.1. Materiales utilizados
- 5.2. Métodos
- 5.3. Procedimientos y técnicas

6. RESULTADOS

- 6.1. Resultados de la aplicación de las encuestas
- 6.2. Resultados de la aplicación de las entrevistas
- 6.3. Estudios de casos

7. DISCUSIÓN

- 7.1. Análisis jurídico y crítico de la problemática
- 7.2. Verificación de objetivos
 - 7.2.1. Objetivos generales
 - 7.2.2. Objetivos específicos
- 7.3. Fundamentación jurídica para la reforma legal

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. PROPUESTA JURÍDICA

10. Bibliografía

11. Anexos

1. TÍTULO

“LOS VACIOS LEGALES EXISTENTES EN EL ART. 173 DEL CODIGO DEL TRABAJO, LIMITAN EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”

2. RESUMEN

El Derecho Laboral en el Ecuador, toma énfasis a finales de los años 30, específicamente en el año 1937 cuando previo a la promulgación y vigencia del Código del Trabajo, en la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo, se expidieron varios decretos como un preámbulo a este cuerpo de ley.

La Constitución de la República del Ecuador es producto de la voluntad del pueblo que se da en un régimen democrático, en un estado social de derecho, su reconocimiento y exigencias prácticas, impone el principio de Supremacía Constitucional en el orden legal jerárquico dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

La Constitución de la República del Ecuador, constituye un mecanismo normativo del cual emanan diferentes principios fundamentales como el derecho al trabajo, siendo éste reconocido como un derecho económico-social, que permite el equilibrio en las relaciones contractuales dentro del ámbito del trabajo y que sirve para la satisfacción de necesidades del trabajador y su entorno familiar.

La importancia y trascendencia del problema socio-jurídico sobre la falta de cumplimiento en el pago de las remuneraciones puntuales por parte del empleador constituye un conflicto laboral ya que no existe la normativa legal que ampare al trabajador cuando éste debe acudir a las autoridades

competentes, a solicitar mediante el Visto Bueno a su empleador para que se respete y se cumpla sus derechos, garantizándole la estabilidad en su puesto de trabajo como base y principio pre-operario

La presente investigación jurídica o tesis de grado, es el contenido del esfuerzo intelectual, en el ámbito científico y metodológico que aborda teoría e información empírica, sobre el equilibrio y la estabilidad laboral en el trabajador, cuya subsidiaria pretensión, es determinar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en la relación contractual con los trabajadores, para evitar conflictos laborales.

ABSTRACT

Labor law in Ecuador, making emphasis in the late '30s, specifically in 1937 when prior to the enactment and enforcement of the Labor Code, as president of the General Alberto Enriquez Gallo, several decrees were issued as a preamble to this body of law.

The Constitution of the Republic of Ecuador is a product of the will of the people is given in a democracy, in a social state of law, recognition and practical requirements, imposed by the principle of constitutional supremacy in the hierarchical legal order within our legal. .

The Constitution of the Republic of Ecuador is a regulatory mechanism which emanates different fundamental principles such as the right to work, and this is recognized as a socio-economic right, which allows the balance in the contractual relationship within the scope of work and serving for the satisfaction of needs of workers and their families.

The importance and significance of socio-legal problem on the lack of compliance in the timely payment of wages by the employer constitutes a labor dispute and that there is no legal regulation that covers the employee when he must go to the competent authorities to through the approval request your employer to respect and fulfill their rights, ensuring stability in their jobs as a base and pre-operative principle

This legal research or thesis, is the content of intellectual effort in the scientific and methodological approaches and empirical information theory, on balance and job security in the employee, whose subsidiary aim is to determine compliance with the obligations of employers in the contractual relationship with the workers, to avoid disputes.

3. INTRODUCCION

El trabajo investigativo versa sobre el tema: **“LOS VACIOS LEGALES EXISTENTES EN EL ART. 173 DEL CODIGO DEL TRABAJO, LIMITAN EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**, y se relaciona con la urgente necesidad de invocar reformas al Código del Trabajo, equilibrar, estabilizar las plazas de trabajo y la propensión de exigir el cumplimiento eficaz de las obligaciones del empleador, en la legislación, a través del principio constitucional del derecho del trabajo y el principio legal de irrenunciabilidad de los mismos.

Las Inspectorías del Trabajo responsable del trámite administrativo en la resolución de conflictos laborales, entre sus facultades ha logrado equilibrar en debida forma las necesidades de la sociedad laboral, puesto que el proceso debe ser eficiente, con excepción de los recursos que se puedan dar en instancias jerárquicamente superiores, sin embargo, han dejado constancia de lo elemental de las acciones puestas en su conocimiento, más es importante advertir que no es la forma de tramitar los conflictos que se resuelven a través del visto bueno, sino, la norma como tal, me refiero a la disposición del Art. 173 del Código del Trabajo. En consecuencia no es posible permitir que se incumplan las obligaciones de los empleadores en el aspecto remunerativo, peor aún que el trabajador quede desempleado.

El trabajo investigativo está estructurado por secciones, que se desarrollaron en: Primera Sección, Revisión de Literatura, en donde se analiza la problemática con los Marcos Conceptual, Jurídico, Doctrinario y Legislación comparada respectivamente.

El Marco Conceptual, se remite al análisis del derecho del trabajo, conceptualizaciones sobre trabajador, empleador y el trabajo como tal, a través de definiciones de experimentados tratadistas del derecho en general y específicamente del derecho laboral, fuente ideal para el compendio del marco en su contexto.

El Marco Jurídico, examina los principios, derechos constitucionales y legales Un estudio del visto bueno laboral en sus diferentes causales de trámite, que permita observar los vacíos existentes en el numeral segundo del Art. 173 del Código del Trabajo, como la jurisdicción y competencia en materia del trabajo.

El Marco Doctrinario, está compuesto por referencias doctrinarias del derecho del trabajo, de acciones de visto bueno y la interpretación de los derechos del trabajador en lo referente a legislación comparada respecto del conflicto en estudio, en América Latina, en general.

Posteriormente analizo los resultados de la investigación de campo, como : encuestas , entrevistas dirigidas a profesionales del derecho, estudio de

casos sobre el tema y la discusión, con la verificación de objetivos ,
contrastación de la hipótesis, para finalmente proceder con la
fundamentación de la propuesta jurídica.

En la Segunda Sección, se estructura las conclusiones, recomendaciones, la
propuesta jurídica y reforma al Código del Trabajo, además consta el
correspondiente bibliográfico y los anexos, con lo cual dejo culminada la
tesis de Abogada, con la convicción que servirá de gran utilidad a los
interesados en esta temática y que sirva como fuente de consulta para la
colectividad.

4.- REVISION DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. ÁMBITO DEL DERECHO SOCIAL Y LABORAL

El trabajo se traduce como una estricta significación jurídica y social, que asiste el régimen de derecho en el cual ha subsistido en variadas legislaciones, por tanto conceptualmente:

“Comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto en situación de subordinación y dependencia”¹.

Para hablar de trabajo en ésta esfera, se requiere hasta cierto punto conjugar la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes; aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar un sustento, y el que puede elegir sus trabajadores, empleados o auxiliares. Con tales características estimo que existe trabajo, aunque no se despliegue realmente un esfuerzo físico o intelectual, en donde efectivamente actúan factores como el de la voluntad, el consentimiento, un objeto y una causa lícitas.

Es pertinente en mi concepto señalar que el Derecho Laboral es el conjunto de normas que regulan las relaciones jurídico-sociales entre trabajadores y

¹ CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, año 1976, pág. 256.

empleadores, siempre entendiendo la legitimidad de sus actos con el respeto de la ley, las buenas costumbres y el orden público en general.

4.1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA RELACION LABORAL

El Derecho Laboral es la ciencia social que regula las relaciones de las personas en actividades de trabajo en forma armónica y equilibrada y, en el caso de controversias entre empleador y trabajador, sirve para administrar justicia.

En su concepción amplia del Derecho podemos anotar:

1.- Es el arte de lo justo y equitativo que regula las relaciones de las personas entre si y sus bienes. Se basa en tres principios: ético-morales: a) No hacer daño a nadie, b) Dar a cada uno lo suyo y, c) Vivir honestamente.

2.- Es la ciencia que se ocupa de la Recta Directa aplicación de la ley y sus normas en forma justa utilizando y aplicando la premisa ordenamiento Universal y racional que controla la ejecución de los actos humanos en la Comunidad y la Sociedad²”

De las numerosas definiciones que sobre el Derecho del Trabajo podemos encontrar, señalaré la que adopta nuestro Código del Trabajo en su Artículo 1, que dispone:

“Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican las diferentes

² CABANELLAS Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*, Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina, año 1978. Pàg.68

modalidades y condiciones de trabajo³.

Por tanto el derecho del trabajo es la rama mas importante del Derecho Social, por cuanto el trabajo dignifica al hombre y lo hace sentir creador de ideas, anhelos, aspiraciones y capacidades. El hombre vive para el trabajo y esta es la razón para que la ley lo garantice haciéndole el medio mas idóneo para la realización de una vida útil y productiva.

4.1.2.1. EL PRINCIPIO DE INMEDIACION Y LOS TRABAJADORES SUJETOS DE MEDIACION

El principio de intermediación recogida por la legislación ecuatoriana surge del derecho de oportunidad e igualdad, es decir, las partes de la relación contractual están siempre sujetas a las reglas del juego, por ser el contrato obligación para las partes.

Este principio viene del latín – **Inmediatus** -, que - significa contiguo o muy cercano a otra cosa, que sucede enseguida sin tardanza -. Esto implica que los trámites que las autoridades del trabajo tienen que atender ante el reclamo de los trabajadores debe ser en forma inmediata, como lo prescribe la propia Constitución cuando manda que, el Sistema Procesal, es un medio para la realización de la justicia. Hará efectiva las garantías básicas del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de

³CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador, pág. 5

inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia. No se sacrificará la justicia por sola omisión de formalidades.

La Mediación, entendida en cambio como un mecanismo de conciliación, permite reunir a las partes, para dar por concluido una reclamación presentada. La Mediación tiene que estar sujeta a procedimientos especiales, que se encuadren dentro de los límites constitucionales, de inmediación, celeridad y calidad. *“Es la única forma para poder garantizar respuestas oportunas e inmediatas que ayuden a solventar los problemas suscitados, ya sea en la empresa pública como privada, de ahí se desprende que las normas legales que regulan la mediación tienen que ser normas de corto alcance y de aplicación inmediata y no como sucede con las disposiciones vigentes, que se contradicen con las normas constitucionales de garantizar el debido proceso, fundamentado en los principios de inmediación, celeridad y eficiencia⁴”*

4.1.2.2. JURIDICIDAD LABORAL.

Sirve para solucionar conflictos en lo político, social; y, laboral entre un empleador y un trabajador, aplicando las premisas lógicas y pragmáticas de derechos. En la juridicidad laboral *“se incluyen, principios, razones, motivos y formalidades legales, que forman parte del Código de Trabajo. En las*

⁴ *IBIDEM*, pág. 43

Relaciones del Empleador y Trabajador; y, en la administración de justicia se aplica el contenido de juridicidad laboral⁵.

Dentro de la relación laboral nos encontramos con algunos términos que hacen parte de la juridicidad como terminología que relaciona al trabajador en las diferentes instancias del funcionamiento del aparato productivo en el Ecuador, así tenemos: *“Trabajador – Remuneración; Obrero – Salario; Empleado – Sueldo; Profesionista – Honorario; Funcionario – Dieta; Parlamentario – Dieta; Especial – Excepcional; Jubilado – Pensión”⁶.*

En mi criterio, estimo conveniente citar que el Gobierno Nacional, se ha dedicado a fortalecer a las clases desprotegidas, demostrando así su preocupación por que se cumplan con los derechos de los trabajadores. No hay que olvidar que nuestra Constitución de la República, prevé exclusividad en el tema laboral, y se han observado políticas plausibles en ese sentido.

4.1.3. PRINCIPIOS JURÍDICOS DEL DERECHO LABORAL

Dentro de la regulación jurídica del Derecho Laboral, encontramos las relaciones de los empleadores y trabajadores como hemos ya citado y de estos con el Estado, en las diversas modalidades contractuales y condiciones laborales existentes; y, en caso de actividad especial se aplicaran las leyes especiales y convenios internacionales ratificados por el Ecuador.

⁵CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Editorial Heliasta. Buenos Aires. Argentina, año 1978, pág.65

⁶AGUILAR AGUILAR, Leónidas, *Derecho y Legislación Laboral del Ecuador*, 2005, pág. 98.

Es necesario hacer referencia de los más fundamentales principios, con el objeto de identificar la política laboral en nuestro régimen y de los que el trabajador goza por eventos del presente estudio investigativo.

El trabajador y/o empleado no puede contratar en términos que violen las garantías y condiciones que establece la Constitución y la Ley, por así disponerlo el Art. 4 del Código Laboral, numeral 4.

Al respecto el Código Civil Ecuatoriano, indica:

Art. 11. “Derechos Renunciables.- *Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia⁷”*

Es posible en materia civil la renuncia, de acuerdo con las leyes vigentes, con tal de que beneficie el interés personal del renunciante, sin embargo la excepción, no restringe el derecho que se pueda ejercer mientras no haya prescrito un derecho, no la acción que le proporciona la ley.

4.1.3.1. APLICACIÓN FAVORABLE DE LAS NORMAS JURIDICAS

Aplicación favorable al trabajador. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más

⁷ CODIGO Civil, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador, año 2010,pàg.2

favorable a los trabajadores. Este principio descrito en el Art. 5 del Código Laboral, indica claramente según mi apreciación, en el sentido de que toda autoridad que tenga potestad en la materia, y aun cualquier otra, deberán Velar por la aplicación de las leyes en el sentido que armonice al trabajador, sin mediar excusa, ni omitir su contenido práctico como base de los derechos de la clase obrera.

La jurisprudencia aplica el “In dubio pro operario”, principio que “en caso de duda debe aplicarse la Ley en el sentido más favorable al trabajador”, es imperativo.

4.1.3.2. PROTECCION DE LAS AUTORIDADES AL TRABAJADOR

Para el cumplimiento de las normas del Código del Trabajo en la protección judicial y Administrativas funcionaran las siguientes entidades: “*El Ministerio del Trabajo y Empleo; Las Direcciones y Subdirecciones del Trabajo y de Mediación Laboral; Los Juzgados del Trabajo, los Tribunales de Segunda Instancia, de Casación y Corte Constitucional, de Conciliación y Arbitraje*”⁸

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. REFERENCIAS DOCTRINALES DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR

A partir de las referencias jurídicas y conceptuales del Visto Bueno laboral, entiendo que ésta institución jurídica, ha sido hasta cierto punto, la base de

⁸ *Obra Citada, pàg.6*

indudables conflictos, cuando involucran y afectan directamente los derechos e intereses del trabajador, tomando como referencia inicial, el ser constituido como la parte subordinada en la relación laboral.

Entendido que la aspiración del trabajador es conseguir estabilidad, que contrariamente a la intención de los empleadores de poder remover de sus puestos de trabajo a sus empleados, es que precisamente se establecen mecanismos por los cuales la ley garantizará al trabajador sus derechos, y evitar en lo más posible que sea el trabajador separado con facilidad de su cargo, y aun llegado el conflicto, tratar de encontrarle las condiciones más oportunas para garantizar que pueda acceder a otro empleo, generando obligaciones en su empleador, esto por la situación social y económica en que vive el individuo común y corriente.

Con estas consideraciones, Jorge Vásquez López, logra esgrimir cierta estabilidad, señalando por ejemplo que:

“Un aspecto importante radica en que la terminación del contrato por causa legal, en ningún momento se opone al principio legal de la estabilidad, ya que por causa justa todo contrato puede terminar, sobre todo en aquellos cuya duración es menor a la estabilidad mínima de un año prevista en la ley, como el caso de los contratos ocasionales, eventuales, de temporada, obra cierta, de aprendizaje, etc., cuya forma de terminación está directamente ligada a su

*duración o a ciertas condiciones especiales.*⁹.

Las referencias antes citadas permiten establecer que la doctrina canaliza las causas en las que la propia ley, establece sus condiciones y naturaleza, bajo el respeto absoluto de los principios que determinan el derecho del trabajo, con relación a las garantías contempladas para el efecto.

El doctrinario Vásquez López, al respecto continua manifestando que:

“A excepción de estos casos los contratos pueden terminar por causas imputables al trabajador, al empleador y a situaciones ajenas a aquellos, como la fuerza mayor. Incluso pueden terminar por decisión o voluntad de cualquiera de las partes, que pueden ser en base a procedimientos previstos en la ley o por decisiones unilaterales, al margen de las normas respectivas, como en el caso de la renuncia o en el despido intempestivo¹⁰”

Como se puede verificar a la luz de la doctrina, en las legislaciones sobre el derecho laboral, se observan algunas concordancias de la terminación del contrato de trabajo, imputables a causas justificadas e injustificadas, tanto de parte del empleador, como en la del trabajador, que se encuentran y diría al espíritu de la Ley, debidamente identificadas, al punto de que se puede observar su contenido de aplicabilidad, en las sugerencias de los

⁹ VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, *Derecho Laboral Ecuatoriano*, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, año 2004, pág. 219.

¹⁰ *Obra citada*, pág. 220-221

diferentes instrumentos internacionales de los derechos laborales, para especificar efectivamente la norma jurídica.

Pero al estudiar el Visto Bueno laboral, el profesor Vásquez López, interpreta el trámite previsto en las causales que prescribe el Código del Trabajo y canaliza la norma indicando lo siguiente:

“El visto bueno o despido legal, es un trámite administrativo que se lo efectúa con el patrocinio de un abogado, se lo tramita ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en alguna de las causales determinadas en la Ley. Este tipo de procedimiento es único en las legislaciones de Sudamérica, como las de Venezuela, Bolivia, carecen de procedimientos similares.”¹¹

Mi criterio personal al respecto es que el trámite legal previsto para el Visto Bueno, tiene cierta singularidad con las normas que se rigen en nuestro País, puesto que se asimila y además difiere de ciertas disposiciones prescritas en otras legislaciones de la región, sin embargo, en mi concepto, es simple, pero a la vez compuesto y contundente, teniendo en cuenta que comulga con los principios de celeridad, inmediación, y seguridad jurídica, más por el contrario, son las situaciones personales de las partes del contrato, en donde puedo señalar sin temor a equivocarme, que se observarán falencias que ponen en conflicto la relación laboral.

¹¹ *Ibíd*

El Visto Bueno, se caracteriza, a decir del doctrinario en referencia, por ser amplio y diverso, en éste sentido el trabajador tiene el derecho a solicitar Visto Bueno, por alguna de las causas determinadas en el Art. 173 del Código del Trabajo, y consecuentemente se puede solicitar en forma subsidiaria, dar por terminada las relaciones laborales, que permitirán obtener una indemnización por tal separación, a costa del empleador en éste caso, considerado como culpable de los hechos, en los tres casos Específicos determinados en la disposición anotada, y que identifica el punto neurálgico en análisis. (Sugerencia que he tomado en parte de la obra “Derecho Laboral Ecuatoriano”).

4.2.2. DEL EMPLEADOR Y LAS OBLIGACIONES SEGÚN LA DOCTRINA ECUATORIANA.

La falta del cumplimiento de la cancelación de las remuneraciones por parte del empleador, comporta un perjuicio económico, para el trabajador, que presta sus servicios en relación con las obligaciones contractuales, lo que conlleva como hemos destacado en el presente trabajo, en la tramitación del visto bueno laboral, que tiene como efecto la terminación del contrato de trabajo, y como consecuencia el trabajador queda desempleado.

Subsiguientemente, las liquidaciones que corresponden por el efecto de la falta de pago de la remuneración tiene que ser ordenada de conformidad con la ley por la autoridad competente, la condena al empleador moroso por el incumplimiento de la obligación de pagar las remuneraciones a sus

trabajadores, durante el cumplimiento del contrato de trabajo , guarda relación con lo expuesto por el doctrinario Joaquín Viteri, :

“Necesariamente se refiere tanto al salario, como a los sueldos y remuneraciones básicas; así como las retribuciones accesorias, las decimas remuneraciones, vacaciones, bonificaciones y compensaciones. Si estas obligaciones de pago no se cumplen y para ello fuere necesario que el trabajador concurra a las autoridades del trabajo, para solicitar su cumplimiento, el empleador debe ser condenado a pagar estos valores con recargos de diferente naturaleza como los prescribe la ley”¹²

Como consta de la referencia expuesta, las obligaciones tienen que Cumplirse bajo el estricto acogimiento de la ley laboral, más por el contrario, creo que es importante destacar que el trabajador, podrá compeler al empleador, su cumplimiento a través de la Autoridad competente.

El artículo 94 del Código del Trabajo, concilia su expresión literal, para los empleadores morosos, y para que esta indemnización prospere, son indispensables los siguientes presupuestos:

1. Que el patrono se encuentre en mora por remuneraciones al trabajador, por el último trimestre de sus labores;
2. Que haya sido menester la acción judicial para la entrega del equivalente; y,
3. Que por cualquier razón, las relaciones entre las dos partes hayan concluido.

¹² VITERI, LL. JOAQUIN, *El Salario*, Riobamba-Ecuador, Pág. 73 Año 2002.

Este último elemento se lo deduce porque en mi concepto, el legislador empleo en la redacción de la indicada disposición legal, terminología idiomática que si bien no es absolutamente claro, hacen entender aquello, cuando se habla de remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, por otra parte, si fuere permitido al obrero, deducir la acción contra el patrono, por el triple de lo pagado, cada vez que la mora se produce, y continuar bajo su dependencia, estaría propiciando y amparando la ley, una pugna entre las dos partes. Ninguna norma jurídica puede tener finalidad, porque el derecho es invención humana para conseguir el orden, la justicia, la seguridad y la paz.

El inciso segundo de la disposición legal en referencia, estipula:

“De determinarse por cualquier medio, que un empleador no está pagando las remuneraciones mínimas vigentes en los términos legales establecidos, el Ministro de Trabajo y Empleo, concederá un término de hasta cinco días, para que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas”¹³.

Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe el convenio de pago, según el caso el empleador moroso será sancionado con el ciento por ciento de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la Inspectoría del Trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro de término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.

El propósito de la ley, como lo sostiene el Dr. Julio César Trujillo:

¹³ CODIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y publicaciones, Quito-Ecuador, año 2011, pág. 23

“Es desalentar al empleador para que sostenga juicios con el objeto de redactar de mala fe, el pago en perjuicio del trabajador y por eso la ley, incluso observa que el hecho de consignar el valor que corresponde, no obliga al pago de intereses. Para los conflictos obrero – patronales, nuestra legislación prevé los tribunales de conciliación y arbitraje, integrados en primera instancia por las Inspectorías del Trabajo y dos representantes de los empleadores y en segunda y definitiva instancia dos representantes de cada una de las partes ante las autoridades correspondientes.”¹⁴”

La intervención de las autoridades del trabajo, debe ser oportuna a fin de que se garantice un equilibrio de la ley entre las partes, puesto que las referencias que permiten el acceso a las autoridades del trabajo, constituyen el mecanismo legal, cuando se han agotado los términos conciliatorios, pues se convierte en un asunto controvertido.

4.2.3. DEL EMPLEO, LA ESTABILIDAD Y LIMITACIONES, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.

El Código del Trabajo ecuatoriano cumple setenta y tres años de su vigencia (1938), tiempo suficiente para efectuar un inventario de sus logros y fracasos; de sus bondades o defectos y extraer conclusiones valederas que permitan establecer si se justifica mantenerlo como está o si amerita su remozamiento o sustitución.

¹⁴ TRUJILLO, V. Julio César, Derecho del Trabajo, Guayaquil-Ecuador, año 1986, pág. 76.

Nacido por influjo de las ideas socializantes que imperaban en la época, consecuencia del movimiento económico social que vivió el mundo después de la primera guerra mundial y de un naciente desarrollo empresarial en el país, que exigía precautelar los derechos de uno de los factores de la producción, el más débil de la relación laboral; recogió la legislación dispersa entonces existente y la organizó, matizándola con las novedades que había ensayado el Derecho Laboral, especialmente de la corriente mejicana. Desde entonces, nuestro Código del Trabajo ha merecido reiteradas modificaciones en su afán de mejorar sus instituciones, sin que ninguna de ellas haya significado una transformación sustancial; y, por el contrario, se tilde a algunas de tales reformas de un retroceso para los trabajadores, a quienes supuestamente se ha pretendido beneficiar con ellas.

E actual, Código del Trabajo ecuatoriano ha sido ponderado por ser una ley de protección a la clase trabajadora; y, denostado, por otros, como instrumento excesivamente paternalista y asistencial para una clase trabajadora vaga y sin espíritu de superación, que no responde a los requerimientos económico-sociales del momento actual.

Tomando desde la perspectiva del Derecho Laboral, la norma legal, o la ley como tal el profesor Vásquez López: dice

“es considerada por algunos autores como la principal fuente del derecho. El termino lex, nació del verbo latín ligare, que significa vincular y que fue adoptado efectivamente porque la ley liga las actividades del hombre con las normas establecidas, siendo por lo

tanto la ley las disposiciones legítimas de autoridad para regular el comportamiento humano”¹⁵.

Al pronunciarnos alrededor de éstas tesis, no podemos dejar de señalar que al Código del Trabajo ecuatoriano le ha correspondido el mérito de haber contribuido al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores del país; aun cuando, en la actualidad, por efecto de las variantes circunstancias económico sociales que imperan en nuestro país, se justifica una reforma a fondo del mismo, que contemple los nuevos fenómenos del trabajo y la empresa sirva de marco para soluciones más flexibles a problemas sociales tan acuciantes como son los del empleo, estabilidad y las limitaciones a la libertad de contratación, que aspiro a desarrollar en esta intervención.

Empero, antes de analizar estos temas, considero de utilidad sentar algunas apreciaciones que inspirarán la posterior exposición:

- a) El Código del Trabajo está llamado a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y debe tener como mira principal proteger los derechos fundamentales de éstos, a fin de que se asegure un mínimo de sus condiciones de trabajo y la superación de las mismas en función del desarrollo y progreso de la empresa, como un medio de alcanzar el mejoramiento de los factores de la producción y el progreso general de la comunidad.

¹⁵ VASQUEZ LOPEZ, Jorge, *Derecho Laboral Ecuatoriano*, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, Año 2004, Pág. 79.

Consecuentemente, debe considerar también entre sus objetivos el aumento de la producción y la productividad; el mejoramiento de la calidad de los productos y ambiente interno y externo del trabajo, sin desconsiderar la determinación más precisa de las obligaciones de los trabajadores, a fin de que se vuelva más armónica la relación laboral;

- b) Algunos capítulos del Código del Trabajo no han sido reformados, por lo que no responden a las reales necesidades del momento, como son los relativos a los riesgos profesionales, modalidades de trabajo, formas especiales de prestación del trabajo y , las consecuentes formas de remunerar las mismas y proteger a quienes prestan sus servicios;
- c) Todos los rubros relativos a las organizaciones de los trabajadores, a la contratación colectiva y a los conflictos colectivos, ameritan una inmediata revisión a fin de que respondan a las reales necesidades de los trabajadores; como lo es el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y vida; la subsistencia y prosperidad de la empresa; , el mejoramiento y abaratamiento de los bienes y servicios a producirse, teniendo como mira principal el garantizar los intereses supremos de la colectividad, en forma tal, que no se vulneren los mismos por los abusos que se pudieren

cometer en el ejercicio de determinados derechos individuales, sindicales o patronales.

Lo expuesto no se trata de una crítica a las bondades prestadas por este sistema normativo, sino más bien un reconocimiento de la necesidad de efectuarse una modernización que sirva de marco apropiado a una realidad económica-social que ha variado sustancialmente en cincuenta años; y, que exige ponerlo a tenor frente a nuevos hechos que demandan actuales soluciones económicas, sociales y jurídicas.

4.2.4. DE LA OCUPACIÓN LABORAL EN EL DESARROLLO SOCIAL.

El empleo es un derecho y un deber social según nuestro ordenamiento constitucional. Sin embargo, no podemos dejar de considerar que el derecho a disfrutar de un puesto de trabajo permita al individuo atender sus más elementales necesidades personales, familiares o sociales, no ha pasado de ser un privilegio, una aspiración que, por razón de la estructura económica social en que se desenvuelve el país y el mundo entero, sólo pueden disfrutarla pocas personas, por lo menos en los términos de lo que se puede denominar un empleo estable, digno y suficientemente remunerado.

En efecto, el mundo moderno, desarrollado y en vías de desarrollo, posee un alto índice de desempleados y subempleados cuya existencia constituye una lacra social que es necesario erradicar de una manera permanente, por

constituir un lastre para el desarrollo económico y social y una fuente de incremento de la pobreza, que en algunos países es extrema, convirtiéndose en afrenta para la humanidad y detonante de graves conflictos sociales.

En 1.980, la población activa mundial fue de unos 2000 millones de personas, en una población total de unos 4500 millones, Más de la mitad de la misma se dedicaban a la agricultura, un quinto a la industria y algo menos del 30 % al sector de los servicios; lo que importa que, aproximadamente, unos ochenta millones aparecieran oficialmente como desempleados y un tercio a la mitad de esa mano de obra mundial estaba subempleada; es decir, no tenía un empleo fijo o solamente poseía ingresos de subsistencia, o más bajos todavía.

Tal situación motivó a la Organización Internacional del Trabajo a declarar a los años ochenta como la Década del Empleo, esto es, acordó la realización de una serie de acciones tendientes a disminuir sensiblemente las tasas de desempleo que experimentaba la humanidad, a través del llamado Programa Mundial del Empleo.

Desde entonces, la situación no ha mejorado sensiblemente; y, por el contrario, *“la crisis económica por la que atravesamos en esta década, pareciera haber agravado la situación. Por lo menos, no existe duda afirmarlo con respecto a los países en vías de desarrollo, en los que la gravosa dependencia de la deuda externa, el aumento de las tasas de*

interés y la depresión, de los términos de relación de los productos exportables e importables han producido, en términos generales, una manifiesta recesión de los niveles de empleo, de los salarios reales y de las condiciones de vida de la población.”¹⁶

Tal situación es casi generalizada en América Latina y el Ecuador, como parte de este contexto, no escapa de ella. Uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo; corresponde el valor asignado al trabajador por concepto de sus servicios, que en nuestra Legislación recibe el nombre de sueldo o salario, este último como jornal.

Pagarla en forma completa y oportuna es la primera obligación del empleador frente al trabajo desempeñado por el trabajador, el pago de la remuneración es la contraprestación esencial de la relación laboral.

El sistema legal respecto a remuneraciones ha ido estableciendo en los últimos años, nuevos conceptos de pago que deben ser satisfechos por el empleador y percibidos por el trabajador. Resulta por lo tanto esencial determinar cuáles de estos rubros forman parte de la remuneración permanente del trabajador. Este señalamiento es importante para efectos legales, se considerará remuneración del trabajador solamente:

- 1) Su sueldo o salario básico;

¹⁶ www.derechoecuador.com, *El acceso al empleo. 2010.*

- 2) Lo percibido en dinero por trabajos extraordinarios y suplementarios;
- 3) Comisiones u otras participaciones en beneficios establecidos contractualmente;
- 4) Cualquier otra retribución accesorias que tenga carácter de normal en la empresa;
- 5) Lo que el trabajador reciba del empleador en servicios o en especies, siempre que tengan idéntico carácter de normalidad en la empresa;
- 6) Ingresos como remuneración décima tercera, décima cuarta;
- 7) Viáticos, subsidios, entre otros.

“La no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo se entiende desde el proceso de selección hasta el momento de la contratación. En la mayoría de los países de la región existen disposiciones que determinan la libertad de la mujer para celebrar todo tipo de contrato de trabajo. Entre las últimas modificaciones está la de Perú, cuya Ley 26.772 (1997), prohíbe la discriminación en las ofertas de empleo y en el acceso a los medios de formación educativa (Cortés, 2000)”¹⁷

Persisten, sin embargo, disposiciones como la de Uruguay, que especifica que *“...No se considera discriminatorio el hecho de reservar determinados puestos a un sexo cuando ello sea condición esencial para el cumplimiento de la tarea (Art.3, Ley 16045)*

¹⁷ www.derechoecuador.com El acceso al empleo

Se ha ido eliminando paulatinamente, en la mayoría de los países, la prohibición a la mujer para realizar determinadas tareas, consideradas atentatorias a su salud física o moral, de acuerdo al espíritu protector de la ley, aun cuando en algunos casos todavía se prohíbe de manera genérica a la mujer el desempeño de trabajos peligrosos e insalubres, el trabajo subterráneo, y se limita la carga máxima de transporte manual. En la actualidad, sólo Argentina, Costa Rica y Colombia establecen la prohibición para realizar trabajos *riesgosos, insalubres, peligrosos o penosos*. La mayoría de los países establece prohibiciones solo a la mujer embarazada, para desempeñarse en labores que pongan en riesgo su salud o la del niño.

En el marco de la preocupación para prevenir la discriminación en el acceso al empleo, diversos países tales como Brasil, Colombia, Chile y Venezuela han incorporado medidas en favor de la mujer a fin de que pese a su estado de embarazo puedan acceder a un trabajo digno y decoroso, es así que se han prohibido la realización de pruebas de embarazo en los procesos de selección respectivamente.

El principio de no discriminación salarial por razón de sexo está regulado en las normativas nacionales (o se desprende fácilmente del principio general en materia laboral) en todos los países de la región. La legislación tiene características diferentes, pudiéndose diferenciar tres grandes grupos:

- ✓ Algunos países establecen de manera general la prohibición antes mencionada basada entre otros motivos por el sexo, sin proclamar

expresamente el principio de igualdad de remuneraciones. Este es el caso de Chile, y en menor medida de Venezuela, que dispone que “la mujer no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración”, (artículo 359, Ley Orgánica del Trabajo) (Serna, 1993).

- ✓ Un segundo grupo de países incorpora el principio de igualdad salarial, pero con un alcance muy acotado, de acuerdo a la tesis de "igual salario por trabajo igual". Es el caso de México y Perú, que determinan igualdad salarial para trabajos similares, de Paraguay y Brasil, que exigen, entre otros requisitos, que se trate de igual función o trabajo de igual naturaleza, o de Colombia, que requiere igualdad jornada y condiciones de eficiencia. En este grupo están también Venezuela y los países de Centro América. Tales limitaciones al principio de "igual salario por trabajo de igual valor" hacen desaparecer la idea de "igual valor" que permite, justamente, la comparación entre tareas diferentes.

- ✓ Un tercer grupo de países prohíbe la discriminación por razón de sexo en los “criterios de remuneración”, lo que constituye una fórmula amplia que permite abarcar situaciones de discriminación salarial directa e indirecta, lo que ha sido interpretado como una admisión de los métodos de evaluación objetiva promovidos por la OIT (Márquez, 1998; Serna, 1993). A este grupo pertenece Ecuador, el país que acoge las tesis más avanzadas de “igual salario por trabajo de igual valor”, a través de la modificación que realizó a su normativa en 1998 y Uruguay, cuya Ley

16.504 de 1989, prohíbe la discriminación al establecer criterios de remuneración. Los instrumentos internacionales de los derechos laborales, en la modalidad de convenios o tratados, se constituyen a partir de la institucionalidad de la lucha obrera, capaz de haber conseguido o conquistado a los largo del tiempo, algunos beneficios en su favor, que por supuesto, sin dejar de determinar que son importantes, aún falta mucho que hacer, con el objeto de velar y seguir luchando, por los derechos no solo por la misma clase trabajadora, sino por la sociedad en su conjunto.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. DE LA CONSTITUCIÓN Y LOS DERECHOS LABORALES.

La Constitución de la República del Ecuador, establece las cualidades determinantes, como la organización de las instituciones en las que se asientan los poderes jurisdiccionales. Es importante en consecuencia hacer un vínculo de la etimología de la que representa la Constitución, para encontrar la auténtica particularidad de lo que ella pretende, los elementos que la integran, su finalidad, sus características, los tipos de constituciones que existen, quienes y con qué objeto se elaboran.

La Constitución es un conjunto de normas supremas que rigen la organización y el funcionamiento del Estado, son normas jurídicas, que

generan derechos y obligaciones, entendiéndose entonces que es la recopilación de leyes que establecen un orden definido para regir la sociedad.

Desde el punto originario de mi temática, de conformidad con lo prescrito en el Art. 33 del Código de Trabajo dispone:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de una trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”¹⁸

Esta declaración manifiesta, si bien constituye una aspiración “ab initio”, puesto que el trabajo es consustancial del hombre desde sus inicios, además se sostiene que toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener empleo.

Bajo estos parámetros, al establecerse que el trabajo es un derecho y un deber social, está recogiendo dos principios básicos: el primero, el deber de trabajar; y, el segundo, el derecho a conseguir un empleo. En definitiva, ésta declaración es importante por su objetivo. Es responsabilidad del Estado,

¹⁸ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 29.

velar porque todo el conglomerado tenga una actividad laboral, cumplan con esta obligación social y al mismo tiempo tratar de proporcionarles a todos los ciudadanos los puestos de trabajo necesarios para que ellos puedan cumplir con este deber, para conseguir el propósito constituido en esta norma mandataria.

La Constitución de la República del Ecuador, trae consigo la normativa por medio de la cual, se han de reconocer los derechos, garantías, y los deberes de los trabajadores, como de los empleadores, que será observado por el Código del Trabajo, rector de las relaciones obrero – patronales, y del sistema laboral en nuestro país.

Podemos afirmar, que la protección que extiende la Constitución, dista mucho de la realidad en la cual se desenvuelven los trabajadores en el Ecuador, pues entendido el trabajo en un sentido general, nuestra legislación laboral, nos lleva a formarnos la idea de que el trabajo, es una labor eminentemente social, en la aplicación de la fuerza física o mental que cualquier individuo realiza, para la consecución de un beneficio que satisfaga sus más elementales necesidades; por lo tanto el Estado está llamado a que dichas garantías se cumplan, que no sean meros enunciados, sino más bien, se cumplan por parte de los empleadores, proporcionando estabilidad, remuneraciones justas y equitativas, así como las mejores relaciones por el vínculo laboral existente.

Dentro del régimen del buen vivir, hay que destacar que el trabajo representa el primer elemento del desarrollo del país, en consecuencia estamos considerando la inclusión y equidad según lo dispuesto por el Art. 340 de la Constitución así:

“El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo”¹⁹

Seguirá en consecuencia los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación, fundándose con los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación, como los elementos propios del sistema de desarrollo, en donde por supuesto el trabajo constituye el rol fundamental.

En cuanto a la relación trabajo – producción, y las formas de organización de la producción y su gestión, el Art. 319, manda: *“Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresas públicas y privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas. El Estado promoverá las*

¹⁹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 29

*formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional”.*²⁰

En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimula por parte del Estado la gestión participativa, transparente y eficiente, esta producción normativa, se sujeta a los principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistemática, valoración del trabajo y eficiencia económica y social, con la cual se debe mantener el contenido constitucional de derechos constitucionales y justicia social.

Así mismo, es importante resaltar dentro del trabajo y el sistema nacional de desarrollo, y el “buen vivir”, la denominada soberanía alimentaria, que propende igualmente el desarrollo del país, producto de la actividad laboral en la parte del Derecho Agrario, fuente importante de relación en el trabajo.

Estimo importante destacar, que dentro de la actividad del trabajo el sistema nacional de desarrollo cuya política estatal, es el “buen vivir”, la denominada soberanía social, que propende igualmente al desarrollo del país, nace producto de la actividad laboral y económica en la parte del derecho como un conjunto de normas, que constituye fuente importante de relación en el trabajo.

²⁰ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA I Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 29

4.3.2. DE LA TUTELA LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DENTRO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO.

De acuerdo con la doctrina, las obligaciones obrero patronales pueden clasificarse en patrimoniales y ético – psicológicas. Entre las primeras, la principal es el pago de la remuneración; y, entre las segundas, la protección y asistencia que el empleador debe al trabajador.

El derecho proteccionista de los derechos laborales, se compone de lo que se contempla dentro del Código del Trabajo, en cuyo orden, dejo constancia a continuación de algunas obligaciones que le corresponden a las partes del contrato.

Al empleador de conformidad con lo dispuesto por el Art. 42 del Código del Trabajo le corresponde cumplir algunas formalidades de las que tomaré:

“Art. 42.- Obligaciones del Empleador:

- 1) Pagar las cantidades que correspondan al trabajador en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo.*
- 2) Instalar fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias.*

- 3) *Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales. Los riesgos provenientes del trabajador son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufra daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con el mismo cuerpo legal laboral.*
- 4) *Establecer comedores cuando estos sean en un número de cincuenta o más trabajadores y con el kilometraje de ley.*
- 5) *Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo de acuerdo con la ley.*
- 6) *Establecer almacenes comisariatos de acuerdo al caso, entre otros;*
- 7) *Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneración, fecha de ingreso y de salida, el mismo que se lo actualizara con los cambios que se produzcan;*
- 8) *Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;*
- 9) *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 Nacional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer*

requerimientos o notificaciones judiciales, Tales permisos se consideraran sin reducción de remuneraciones;

10) Respetar las asociaciones de trabajadores;

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

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

12) Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13) Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra u obra;

14) Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo;

15) Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16) Proporcionar un lugar seguro para guardar los instrumentos de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que sea licito retener estos instrumentos a título de indemnización;

17) Facilitar a las autoridades la inspección y vigilancia que las autoridades requieran practicar en los locales de trabajo, para

- cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código y presentar los informes que para ese efecto sean indispensables;*
- 18) *Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;*
- 19) *Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que se instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones;*
- 20) *Descontar de las remuneraciones, las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;*
- 21) *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 su residencia;*
- 22) *Los demás que determine la Ley.*²¹

El Trabajador igualmente mantiene ciertas obligaciones que conforman una parte notable de los elementos reales del contrato y según la clasificación realizada por el profesor Pérez Botija, la prestación del trabajo es un deber de índole económica; en tanto que la obediencia, fidelidad y diligencia son deberes de naturaleza ética y psicológica.

²¹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito Ecuador, Actualizado 2010 Pág.23

El objeto fundamental del contrato de trabajo es la prestación de servicios. El termino prestación de trabajo se refiere tanto a la prestación de servicios como a la ejecución de la obra que se menciona en el artículo 9 del Código del Trabajo, y en cuanto al régimen jurídico la una y otra es lo mismo.

La prestación de trabajo según lo dispuesto en el artículo 8 del Código de Trabajo define:

“Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”²²

La diligencia debe realizarse en el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados a su categoría profesional y a la naturaleza de la obra encomendada; no hacerlo en estas condiciones constituiría ineptitud del trabajador o implicaría negligencia o descuido, sancionables con multas u otras penas previstas en el Reglamento Interno de las empresas.

La obediencia en la subordinación o dependencia. El trabajador ha de contribuir al éxito de la empresa no sólo con su trabajo personal, sino También manteniendo en el establecimiento la disciplinas necesaria para ellos; respetar las normas reglamentarias; someterse a las medidas higiénicas dictadas por la Autoridad competente; acatar órdenes del empleador en tanto que ellas no impliquen el cometimiento de un delito, especialmente para evitar el peligro o siniestro inminente para la empresa; o

²² *IBIDEM*, pág. 23

perturbar el trabajo con colectas en las horas de labor; y, en general, guardar buena conducta.

La fidelidad como parte del carácter personal de la relación de trabajo se pone de relieve en el deber de fidelidad, por lo que el trabajador se obliga sin necesidad de estipulación expresa a omitir todo lo que pueda ser perjudicial al empleador o a los intereses de la empresa.

El deber de fidelidad no obsta para que el trabajador preste simultáneamente servicios a varios empleadores, aunque todos ellos se dediquen a la misma rama de comercio, la divulgación de secretos técnicos, comerciales o de elaboración de productos como la competencia desleal implicara evidentemente falta de probidad en el trabajador y aparte de la terminación del contrato de trabajo, será motivo del enjuiciamiento penal que corresponda.

De acuerdo con nuestro Código del Trabajo ecuatoriano, las obligaciones para el trabajador están normalizadas en el siguiente orden:

“Art. 45.- 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 se origine del uso normal de esos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

- c) Trabajar, en casos de peligro o riesgo inminente, 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 tendrán derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la Ley;*
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;*
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento de conformidad con la Ley;*
- 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 a los intereses de empleadores y 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 por el Código y la Ley.²³*

²³ PAGINA IBIDEM, pág. 33

La disciplina como el poder de mando del empleador o su representante, el deber de respeto y obediencia del trabajador o acatamiento de la orden del superior. El trabajador tiene la obligación de acatar y obedecer las órdenes y disposiciones del Empleador o de su representante, lo que conlleva a la subordinación del trabajador ante el empleador.

Finamente es importante referir sobre la ética y moral en donde el trabajador debe tener un comportamiento adecuado al medio social donde labora, observando las normas ético – morales.

Estas regulaciones se encuentran tipificadas en el reglamento determinado por la Autoridad y la Ley, en donde se determina el horario de la jornada de trabajo, los tipos de remuneraciones, lugar y forma de pago, obligaciones de los trabajadores, multas del caso, medidas de higiene, seguridad y orden jerárquico.

Las obligaciones designadas para los empleadores, tienen mayor amplitud, en razón de su amplia correlación con la sociedad, que como hemos observado se clasifican en patrimoniales y ético - psicológicas. En las primeras, la principal es el pago de la remuneración; y, entre las segundas, la protección y asistencia que el empleador debe al trabajador.

Las patrimoniales son aquellas que implican para el empleador un egreso económico y para el trabajador un acrecentamiento de su patrimonio o ingreso pecuniario.

La remuneración es un elemento esencial, por así decirlo, respecto de todo contrato de trabajo, por lo que en mi consideración, se constituye en un factor primordial, al igual que en el orden social, económico y jurídico. Cuando hablamos de remuneración, estamos frente al factor económico que constituye el sustento de las necesidades de la sociedad.

4.3.3. DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CARACTERISTICAS LEGALES EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR

Para tener una idea más amplia, voy a partir de lo que proporciona la ley, para las fuentes de las obligaciones, en donde precisamente los actos o declaraciones de voluntad, constituyen la base de los contratos y referir la definición que prescribe el Art.1481 del Código Civil ecuatoriano, esto es:

“Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”²⁴.

Nuestro Código Civil, expone la concepción general de lo que es un contrato; claro, éste por supuesto constituye el pilar referencial de lo que a los contratos se refiere nuestra legislación, en mi criterio claro y concreto en su contenido, de lo que destaco que se trata de un acto jurídico, de donde nace

²⁴ CODIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones Año 2008, Quito Ecuador, pág. 249

una obligación en cualquiera de sus formas, y de las partes que intervienen en él.

Guillermo Cabanellas, define el contrato como:

“Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, material, proceder o cosa. Institución Jurídica en torno a cada contrato, convertido en realidad por voluntades concordes, surge por los preceptos imperativos o supletorios que el legislador establece, singularmente en los contratos nominados, y por las acciones procesales que competen en su caso.”²⁵

Contrato en consecuencia, es una convención generadora de derechos, es una categoría particular de actos jurídicos, en donde interviene un acuerdo de dos o más voluntades que unas veces puede ser unilateral y otras consiste en un acuerdo, de esta manera en los dos casos existe una convención.

El Régimen Laboral ecuatoriano, distingue al Contrato de Trabajo en Individual y Colectivo. El primero, prescrito por el Art. 8 del Código del

Trabajo *“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el*

²⁵ GUILLERMO CABANELLAS, *Diccionario De Derecho Usual*. Editorial Heliasta. Tomo I 1989. Buenos Ares. Argentina pág. 337

*Convenio, la ley, contrato colectivo o la costumbre*²⁶.

El Segundo, prescrito por el Art. 224 del mismo cuerpo legal dice:

*“Contrato o Pacto Colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, con el mismo empleador y los trabajadores representados por la asamblea contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”*²⁷

Según mi criterio, las normas transcritas, representan la formalidad normativa que subsiste en el contrato de trabajo, en donde se mirarán los elementos que cada de ellas debe sujetarse, puesto que como se observa al momento de celebrarse un contrato este genera derechos y obligaciones a las partes y deben cumplirse para la aplicación de legitimidad de dicho acto jurídico.

Manuel Ossorio en su diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, abstrae al contrato de trabajo con la referencia de *“Ramírez Granda quien a su vez, dice*

²⁶ CODIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, año 2008, pàg. 3

²⁷ Ibídem pág. 5

“que es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (Empleador, patrón, patrono dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración”²⁸

El contrato de trabajo tiene por sí mismo la fuerza propia de todo acto administrativo que no es posible ignorar. En efecto, dispone el derecho común, en cuanto al efecto de las obligaciones, que todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales de acuerdo con el Art, 1602 del Código Civil.

Debe considerarse la posibilidad de que un contrato escrito no se cumpla al pie de la letra, no siempre por parte del trabajador, sino en algunas ocasiones por acciones del empleador.

Las partes que componen el contrato de trabajo, efectivamente son el trabajador y el empleador, que se encuentran debidamente calificados en los Art. 9 y 10 respectivamente del Código del Trabajo. Más *“En un sentido amplio, trabajador es el que vive de su trabajo, y dentro del marco estrictamente laboral, puede ser un asalariado particular, un trabajador oficial, o un empleado público. Así, pues, no importa quién sea el patrono y*

²⁸ MANUEL OSSORIO. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Editorial Heliasta, año 1992. Edición Argentina pág. 230

*cual la entidad a la que preste sus servicios ni la naturaleza jurídica de sus relaciones con aquellas*²⁹

Empleador o empresario es aquella persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

El contrato de trabajo se termina de conformidad con la ley por ciertas causas que se encuentran debidamente estipuladas por el Art. 169 de Código del Trabajo para el caso del contrato individual, y en el Art. 256 ibídem, para el caso de los contratos colectivos que son:

“Art. 169.-

Causas para la terminación del contrato individual:

- 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;*
- 2. Por acuerdo entre las partes;*
- 3. Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato;*
- 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;*
- 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;*

²⁹ LUIS A BUITRAGO C. *Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores. Librería Jurídica Wilches Quinta Edición Año 1989 Bogotá Colombia* pág. 79

6. *Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y , en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieran evitar;*
7. *Por voluntad del empleador en los casos del Art. 172 (Visto Bueno);*
8. *Por voluntad del trabajador según el Art. 173 (Visto Bueno); y,*
9. *Por desahucio³⁰*

El contrato colectivo termina por las mismas causas fijadas en el artículo antes transcrito en los numerales 1,2,3,4,5 y 6. También terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituye otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

Por los efectos determinados en el Art. 257 del ya citado Código del Trabajo, el incumplimiento del contrato colectivo esto es de alguna o algunas de las condiciones pactadas por las partes se deberá estar a lo expresamente convenido. No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno y por otro caso, de los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario.

³⁰ *Ibíd*em pág. 23

Con referencia a la jurisprudencia, es oportuno citar que la Sala de lo Laboral en Casación tiene adoctrinado que resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hayan pactado en el contrato, puesto que si las estipulaciones allí consignadas no corresponden a la realidad, es decir; a las efectivas presentación del servicio carecen de valor. Es evidente que la relación de los hechos prevalece sobre la aparición contractual porque en muchas ocasiones se trata de dar al trabajo subordinado la apariencia del trabajo autónomo. En esta forma la corte señala que las disposiciones del código civil, sobre la simulación de contratos se borran para penetrar en el contrato – realidad; esto es, en la ejecución de la presentación de la naturaleza del vínculo que los une, por lo cual ha de atenerse el juzgado a las modalidades como se presentó el servicio, que no siempre surgen claramente del propio contrato, sino de otras pruebas.

Es importante dejar presente que el contrato reviste una naturaleza de acuerdo con la modalidad y la forma de prestación, para la existencia y validez.

El artículo 35 del Código del Trabajo, en cuanto a la capacidad para contratar, dispone; *“Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal*

para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

El Código Civil, sobre la capacidad señala: *Art. 1460, inciso segundo “La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra”*³¹

Pues toda persona es legalmente capaz a decir de la normativa, excepto las que la ley declara incapaces, tomando en consideración que aquella capacidad, por supuesto legal y legítima, nace del pleno ejercicio de la voluntad legal de los individuos interviene en dicho acto, evidentemente esto permite destacar su contenido y consiguiente aplicación.

4.3.3.1. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Código del Trabajo, establece las causas para la terminación de la relación laboral por acuerdo mutuo, bajo los siguientes elementos de orden legal:

“Art. 169, Causas para la terminación del Contrato Individual.- El contrato individual termina:

- 1. Por las causas legalmente establecidas en el Contrato;*
- 2. Por acuerdo de las partes;*

³¹ CÓDIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador Año 2010, pág. 250

3. *Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato;*
4. *Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;*
5. *Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;*
6. *Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los*
7. *contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;*
8. *Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;*

De los modos expuestos en la disposición en estudio, pueden manifestarse el acuerdo de las partes con respecto de la terminación del contrato de trabajo, y por causa ajenas a la voluntad de las partes, cuya enumeración determinan los motivos que no serán válidas si se oponen a las garantías previstas en el mismo Código del Trabajo, y la Constitución de la República del Ecuador.

4.3.3.2. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS EN RELACIÓN AL EMPLEADOR

El empleador podrá dar por terminado en contrato de trabajo, previo visto

bueno, en los siguientes casos:

Art. 172, del Código del Trabajo.-

- 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este, por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor;*
- 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*
- 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral 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 a la que se comprometió;*
- 6. Por denuncia injustificada al empleador respecto de sus obligaciones Seguro Social, más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador por daños 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.³²*

³² *IBIDEM*, pág. 100.

Cuando el empleador da por terminado el contrato y despide al trabajador amparado en una de las causas anotadas por el Art. 172 ya expuesto, tenemos el despido legal, caso contrario será despido intempestivo.

4.3.3.3. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS EN RELACIÓN AL TRABAJADOR.

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: *Art. 173, del Código del Trabajo:*

- 1. Por injurias graves inferidas por el empleador sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o unión de hecho ascendiente o descendientes;*
- 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,*
- 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia prevista en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.*³³

El empleador que injurie gravemente en la forma determinada en el numeral 1, del Código de Trabajo violenta la obligación del artículo 41, numeral 13 de la misma norma legal manifiesta que tiene que tratarle con la debida consideración, no infiriéndole maltrato de palabra u obra.

³³ *Ibíd*em pág. 101

Toda vez que el trabajador se encuentra subordinado al empleador y a su representante y de alguna manera por su situación económica y la de sus familiares, se extiende la causa para el visto bueno aun cuando el caso de las injurias contra el trabajador, su cónyuge, ascendientes y descendientes provengan del representante, cónyuge, descendientes o ascendientes del empleador.

Para el caso de la segunda causal, la doctrina señala:

“Constituye incumplimiento del contrato por parte del empleador y el Código del Trabajo le autoriza al trabajador para dar por terminado el contrato. Se debe entender que la falta de puntualidad en el pago debe ser habitual o reiterada. La falta de pago oportuno debe considerarse a partir de la fecha en que, en concordancia con el contrato y la falta de estipulación expresa, debe pagarse a partir del primer día de la semana o mes siguiente al de trabajo”³⁴.

El numeral tercero, refiere a que el trabajador debe realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, conforme la naturaleza del trabajo convenido, pues lo contrario es la exigencia compelida a ejecutar una labor distinta de la convenida.

Sin embargo de lo expuesto en los artículos que he transcrito se puede despedir por las siguientes razones prescritas en el Art. 329 del Código de Trabajo, como causas especiales de despido: Desempeñar el servicio bajo la

³⁴ CEVALLOS VASQUEZ María Elena, *Legislación Laboral Volumen 1 Loja Ecuador, Año 1998* pág. 238

influencia de bebidas alcohólicas, o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada por más de 24 horas; el retraso sin causa justa al servicio cuando se repita por más de tres meses en el mes; y,

La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados en lo que se refiere a evitar accidentes.

4.3.4. EL VISTO BUENO

Para concluir el estudio de la terminación del contrato de trabajo o laboral y sus efectos legales, voy a examinar la institución del Visto Bueno que deje claridad mediana al estudio del presente trabajo.

De conformidad con lo establecido en el Art. 169 del Código de Trabajo, el Visto Bueno es una de las formas que contempla la Ley de terminar la relación laboral, consecuentemente el Visto Bueno es un mecanismo de carácter legal y que está sujeto a un procedimiento específico.

Pero más allá de lo indicado, el Visto Bueno es una Institución del Derecho Laboral llamado a imponer el orden, respeto y disciplina dentro de una empresa, toda vez que se constituye en una sanción ante una infracción cometida.

El Visto Bueno no es otra cosa que la solicitud que una de las partes hace al Inspector de Trabajo, para que se den por terminadas las relaciones laborales con la otra. Esto significa que el Visto Bueno puede ser planteado tanto por el empleador como por el trabajador. El empleador lo hace cuando el trabajador ha incurrido en una de las causales establecidas en el Art. 172 del Código de Trabajo, a su vez el trabajador puede plantear el Visto Bueno si el empleador ha infringido una de las causales del Art. 173 del Código Laboral.

De esta manera claramente podemos deducir que el Visto Bueno regula la disciplina de la empresa por lo que alcanza a empleadores y trabajadores, a quienes obliga al fiel cumplimiento de la ley, al mantenimiento de normas éticas y morales. No se puede imaginar que una empresa pueda supervivir en caso de que no existiera el Visto Bueno, es por ello que nunca se ha aceptado ni por contratación colectiva, ni en conflictos colectivos la supresión del Visto Bueno, ya que esto conllevaría al caos en forma inmediata y sería preferible que se cierre la empresa antes que siga laborando sin esta norma legal.

Pero. ¿Qué es el Visto Bueno?.- Es aquella 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.

El Visto Bueno es un trámite eminentemente administrativo, no judicial. Es por ello que la petición se la presenta ante el Inspector de Trabajo, consecuentemente al no ser un trámite judicial no puede ser conocido por el Juez de Trabajo.

El Visto Bueno no respeta ningún principio de estabilidad, ni reconoce jerarquía de empleadores o trabajadores.

En cuanto a la estabilidad se refiere, salvo las excepciones prescritas en el Art. 14 del Código de Trabajo:

“Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por el tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con los empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transforme en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta ley como estables o permanentes.”³⁵

La Ley Laboral Ecuatoriana garantiza un periodo mínimo de estabilidad de un año, durante el cual el trabajador no podrá ser despedido ni desahuciado, pero si ha infringido una de las causales del Art. 172 del Código de Trabajo, puede salir de la empresa previa la concesión por parte del Inspector de Trabajo del respectivo Visto Bueno.

La solicitud de Visto Bueno que se presenta ante el Inspector de Trabajo por

³⁵ CODIGO DE TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones Quito Ecuador Año 2010, pág.10

las causales previstas en los Arts. 172 y 173, tienen el trámite previsto en el Art. 621 del Código de Trabajo y es así como el Inspector que la reciba, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la petición inicial, cuando se trata del Visto Bueno solicitado por el empleador, haciendo uso de los derechos establecidas en el Código de Trabajo, adjuntará la certificación concedida por el IESS de que la empresa se encuentra al día en el cumplimiento de sus obligaciones patronales.

En la tramitación del Visto Bueno es esencial la investigación personal que la autoridad de trabajo debe realizar a efecto de objetivamente apreciar lo que originó la solicitud de Visto Bueno, así como su contestación. La autoridad de trabajo considerará como medios de prueba a más de la inspección, al local de la empresa, las declaraciones testimoniales, revisión de libros contables, peritajes, auditorias, reconocimiento del lugar y más diligencias que se aplican de conformidad a las normas del Código de Procedimiento Civil, que es supletorio al Código de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 6 de la Ley Laboral.

Con la contestación o en rebeldía, el Inspector del Trabajo prosigue con el trámite y procederá a investigar el fundamento de la solicitud.

Para que el empleador y el trabajador pueden legalmente dar por terminado el contrato en cualquier momento y aún antes del vencimiento del plazo

estipulado, necesita obtener previamente el visto bueno del Inspector del Trabajo de la provincia en donde tenga lugar la correspondiente relación laboral, caso contrario la terminación del contrato sería ilegal y el despido del trabajador de su puesto por parte del empleador sería intempestivo.

Partiendo del principio de que el Visto Bueno es una sanción ante el cometimiento de una infracción, resulta indispensable que se haga una relación circunstanciada de la misma en la solicitud inicial y, es así como se indicará primeramente quien solicita el Visto Bueno, indicará los datos de identificación personal del empleador o trabajador y en este último caso, el tipo de actividad que realiza y la remuneración que percibe.

Luego se procederá a describir en forma clara, precisa y que no dé lugar a duda alguna, el detalle de la infracción indicando quién la ha cometido, cuándo se ha producido, en qué lugar y en qué circunstancias.

Es necesario, por lo tanto, individualizar el acto de la infracción y es por eso que cuando varios trabajadores han incurrido en una misma causal de Visto Bueno, el empleador deberá presentar una solicitud individual por cada una de los trabajadores a quienes se demanda.

Resulta igualmente fundamental el determinar el lugar en que se ha cometido la infracción laboral, toda vez que debe estar confirmado no solamente con las declaraciones testimoniales, sino con la investigación propia que está obligado a realizar el Inspector del Trabajo. La

determinación del lugar debe ser tan precisa que no admita confusión de ninguna naturaleza y que pueda ser perfectamente ubicado por la autoridad de trabajo al momento de practicarse la diligencia. Se indicará si la infracción se ha cometido en el interior de la empresa o fuera de ella, Quien presenta la solicitud de Visto Bueno, debe estar seguro del lugar en donde se cometió la infracción denunciada, con más razón la identificación debe ser más clara y precisa de tal forma que la autoridad pueda llegar a él sin duda alguna.

No se puede decir simplemente que la infracción se cometió en Riobamba, pues si bien es cierto que es una referencia a un lugar dentro del territorio del Estado, no puede ser identificable y tampoco es posible que una infracción se cometa en todo el territorio de una ciudad, parroquia, región. Por ello es que el peticionario deberá concretar en qué lugar de Riobamba se cometió la infracción, determinará el día, mes y año del cometimiento de la misma.

Esta exigencia formal es necesaria para la admisibilidad y eficacia jurídica de la solicitud, se fundamenta en que es importante concretar en el tiempo la comisión del acto, determinado ya sea en el Art. 172 o 173 para que en el momento en que se practiquen los actos procesales de prueba, se tenga la orientación básica de cuándo fue que el hecho se cometió, pues es muy importante tanto para el demandante como para el demandado determinar en forma concreta el espacio como el tiempo en que se cometió la infracción.

El Art. 636 del Código de Trabajo establece:

“Prescriben en un mes las acciones de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador. Esta disposición legal es la que obliga al empleador a precisar la fecha del cometimiento de la infracción para que el trabajador pueda hacer uso del derecho y alegar la prescripción y el Inspector del Trabajo, concederla.”³⁶

La prescripción se verifica como una institución jurídica ligada al transcurso del tiempo, que opera para la creación o extinción de derechos y obligaciones; la prescripción en mi percepción, aquella llamada liberatoria, extingue el derecho por el transcurso del tiempo ante la inactividad del acreedor y para promover la seguridad jurídica en los negocios. La prescripción liberatoria solo puede afectar a los derechos provistos para la acción como tal, es decir, que está dotada de una prestación accionable como medios para imponerlos y hacerlos valer ante la justicia. La prescripción requiere su exteriorización y debe ser invocada por quien intente beneficiarse con ella.

Además sabemos que según nuestro derecho ecuatoriano, la PRESCRIPCIÓN: Es el modo de adquirir un derecho y extinguir una obligación por el transcurso del tiempo. La prescripción a la que se refiere la en forma general sería aquella liberatoria, pues es indudable que la prescripción del plazo extingue el derecho de aquel y crea un derecho del empresario a la titularidad de las cantidades adeudadas e incluso le asigna

³⁶ *Ibíd*em pág. 307.

un derecho a oponerse válidamente la pretensión del acreedor a percibir la calidad de acreedor, lo que es prescripción adquisitiva para uno, es liberatoria para otro. La prescripción liberatoria es una excepción para repeler una acción por el solo hecho que el que la entabla ha dejado durante un tiempo de intentarla o de ejercer el derecho al cual se refiere y por el solo silencio o inacción del acreedor por el tiempo asignado por la ley queda libre el deudor de toda obligación.

Otro aspecto que merece especial consideración es el que se prescribe en el Art. 183 del Código de Trabajo, tal disposición legal indica que:

“En los casos contemplados en los Arts. 172 y 173 del Código Laboral, las causales aducidas por terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará el Visto Bueno a la causal alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el Capítulo de “Procedimiento” de conformidad con lo dispuesto en el Art. 183 del Código Laboral. La resolución del Inspector no obsta al derecho de acudir al Juez de Trabajo, pues, sólo tendrá el valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial en relación las pruebas rendidas en el juicio.”³⁷

Por lo tanto, no puede hablarse de revisión de Visto Bueno otorgado o negado por el Inspector de Trabajo, ya que en ningún artículo del Código de Trabajo se permite la demanda de revisión del Visto Bueno, precisamente

³⁷ *Ibidem* pág. 105.

por tener el valor de informe, pues a pretexto de revisión no se puede volver a estudiar lo que en forma administrativa ha sido resuelto por la autoridad respectiva esto es el Inspector de Trabajo, porque no se trata el referido Visto Bueno de un fallo judicial, sino de una resolución administrativa y siendo lo anotado una verdad legal, está claro que la demanda de revisión no procede porque contradice a la esencia legal y jurídica que regula el Visto Bueno y sus consecuencias que son de carácter administrativo mas no judicial.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 622 del Código de Trabajo, el Inspector de Trabajo, podrá disponer a solicitud del empleado, la suspensión inmediata de las relaciones laborales siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, misma que será entregada al trabajador si el Visto Bueno fuere negado, de manera que está claro que esta facultad de pedir la suspensión de las relaciones laborales le corresponde exclusivamente al empleador.

De acuerdo a esta disposición, debe entenderse que la tramitación de este proceso administrativo no debería durar más de un mes, pero en la práctica y de acuerdo al caso, el Inspector del Trabajo muchas veces ha tramitado la petición en un tiempo mayor, sobre todo cuando ha debido practicarse Auditorias financieras para justificar faltantes, por ejemplo.

En caso de que el empleador que perdió el Visto Bueno y no reintegrarse al trabajador a su actividad normal, será sancionado con las indemnizaciones correspondientes a despido intempestivo.

4.3.4.1. EL VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR.

El derecho a solicitar el Visto Bueno lo tiene también el trabajador cuando el empleador ha infringido alguna de las causales del Art. 173 del Código de Trabajo, conforme ya lo he explicado al realizar el análisis de la teoría del Visto Bueno.

A continuación realizaré un análisis de las causales dispuestas en el Art. 173 del Código de Trabajo, a efecto de poder conocer en concreto las razones por las cuales el trabajador puede solicitar el Visto Bueno al empleador:

“Art. 173.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes”. Esta causal es, exactamente igual a la que se contiene en la causal cuarta del Art. 172 pero naturalmente investidos el sujeto activo y el sujeto pasivo.”³⁸

4.3.4.2. CAUSAL SEGUNDA.

Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la

³⁸ *Ibidem* pág. 101

remuneración pactada. Con relación a esta causal, es necesario indicar que una de las causas por las que el trabajador puede solicitar el Visto Bueno al empleador es por el incumplimiento en la obligación pactada de pagar con puntualidad la remuneración y peor aún si se disminuye la remuneración, lo que conlleva a que el trabajador al sentirse perjudicado en sus derechos solicite el trámite administrativo de visto bueno ante la autoridad competente en este caso el Inspector de Trabajo con el fin de garantizar los derechos que le asisten .

Al momento en que se concede el visto bueno a favor del trabajador y el empleador debe cumplir con su obligación de cancelar con puntualidad y en forma total el abono de la remuneración constante en el contrato de trabajo celebrado entre las partes, en algunos casos el empleador termina la

relación laboral dejando en la desocupación al trabajador, lo que ocasiona un daño personal y familiar ya que no tiene un ingreso económico con que solventar necesidades esenciales para el buen vivir.

En cuanto al error de cálculo no justifica la petición de Visto. En las empresas en las cuales existe un reglamento interno, se establece la forma de pago y un periodo de tolerancia para la realización de los pagos sin que pueda, por lo tanto solicitarse el Visto Bueno. Para evitarse este tipo de problemas será indispensable que el empleador satisfaga legal y oportunamente las remuneraciones de sus trabajadores

4.3.4.3. CAUSAL TERCERA.

“Por exigir el empleador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el Art. 52 del Código Laboral”³⁹.

Esta causal garantiza la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo como una forma de buscar el perfeccionamiento profesional y una mano de obra calificada.

Sin embargo, es necesario indicar que los cambios de actividad ocasiona en la medida en que sirva para que la empresa pueda salir de una determinada contingencia que se presente en un momento determinado, no pueden considerarse como cambio de actividad para los efectos de la aplicación de la causal tercera del Art. 173. Esta causal es aplicable cuando se trate de un cambio permanente y definitivo de actividad.

Sin embargo podría obviarse cualquier problema o reclamación si la empresa cuenta con un Reglamento Interno en el cual claramente se exponga la facultad del empleador de poder disponer de sus trabajadores en otras actividades que no tengan el carácter de permanente, si las necesidades de la empresa así lo requieran.

Para concluir la parte doctrinaria del Visto Bueno, debo recalcar en el hecho de que el empleador debe presentar la petición de Visto Bueno solamente

³⁹ Ibídem pág. 101

cuando efectivamente considere que el trabajador ha cometido una infracción de la gravedad de las establecidas en el Art. 173 del Código de Trabajo, más nunca con el afán de fastidiar o molestar a sus trabajadores. Así mismo la petición debe plantearse cuando exista la seguridad de que el Visto Bueno debe ser concedido, porque caso contrario se resquebraja la propia disciplina de la empresa y el empleador pierde autoridad ante sus trabajadores.

4.3.5. ANALISIS JURIDICO DEL ART. 173 DEL CODIGO DE TRABAJO FALTA DE PAGO O DISMINUCION DE LA REMUNERACION

La causal invocada se relaciona íntimamente con aquella obligación patronal y por cierto fundamento cual es la normativa dispuesta en el Art 173 literal 2 del Código de Trabajo que dice:

“Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada entre el empleador y el trabajador”.

Como ya lo he conceptuado al inicio del desarrollo de esta investigación la obligación fundamental del trabajador es la de prestar sus servicios y en contrapartida la del empleador de pagar la remuneración legal acordada, principio este que debemos acuñar dentro del marco de las relaciones obrero patronales, como un beneficio reciproco que lo realizan las partes contratantes, patrono- trabajador.

La remuneración que deba percibir un trabajador debe sujetarse al ámbito que lo indica el Código del Trabajo en donde se establecen las garantías y más estipulaciones que revisten el pago y cobro de la remuneración.

Por otra parte, en íntima relación con lo que estamos manifestando el empleador debe atenerse en estricta forma a lo dispuesto en el Art. 89 del Código de Trabajo, caso contrario, estaría incurriendo en una falta que como contrapartida llevaría, si el trabajador así lo desea, a la terminación del vínculo laboral.

En este caso, a pesar de que el empleador adquiere el compromiso solemne de pagar a su trabajador la cantidad acordada, no lo hace, lo que viene a contravenir el mandato que el Código del Trabajo lo impone como una de sus obligaciones ineludibles y por ende la primordial. A efecto nuestra Ley laboral dice: "Pagar las cantidades que correspondan al trabajador en los términos del contrato y de acuerdo con las prescripciones de este Código".

Del análisis realizado se concluye que el trabajador debe estar amparado en leyes que salvaguarden su puesto de trabajo cuando por alguna de las causales invocadas deba solicitar el visto bueno a su empleador.

Esta circunstancia que se comenta, producida por el empleador, tácitamente viene a constituir a más, una injuria que se le irroga al trabajador, ya que éste en base a su remuneración planifica la mantención y más gastos que

requiere él y su familia y, al producirse el hecho de que no se le cubra el emolumento correspondiente o se violentare una de las disposiciones enunciadas , se lo está colocando en una situación difícil la misma que puede impulsarlo a cometer hechos dolorosos, en vista de la circunstancia desesperada en muchos casos, por las que puede atravesar con su familia.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA CON OTROS PAISES SOBRE EL VISTO BUENO POR FALTA DE CUMPLIMIENTO EN LAS OBLIGACIONES REMUNERATORIAS POR PARTE DEL EMPLEADOR.

Me permito, hacer referencia de la institución jurídica en estudio, bajo la percepción de legislaciones de la región, como son el caso de Colombia y Panamá, entre otros, dejando constancia que el tema es apropiado para canalizarlo en el siguiente sentido:

4.4.1. LEGISLACIÓN COLOMBIANA

La legislación Colombiana en relación a la terminación cita:

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA POR PARTE DEL TRABAJADOR.

- 1.- El haber sufrido engaño del patrono.
- 2.- Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia.

3.- Cualquier acto del patrono o 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.

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

6.- El incumplimiento sistemática, sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.

7.- La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se contrato.

8.- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los Arts. 57 y 59 del Código sustantivo del trabajo.

Respecto de esta analogía con la legislación en referencia, el mismo doctrinario que cita las causales, en un análisis señala que *“una de las causales que justifican la decisión del trabajador de terminar el vínculo, es la disminución del salario. Sobre este aspecto la Sala de lo Laboral en Casación, en fallo del 11 de diciembre de 1980 dijo: “ La disminución de la remuneración del trabajador en más de un período de pagos, reclamada infructuosamente por el trabajador al patrono implica por parte de este la ejecución de un acto que vulnera y restringe los derechos de aquel. Este*

*mismo hecho entraña una violación grave de la obligación legal que incumbe a la empresa de pagar la remuneración en las condiciones , períodos y lugares convenidos y está erigido como justa causa para que el trabajador pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de conformidad con la ley”.*⁴⁰.

4.4.2. LA LEGISLACIÓN CHILENA

La legislación Chilena manifiesta:

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA JUSTA POR PARTE DEL TRABAJADOR.

Las causales de terminación del contrato de trabajo se encuentran contenidas en los artículos 159,160 y 161 del Código del Trabajo, siendo éstas las siguientes:

Causales Art. 159.-

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.*
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.*
- 3.- Muerte del trabajador.*

⁴⁰ BUITRAGO C, Luis A., *Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores. Ediciones Jurídicas Wilches, Bogotá-Colombia, año 1989, pág.494*

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

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

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

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

5.- *Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato*

6.- *Caso fortuito o fuerza mayor*

Causales del artículo 160.

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

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

b) Conductas de acoso sexual

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

d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y,

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

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

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo 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.*

Causales del Art. 161.-

El empleador podrá poner término al contrato invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o mas trabajadores. En caso de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración y en el caso de trabajadores de casa particular, el contrato podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador. Rige también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”⁴¹.

⁴¹ www.dt.gob.cl

Analizando las consideraciones normativas de estas dos legislaciones, es decir la Colombiana y Chilena, es preciso señalar, que se rigen bajo causales de terminación del contrato de trabajo en condiciones similares , en donde tanto al empleador como trabajador, les asiste el derecho para solicitar se pueda concluir con la relación laboral mediante Visto Bueno por por una de las causales expuestas , lo cual requiere un criterio positivo, que al igual que nuestra legislación ecuatoriana, tiene relación directa con la temática propuesta en la presente investigación, en el sentido estricto que el trabajador está en su derecho a solicitar a la autoridad competente la terminación de la relación laboral mediante la figura jurídica del Visto Bueno y por ende concluya el contrato de trabajo por incumplimiento del empleador con sus obligaciones contractuales las mismas que atentan y violan las garantías a los derechos del trabajador consagrados en la Ley, Constitución de la República del Ecuador así como en los Instrumentos Públicos Internacionales.

5. MATERIALES Y METODOS

Por la naturaleza del fenómeno jurídico investigado, se han utilizado los siguientes métodos generales y particulares que requiere esta clase de trabajos, con sus correspondientes técnicas

5.1. MATERIALES UTILIZADOS

La investigación se definió con la utilización de material bibliográfico, entre Obras Jurídicas relacionadas con la temática propuesta, así mismo la utilización de revistas, diccionarios jurídicos y servicio de internet, entre otros, con los cuales concreté los marcos correspondientes a la literatura. Utilicé material de escritorio, como: útiles de oficina, papel, esferográficos, carpetas, CD, memory flash. Recursos Técnicos, como: computadora, impresora, copiadora, grabadora, etc.

5.2. METODOS

Dentro del proceso de investigación, apliqué el método inductivo y deductivo, que me permitió conseguir la vía para dirigirme al estudio científico de la realidad en la problemática planteada, apoyado del análisis teórico y de las manifestaciones objetivas del problema para determinar la argumentación jurídica propios del método seleccionado, guiado de la observación y síntesis

para la demostración del método en su conjunto y definir así la propuesta jurídica que correspondió de acuerdo con la problemática de la investigación.

Con la utilización del Método Analítico – Comparativo y aplicando las nuevas tendencias del Derecho positivo, y la doctrina, involucré fijar el tipo de investigación jurídica, concretándome en una investigación del Derecho, tanto con sus caracteres típicos de la estructura laboral y el sistema jurídico análogo, relativo al efecto legal que cumplió la norma o la insuficiencia de la misma en determinadas relaciones sociales e interpersonales. De modo determinado intenté establecer el vínculo existente entre el Derecho del Trabajo, frente a la estructura organizacional, para concretar en los efectos jurídicos que me sirvieron para fundamentar la incorporación de una reforma dentro del Código del Trabajo, que regule el incumplimiento del empleador en cuanto al pago de la remuneración pactada en el contrato del trabajo, que evite el menoscabo de los derechos y garantías laborales.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS

Los procedimientos utilizados en la presente investigación fueron el análisis y la interpretación, requeridos por la investigación jurídica, sintetizada mediante la investigación de campo y recogiendo datos en lugares donde se encuentren los objetos de estudio, conocedores de la problemática, auxiliada de técnicas e instrumentos de acopio teórico como el fichaje bibliográfico e investigación documental: y, de técnicas de acopio empírico como la

encuesta y la entrevista, mediante la cual se recopiló la información que me proporcionó la investigación, previo muestreo poblacional de un número de treinta personas para las encuestas y cinco profesionales en Derecho para las entrevistas, instrumentos que se confeccionaron a partir del objeto de estudio, cuya operación y análisis se organizó de la determinación de las variables e indicadores de las mismas.

Los resultados de la investigación empírica se presentan en pasteles o centros gramas, con deducciones derivadas del análisis de los criterios o datos concretos, mismos que servirán para la verificación de los objetivos general y específicos respectivamente, para finalmente obtener las conclusiones, recomendaciones y concreción de la Propuesta Jurídica

6. RESULTADOS

Por la naturaleza del fenómeno jurídico investigado, se han utilizado los siguientes métodos generales y particulares que requiere esta clase de trabajos, con sus correspondientes técnicas:

6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS.

En el presente trabajo de investigación, tengo aplicadas encuestas a un total de treinta (30) personas en la ciudad de Riobamba, por ser el lugar de la investigación, a profesionales, egresados y estudiantes de Derecho, cuyo cuestionario es como a continuación lo expongo:

El Cuestionario, se desarrolla así:

Primera Pregunta

¿En su criterio, estima, que las conquistas laborales de los trabajadores en el Ecuador, se han cristalizado exitosamente en la ley?

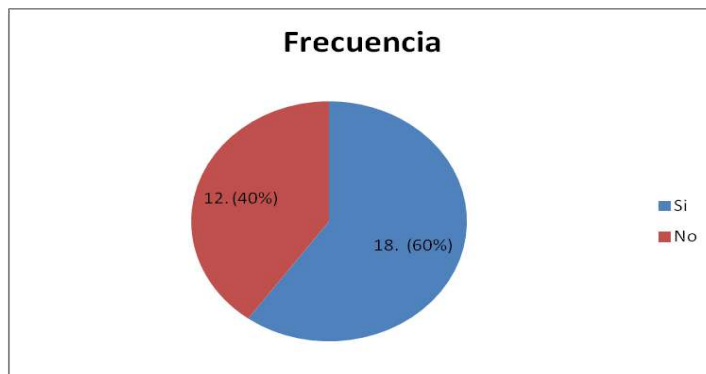
Cuadro No. 1

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	60%
No	12	40%
Total	30	100%

Autora: Blanca Raquel Calderón

Fuente: Trabajadores de Riobamba

Gráfico Nro. 1



Autora: Blanca Raquel Calderón
Fuente: Trabajadores de Riobamba

Interpretación.

En la respuesta a esta primera interrogante 18 de los encuestados que equivale al 60%, expresaron que dentro del Código del Trabajo si se han cristalizado las conquistas logradas por los trabajadores, sin embargo de haber tenido éxito, se continúa explotando al trabajador, toda vez que no se cumplen ni se aplican en favor del trabajador. Mientras que 12 de los encuestados que equivale al 40%, manifiestan que el derecho y la sociedad, están en constante cambio y evolución, toda conquista laboral es buena, pero no lo suficiente para garantizar los derechos del trabajador, puesto que siempre se han violado y aun se continúan violando los logros concedidos.

Análisis.

Considero que la lucha de los trabajadores para lograr las conquistas obtenidas y plasmadas dentro de la ley, son lo suficientemente equilibradas, más el sentir de los encuestados, casi en su totalidad tienen la convicción de

que estos logros conseguidos por parte de los trabajadores, se mantienen en una flagrante violación por parte de los empleadores, criterios con los que estos completamente de acuerdo, en razón de que el patrono mantiene subordinado a quien labora dentro de sus empresas.

Segunda Pregunta

El visto bueno, es una de las formas para dar por terminado el contrato de trabajo, ¿Cree usted, que resultan eficientes las causas establecidas en el Art. 173 del Código del Trabajo, es decir, garantizan los derechos de las partes en el contrato?

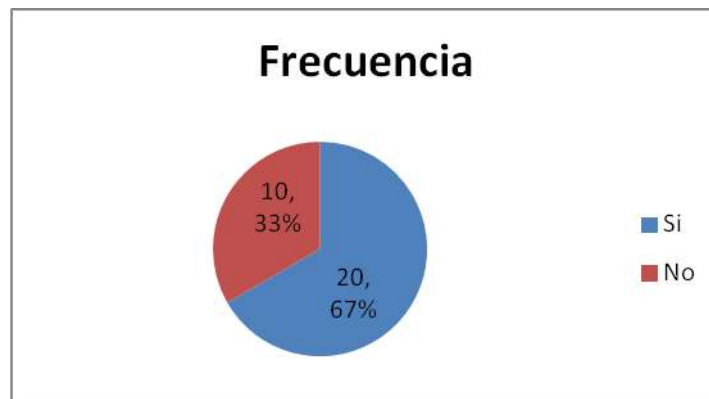
Cuadro No. 2

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	66,67%
No	10	33,33%
Total	30	100%

Autora: Blanca Raquel Calderón

Fuente: Trabajadores de Riobamba

Gráfico Nro. 2.



Autora: Blanca Raquel Calderón

Fuente: Trabajadores de Riobamba

Interpretación.

20 Personas que constituyen el 66.67%, de los encuestados, responden positivamente a la presente pregunta puesto que indican que las causas

establecidas en el Art. 173 del Código de Trabajo, están debidamente establecidas por cuanto su legitimidad recae sobre la autoridad competente (El Inspector del Trabajo), pero que no se reflejan como una garantía a favor del trabajador, en tanto que pueden resultar ineficientes, cuando se transgreden los derechos del trabajador; así mismo, 10 personas que constituyen el 33.33%, de los encuestados, responden a la pregunta, señalando que las causales del Visto Bueno, en cuanto al trabajador se refieren, no son ni suficientes, ni tampoco garantizan sus derechos, pero que sin embargo, el trabajador queda desprotegido de la tutela jurídica, de la ley, y del Estado en su calidad de beneficiario.

Análisis.

Comparto con lo expuesto por los encuestados, en lo relacionado con el resultado de la concepción de las causas por las cuales el trabajador puede solicitar el visto bueno laboral, en el sentido de que no constituyen una garantía que proteja la situación jurídica del trabajador, y menos sus derechos laborales, en tanto en cuanto se produce el estado de vulnerabilidad – laboral, si cabe mencionar el termino, por la falta de armonía en el equilibrio de fuerzas entre empleadores y obreros.

Tercera Pregunta

¿El incumplimiento por parte del empleador a lo dispuesto en el Art 173 del Código de Trabajo, numeral segundo relacionado con la disminución o falta de

pago o de puntualidad en el abono de las remuneraciones, considera usted atentatorio contra los derechos de los trabajadores?

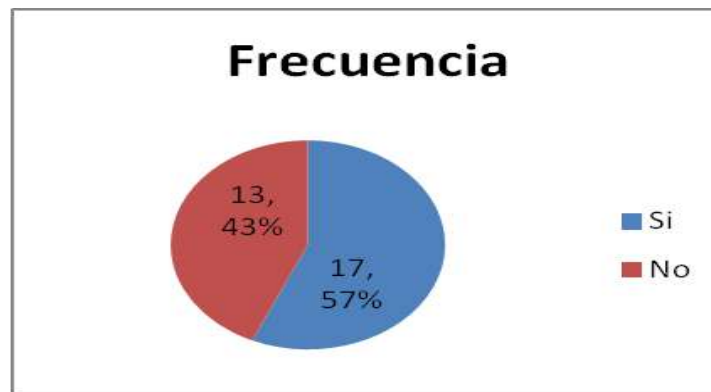
Cuadro No. 3

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	56,67%
No	13	43,33%
Total	30	100%

Autora: Blanca Raquel Calderón

Fuente: Trabajadores de Riobamba

Gráfico Nro. 3



Autora: Blanca Raquel Calderón

Fuente: Trabajadores de Riobamba

Interpretación.

Diecisiete (17) de los encuestados que representan el 56,67%, a la interrogante, la responden, señalando que si atentan a los derechos de los trabajadores ya que si no se les cancela la remuneración acordada en el Contrato de Trabajo está afectando a su economía y por ende a su familia peor aun en el caso de que no se les cancele en forma oportuna ya que el trabajador en muchos de los casos no dispone de otras fuentes de ingresos para la manutención de su familia y tiene que esperar a la

culminación del mes para recibir el dinero producto del trabajo realizado. 10 encuestados que son el 43,33%, manifiestan que pueden existir causas por las que el empleador no pueda atender en forma oportuna las obligaciones económicas de sus trabajadores, sin que esto pueda repercutir en que el trabajador solicite el visto bueno en contra de su empleador por el incumplimiento en el pago de sus haberes.

Análisis.

Mi criterio es compartido con la mayor parte de los encuestados, en el sentido de que si se atentan con los derechos de los trabajadores al no cancelar en forma oportuna las remuneraciones por parte de su empleador ya que los trabajadores una vez cumplidas sus obligaciones es por demás justo que también sean canceladas en forma oportuna sus remuneraciones ya que esta le permite atender necesidades personales y de su entorno familiar .

Cuarta Pregunta

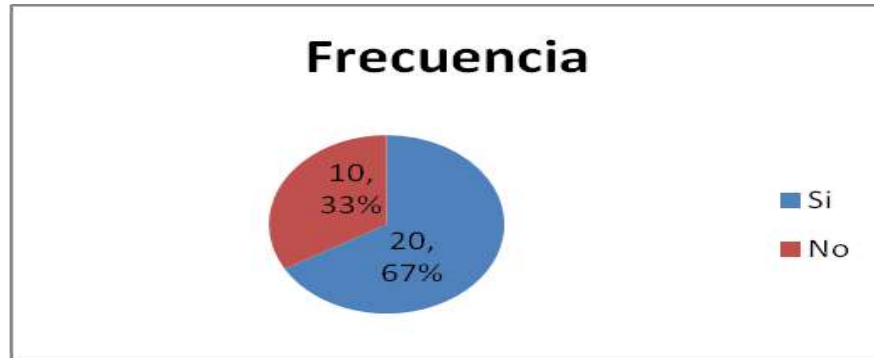
¿Considera usted que si tomamos como referencia el Art. 173 del Código del Trabajo que dispone: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”? y si el trabajador realiza una petición de visto bueno en contra de su empleador por incumplimiento con lo pactado, considera que el empleador debe despedir a su trabajador y dejarlo en la desocupación?

Cuadro Nro. 4.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	66,67
No	10	33,33
Total	30	100%

Autora: Blanca Raquel Calderón
Fuente: Trabajadores de Riobamba

Gráfico Nro. 4



Autora: Blanca Raquel Calderón
Fuente: Trabajadores de Riobamba

Interpretación.

En la presente pregunta, 20 de los encuestados que constituye el 66,67%, responden señalando que el trabajo es primordial e indispensable en la vida del ser humano, puesto que además constituye un deber económico, en consecuencia si el patrono no cumple con sus obligaciones, está el trabajador en su derecho de solicitar el visto bueno a fin de que se cumplan con las disposiciones emitidas en la ley y que se garantice la continuidad en el ejercicio de sus actividades, lo que le permitirá atender necesidades personales y de su familia, 10 de los encuestados que responden el 33,33%, manifiestan que el empleador debe cumplir con sus obligaciones y no porque se le presente una solicitud de visto bueno, deje en la desocupación al trabajador

Análisis.

Lo perceptible de las opiniones de los encuestados, es que, si bien es cierto aceptan el principio constitucional del deber y la obligatoriedad del trabajo, la mayoría se ajusta a que la falta del cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador radica en verificarse un visto bueno que luego transgrede ese principio constitucional, por cuanto el trabajador queda desempleado, sin embargo la minoría deja ver una especie de confusión en sus respuestas, puesto que dirigen la atención a la falta de cumplimiento en los deberes del empleador, que sin duda tiene acción de visto bueno, pero que la pregunta no está dirigida en ese sentido, por tal razón es inadecuado interpretarlos favorablemente.

Quinta Pregunta

¿Usted está de acuerdo en provocar una reforma legal, al numeral segundo del Art. 173 del Código del Trabajo, que materialice la garantía al trabajo, en caso de incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador?

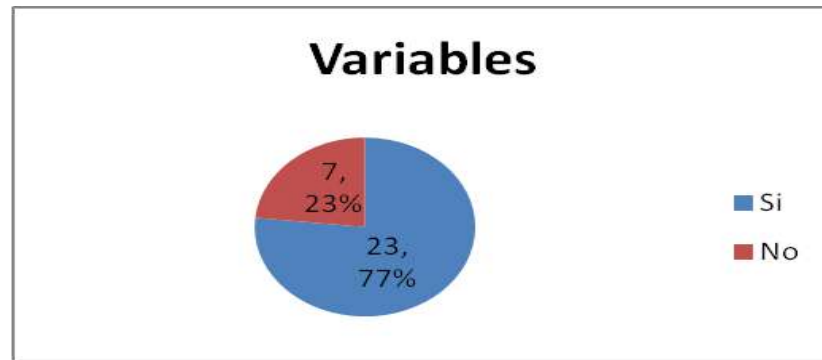
Cuadro No. 5

Indicadores	Variables	Frecuencia
Si	23	76.67
No	7	23.33
Total	30	100%

Autora: Blanca Raquel Calderón

Fuente: Trabajadores de Riobamba

Gráfico Nro. 5



Autora: Blanca Raquel Calderón
Fuente: Trabajadores de Riobamba

Interpretación.

Los encuestados que respondieron positivamente en un número de 23, que representan el 76,67%, aducen en esta pregunta, que toda reforma es importante, para mejorar la ley, y en este caso los derechos del trabajador, pues tienen que darse garantías al trabajador, ya que no tiene que recaer todo el poder en los empresarios, se debe proteger responsablemente al trabajador por su condición de subordinado, por lo tanto, el planteamiento constituiría una reforma necesaria para el ordenamiento jurídico laboral. El número restante de encuestados, 7, que representan el 23,33%, indican que no es necesaria una reforma, ya que los derechos del trabajador se encuentra debidamente establecidos en la ley.

Análisis.

Al interpretar las respuestas, la mayoría de los encuestados, tienen una razón fundamental, ya que el Derecho Social, está en constante evolución, la

sociedad tiene un crecimiento importante en la población, por tal razón, considero que la ley tiene que ir avanzando a la par con la sociedad, a más de que el Estado Ecuatoriano, tiene la obligación de proteger a la sociedad y en el presente asunto al trabajador.,. La minoría de los encuestados que responden en el sentido de que los derechos del trabajador están establecidos, estoy completamente de acuerdo, pero si no especifican la razón de su respuesta, queda sin sustento su criterio, puesto que esos derechos protegidos, no pueden en ningún caso ser violentados ni por la ley, y menos por el hombre común.

Sexta Pregunta

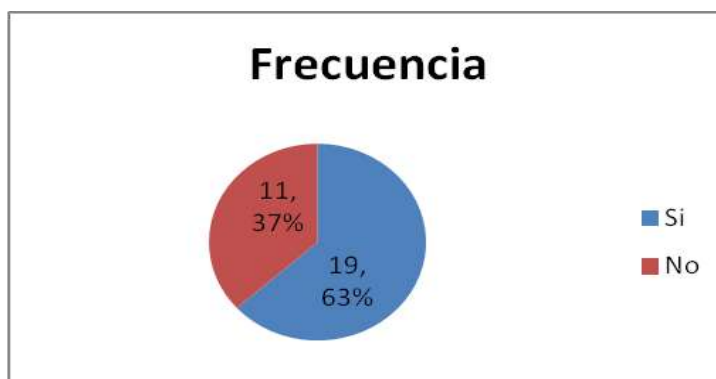
¿Si usted está de acuerdo con la reforma legal, cree que sería oportuno, que se sancione al empleador pecuniariamente, mediante la imposición de multas?

Cuadro No. 6

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	63.33%
No	11	36.67%
Total	30	100%

Autora: Blanca Raquel Calderón
Fuente: Trabajadores de Riobamba

Gráfico Nro. 6



Autora: Blanca Raquel Calderón
Fuente: Trabajadores de Riobamba

Interpretación.

En la presente pregunta, 19 personas encuestadas, que corresponde al 63.33%, indican estar de acuerdo en que procedan con multas en contra de los empleadores que incumplen la ley, por cuanto esto permitiría el cumplimiento eficaz de sus obligaciones, que sería la forma más adecuada de aplicar la ley a favor de los trabajadores, en vista de que el empleador no cumple con su responsabilidad, y de esta manera se estaría equilibrando la situación en la relación contractual. 11 personas encuestadas, que corresponde al 23.33%, responde que no es necesario, porque ya está contemplado en la ley, indican además que se necesitan reformas que ayuden a mantener una buena relación laboral entre el empleador y el trabajador, para estabilizar la relación contractual.

Análisis.

Concreto en interpretar la relación de los encuestados que respondieron en el sentido de que están de acuerdo con la reforma y la correspondiente multa, para aquellos empleadores que no cumplen el orden legal del Código del Trabajo, en base por supuesto de la jerarquía constitucional, toda vez que, como ellos mismo responden esto permitiría una especie de coerción para el cumplimiento responsable de las obligaciones que al empleador le corresponde, de lo contrario, siempre estaremos en la misma postura de que se violente la ley injustificadamente, mi criterio personal es que, si no endurecemos la ley, seguirán habiendo personas que sobrepasen sus

límites, y eso no es favorable para el país nuestro que está en constante desarrollo. El resto de los encuestados posiblemente estén en una posible confusión del fondo estructural de las preguntas y de la problemática que causa la falta de pago en las remuneraciones que deben percibir los trabajadores, y de las obligaciones que les corresponden a los empleadores, y lo más importante que la forma en cómo está prescrita la ley transgrede los derechos del trabajador en el sentido de percibir un sueldo y a laborar irrenunciablemente.

6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS.

De acuerdo con mi proyecto de tesis, he aplicado entrevistas a un grupo de cinco profesionales de la ciudad de Riobamba, vinculados con el derecho laboral, cuya experiencia en el área es favorable para la presente tesis, lo que me ayudo a obtener los criterios pertinentes de acuerdo con mi temática, se lograron recabar a tres Abogados en Libre ejercicio profesional y dos profesionales que laboran en la Gestión de Asesoría Jurídica del Hospital Provincial General Docente de Riobamba.

Primera Pregunta.

¿Considera Usted que las conquistas laborales, satisfacen las necesidades del trabajador?

Respuestas:

En parte se puede decir que son satisfactorias, pues siempre que éstas se cumplan a cabalidad por parte del empresario. La lucha constante del

trabajador, para conseguir sus derechos y más beneficios son la característica principal del levantamiento de la clase trabajadora, que puede hacerse corruptiva en manos de unos pocos dirigentes inescrupulosos, que buscan beneficios personales que igualmente perjudican al trabajador y que tienen que ser consideradas para el debate.

En mi apreciación considero que la relación entre el trabajador y el empleador, ha sido un poco limitada, lo que no ha permitido llegar a acuerdos mínimos, que sería lo apropiado en un régimen debidamente establecido, con lo cual ha provocado los confrontamientos, que a la fecha son plausibles desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores.

Existen vacíos legales en lo dispuesto en el Art. 173 del Código del Trabajo, por el desconocimiento total de los trabajadores, ya que no se cuenta con la normativa legal que regule y se haga cumplir los derechos de los trabajadores.

Si, considero que existen vacíos legales, toda vez que, la norma legal invocada, debe contener a mi juicio un numeral en el que se establezca el irrespeto a los derechos laborales, también puede ser causa para que el trabajador de por terminado el contrato, específicamente en los casos en que los trabajadores, son obligados a laborar más tiempo que el convenido contractualmente, sin recibir la remuneración justa por ese sobre tiempo.

Comentario:

Comparto con los entrevistados, en el sentido de que las normas que se han logrado a favor de los trabajadores, son satisfactorias, en tanto en cuanto, puedan canalizar su protección y garantizar la estabilidad en su plaza de trabajo, la Constitución es el puntal normativo que sirve de canal, para encontrar las mejores acciones que puedan traer consigo los beneficios laborales que siempre consigan el buen vivir.

Segunda Pregunta.

¿El Visto Bueno establece la forma de terminarse el contrato de trabajo. En su criterio personal, las causales del visto bueno relacionadas con el trabajador, son apropiadas en nuestra legislación?

Respuestas:

La economía en el País ha sido siempre un factor preponderante que ha limitado las clases sociales. El trabajador ha sido considerado como aquel instrumento de trabajo, que a través de sus servicios y bajo la dependencia de sus empleadores, se mantiene en una posición vulnerable. El visto bueno y las causales por las que el trabajador puede solicitarlo, están expeditas en el Código del Trabajo, pero eso no constituye una garantía de protección, puesto que, solo constituyen una vía jurisdiccional de dar por terminada la relación laboral, por lo tanto son inapropiadas, por lo que deben ser revisadas con responsabilidad legislativa, para encontrar una verdadera

estabilidad en el derecho laboral, de quien presta un servicio, que por cierto es lícita e irrenunciable.

Siempre y cuando sea bajo los parámetros de orden legal, estimo que el Visto Bueno, sería una vía adecuada para resolver los conflictos legales entre las partes del contrato.

Creo que las causales están estipuladas en forma poco beneficiosas hablando de estabilidad laboral, cuando se pone en riesgo una fuente de trabajo y el sustento económico de una persona que ha logrado establecerse en su calidad de trabajador, por consiguientes, habría que hacer un análisis en mi criterio para subsanar los posibles conflictos posteriores de la ley laboral.

Como todos conocemos los derechos de los trabajadores son inalienables e irrenunciables, considero que tanto trabajador como empleador, estamos en la obligación de cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales que al efecto existen, ya que no se cuenta con una normativa que las regule.

No comparto el espíritu de la norma legal, pues el Código del Trabajo, debe respetar la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, de tal manera que el numeral en cuestión, en vez de permitir la salida del trabajador de su puesto de trabajo, debería garantizar su derecho, exigiendo al empleador el

pago de la remuneración legal, so pena de incurrir en las sanciones legales correspondientes.

Comentario:

Concuerdo con los entrevistados en el sentido de que por más expeditas que estén las causas para proceder con el visto bueno, estas no están garantizando la estabilidad laboral, considero que un puesto de trabajo es elemental, es la vida económica propia de la persona trabajadora, más el hecho de que se quede sin trabajo, constituye una violenta transgresión a la Constitución y la Ley, consecuentemente, tiene que haber una legislación más clara en ese sentido.

Tercera Pregunta.

¿En su experiencia el numeral segundo del Art. 173 del Código del Trabajo, que tienen que ver con la disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de las remuneraciones por parte del empleador, atenta contra el Derecho al Trabajo, prescrito en el Art. 33 de la Constitución?

Respuestas:

Por supuesto es un atentado al Derecho Constitucional del Trabajo, pero también al derecho de percibir una remuneración en relación con la labor que realiza una persona. La falta de pago o cumplimiento de las obligaciones remuneratorias por parte del empleador, sin duda constituye una pésima prescripción normativa, tomando en cuenta que la única fuente de ingresos

del trabajador, es el sueldo que perciben por la prestación de sus servicios, para mantener el núcleo fundamental de la sociedad "la familia".

Si tomamos como referencia la constitución de la República del Ecuador, por supuesto es violatorio desde todo punto de vista, cuando es necesario que el trabajador esté protegido en sus derechos, nadie puede atentar en contra de sus más elementales derechos y principios que lo protegen.

Si, por supuesto que sí, es ... claro que se estaría vulnerando el derecho del trabajo, nadie puede quedar sin un salario que es el sustento del diario vivir de las personas, ese numeral tiene que ser reformado, en mi modesto criterio, salvo que sea como consecuencia de la culpa atribuible al trabajador.

Al respecto debo manifestar que el empleador no podrá proferir insultos a sus trabajadores ya que como persona somos sujetos de derecho, en este caso estaría violentando por lo que el trabajador podrá recurrir ante el regulador que son las inspectorías de trabajo, para hacer prevalecer sus derechos. Considero que se puede solicitar la terminación del contrato de trabajo, salvaguardando la honra de los suyos, sin embargo esta posibilidad, puede ser utilizada por los empleadores para disminuir a propósito de su nómina.

Comentario:

La Constitución de la República del Ecuador, sin duda está garantizando efectivamente el derecho al trabajo, sin embargo, ciertas disposiciones del Código del Trabajo, si perturban este derecho, como es el caso de la segunda causal para el visto bueno, en consecuencia, creo estar de acuerdo con sus opiniones, ya que esta disposición, violenta los derechos fundamentales laborales, más bien entiendo que debe remitirse una norma, a la Constitución y evitar su transgresión.

Cuarta Pregunta.

¿Cree Usted oportuno, realizar una reforma en el numeral segundo del Art. 173 del Código del Trabajo, que garantice la estabilidad del trabajador?

Respuestas:

Considero que sería una buena alternativa, realizar una reforma al Código del Trabajo, en esa disposición, para garantizar precisamente la estabilidad del trabajador en su plaza de trabajo, puesto que al intentar el visto bueno, consigue dar por terminada la relación laboral y con aquello, la consecuencia ulterior, perder su empleo, pues con tanta facilidad, en consecuencia una reforma adecuada en ese sentido.

Planteándolo en la forma que usted menciona, creo que es necesaria una reforma para que el trabajador no pierda su puesto de trabajo y su remuneración, tomando en consideración que en nuestro País, las fuentes

de empleo son muy reducidas, tenemos un índice muy elevado de falta de empleo, y por tanto sería la reforma en el sentido de que el trabajador no pierda su puesto de trabajo.

Estimo que así mismo debe ser, una reforma con el análisis profundo de nuestros legisladores, ellos su calidad de padres de la patria, tienen la obligación de proteger al trabajador como tal.

Para que se dé un proceso de visto bueno, debe existir causales que amerite como: Falta injustificada por más de tres días a su puesto de trabajo o encontrarse en estado etílico, en las cuales previa conversación si no hubiera solución alguna entre empleador y trabajador u organización que pertenezca el trabajador, se remitirá a la Inspectoría del Trabajo Provincial, para que se puedan resolver mediante el tramite pertinente.

No habiendo otra forma legal en nuestra legislación laboral la vía para terminar la relación laboral es en primera instancia el visto bueno o llegar a una terminación amigable del contrato realizando un acta de finiquito.

Comentario:

Estimo pertinente las respuestas de los entrevistados, al concretar que es adecuado realizar una reforma a la disposición en estudio, que vaya en un

sentido garantizador en favor del trabajador, por tal consideración, estoy completamente de acuerdo.

Quinta Pregunta.

¿Si se logra una reforma en el sentido de garantizar el contrato de trabajo y la estabilidad del trabajador, sería importante proponer una sanción pecuniaria en contra del empleador que incumpla sus obligaciones?

Respuestas:

Sería apropiado proponer una sanción pecuniaria, por cuanto, esto haría que el empleador cumpla con sus obligaciones, en este caso remuneratorias, que consideran es la parte principal de un contrato de trabajo, así mismo indican que es el sueldo con el que las familia ecuatorianas viven en condiciones que no pueden decir, satisfactorias, pero que sin embargo cubren las más elementales necesidades del trabajador y de los suyos por su puesto.

Si bien es cierto que el asunto es de parte del empleador, salvo que sea extrema la falta, creo que sería adecuado proponer una sanción mediante la modalidad de multa, no soy muy apegado a las sanciones drásticas.

En mi consideración muy personal, creo que el poner una sanción pecuniaria como usted señala, tendría que ser en beneficio del trabajador a más de la indemnización a la que la ley le asiste, un multa en beneficio de su familia, por ejemplo, por cuanto las multas nunca sabemos a dónde van a parar.

El trámite en la Inspectoría del Trabajo abaliza dicho proceso ya que tendrá que investigar los motivos que originaron dicha solicitud.

Como usted, manifiesta en su pregunta es un fallo administrativo y no un fallo judicial por lo que debe tramitarse ante la inspectoría del Trabajo Provincial, de no haber solución se someterá a los medios de solución como el de mediación y arbitraje.

No es verdad que no exista la posibilidad de impugnar la resoluciones dictadas por el inspector del trabajo, dentro del visto bueno, toda vez que, este informe administrativo puede ser impugnado judicialmente ante el Juez del Trabajo correspondiente, ya que en caso de terminación de la relación laboral, por esta vía se debe verificar que no se haya tratado de un caso en que pueda existir indicios de despido intempestivo.

Comentario:

Creo que es oportuno señalar, que estoy en completo acuerdo con lo señalado por los entrevistados, tomando en cuenta que, en verdad es el sueldo del trabajador, con el que vive él y su familia, en consecuencia la falta de cumplimiento del pago de su remuneración, estaría dejando un resultado completamente injusto, en lo económico, que generalmente cubre las subsistencias del orden familiar

6.3. ESTUDIO DE CASOS.

CASO No. 1

1.- Datos Referenciales

Trabajador: A. E. A.

Empleador: Empresa Repuestos Electrónicos "ABARCA"

Acción: Solicitud de Visto Bueno

Dependencia: Inspectoría del Trabajo de Chimborazo

Referencias: La actora Aduce que ha sido víctima de injurias por parte de sus empleadores, los propietarios del almacén de repuestos electrónicos "Abarca", quien ofrece justificar los hechos, se fundamente en el Art. 173, numeral primero del Código del Trabajo. Luego del trámite de Ley, el Inspector del Trabajo resuelve: TERCERO.- De la solicitud de Visto, presentada por parte de la trabajadora y de las diligencias de investigación se concluye de acuerdo con lo anotado en los literales a), b), c), d) y e) que: la trabajadora fue objeto de injurias y agresiones por parte de la esposa del empleador. Este hecho está descrito en el numeral 1 del Art. 173 del Código del Trabajo, por lo que esta Autoridad en uso de las atribuciones legales conferidas en los Artículos 183, 545 numeral 5to; y, 621 del Código del Trabajo, RESUELVE, conceder la solicitud de visto bueno presentada por la trabajadora. Se deja a salvo el derecho que les puede asistir a las partes.- NOTIFIQUESE.- Lo que comunico para los fines de ley.

ANALISIS

Por cuanto mi temática propuesta tiene que ver con el Visto Bueno, este primer caso, pese a no ser de los que presenté, está direccionado a que finalmente el trabajador queda sin su fuente de trabajo, y por tanto queda desempleado y la estabilidad debidamente vulnerada, sin embargo, lo que relaciono, es que jamás tendría que el trabajador perder su fuente de ingreso.

CASO No. 2

1.- Datos Referenciales

Trabajador: C. A. L. C.

Empleador: Cámara de Comercio de Riobamba

Acción: Solicitud de Visto Bueno

Dependencia: Inspectoría del Trabajo de Chimborazo

Referencias: El actor Aduce que los tres últimos meses de trabajo, el empleador por más que se le ha presentado por escrito, el patrono no ha procedido a pagarle las remuneraciones, ni las horas extras ofreciendo justificar los hechos, se fundamente en el Art. 173, numeral segundo del Código del Trabajo, esto por falta de pago de la remuneración. Luego del trámite de Ley, el Inspector del Trabajo resuelve: TERCERO.- De la solicitud de Visto, presentada por parte del trabajador se concluye de acuerdo con las diligencias de ley. Por las consideraciones que se observan, esta Autoridad en uso de las atribuciones legales conferidas en los Artículos 183, 545

numeral 5to; y, 621 del Código del Trabajo, RESUELVE, conceder la solicitud de visto bueno presentada por el trabajador, en contra del empleador la Cámara de Comercio por cumplirse lo indicado en el Art. 173 numeral segundo del Código del Trabajo. Se deja a salvo el derecho que les puede asistir a las partes, ante los jueces competentes.- NOTIFIQUESE.- Lo que comunico para los fines de ley.

ANALISIS

Lo relaciono con mi propuesta, en vista de que se trata de un trámite en el cual se determina la falta de pago de la remuneración, por parte del empleador, en donde incluso se ha emitido una solicitud por parte del trabajador, en consecuencia de ha tramitado el visto bueno, en donde se termina por ley, el contrato de trabajo, por ese incumplimiento dejando a salvo el trámite judicial ante la autoridad competente.

CASO No. 3

1.- Datos Referenciales

Trabajador: R. F. F. A.

Empleador: Empresa ECUACERAMICA

Acción: Solicitud de Visto Bueno

Dependencia: Inspectoría del Trabajo de Chimborazo

Referencias: El trabajador en su relación circunstancias de los hechos, luego de las referencias pide que de conformidad con lo previsto en el Art. 173, numeral segundo del Código del Trabajo, se ha producido la segunda causal de visto bueno contra la compañía en el sentido de que se ha disminuido la remuneración y no se han pagado los rubros a los que tiene derecho, ya por contrato laboral ya por lo dispuesto en el Código Laboral. Luego del trámite de Ley, el Inspector del Trabajo resuelve: CUARTO.- Que de los documentos descritos en la parte expositiva acompañados por el trabajador, se desprende que el empleador no ha cumplido con el pago de las comisiones que le corresponden y al contrario lo modifica de acuerdo a lo expuesto en el literal j), es más el empleador no ha justificado documentadamente que se haya cancelado como lo indica el contrato de trabajo celebrado entre las partes. QUINTO.- Por las consideraciones expuestas, esta Autoridad Administrativa en uso de las atribuciones legales conferidas por el Art. 183, 553, numeral 5to y 618 del Código del Trabajo, RESUELVE, conceder el visto bueno solicitado por el trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo, se deja a salvo el derecho que les pueda asistir a las partes.- NOTIFIQUESE.- Lo que comunico para los fines de ley.

ANALISIS

La propuesta resulta idónea, por cuanto se determina claramente que existen varios casos como vemos, en donde se perjudica al trabajador, en la

falta del cumplimiento de la obligación por su empleador, no obstante del trámite de visto bueno, no se le permite al trabajador seguir en su plaza de trabajo, sino que más bien se queda sin su fuente de ingresos.

7. DISCUSION

7.1. Análisis jurídico y crítico de la problemática

La Constitución de la República del Ecuador, dispone que el trabajo es 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.

De lo anotado se puede concluir que los derechos del trabajador son irremediamente irrenunciables, nada se le pueda anteponer, porque, es necesario dejar constancia que ninguna disposición legal puede transgredir este derecho fundamental, lo cual permite aducir, que la violación de la constitución, por más norma legal, es nula y de nulidad absoluta.

La falta de pago de las remuneraciones a las que tiene derecho el trabajador son inalienables, esto constituye sin duda una contravención a la ley, que según el Código del Trabajo, existe la vía administrativa que deja desempleado al trabajador, esto sin duda constituye doble violación al derecho constitucional del trabajo, que necesariamente tiene que ser sometida al análisis correspondiente en la legislatura, que en lo posterior

pueda provocar la reforma que corresponda para evitar se trasgreda ese derecho inalienable.

7.2. Verificación de objetivos

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

7.2.1 Objetivo General

Realizar un estudio jurídico, normativo y doctrinario sobre el Visto Bueno en la Legislación Ecuatoriana.

El objetivo general se pudo verificar, por medio de la recopilación de información teórico - bibliográfica, concretamente con los marcos jurídico y doctrinario, en donde se procedió con el análisis del Código del Trabajo, los derechos constitucionales y principios fundamentales, principalmente, con el análisis del visto bueno laboral, la doctrina como el elemento jurídico de las fuentes del derecho, que me permitió revisar la legislación comparada,

mediante un esquema comparativo de la ley como tal, cuya situación jurídica, concuerda con la realidad social de nuestro país.

7.2.2. Objetivos específicos

Analizar las causales previstas en el Art. 173 del Código del Trabajo y principalmente la determinada en el numeral segundo, que hace relación a la disminución o falta de pago o puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

Este primer objetivo específico, se verificó, con el desarrollo del marco jurídico exclusivamente, por tratarse del análisis de la Institución legal, en relación con el numeral segundo del Art. 173 del Código del Trabajo, respecto del visto bueno, por la falta o disminución en el pago de las remuneraciones por parte del empleador, esto luego del estudio de las demás causales que determina la misma disposición, cuya determinación final es la terminación del contrato de trabajo, que deja desempleado al trabajador, y que constituye un problema social y económico, apoyado también en la encuesta y entrevista que fue parte de la investigación de campo.

Determinar los vacíos jurídicos existentes en las causales determinadas para la terminación del contrato de trabajo previo al Visto

Bueno, que transgreden el derecho remuneratorio del trabajador, para establecer opiniones y actitudes de equidad laboral

Para la verificación del segundo objetivo específico, me acogí al desarrollo del marco jurídico dentro de la legislación laboral, a objeto de establecer los vacíos jurídicos en el desglose de la disposición contenida en el numeral segundo o causal segunda del Art. 173 del Código del Trabajo, que a más de ser un vacío, se constituye en una violación a la norma constitucional del derecho del trabajo, en este objetivo, me serví de las encuestas y entrevistas, específicamente en las preguntas 4 y 5 del cuestionario, en donde se determinó que las falencias de la disposición traen consigo el perjuicio social del derecho fundamental al trabajo, como el no percibir una remuneración que se ha pactado previamente, pues lo económico resulta un segundo problema, puesto que es la parte económica con la que se cubre el sustento de las necesidades básicas de la familia.

Precisar la reforma a la causal segunda del Art. 173 del Código del Trabajo, identificando la deficiencia que afecta el derecho de remuneración para el trabajador.

El tercer y último objetivo específico, planteado, fue verificado con la última interrogante, tanto de la encuesta como de la entrevista, en donde muchos de los interrogados, fueron profesionales del Derecho y Autoridades de la Función Judicial, como de la Inspectoría del Trabajo de Chimborazo, quienes

se manifestaron favorablemente en promover una reforma, para que beneficie a al derecho social del trabajo, a través del Código del Trabajo, específicamente en el numeral segundo del Art. 173, para evitar se transgreda el derecho del trabajo en la terminación del contrato, por medio del visto bueno, sin embargo de lo verificado, se necesita expandir con mayor fuerza la temática, que permita alcanzar una equilibrado ordenamiento jurídico a favor de la fuerza laboral, es más los profesionales en el ramo, se inclinaron por la sanción pecuniaria para el incumplimiento de las obligaciones del empleador.

7.3. Contrastación de la Hipótesis

La hipótesis planteada se contrasta, en el sentido de que el empleo es un derecho y deber social del Estado Ecuatoriano normado en nuestro ordenamiento constitucional, concomitantemente, no podemos dejar aislado que la libertad a acceder a un puesto de trabajo que permita a las personas cumplir con sus mas elementales satisfacciones personales, familiares y sociales, no han pasado de ser un privilegio, en razón de la estructura económico social, por lo menos en los términos de lo que se puede denominar un empleo estable, digno y suficientemente remunerado. El objeto y ámbito de aplicación del Código del Trabajo, está previsto por los preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores mediante un título preliminar en donde se determinan ciertos principios fundamentales y posteriormente se observan las diferentes modalidades y

condiciones establecidas por el convenio que una vez suscrito constituye obligación para quienes intervienen en el mismo, sin embargo la norma laboral categoriza el principio de irrenunciabilidad de derechos para el trabajador estableciendo además que cualquier otra estipulación en contrario será nula.

El sentido de haber comprobado positivamente la presente hipótesis, es precisamente el vacío legal que existe en nuestro Código de Trabajo vigente, cuando no se aplica ningún tipo de sanción al empleador que pueda prevenir y mejor aun sancionar por el hecho de que ante el planteamiento de un visto bueno solicitado por el trabajador hacia su empleador, por la **disminución o falta de pago o puntualidad en el abono de la remuneración pactada**, éste quede desempleado , en consecuencia es factible y oportuno el planteamiento propuesto, lo que me permitió comprobar con el estudio jurídico realizado durante la investigación literaria y de campo, especialmente con la aplicación de entrevistas y encuestas.

7.4.- Fundamentación Jurídica para la reforma legal

El Ecuador, a través del ordenamiento constitucional, integra principios inherentes a los derechos de las personas, como el de integridad personal, intimidad personal y familiar, seguridad jurídica, tutela efectiva, debido proceso, y específicamente el derecho al Trabajo y la Seguridad social. Como parte de los derechos o principios fundamentales que se disponen en

el Código del Trabajo, encontramos, la irrenunciabilidad de derechos del trabajador, y entre otros, el derecho a la remuneración por sus servicios que de paso se comprenden en lícitos y personales.

Si bien es cierto que la solicitud de visto bueno, tiene un elemento jurídico viable para aquellos casos en donde el trabajador tiene comprometida su estabilidad, es importante establecer que la figura legal, es oportuna y diría hasta adecuada, por cuanto está garantizando la estabilidad general del trabajador, como del empleador, pero este hecho, no puede ser general para todos los casos de visto bueno, o las causas por las cuales se puedan tramitar la acción que corresponde.

Con estos antecedentes y bajo la amenaza de la forma en cómo está dispuesto el inciso segundo para el visto bueno, es que fundamento la propuesta, toda vez que nos encontramos, con la alteración de un derecho fundamental, como percibir una remuneración por la labor que realiza el trabajador y un segundo aspecto, el hecho de dejar desempleado al trabajador, por el efecto que contiene el visto bueno. Esto transgrede sin duda el derecho constitucional del derecho al trabajo, lo que me permite fundamentar la formalización de mi trabajo jurídico, ya que he logrado determinar que mediante los principios constitucionales y la protección del derecho al trabajo por parte del Estado, que por cierto tiene un alcance o fuerza legal frente a las disposiciones jerárquicamente inferiores, tienen que ser respetados , pues se necesitan normas legales que equilibren y

garanticen la estabilidad del puesto de trabajo, como el justo pago y la puntualidad de las remuneraciones laborales.

8. CONCLUSIONES

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

PRIMERA.- . Que la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho del trabajo y la seguridad social, como fuente de economía, y como un deber social;

SEGUNDA .- El Estado Ecuatoriano, se preocupa por mantener el equilibrio entre la fuerza empresarial y la mano de obra, esto es entre el patrono y el empleado en los diferentes sectores;

TERCERA.- Que el Código del Trabajo, en su parte preliminar contempla principios elementales para la aplicación del derecho al trabajo;

CUARTA.- Que existen conflictos que no han sido resueltos en su totalidad, respecto de la relación laboral entre empleadores y trabajadores;

QUINTA.- Que el Visto Bueno, es una Institución Jurídica que permite a las partes de la relación contractual, dar por terminado el contrato de trabajo, por una de las causales contempladas para el efecto;

SEXTA.- Que resulta perjudicial para el trabajador, la disposición del Art. 173, causal segunda del Código del Trabajo, por constituir una sanción favorable para el empleador;

SEPTIMA.- Que la falta de pago, disminución o puntualidad en el pago de la remuneración, que por ley le corresponde al trabajador, constituye una herramienta para que el empleador pueda deshacerse de sus trabajadores;

OCTAVA.- Que es necesaria una reforma que establezca garantías a favor de los trabajadores, para evitar se lesione su derecho fundamental del trabajo.

9. RECOMENDACIONES.

✚ Fomentar una estructura de conocimientos en derecho laboral, especialmente dirigido a la clase obrera, como fuente de conocimientos, que permita el equilibrio social;

✚ Que las Entidades y autoridades del Ministerio del Trabajo, se preocupen por canalizar alternativas de participación, en procura de reforzar siempre los derechos del trabajador;

✚ Que las Universidades impulsen la realización de seminarios, talleres, sobre temas de derecho laboral, con lo cual, se ilustre, conforme a las diferentes preocupaciones de la sociedad;

✚ Que los Asambleaístas, debatan sobre éste conflicto jurídico propuesto, con el objeto de que el Visto Bueno, especialmente la causal segunda del Art. 173, del Código del Trabajo, no afecten los derechos del trabajador;

✚ La Asamblea Nacional se preocupe por mantener constante relación con las Universidades del País, a fin de que se produzcan reformas conforme a los conflictos de la realidad social;

✚ Recomiendo incorporar una reforma al Código del Trabajo con respecto al Visto Bueno, determinado en el Art. 173, causal segunda, para efectos de

corregir este problema de la falta de pago, puntualidad o disminución en la remuneración;

✚ Se recomienda a las Facultades de Jurisprudencia de las Universidades del País al Ministerio de Relaciones Laborales socializar a la comunidad los derechos que asiste a los trabajadores, con el fin de que estos tengan pleno conocimiento y posterior no se ven afectados al no cumplirse sus derechos laborales por parte de los empleadores.

9.1. PROPUESTA JURIDICA

Proyecto de Reforma al Código de Trabajo respecto a la disminución o falta de pago o puntualidad en el abono de la remuneración pactada por parte de los empleadores.

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

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

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

Que: El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores; el derecho a la irrenunciabilidad de derechos, en las que se incluye la nulidad de disposiciones en contrario.

Que: Es necesario crear figuras o instituciones jurídicas, que intervengan como mecanismo de solución de conflictos jurídicos especialmente en lo que respecta al Visto Bueno Laboral, cuyo objetivo principal, es evitar que se transgredan los derechos de la clase trabajadora, y que garantice a la sociedad el equilibrio normativo, para acceder al buen vivir.

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

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Agréguese en la causal segunda del Art. 173, lo siguiente:

“Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, en cuyo caso por excepción no cesará el contrato de trabajo”

Art.- 2. Agréguese un segundo inciso que diga:

“El empleador que incurra en la presente causal, será condenado al pago de diez salarios básicos que corresponda al mismo monto adeudado”

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los quince días del mes de Octubre del dos mil doce.

f).....

Presidente de la Asamblea Nacional

f).....

Secretario Nacional

10. BIBLIOGRAFÍA.

1. AGUILAR, AGUILAR, Leónidas. Derecho y Legislación Laboral del Ecuador. Editorial L, Cuenca, Ecuador año 2005.
2. ANAZCO Hidalgo Gonzalo, Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales, Talleres Gráficos de la Editorial del Área Jurídica Social y Administrativa de la UNL, Loja, 2007.
3. BUITRAGO, C. Luis A. Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores, Librería Jurídica Wilches, Bogotá – Colombia, 1989.
4. BUSTAMANTE, Fuentes Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito – Ecuador, 2008;
5. CABANELLAS DE TORRES Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, *Editorial Heliasta*, 16ª ed. –Buenos Aires: 2003.
6. CEVALLOS, VASQUEZ María Elena, Legislación Laboral, Volumen I, Talleres Gráficos de la UTPL, Loja – Ecuador, 1998.
7. CÓDIGO del Trabajo, Legislación Codificada, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009.
8. CODIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2008. Quito Ecuador
9. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Edición 2008.

10. MANUEL OSSORIO. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Eliasta, Año 1992.
11. OCHOA, A. Guillermo, La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, 1985.
12. PUIG, VILAZAR Carlos, Índice de Procedimiento Civil Ecuatoriano, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Guayaquil – Ecuador, Volumen I, tomos 37, 38, 1984.
13. TRUJILLO, V, Julio César, Derecho del Trabajo, Guayaquil, Ecuador, año 1986.
14. VASQUEZ LOPEZ, Jorge, Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, Ecuador, año 2004.
15. VITERI LL JOAQUIN, El Salario, Riobamba, Ecuador, pág. 73, año 2002

CONSTITUCION de la República del Ecuador.

CONSTITUCION de la República de Argentina Art. 14, derecho al trabajo
pág. 3

CODIGO Civil, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador año
2010. Pág. 2

wwwderecho ecuador.com Manual de Derecho Laboral pág. 14

CODIGO del Trabajo. Corporación de estudios y publicaciones. Quito-
Ecuador año 2011 página

www.derechoecuador.com. El acceso al empleo..

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Con el objeto de culminar el estudio jurídico, para elaborar mi tesis profesional, me dirijo a Usted, profesional del derecho, con el objeto de solicitarle su valioso criterio sobre la siguiente temática: **“LOS VACIOS LEGALES EXISTENTES EN EL ART. 173 DEL CODIGO DEL TRABAJO, LIMITAN EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**,. Por su valiosa colaboración, antelo mis agradecimientos.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

1. ¿En su criterio, estima que las conquistas laborales de los trabajadores en el Ecuador, se han cristalizado exitosamente en la Ley?

Si () No ()

¿Porqué?.....

.....

1. El Visto Bueno, es una de las formas para dar por terminado el contrato de trabajo, ¿Cree usted, que resultan eficientes las causas establecidas en el Art. 173 del Código del Trabajo, es decir, están garantizando los derechos de las partes en el contrato?

Si () No ()

¿Porqué?.....
.....
.....

3.- ¿El incumplimiento por parte del empleador a lo dispuesto en el Art 173 del Código de Trabajo, numeral segundo relacionado con la disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de las remuneraciones, considera usted atentatorio contra los derechos de los trabajadores?

Si () No ()

¿Porqué?.....
.....
.....

4.- ¿Considera usted que si tomamos como referencia el Art. 173 del Código del Trabajo que dispone: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”? y si el trabajador realiza una petición de visto bueno en contra de su empleador por incumplimiento con lo pactado, considera que el empleador debe despedir a su trabajador y dejarlo en la desocupación?

Si () No ()

¿Porqué?.....
.....
.....

5.- ¿Usted está de acuerdo en provocar una reforma legal, al numeral segundo del Art. 173 del Código del Trabajo, que materialice la garantía al trabajo, en caso de incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador?

Si () No ()

¿Porqué?.....
.....
.....

6.- ¿Si usted está de acuerdo con la reforma legal, cree que sería oportuno, que se sancione al empleador mediante la imposición de multas pecuniarias?

Si () No ()

¿Porqué?.....
.....
.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Estimado profesional del derecho, solicito comedidamente se sirva dar contestación a las preguntas que constan en la presente entrevista sobre la temática: **“LOS VACIOS LEGALES EXISTENTES EN EL ART. 173 DEL CODIGO DEL TRABAJO, LIMITAN EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**, que me permita como resultado la concreción de datos oportunos que cubra mi propósito investigativo, le antelo mis agradecimientos:

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

1. ¿Considera Usted que las conquistas laborales, satisfacen las necesidades del trabajador?

2. ¿El Visto Bueno establece la forma de terminar el contrato de trabajo. ¿En su criterio personal, las causales del visto bueno relacionadas con el trabajador, son apropiadas en nuestra legislación?

3. ¿En su experiencia el numeral segundo del Art. 173 del Código del Trabajo, que tienen que ver con la disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de las remuneraciones por parte del empleador,

atenta contra el Derecho al Trabajo, según lo prescrito en el Art. 33 de la Constitución?

4. *¿Cree Usted que es necesaria una reforma que garantice al trabajador su derecho al trabajo, específicamente dentro del Art. 173, numeral segundo, y con esto evitar que el trabajador sea objeto de perjuicio y más bien se garantice su trabajo, es decir, una vez que haya cobrado sus haberes y terminando el contrato de trabajo, sea condenando el empleador a un nuevo contrato entre las partes?*

5. *¿Si se logra una reforma en el sentido de garantizar el contrato de trabajo y la estabilidad del trabajador, sería importante proponer una sanción pecuniaria en contra del empleador que incumple sus obligaciones*



PROYECTO DE TESIS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TITULO:

***“LOS VACIOS LEGALES EXISTENTES EN EL ART. 173 DEL
CODIGO DEL TRABAJO, LIMITAN EL PLENO EJERCICIO DE LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”***

***PROYECTO PREVIO ACEPTACION A
TESIS DE GRADO DE LICENCIADO EN
DERECHO***

AUTOR:

BLANCA RAQUEL CALDERON CERVANTES

LOJA- ECUADOR

2010

1.- TITULO

“ LOS VACIOS LEGALES EXISTENTES EN EL ART. 173 DEL CODIGO DE TRABAJO, LIMITAN EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”

2.- PROBLEMÁTICA

El trabajo, como un derecho natural del ser humano, conserva un complejo y extenso referente jurídico, por la correlación existente entre empleadores y trabajadores, tutelados por los principios fundamentales de aplicación directa, y que por los diversos conflictos entre los participantes en aquella relación laboral, permite abstraer objetivamente ciertas obscuridades o vacios en la ley.

Se observa casi cotidianamente en la sociedad una serie de problemas laborales, según así lo demuestran los Juzgados y Tribunales de justicia, como en los despachos de las autoridades administrativas , y que subsidiariamente han sido motivo de constante debate en la Legislatura.

El trabajo es un servicio que se ejecuta con las condiciones y bajo la naturaleza jurídica en la categoría de obra, locación de servicios, bajo una

remuneración que se pacta de acuerdo con la subordinación económica que entraña la relación contractual.

Trabajador es toda persona física o natural que presta un servicio o realiza una labor lícita, útil para otro u otros y beneficiosa económicamente para uno de ellos.

Remitiendo mi estudio, el Visto Bueno, dispuesto en el Código del Trabajo, como una de las formas de terminar el contrato entre empleador y trabajador, comprende establecer mediante análisis, las obscuridades o vacíos jurídicos que resultan en razón de especificación jurídica y aplicación debida , a favor de quien resulta perjudicado, cuyo referente práctico, es lograr los réditos económicos remunerativos ya devengados por el trabajador, lo que consciente en concretar un estudio jurídico que le asegure el trabajo y consiguientemente con esto pueda cubrir subsistencias personales y familiares como: salud, alimentación, vestido, vivienda, servicios básicos necesarios en beneficio general, como principios reconocidos en la Carta Fundamental del Estado y la Ley.

Concomitante a lo precedente, la misma Constitución de la República del Ecuador dispone que el trabajo es un derecho y un deber social, así como un derecho económico, fuente de realización personal y base económica de las personas trabajadores con base al pleno respeto a su dignidad. Garantiza una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. En

consecuencia la disminución o falta de pago o puntualidad de la remuneración, diverge de la Ley y la Constitución, que concluye en un problema de orden social por parte de quien omite la obediencia y la jerarquía de la ley.

Por lo dicho, creo indispensable determinar los presupuestos formales, que luego del análisis jurídico, acopio de información y relación social, me permitan arribar con las más acertadas conclusiones y, proponer posiblemente las mejores alternativas legales, respecto de la causal dispuesta en el numeral segundo previsto para el visto bueno del Art. 173 del Código del Trabajo, toda vez, que en la reforma prescrita actualmente, si bien no transgrediera los derechos del trabajador, si los limitaría, y en consecuencia se debe tratar de fortalecer esta norma con directrices jurídicas e iniciativas doctrinales, con la finalidad de regular favorablemente las relaciones obrero-patronales, como la fórmula progresiva del proceso del derecho social laboral.

Concretamente la disminución o falta de pago, la falta de puntualidad en el abono de la remuneración, es precisamente el problema que se general, si acogemos como referente la norma constitucional y legal, esto es, al trabajo como un derecho y un deber social, como un derecho económico, como fuente de realización personal y base económica de las personas trabajadoras, en relación con la base al pleno respeto a su dignidad, a la garantía de mantener una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o

aceptado. En consecuencia la disminución, falta de pago o de puntualidad de la remuneración, diverge de la ley y la Constitución, que concluye en un problema de orden jurídico, como social por parte de quien omite la jerarquía de la ley.

Además creo importante determinar el contrasentido de la causal motivo de estudio, con lo que luego del procedimiento de visto bueno, el trabajador queda desempleado como tal, y esto evidentemente provoca un problema social por lógica elemental.

Por ello, es importante realizar una investigación que secunda la formulación de una propuesta legal que permita el desarrollo equitativo entre las partes contractuales, respecto del principio legal de la remuneración como parte del conflicto para el Visto Bueno Laboral, específicamente en buscar una fórmula jurídica mediante el razonamiento profundo de la causal determinada en el numeral segundo del Art. 173 del Código del Trabajo, para garantizar la estabilidad laboral, en cuanto al aspecto remunerativo, como un derecho adquirido en base a las conquistas laborales por parte de los trabajadores.

Se debe concretar referencias jurídicas, previo el análisis del cuerpo legal laboral y su incidencia con la realidad social, con el objeto de verificar si el problema de disminución o la falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada en la relación contractual, afecta los intereses del

trabajador y subsidiariamente proponer alternativas que garantice ciertos principios laborales.

3.- JUSTIFICACION

De acuerdo con lo establecido por el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja para la elaboración de la tesis de grado de Abogado de los Tribunales de la República, estimo justificado el presente trabajo de investigación jurídica, cuya temática tiene relación con los vacíos jurídicos existentes en el Art. 173 del Código del Trabajo que afectan al trabajador.

Pese a las conquistas respecto de sus derechos, la afectación por la disminución o falta de pago o puntualidad en el abono de las remuneraciones pactadas, que prescribe el numeral segundo del artículo 173 del Código del Trabajo, prevista para el visto bueno, considero como limitantes para el ejercicio de los derechos de los trabajadores, por el incumplimiento de las obligaciones del empleador, que resulta transgresivo frente al derecho laboral, norma que carece de consistencia en su contexto y que debe ser modificada en el ámbito de reforma jurídica para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores

En lo jurídico.-

Lo estimo justificado en razón de que el régimen laboral como parte del

derecho social, depone una duda razonable en ciertas normativas que no se ajustan al derecho, la falta de armonía, que permite prevenir la transgresión de ciertos derechos pre- establecidos para el trabajador y de carácter irrenunciable, de manera particular, cuando el empleador ha incumplido con sus obligaciones de ley en la relación contractual, lo que provoca la conflictividad con la parte trabajadora, cuya finalidad es la de terminar el contrato de trabajo, previo al Visto Bueno, sin embargo la norma se hace atentatoria, cuando no establece un plazo oportuno para que se cumpla con la obligación remuneratoria y evidentemente violenta el derecho al salario, que sin duda alguna amerita una propuesta legal reformativa con sanciones pertinentes para la correcta aplicación de la ley.

En lo social.-

Se justifica en virtud de que la problemática planteada, mantiene alcance general, cuando afecta a quienes están detrás del trabajador, precisamente su familia y las relativas substanciales que cubrir, para garantizar la armonía del núcleo fundamental de la sociedad, sin olvidar que la clase trabajadora suma una importante estadística poblacional activa y productiva, clase que constituye la base del desarrollo de un país, y que a través del Estado, debe garantizar mejores días de progreso, en cuanto al modelo global de industrialización, como una tendencia del fomento de producción y competencia.

En lo académico.

Resulta justificado, por cuanto, la aplicación de métodos, procedimiento y técnicas necesarias para la realización de la presente investigación jurídica con las subsiguientes fuentes de investigación bibliográfica, documental y de campo, que hicieron parte de mi formación académica, que aprovecharé, para aportar un análisis y discusión apropiada en base de lo que he aprendido y adjuntarlo al apoyo logístico necesario, y la orientación metodológica indispensable y oportuna, para el estudio explicativo y crítico de la presente temática.

4.- OBJETIVOS.

4.1.- OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio jurídico, normativo y doctrinario sobre el Visto Bueno en la Legislación Ecuatoriana.

4.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar las causales previstas en el Art. 173 del Código del Trabajo y principalmente la determinada en el numeral segundo, que hace relación a la disminución o falta de pago o puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

- Determinar los vacíos jurídicos existentes en las causales determinadas para la terminación del contrato de trabajo previo al Visto Bueno, que transgreden el derecho remuneratorio del trabajador, para establecer opiniones y actitudes de equidad laboral.
- Precisar la reforma adecuada a la causal segunda del Art. 173 del Código del Trabajo, identificando la deficiencia que afecta el derecho de remuneración para el trabajador

5.- HIPOTESIS

Las normas jurídicas vigentes para la protección de los derechos de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, específicamente en cuanto se refiere a lo que prescribe el numeral segundo del Art. 173 del Código de Trabajo prevista para el visto bueno, se considera como limitante para el ejercicio de los derechos de los mismos por la falta de cumplimiento del empleador a un convenio de trabajo , lo que resulta transgresivo frente al derecho laboral, norma que carece de consistencia ya que no garantiza la estabilidad a que tiene derecho el trabajador en su puesto de trabajo, cuando por requerir el cumplimiento de sus derechos debe recurrir a las autoridades para que mediante el visto bueno sean atendidas sus remuneraciones.

5.- MARCO TEORICO

El Visto Bueno, es entendido como una de las fórmulas legales, para terminar con la relación laboral, pero bajo un requerimiento legal que parte de la verificación de las causales previstas en el Art. 173 del Código del Trabajo, que tiene como finalidad, acceder a la Instancia Administrativa con la correspondiente petición del trabajador que solicita la terminación de la relación laboral, cuya novedad es el análisis jurídico de una problemática que provoca desfase social y jurídico, al no garantizar la estabilidad en cuanto al trabajo como tal se relaciona y por supuesto al cumplimiento del pago de las remuneraciones que por ley corresponde a los trabajadores.

El Visto Bueno, consiste precisamente en prevenir la falta de cumplimiento de las obligaciones del empleador, esto por regla general, según así lo establece cada una de las causales previstas en la disposición en la cual está delimitada mi objeto de estudio, empero requiere un análisis serio que direcciona motivadamente las mejores condiciones para el trabajador, quien por la falta de cumplimiento de la causal segunda por parte del empleador, queda sin el trabajo.

Entre los principios legales dispuestos por la Ley para el trabajador, dentro del título preliminar del Código del Trabajo encontramos entre aquellos derechos irrenunciables, por cierto reconocidos y garantizados por la Constitución de la República del Ecuador, principios dentro de los cuales, se concretan precisamente hacia aquella relación contractual entre el

empleador y sus dependientes, mismos que subsisten mientras se mantienen vigentes los parámetros determinados en la ley.

Los principios fundamentales están normados en el siguiente orden:

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

El objeto y ámbito de aplicación del Código del Trabajo, está previsto, por los preceptos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores mediante un título preliminar en donde se encuentran detallados ciertos principios fundamentales y posteriormente se observan las diferentes modalidades y condiciones establecidas por el convenio, que una vez suscritos constituye obligación para las partes, sin embargo la norma laboral categoriza el principio fundamental de irrenunciabilidad de derechos para el trabajador, estableciendo además, que a cualquier otra estipulación en

contrario será nula, principio determinado en el artículo cuatro del cuerpo normativo señalado.

La Constitución de la República del Ecuador en su Sección Octava del Trabajo y Seguridad Social, Art. 33 dispone: “ ***El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado***”

Correlativamente con esta norma el Art. 325 del mismo cuerpo Constitucional, garantiza al trabajador reconociendo todas las modalidades en relación de dependencia, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores, sustentado con principios determinados en el Art. 326 ibídem, como la estipulación normativa en el sentido de que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, bajo aquel axioma laboral que expresa a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

El Legislador ha contemplado dentro de las disposiciones fundamentales del Código del Trabajo, en su Art. 3, inciso segundo: “***A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remuneraciones que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de***

inmediato auxilio. Fuera de los casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente". En consecuencia todo trabajo tiene que ser remunerado.

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

La naturaleza del trabajo es compleja, en tanto en cuanto, ha sido motivo de debates y de discursos pronunciados como el caso de nuestro S.S. Juan Pablo II que concuerda con la doctrina en amparo a la clase trabajadora: ***“La problemática de frecuente injusticia y explotación del trabajador ha preocupado desde antiguo a la iglesia. Ella, para tratar de buscar una respuesta a estos problemas, ha emanado una serie de documentos que componen la llamada doctrina social de la iglesia”*** Es decir, se puede entender que la comunicad trabajadora ha sido objeto de una serie de conflictos en los diferentes sistemas sociales a nivel global y que constituyen la problemática principal de la estructura orgánica del desarrollo general y consecuentemente individual.

Dentro de los principios del derecho laboral, aceptada y reconocida por la Legislación del Ecuador, canalizados en los convenios y tratados internacionales, se observa la flexibilidad laboral con el advenimiento del sistema democrático y políticas neoliberales en procura de conceptualizar al trabajo como un derecho inalienable, intangible y de justicia social, es considerado como un derecho fundamental que garantiza en primer lugar, los derechos del trabajador garantizados además en la costumbre y derechos adquiridos así como en la propia jurisprudencia.

Dentro de los referentes doctrinarios, se verifican los conflictos del trabajo todos los acontecimientos que detallan la falta de acuerdos entre el empleador y el trabajador, al punto de que por conflicto del trabajo se entiende: ***“Todo aquel precedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador, esto es derivados de la actividad laboral***

Tenemos la obligación de conceptualizar la amplitud de lo que es una remuneración que permita delimitar los cuestionamientos de la doctrina a esta concepción unitaria dentro de la teoría del derecho laboral que genera una crítica sobre el dogma causal, en cuya relación causa-efecto, observa que esté radicado en el comportamiento y resultado que generalmente no es suficiente para establecer el sí, el cómo y el cuánto de la responsabilidad de la falta de cumplimiento de cada obligación prescrita por la Ley.

La remuneración como uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo, pagarla en forma completa y oportuna, pues es la primera obligación del empleador frente al trabajador y simultáneamente, es el derecho básico de éste, frente al trabajo desempeñado por el trabajador, el pago de la remuneración es la contraprestación esencial de la relación laboral.

Dentro de los parámetros determinados para la remuneración, en cada una de sus escalas y cláusulas determinadas por el contrato, incita la imposición de la normativa, alcance y aplicación, con el fin de que no se afecten los derechos de los trabajadores, esto por la estabilidad y el empleo, determinados en el Código del Trabajo, considerado como un documento avanzado de protección de los derechos de la clase trabajadora que le ha correspondido el mérito de haber contribuido al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. Es decir si, se considera al Código del Trabajo como el ente jurídico y legal regulados de la relación laboral y pregonan la estabilidad, y las obligaciones entre empleador y trabajador, queda en razonable duda, la falta de aplicación de la Ley, o bien la obscuridad y falta de normativa que regule apropiadamente este régimen tan importante.

Las conquistas laborales, son una parte importante en la búsqueda de la estabilidad de los trabajadores en general, la intervención legal como punto de partida del entendimiento en el planteamiento de peticiones a nivel laboral, cuya aceptación en los mejores términos concluyen en acuerdos puntuales entre las partes, lo contrario es rayar contra la ley, que se traduce

en un problema jurídico con confrontaciones que no permiten el desarrollo de un país, y necesariamente tiende al desgaste de soluciones inmediatas para garantizar la permanencia del Estado.

Los referentes jurisprudenciales determinados para el ejercicio de los derechos del trabajador, así como en la aplicación de la ley, al amparo del Código del Trabajo, como o parte de las fuentes del Derecho, prescribe sobre las conquistas que se obtengan, tendrán el objeto de norma jurídica de carácter contractual que es ley para las partes y que prevalece para efectos del artículo cuatro del cuerpo legal citado, y que además constituye el principio peculiar de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, sancionándose de nulidad a cualquier estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de esos derechos.

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

La estabilidad del trabajador nace del derecho adquirido, pues para el caso de la terminación del contrato de trabajo por la vía del Visto Bueno, se necesita ***“Obtener previamente el visto bueno del Inspector del Trabajo de la Provincia en donde tenga lugar la correspondiente relación laboral, caso contrario la terminación del contrato sería ilegal y el despido del trabajador de su puesto por parte del empleador sería intempestivo.***

Tanto el trámite como la acción legal del Visto Bueno Laboral, se conceptualiza como: ***“ La autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral, cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo”***

En mi criterio, es concluyente la determinación de la clase obrera, frente a la situación económica y jurídica en nuestro Estado, la lucha constante, ha sido el puntal fundamental para lograr las conquistas hasta ahora establecidas, más es necesario prevenir la delimitación de un estudio y análisis apropiados, que permita a los trabajadores continuar manteniendo la elemental posición frente al desarrollo y fomento económico del país, y que siempre sean reconocidos como tal.

6.- METODOLOGIA

Conforme se presenta la estructura del problema jurídico planteado, aplicaré la siguiente metodología y las consiguientes técnicas de investigación.

6.1.- METODOS

En el proceso de investigación socio-jurídica, aplicaré el método científico, entendido como el medio para encontrar la verdad acerca de la problemática de análisis. En particular el método científico hipotético-deductivo, que parte de la hipótesis y siguiendo determinados procedimientos, se analizarán las condiciones objetivas empíricas de la realidad social en la problemática propuesta, con el objeto de verificar en base al principio conjetural el contexto de la hipótesis mediante la conceptualización, consideración reflexiva y demostrativa,

El método inductivo para el análisis de los casos jurídicos prácticas para llegar a las conclusiones generales sobre la normativa jurídica de aplicación y, el método deductivo, antagónico al anterior, para analizar la normativa jurídica que mediante el razonamiento lógico, permitirá las explicaciones razonables de los hechos particulares en el fenómeno jurídico propuesto.

El método empírico lo emplearé en base a que la realidad social como fuente de información, que me permitirá verificar y contrastar el problema con la realidad objetiva, y, el método comparativo, que me permitirá llegar a las

experiencias suficientes en contraste con la legislación comparada mediante la analogía con nuestro ordenamiento jurídico.

6.2.- PROCEDIMIENTO Y TECNICAS

Dentro de los procedimientos y técnicas que utilizaré, están la de observación, análisis y síntesis, que requiere la investigación jurídica, a través de la investigación de campo, en donde se encuentran los sujetos de estudio, y de versados en la problemática, auxiliado de técnicas e instrumentos de acopio teórico como el fichaje bibliográfico e investigación documental, con técnicas de acopio empírico, como con: la encuesta y la entrevista, para la recolección de suficiente información, previo el correspondiente muestreo poblacional de por lo menos treinta personas debidamente escogitadas para las encuestas y cinco personas para la entrevista, que serán a partir e la hipótesis planteada, cuya operacionalidad se originará de la determinación de variables e indicadores de la mismas.

De ser posible revisaré casos prácticos, respecto de la causal segunda determinada para el Visto Bueno del Art. 173 del Código del Trabajo en la Inspectorías de Trabajo de la ciudad de Riobamba. Los resultados de la investigación empírica las presentaré en tablas, barras o centro gramas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos, la contrastación de la hipótesis planteada, para arribar a las subsiguientes

conclusiones y recomendaciones, y finalmente fundamentar jurídicamente la propuesta de reforma.

7. CRONOGRAMA

AÑO 2010

ACTIVIDADES	Junio 1-2-3-4	Julio 1-2-3-4	Agosto 1-2-3-4	Septiembre 1-2-3-4	Octubre 1-2-3-4	Noviembre 1-2-3-4
1.- Escogimiento y formulación del proyecto.	XX					
2.- Elaboración y presentación del proyecto.		XX				
3.- Aprobación del proyecto.		XX	XX			
4.- Recolección bibliográfica.			XX	XX		
5.- Recolección empírica.			XX	XX		
6.- Presentación de resultados.				XX		
7.- Verificación de Objetivos e hipótesis, conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica.					XXX	
8.- Redacción del informe final, presentación de borrador, rectificaciones.					X	X
9.- Sustentación del trabajo final						XXX

8.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

8.1. RECURSOS HUMANOS

Director de tesis:	Por designarse
Postulante:	Blanca Raquel Calderón Cervantes
Encuestados :	Una población de 30 personas, Abogados en Libre Ejercicio.
Entrevistados:	Juez de trabajo, Autoridades de la Inspectorías del Trabajo

8.2. RECURSOS MATERIALES

Recursos materiales	Valor
Material de escritorio	\$ 200,00
Material bibliográfico	\$ 200,00
Fotocopias	\$ 100,00
Reproducción y empastado de tesis	\$ 200,00
Derechos y aranceles	\$ 400,00
Internet	\$ 100,00
Movilización	\$ 200,00
TOTAL	\$ 1.400,00

INDICE

Caratula.....	I
Certificación.....	II
Autoría.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Tabla de Contenidos	VI
1.- TITULO... ..	01
2.- RESUMEN	02
ABSTRACT.....	04
3.- INTRODUCCIÓN.....	06
4.- REVISIÓN DE LITERATURA.....	09
4.1.MARCOCONCEPTUAL.....	09
4.1.1.ÁMBITO DEL DERECHO SOCIAL Y LABORAL.....	09
4.1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA RELACIÓN LABORAL.....	10
4.1.2.1 EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN Y LOS TRABAJADORES SUJETOS A LA MEDIACIÓN.....	11
4.1.2.2 JURIDICIDAD LABORAL.....	12
4.1.3 PRINCIPIOS JURÍDICOS DEL DERECHO LABORAL.....	13
4.1.3.1 APLICACIÓN FAVORABLE DE LAS NORMAS JURÍDICAS.....	14
4.1.3.2 PROTECCIÓN DE LAS AUTORIDADES AL TRABAJADOR.....	15
4.2.- MARCO CONCEPTUAL.....	15
4.2.1. REFERENCIAS DOCTRINALES DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR	15
4.2.2. DEL EMPLEADOR Y LAS OBLIGACIONES SEGÚN LA DOCTRINA ECUATORIANA.....	19
4.2.3. DEL EMPLEO, LA ESTABILIDAD Y LIMITACIONES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	22
4.2.4. DE LA OCUPACIÓN LABORAL EN EL DESARROLLO SOCIAL.....	26
4.3. MARCO JURÍDICO.....	32
4.3.1. DE LA CONSTITUCIÓN Y LOS DERECHOS LABORALES.....	32
4.3.2. DE LA TUTELA LABORAL EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DENTRO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANA.....	37
4.3.3. DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS LEGALES EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR.....	45
4.3.3.1 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	52
4.3.3.2 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL EMPLEADOR.....	53
4.3.3.3 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL TRabajador.....	55
4.3.4 EL VISTO BUENO.....	57
4.3.4.1. EL VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR.....	66

4.3.4.2. CAUSAL SEGUNDA.....	66
4.3.4.3. CAUSAL TERCERA.....	68
4.3.5. ANÁLISIS JURÍDICO DEL ART. 173 DEL CÓDIGO DE TRABAJO FALTA DE PAGO O DISMINUCIONES DE LA REMUNERACION.....	69
4.4. LEGISLACION COMPARADA CON OTROS PAISES SOBRE EL VISTO BUENO POR FALTA DE CUMPLIMIENTO EN LAS OBLIGACIONES REMUNERATORIAS POR PARTE DEL EMPLEADOR.....	71
4.4.1. LEGISLACION COLOMBIANA.....	71
4.4.2. LEGISLACIÓN CHILENA.....	73
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	78
5.1. MATERIALES UTILIZADOS.....	78
5.2. MÉTODOS.....	78
5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.....	79
6. RESULTADOS.....	81
6.1.RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS.....	81
6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS.....	92
6.3. ESTUDIO DE CASOS.....	102
7. DISCUSIÓN.....	107
7.1. ANÁLISIS JURÍDICO Y CRITICO DE LA PROBLEMÁTICA.....	107
7.2. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.....	108
7.2.1. OBJETIVO GENERAL.....	108
7.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	109
7.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	111
7.4. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA REFORMA LEGAL	112
8. CONCLUSIONES.....	115
9. RECOMENDACIONES.....	117
9.1.. PROPUESTA JURÍDICA.....	119
10. BIBLIOGRAFÍA.....	122
11. ANEXOS.....	124
INDICE.....	129