

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y
ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Tesis previa a la obtención del grado de Licenciada en Jurisprudencia y título de abogada.

TÍTULO

“CAUSAL DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRAVÉS DEL VISTO BUENO POR PARTE DEL TRABAJADOR”

Autora:

Angie Paulina Chamba Auquilla

Director de Tesis:

Dr. Mg. Geovanny Caamaño

Loja-Ecuador

2019

CERTIFICACIÓN

Dr. Nelson Geovanny Caamaño Gangotena Mg. Sc.

**DOCENTE DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y
ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación titulado **“Causal de terminación de contrato a través del visto bueno por parte del trabajador”**, efectuado por la señorita Angie Paulina Chamba Auquilla, ha sido realizado bajo mi dirección; y, por considerar que cumple con los requisitos de fondo y forma, autorizo su presentación ante el Honorable Tribunal de Grado.

Loja, 28 marzo del 2019



Dr. Nelson Geovanny Caamaño Gangotena Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Angie Paulina Chamba Auquilla**; declaro ser la autora del presente trabajo de tesis; eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

Autor: Angie Paulina Chamba Auquilla.

Firma: 

Cédula: 1150305363

Fecha: Loja, 23 de Octubre del 2019.

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

Yo, Angie Paulina Chamba Auquilla; declaro ser la autora de la tesis titulada "CAUSAL DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRAVÉS DEL VISTO BUENO POR PARTE DEL TRABAJADOR" como requisito para optar al grado de **ABOGADA**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 23 días del mes de octubre de dos mil diecinueve, firma el autor.

Firma: 

Autora: Angie Paulina Chamba Auquilla.

Cédula: 115030536-3

Correo Electrónico: angiepaulina_18@hotmail.com

Dirección: Motupe

Teléfono: 2540123 Celular: 0989083572

DATOS

COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Geovanni Caamaño Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Presidente: Dr. José Loaiza Moreno, Mg. Sc.

Vocal: Ab. Lydia Vázquez Mg. Sc.

Vocal: Dr. Eduardo Patricio Armijos, Mg. Sc.

DEDICATORIA:

Con indeleble afecto a mis padres: Teresa Victoria Auquilla Galán y Rodrigo Estuardo Chamba Herrera, por creer en mí pese a las vicisitudes de la vida; sin duda alguna, merecen todo el respeto y admiración por su incansable soporte en mi proceso educativo, sus valores y proyecciones con los mejores ideales.

A mis hermanos que son mi fortaleza, y mi ser por siempre apoyarme en cada momento de mi vida.

A mi hija: quien es mi motor de inspiración en la consecución de un mejor porvenir conjunto.

A mis amigas y amigos quienes han puesto una mirada en mis sueños, han caminado junto a mí con complicidad y han desvanecido mi miedo.

A la vida, al Todo Creador y la energía de quienes han estado en los momentos que debían estar...mi corazón.

La Autora

AGRADECIMIENTO:

Hago expreso con inefable gratitud a la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, Facultad Jurídica, Social y Administrativa, particularmente a la Carrera de Derecho; por haberme concedido el honor de realizar mis estudios superiores en el Alma Mater Lojana, referente nacional e internacional. A todos los catedráticos/as que, en cada una de las especialidades del Derecho han compartido su erudición y han impulsado trascender conocimientos, al personal administrativo; y, de manera muy especial al Dr. Geovanni Caamaño, Director de Tesis, el cual, sin declinar esfuerzo alguno, siempre predispuesto a colaborar con la academia, asesoró y dirigió con su conocimiento el desarrollo del presente trabajo de investigación hasta su culminación.

A mi respetable tío ing. Agr. Leonardo Chamba, por guiarme en el proceso de aprendizaje en la rama de investigación jurídica, la cual me permitió desarrollar con éxito mi culminación de proyecto investigativo y de esa manera alcanzar mi título de profesional del derecho.

La Autora

ESQUEMA DE CONTENIDOS

- i. PORTADA
- ii. CERTIFICACIÓN
- iii. AUTORÍA
- iv. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS
- v. DEDICATORIA
- vi. AGRADECIMIENTO
- vii. ESQUEMA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. Abstract

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. Marco conceptual

4.1.1 Concepto de Trabajo

4.1.2. Concepto de trabajador.

4.1.3. Concepto de empleador.

4.1.4. Contrato de trabajo

4.1.5. Visto bueno

4.1.6. Seguridad social.

4.1.7. Mora Patronal

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 EL trabajo en sus orígenes

4.2.2 historia del visto bueno

4.2.3 inicio de la seguridad social

4.3 MARCO JURIDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

4.3.2. Convención Americana de derechos humanos

4.3.3. Cogido de trabajo

4.3.4 La solicitud de visto bueno

4.3.5 Seguridad social Ecuatoriana

4.3.6. Responsabilidad patronal

4.4. DERECHO COMPARADO

4.4.1 Nicaragua

4.4.2 Colombia

4.4.3 Chile

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

5.2. Métodos

5.2.1. Tipo de investigación

5.2.2. Universo y muestra

5.2.2.1. Universo

5.2.2.2. Muestra

5.2.3. Técnicas e instrumentos

5.2.3.1. La encuesta

6. RESULTADOS

6.1 Entrevistas

7. DISCUSIÓN

7.1. Fundamentación Jurídica de la Reforma Legal

7.2. Verificación de Objetivos

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de Reforma

10. BIBLIOGRAFÍA

TÍTULO

“CAUSAL DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRAVÉS DEL VISTO BUENO POR PARTE DEL TRABAJADOR”

2. RESUMEN

El tema de investigación trata de “La causal de visto bueno propuesta por el trabajador hacia el empleador”, dentro del código de trabajo, en la que se analiza exhaustivamente al Visto Bueno, concepto, historia, trámite completo para solicitarlo ante el Inspector del Trabajo e incidencia en el juicio de trabajo; las causales para dar por terminado el Contrato de Trabajo, según los artículos 169, 172 y 173 del Código del Trabajo, las ventajas y desventajas para el empleador y trabajador. Además, en Ecuador existe un vacío legal en cuanto a la regulación jurídica de la mora patronal, que ha dado lugar a que gran cantidad de casos queden en la clandestinidad, al no ser denunciados por las víctimas, principalmente porque no existe un fundamento legal específico en el que puedan ampararse; dentro de la empresa pueden existir, como de hecho existen, trabajadores que soportan un trato injusto en contra de su bienestar, oportunidades y demás derechos fundamentales los mismos que les son inherentes por estar amparados por la Constitución de la República, por lo que con el presente trabajo se pretende dar a conocer cuáles son los mecanismos idóneos para hacer valer los derechos del trabajador en cuanto al depósito oportuno de la aportación patronal del empleador al IESS. Por lo expuesto, es necesario que el Estado, mediante norma, regule estos temas a fin de evitar excesos por parte de ciertos empleadores; por ende, se presenta el correspondiente Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo.

Palabras clave: causal, visto bueno, empleador, trabajador, seguridad social.

ABSTRACT

The research topic is "The cause of approval proposed by the worker to the employer", within the work code, which is thoroughly analyzed the Approval, concept, history, complete procedure to apply to the Labor Inspector and incidence in the work judgment; the grounds for terminating the Work Contract, according to articles 169, 172 and 173 of the Labor Code, the advantages and disadvantages for the employer and worker. In addition, in Ecuador there is a legal vacuum in terms of the legal regulation of employer default, which has led to a large number of cases are in hiding, not being reported by the victims, mainly because there is no specific legal basis in which they can protect themselves; within the company there may exist, as in fact there are, workers who bear unfair treatment against their well-being, health, opportunities and other fundamental rights, which are inherent in them because they are protected by the Constitution of the Republic, so that with the present work it is intended to make known what are the best mechanisms to enforce the rights of the worker regarding the timely deposit of the employer's contribution to the IESS. Therefore, it is necessary that the State, by rule, regulate these issues in order to avoid excesses on the part of certain employers, therefore the corresponding Bill of Amendment to the Labor Code is presented.

Keywords: causal, approval, employer, worker, social security.

3. INTRODUCCIÓN

El visto bueno, tema central del presente estudio, ha sido investigado desde tiempo atrás por diferentes autores debido a la importancia que tiene dentro de la sociedad en general. Al hablar de los antecedentes históricos de los derechos de los trabajadores en Ecuador, es necesario mencionar que en anteriores constituciones las disposiciones jurídicas para protección de los derechos de los trabajadores no estaban contempladas; con la nueva Constitución de la República de 2008 se presume que los derechos laborales deben ser respetados, siendo por ley expresa sus derechos irrenunciables.

Este trabajo investigativo tiene el propósito de efectuar un análisis detenido en relación al trámite administrativo de Visto Bueno, recurso que en la actualidad en la mayoría de las veces es propuesto por el empleador en contra del trabajador, de conformidad a lo que contempla la legislación en los Art. 621 y 622 del Código de Trabajo, cuyas causales se encuentran previstas en los Art. 172, 173 y otras normativas reglamentarias, incluso constitucionales.

Precisamente, en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que consiste en la aplicación de una forma como consecuencia de una conducta que se halla tipificada como infracción a la ley o a los reglamentos internos debidamente aprobados. Por ello, es de enorme interés conocer en qué consisten tanto las causales, las sanciones y sus efectos jurídicos, producto de una acción administrativa de visto bueno.

Asimismo, es importante también conocer los pasos o procedimientos a seguir cuando el empleador o el trabajador determinen rebatible la relación contractual o de dependencia, en virtud de haberse incurrido en determinadas causales, así como también la autoridad ante quien se lo propone y si dicha resolución puede ser calificada como cosa juzgada, y si las mismas tienen trascendencia judicial.

Hay que tener en cuenta que, dentro del estudio de las relaciones laborales entre trabajador y empleador, su situación legal se enmarca dependiendo de la naturaleza de la actividad de trabajo, es decir, si labora realizando trabajo físico, por ejemplo se lo denomina trabajador sujeto al código de trabajo, a pesar de que se encuentre laborando en una institución pública; y, en este caso si se termina la relación laboral por un Visto Bueno aceptado por el Inspector de Trabajo, finaliza la relación en este tipo de trabajo.

Los siguientes son los objetivos planteados: como objetivo general, Realizar un estudio de carácter jurídico, crítico y doctrinario de la obligación que tiene el empleador con el trabajador en cuanto al pago puntual a la seguridad social y la falta de una causal que dé por terminado el contrato de trabajo por visto bueno por parte del trabajador; y, como objetivos específicos, 1). Desarrollar un estudio jurídico sobre las causales del visto bueno por parte del trabajador; 2). Demostrar la necesidad de incrementar una causal que dé por terminado un contrato de trabajo a través del visto bueno; 3). Establecer a través de un análisis jurídico-doctrinario la importancia del pago a tiempo del seguro; 4). Proponer un proyecto de reforma al Código de Trabajo para incorporar una causal más que dé por terminado un contrato a través del visto bueno por

parte del trabajador y con ello el cumplimiento de las obligaciones que tiene el empleador con el mismo.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. Marco Conceptual

4.1.1. Concepto de trabajo

Dada la importancia del trabajo dentro de la rama del Derecho Laboral se toma en cuenta las definiciones de diferentes autores como las siguientes.

Para Cabanellas el trabajo es “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento” (Cabanelas, 2015, pág. 9)

Según el criterio de Cabanellas cuando el ser humano realiza una actividad que puede ser física e intelectual de esta deriva una recompensa monetaria por la valoración del tiempo y rendimiento que se emplea en realizar la actividad encomendada al mismo.

Para Osorio el trabajo es la acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otros artículos (Osorio, pág. 954). Para Osorio existe una acción y efecto la cual es importante dentro del trabajo, a su vez realza la importancia de la actividad tanto física como intelectual que

el hombre realiza teniendo jurídicamente diversas modalidades debido a la importancia e impacto de la riqueza de un país y la sociedad.

El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y les confiere un valor. Con el trabajo, el hombre busca un fin y trata de satisfacer sus necesidades. Esta actividad ha sido ordenada por el Derecho, a través de la historia (INEL, 1986, pág. 7).

El trabajo es todo tipo de acción realizada por el hombre, independientemente de sus características o circunstancias; significa toda la actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

Desde el punto de vista individual, el trabajo es todo lo que el hombre hace para su satisfacción felicidad su bien común y el de los suyos, para la satisfacción de sus necesidades principales existe una gama de actividades encargadas de satisfacer las misma, así como alcanzar la riqueza material y espiritual, por ello la importancia de las normas jurídicas dentro de nuestra legislación con el fin de velar por los derechos de los empleadores y trabajadores porque es de ello que depende la economía personal y el de la sociedad.

4.1.2. Concepto de trabajador

Diversos autores han emitido sus conceptos sobre las definiciones de trabajador y empleador, como los siguientes:

Para Alvarado y Tapia: “El trabajador, es quien se obliga a prestar su servicio o ejecutar una obra y puede ser: ‘empleado’, cuando los servicios que presta son intelectuales o intelectuales y materiales a la vez, u ‘obrero’, cuando los servicios prestados son de carácter material” (Alvarado y Tapia, 2015, pág. 30).

Alvarado y Tapia hacen una pequeña diferencia entre empleado y obrero señalando que el empleado es quien presta servicios los cuales pueden ser tanto intelectuales o materiales mientras que obrero se refiere cuando los servicios son netamente materiales.

Vásquez, por su parte expresa: al trabajador como una figura del contrato de trabajo y lo será: “quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Vásquez (2011, pág. 141),

Vásquez nos señala una parte importante que es el contrato de trabajo el mismo que le permitirá al trabajador prestar servicios y ser retribuido por el mismo y con ello una mejor relación tanto del empleador con su trabajador ya

que con la existencia de un contrato de trabajo ambos pueden llegar a un acuerdo que beneficia a ambas partes.

En palabras convencionales, Andrade enuncia que: el trabajador es toda persona que dedica su esfuerzo físico o intelectual al desarrollo de algún tipo de actividad que para los efectos legales debe ser remunerada; sin embargo, en muchos casos el término trabajador puede ser utilizado para referirse a personas que realizan un trabajo determinado independientemente de si está legalmente empleado o no; ya que mediante el ejercicio de una actividad definida es que pueden no solo durar sino también poseer identidad, sentirse útil y desplegar actividades personales, que de una u otra forma aporta al dinamismo de la economía nacional (Andrade, 2015, pág. 8).

El enunciado de Andrade sobre el concepto de trabajador es uno de los más completos ya que el menciona distintas categorías en el cual el trabajador puede ser denominado por ejemplo cuando a pesar de no ser remunerado cumple una función u actividad cumpliendo con todas las formalidades del trabajo pero no recibe remuneración alguna de esta manera perdiendo el dinamismo de la economía.

4.1.3. Concepto de empleador

El empleador es “Sinónimo de patrono o empresario, por oposición a *empleado*” (Osorio, s.f.).

“El empleador, que puede llamarse también empresario o patrono, (puede ser persona natural o jurídica) es a favor de quién el trabajador presta el servicio” (Alvarado y Tapia, 2015, pág. 30).

Alvarado y tapia comienzan señalando a las personas naturales y jurídicas quienes son los responsables directos de la relación que pudiese existir con el trabajador ya que son los encargados del contrato cuando se vean en la necesidad de adquirir un servicio u actividad para el beneficio de su economía.

Por lo general, el empleador también suele denominarse patrono o empresario, que es aquella persona que, de forma individual o colectiva, fija los objetivos y toma las decisiones estratégicas acerca de las metas, los medios, la administración y el control de las empresas y asumen responsabilidad tanto comercial como legal frente al exterior. Otra definición posible sería aquella según la cual el empresario se define como la persona física o jurídica que con capacidad legal y de un modo profesional combina capital y trabajo con el objetivo de producir bienes y/o servicios para colocarlos en el mercado y obtener, las más de las veces, un beneficio (Caldera, 1960, citado por Mora, 2013, pág. 15).

El empleador cuenta con un papel importante dentro del derecho laboral ya que es quien toma una figura de patrono o empresario el cual asume responsabilidades dentro de lo que es el entorno de trabajo y su economía al mismo tiempo es la persona que emplea es decir que proporciona trabajo cuando se ve en la necesidad de producir su capital ya que la demanda de sus productos o bienes es masiva necesitando así de más personal ayudando en la economía de la sociedad es por ello que su rol es necesario como importante por ello la ley le proporciona deberes y derechos tanto para sí mismo como los que tiene con su empleado.

4.1.4. Contrato de trabajo

Para un análisis se toma en cuenta las definiciones de estudiosos del derecho laboral como Cabanellas, quien define al derecho del trabajo como:

“El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.(Guillermo Cabanellas, 1949, pág. 927.)

Habitualmente, se define el contrato de trabajo como un acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual éste se compromete voluntariamente a

prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario.

Un contrato individual de trabajo es una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero. La denominación de individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral (INEL, 1986, pag. 11).

Un contrato individual es personal ya que se da únicamente entre el empleador y el trabajador donde ambos llegan a un acuerdo común en beneficio de su economía siempre encaminad al cumplimiento de los parámetros establecidos en la ley.

Para que el contrato del trabajador se considere válido, el Código del Trabajo de Ecuador (Congreso Nacional, 2005) impone tres puntos que se deben incluir de forma obligatoria:

- **Prestación de servicios lícitos y personales:** el trabajador debe prestar unos servicios concretos a cambio de una contraprestación económica.
- **Dependencia:** se basa en la relación de obligación que el trabajador posee sobre llevar a cabo las órdenes que le manda su empleador.

- **Remuneración:** es necesario que se incluya el salario del trabajador para que el contrato se haga efectivo.

Nuestro país contempla parámetros establecidos para su cumplimiento y para que no se vean afectados los derechos de ninguna de las partes involucradas en el contrato individual de trabajo siendo uno de estos el servicio en concreto que realizara y la paga que se le reconocerá por dicha actividad, además de llevar las formalidades de fondo y forma de un contrato general.

En un análisis personal el contrato de trabajo es un acto importante dentro del derecho laboral ya que el que permite la unión del trabajador con el empleador cumpliendo con las disposiciones interpuesta por la legislación Ecuatoriana, con el fin que sus deberes y derechos sean respetados por ambas partes buscando la armonía y el ambiente laboral necesario para realizar sus actividades.

4.1.5. Visto bueno

Los juristas que se dedican al estudio del ámbito laboral han propuesto sus conceptos sobre el visto bueno, como se expone seguidamente:

“Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista

en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (Blanco Carrasco, 2012).

Blanco considera que es una forma donde el trabajador y el empleador pueden dar por terminada la relación laboral para que el área laboral tenga un ambiente de estabilidad el mismo que proporciona que el trabajo sea efectivo en cuanto al ambiente.

Procedimiento seguido ante el Inspector del Trabajo, al final del cual éste se pronuncia sobre la procedencia o no de la solicitud de terminación del contrato de trabajo, efectuada por el patrono o por el trabajador. Fórmula puesta al pie de algunas certificaciones y otros instrumentos y con el que firma debajo da a entender hallarse ajustados a los preceptos legales y estar expedidos por persona autorizada al efecto” (Espinosa, 1986, pág. 754)

El papel del inspector es uno de los más fundamentales ya que es quien toma la decisión de aceptar o negar un visto bueno ya que la ley le faculta al mismo que a pesar de no ser un miembro jurisdiccional tiene dicha facultad prácticamente haciendo las veces de juez en estos casos.

Para Bustamante: es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo ecuatoriano, y es una forma de dar por terminado el contrato individual de

trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio (Bustamante, 2010, pág. 81).

Bustamante enfoca la importancia del visto bueno en cuanto a normalizar el desenvolvimiento de una empresa o negocio cuando este se vea afectado por incumplimiento de las causales tipificadas en el código de trabajo quien puede lograr que se lleve a cabo la inspección y decisión si el empleador o trabajador ha incurrido en una de estas causales es el inspector de trabajo quien aceptara o negara el Visto bueno que a su vez puede ser solicitado por ambas partes.

También se explica en forma pormenorizada este tema y se señala que el Visto Bueno :“es una Institución incorporada a la Legislación Laboral, en virtud de la cual se confiere al Inspector de Trabajo atribuciones suficientes para conocer o tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo, presentada por empleadores y trabajadores y resolverlas.” Asesor Legal (2018, pág. 74),

Al efecto, el art. 169 del código de trabajo prescribe que en los casos de los arts. 172 y 173, las causales aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector, quien concederá o negará el Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en las normas del procedimiento.

Es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley realizando la importancia dentro del ambiente laboral el visto bueno interfiere para finalizar la relación laboral con el fin de que ambas partes no sean expuestas a un ambiente desconforme mucho menos donde sus derechos sean vulnerados.

4.1.6. Seguridad social

Algunos autores opinan que el concepto de seguridad social es un tanto complejo, por lo que involucra a diversas ramas de las ciencias, que convergen al tratamiento de este tema.

Como afirman Pérez y Calderón en su obra denominada. El concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites, consideran que la Seguridad Social es un concepto de difícil tratamiento, ya que se hallan inmersas las áreas de la Economía y la Ciencia Política de manera especial. Se asume como un concepto de esencia plenamente económica, en cuanto se refiere a la gestión de unos recursos de naturaleza escasa y que requieren ser administrados bajo los principios de eficiencia, eficacia y celeridad. Al mismo tiempo, es un concepto que asume un rol particularmente político, toda vez, que se asume como una característica sustantiva del ejercicio político del Estado Moderno. (Pérez y Calderón 2012 pág. 6.),

Pérez y Calderón enfocan las diversas ramas que involucran a la seguridad social que básicamente son las más importantes como la economía y la ciencia política quienes juntas conforman una sola administración de lo que se refiere a la gestión de los recursos y los principios inmersos en la seguridad social.

“La Seguridad Social es un fin en sí misma. Su objeto es la protección del hombre contra las contingencias sociales, utilizando todos los medios que estime necesarios para su realización” (Etala, s.f. pág33).

La seguridad Social es fundamental para la humanidad ya que protege al hombre de los percances no solo en su salud sino también en su economía es por ello la relevancia en la sociedad y del cumplimiento del fin para el que fue creada ya que sus medios deben ser los necesarios para su funcionamiento.

“La Seguridad Social es una realidad política, jurídica, técnica y práctica, que tiene por objeto la cobertura de determinadas contingencias consideradas como protegibles, mediante organismos estatales o privados, financiados con recursos propios” (Greco, 1968, mencionado por Pérez y Calderón, 2012).

Nos encontramos frente a un dinamismo entre lo jurado, político y la práctica realzando la importancia del objetivo principal que es priorizar las contingencias presentes y futuras ya que deben ser protegibles lo cual se puede lograr gracias a la intervención de los organismos estatales o privados

quienes son los encargados del financiamiento a través de recursos propios ya que sin estos la seguridad social no podría ser sostenible sin una buena base de economía para el solvento de todas las contingencias que al afiliado se le puedan presentar.

Para Bramuglia: “la *seguridad social*, en una significación más amplia, comprende la organización política, económica y social del Estado consubstancial con la existencia del ser humano. Y en tal sentido, la *previsión social*, integrada por la asistencia y el seguro social, será solamente una parte de la *seguridad social*”. (Bramuglia, citado por Osorio pág. 879),

La seguridad social tiene por objeto proveer al hombre de mecanismo necesarios que estén a su alcance para satisfacer su protección y para ello se ven involucrados el ámbito económico y político lo cual ayuda a la subsistencia y funcionamiento del mismo en beneficio y protección de la colectividad.

4.1.7. Mora patronal

En el párrafo cuarto del Art. 73 de la Ley de Seguridad Social, consta lo concerniente a la mora patronal, como se enuncia seguidamente:

Art. 73. Inscripción del afiliado y pago de aportes. El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.(Lexis Finder, 2017, pág. 25)

Las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán consideradas afiliadas desde la fecha de su solicitud de afiliación. Una vez afiliadas deberán mantener actualizada la información relativa al lugar de trabajo y a su situación socioeconómica, sin perjuicio de las verificaciones que realice el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Se exceptúa al trabajador

autónomo de la cultura quien tendrá la posibilidad de pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al cuatrimestre a los que correspondan los aportes. Los afiliados bajo esta modalidad deberán elegir al momento de su inscripción el pago mensual o cuatrimestral de sus aportaciones y serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal en caso de incumplimiento de esta Ley. (ley de seguridad social Ecuatoriana. Pág. 31)

El afiliado está obligado a presentar su cédula de ciudadanía o identidad para todo trámite o solicitud de prestación ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El empleador, la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado y el afiliado sin relación de dependencia están obligados, sin necesidad de reconvencción previa cuando corresponda, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley.

La ley de seguridad social señala que se excluye del cobro de multas por concepto de moras e intereses, así como de responsabilidad patronal, a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, a los miembros de la unidad económica familiar y a los trabajadores autónomos de la cultura.

En cada circunscripción territorial, la Dirección Provincial del IESS está obligada a recaudar las aportaciones al Seguro General Obligatorio, personales y patronales, que paguen los afiliados y los empleadores, directamente o a través del sistema bancario.

4.2. Marco Doctrinario

4.2.1. El trabajo en sus orígenes

En francés, *Travailler* proviene del latín *tripaliare* y ésta de *Tripalium* (tres palos), que era un yugo de palos donde se amarraban los esclavos para azotarlos. En la Roma antigua los trabajos rudos eran realizados por enormes multitudes de esclavos. El *tripalium* era un instrumento de tortura con el que se castigaba a los esclavos que no querían someterse; era un instrumento, como su nombre lo indica, hecho de tres palos y *tripaliare* era padecer el tormento del *tripalium*. Pero, aun no siendo castigados por el terrible aparato, la vida de los esclavos era una tortura y, así, *tripaliare* acabó por significar lo que en latín clásico era *laborare*, o sea trabajar (Dr. Barbagelatta pág 3).

El uso del verbo *tripaliare* se difundió por todo el Imperio Romano y *laborare* pasó a nuestro idioma como “labrar”, para designar a los trabajos del campo, esencialmente arar la tierra; y, ahora nosotros podemos diferenciar muy bien a un labrador de un trabajador, aunque ya el labrador no use el arado y el

trabajador no tenga la amenaza del diabólico tres palos (Dr. Barbagelatta pág 4).

Según otro autor, las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el código Hammurabi y la Biblia, pero es en los siglos XIX y XX cuando aparecieron las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio de taller a las fábricas en Europa, lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento representada por Saint Simón, Robert Owen, Fourier etc. (De la Cueva, 1984, pág. 9).

Es importante mencionar que el continente Europeo fue uno de los primeros en buscar la protección de los trabajadores en las fábricas iniciando una rebelión a nivel mundial impulsada por los mismo obreros con el fin de tener más derechos y una justa remuneración dando a notar que si los obreros se paralizan se paraliza el dinamismo en la economía.

Como afirma Lastra en los inicios de la civilización humana el trabajo era colectivo, donde las tierras eran propiedad en común de todos los que trabajaban en las mismas, lo cual se mantuvo por muchos años. Con la esclavitud, que apareció en Roma, las casas privilegiadas poseían hombres como esclavos, los cuales trabajaban para sus “amos”, sin recibir a cambio ningún salario, además de ser explotados y tratados como objetos, estos podían ser comprados o vendidos, inclusive sus amos podían disponer de sus

vidas cuando así lo quisieran. Este régimen de esclavismo se mantuvo por cientos de años, con lo que surgió el sistema feudal.

Para el autor mexicano Lastra, la historia del trabajo tiene un vínculo indisoluble con la historia de la humanidad. El trabajo es energía humana que genera el progreso, riquezas y beneficios, desafortunadamente, para otros y en número reducido. Desde los albores de la civilización, el hombre tuvo que trabajar, para lograr el sustento de él y de su familia. (Lastra 2016, pág. 19).

Para Lastra el trabajo depende mucho de lo que la humanidad puede ofrecer a través de sus actividades y dinamismo generando progresos personales, familiares, económicos y para poder obtenerlo es necesario el trabajo continuo para su propia supervivencia y el de su núcleo familiar.

La pobreza ha sido el estigma que ha manchado por siglos el mundo del trabajo, pero también un motivo de celebración en los púlpitos y de consolación en oscuros claustros y confesionarios, para justificar la existencia de los ricos, interesados en distribuir limosnas, con las esperanzas de salvar sus almas y ganar el cielo (Lastra, 2000).

Por siglos el hombre se ha visto inmerso en injusticias laborales por la jerarquía existencial donde el patrono es quien maneja las actividades y el dinamismo que el trabajador puede ofrecer sin embargo el pago no era justo y más bien se podría decir que para el empleador era dar limosna por tal motivo los trabajadores han venido en su lucha constante de que sus derechos sean respetados y su paga sea justa.

En la antigua Grecia, la esclavitud era una condición jurídica socialmente aceptada; en la Hélade, el trabajo manual fue considerado una “ocupación vil, indigna de los ciudadanos”. Los *ilotas* eran “los esclavos de la comunidad, éstos no estaban vinculados a un hombre, sino a un territorio”. Las democracias griegas contaban con pocos centenares de ciudadanos, pero con “abundantes millares de esclavos y libertos, que no participaban para nada en los asuntos públicos”. De ello nos dan cuenta ilustres pensadores como Platón y Aristóteles en Grecia; Cicerón y Séneca en Roma. (Lastra, 2000, pág. 36).

La economía del Estado romano y la sociedad civil descansó sobre la esclavitud, la más inmoral y funesta de todas las instituciones antiguas. El concepto del trabajo libre, como suprema manifestación de la voluntad y fuente de toda riqueza nacional, no había sido descubierto aún. La idea del trabajo seguía siendo “una contribución forzosa impuesta a los esclavos. La esclavitud era la única base sobre la que descansaba la independencia de la clase gobernante” (Lastra, 2000).

En el dinamismo de los estados como Grecia y Roma encontramos que el trabajo era una contribución forzosa realizada por los esclavos en los territorios tratados de la manera más inmoral y funesta realizaban todo tipo de trabajos que sus gobernantes les imponían con el fin de beneficiarse económicamente rompiendo el dinamismo de la economía ya que la clase dominante era la única beneficiada.

4.2.2. Historia del Visto Bueno

Creado el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, el Doctor Ayora, el 13 de julio de 1921, establece la Inspección General del Trabajo, dependiente de ese Ministerio para que cumpla de mejor manera sus deberes, y divide el territorio de la República en 5 zonas, cada una de las cuales queda bajo las jurisdicciones de un Inspector General. Dos días después se crea la Junta Consultiva de Trabajo, o sea, el 15 de julio de 1926.

El 29 de julio de 1926, el Doctor Ayora reglamenta la organización y funciones de la Inspección General del Trabajo, estableciendo por primera vez, la Inspección del Trabajo, su objeto y funciones. El servicio de Inspección del Trabajo, tiene por objeto en síntesis asegurar la aplicación de las leyes y decretos que se refieren a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio profesional (horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo suplementario, disposiciones relativas a higiene, protección de la salud y seguridad de los 29 trabajadores, sobre todo en las fábricas, indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo, y más prescripciones vigentes sobre el contrato de trabajo). (Amagua Pachacama Leonidas 2014 pág. 27)

El Reglamento de la Inspección del Trabajo fija las funciones del Director de Inspectores y de los Inspectores, así como los medios de que podrán valerse para que cumplan las leyes y decretos sobre asuntos laborales. A estas normas siguieron otros beneficios para el trabajador.

El 4 de mayo de 1927 se expidió la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, en la que se ordena a los Inspectores del Trabajo, que hagan cumplir a los patronos los mandatos de las Autoridades Sanitarias y las regulaciones constantes en la propia Ley.

El 6 de Octubre de 1928 se expidieron seis leyes, todas de singular importancia. La primera fue la Ley del Contrato Individual de Trabajo, en la que se fija desde lo que se ha de entender como tal y sus alcances y consecuencias. La segunda fue la Ley de la Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal.

La tercera fue la Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección de la Maternidad. La cuarta fue la Ley de Desahucio del Trabajo. La quinta fue la Ley sobre responsabilidad por Accidentes de Trabajo; la sexta la Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo. En todas estas leyes se da a los Inspectores de Trabajo funciones encaminadas al fiel cumplimiento del objeto para el que fueron establecidas, pero en la última se concede a su informe previo a todo fallo judicial la categoría de solemnidad sustancial. Los Arts. 15 y 16 de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo dictada por Ayora señalaban las causas justificadas de abandono del trabajo ya sea por el patrono o por el trabajador, así, se trataba acerca del despido por parte del patrono. Como en estos casos la apreciación inicial de la justicia de la causa alegada dependía del mismo interesado, fue muy razonable la modificación decretada por Federico Páez, según la cual los derechos de los

trabajadores y de los patronos no surtieron efecto, algunos sin que haya existido de por medio el Visto Bueno.

El Visto Bueno como Institución dentro de la Legislación Laboral Ecuatoriana, cobra vigencia desde el momento en que fue incorporada al Código del Trabajo, o sea el 17 de noviembre de 1938 publicado en los Registros oficiales # 78 al 81 de fechas 14 al 17 de noviembre, por el Gral. Enríquez Gallo; sin embargo podríamos remitirnos años más tarde a su creación, durante la Presidencia del doctor Federico Páez, en julio de 1936, emite un decreto el cual contenía que los derechos de los trabajadores y los empleadores, no surtirán efecto alguno, sin que se haya dado por medio el Visto Bueno. En la actualidad el Código del Trabajo, contiene algunos artículos que sustentan en derecho la práctica del Visto Bueno; así en el capítulo IX de la TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. EL Art. 172 determina las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato, existiendo siete causales, que debería el patrono que demostrar fehacientemente para que se tramite el Visto Bueno en forma favorable para el empleador.

El Art. 173 del código de trabajo determina las causa por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato, previo el Visto Bueno, el Código determina tres causales a si mismo debería de comprobarse para que el trabajador sea acreedor al Visto Bueno

4.2.3 Inicio de la seguridad Social.

La formación de la seguridad social es el resultado de un prolongado proceso que se extiende desde los inicios del siglo pasado hasta la época presente. Ella hace su aparición desde el momento en que reducidos grupos de trabajadores de algunas actividades económicas se unen con fines de protección mutua, hasta llegar paulatinamente a la protección de todos los trabajadores, por cuenta ajena, después de los laborantes independientes y posteriormente al amparo de toda población contra los riesgos y contingencias, como la enfermedad, el accidente, la maternidad, la vejez y la muerte.

Paúl Durand ha señalado que la formación histórica del sistema de seguridad social ha pasado por tres etapas: la primera es la que él llama los Procedimientos Indiferenciados de Garantía, que son: el ahorro individual, la mutualidad, el seguro privado, la asistencia pública y la responsabilidad; la segunda es la de los seguros sociales, y la tercera, la de la seguridad social. Jean Jacques Dupeyroux sigue la misma periodificación, si bien considera como época clásica al periodo durante el cual surge la responsabilidad objetiva o profesional y los seguros sociales, y como época moderna a la seguridad social. (Rendón Vásquez, 1992, pág. 17.)

4.3. Marco Jurídico

4.3.1. Constitución de la República de Ecuador

Según la Asamblea Constituyente (2008), la Constitución de la República de Ecuador es la Carta Magna del Estado, es el conjunto de normas y principios fundamentales que constituyen la base de todo el sistema jurídico ecuatoriano, cuya finalidad es garantizar y organizar la vida social que, en lo relacionado al trabajo, lo explica el Título VI, Capítulo VI, Sección III:

Art. 325.de la constitución de la República del Ecuador “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

El Estado es el principal promotor del reconocimiento de derechos reconociendo todas las modalidades del trabajo por ello son el mayor y principal impulsador del cumplimiento de los mismos sobre todo del derecho del trabajador y el empleador ya que son los actores productivos de la economía del país.

En el Art. 326. De la constitución de la República del Ecuador: Es obligación del Estado velar para que toda persona que esté en la aptitud legal para

trabajar preste sus servicios lícitos y personales en cualquier modalidad de trabajo sin discriminación de ninguna clase.

La constitución de la república del Ecuador es una de las más garantista y a su vez respeta los derechos de los ciudadanos dando importancia al de la no discriminación por raza, credo o nacionalidad al mismo tiempo sanciona aquellas personas que dentro del derecho laboral no contraten a su personal por discriminar, ya que claramente señala que cualquier persona con aptitud legal puede prestar sus servicios lícitos y personales.

Art. 328. de la constitución de la República del Ecuador: El inciso tercero dice: “El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley”.

En el Art 328, de la constitución de la República del Ecuador: el inciso tercero establece que el salario o sueldo que percibe el trabajador por ningún motivo será susceptible de rebaja o descuento por ninguna naturaleza, salvo que tanto el empleador como el trabajador convengan conjuntamente en aquello.

4.3.2. Convención americana de derechos humanos

Como se asevera en la Gaceta Oficial (1978), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, del 22 de Noviembre del 1969), resalta que dentro de un estado de derecho en el cual se rigen las instituciones democráticas, la garantía de derechos de los seres humanos se basa en el establecimiento de condiciones básicas necesarias para su sustentación (alimentación, salud, libertad de organización, de participación política, entre otros).

En cuanto a los derechos de las personas en relación con su integridad y libertad personal, protección a la familia y a los hijos, la Convención Americana estipula lo siguiente:

Capítulo II. Derechos Civiles y Políticos.

Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal:

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Artículo 7. Derecho a la Libertad Personal:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal.

Artículo 17. Protección a la Familia:

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado.

Artículo 19. Derechos del Niño. Todo niño tiene derecho a las medidas de protección, que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.

Si bien es cierto que la familia comprende a la base más importante de una sociedad es también quien debe ser el más protegido ya que en ella se encuentra el sector vulnerable como los niños menores de edad, las personas de la tercera edad, mujeres embarazadas por ello el Estado interviene para proveer de protección y derechos con el fin de que la familia tenga vida digna y estable.

Capítulo V. Deberes de las Personas.

Artículo 32. Correlación entre Deberes y Derechos:

1. Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad y la humanidad.

La convención sobre la declaración de los Derechos Humanos ha sido la más importante y de prioridad dentro de la sociedad ya que el país al ser un estado de derechos y garantías se basa en el pacto de costa rica para establecer las condiciones básicas de supervivencia del ser humano estableciéndoles derechos civiles y políticos.

4.3.3 Código del trabajo

Con respecto a la legislación laboral, en el que se inserta el código de trabajo, Silva, Tobar y Castillo, en su estudio sobre *Análisis de normas constitucionales, relacionadas con el derecho laboral ecuatoriano*, efectúan un análisis pormenorizado, del que se puede resaltar lo siguiente:

El siglo XX se inició con el avance progresivo de las ideas sociales, que se hacían sentir en las nuevas regulaciones legales de varios países; el deterioro de la economía del orbe por la I Guerra Mundial (1914-1918) incidió en nuestro país, que sufrió miseria y desesperación en múltiples hogares. Las demandas que hacían la prensa consciente y el pueblo por rectificaciones a las medidas financieras al gobierno se multiplicaron. (Silva, Tobar y Castillo ,2009).

Con el general Eloy Alfaro a la cabeza, en su gobierno se plasmaron sus ideas liberales y se establecieron mejores condiciones para la producción y para la prosperidad del país.

En el año de 1916 se inició realmente en Ecuador la atención a las cuestiones sociales y el establecimiento de leyes en beneficio de los trabajadores. El presidente Alfredo Baquerizo Moreno, en dicho año, sancionó y promulgó un decreto legislativo que regulaba la jornada máxima de trabajo, en ocho horas diarias y en seis días a la semana, siendo ésta en

sí la primera ley laboral en nuestra república, la cual se aplicó con poca acogida.

La segunda ley obrera, contiene las normas sobre indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo. Por lo que era una ley de extraordinaria importancia, que determinaba lo que debía entenderse por obrero o jornalero, y por patrón, incluyendo al Estado y a las entidades de derecho público.

En la segunda ley obrera después de una gran lucha de clases observamos como el Estado ya interviene para la protección del trabajador reconociéndolo ya como una figura importante dentro del derecho laboral, incluso ya tenía una denominación y concepto al igual que el patrono considerándose de relevancia por ser una ley extraordinaria para la ley obrera.

Terminada la I Guerra Mundial, se fundó la Sociedad de Naciones y la Organización Internacional de Trabajo, OIT, de la cual Ecuador fue uno de los países que suscribieron el acta constitutiva, y cuyo objetivo principal fue establecer una legislación armónica y uniforme para que en los países asociados se proteja a los trabajadores.

Las primeras constituciones en nuestro país no hacían referencia al trabajo y sus garantías, fue únicamente después de la Revolución Juliana, y

desde 1925, que hubo un cambio real en materia laboral, abanderada por el presidente Isidro Ayora, quien promulgó las primeras leyes de importancia, leyes de tipo laboral y de seguridad social, que han sido conocidas en nuestra historia como Legislación Social Juliana. (Silva, Tobar y Castillo ,2009).

El punto de partida, de una fructífera evolución del derecho social en nuestro país, surgió con la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, en el año de 1925; por primera vez en la historia nacional, el Estado organizó un departamento especial, a nivel ministerial, encargado de la previsión de los problemas sociales y del trabajo, de la beneficencia, la sanidad y la higiene, en beneficio de las clases trabajadoras.

Se determinó la creación de la Inspección del Trabajo, en julio de 1926, como autoridad especializada en el campo laboral, así como la reglamentación y la organización de la Junta Consultiva del Trabajo, para conocer de cerca los variados aspectos de la situación del trabajador y tratar las condiciones del trabajo mediante una constante y eficiente vigilancia a ejercerse en todos los ramos de la industria nacional; de igual manera, se promulgó la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo. En 1928 se dictaron leyes de gran importancia, como la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo y de Descanso Semanal, la Ley del Desahucio del Trabajo; y, la Ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo.

Durante este período se adoptaron cambios en el sistema monetario y económico del país, el presidente Ayora atendió la salud pública y creó la Caja del Seguro, estableciendo la seguridad social en nuestro país.

Hasta antes de la Décimo Tercera Constitución, la de 1929, los principios del Derecho Laboral eran ajenos a las normas fundamentales; la mayor parte de ellas se regían por preceptos individualistas, levantados en muchos casos sobre definiciones y principios establecidos en el Código Civil.

El derecho al trabajo ha tenido lugar destacado a partir de esta Constitución, en la cual se desarrollan ampliamente las disposiciones de su artículo 31. Este derecho debe hacerse efectivo con una adecuada intervención del Estado, para evitar la desocupación y mediante la prohibición de todo género de trabajo obligatorio gratuito, pero que no esté señalado por la ley como obligatorio.

Por consiguiente, el derecho al trabajo está íntimamente unido al sentido de la libertad de trabajo.

La Constitución de 1929 estableció por primera vez la libertad de asociación sindical y el derecho a la conflictividad colectiva; creó los tribunales de conciliación y arbitraje; reconoció el derecho a la huelga, al descanso semanal, al salario mínimo; creó la seguridad social y preconizó la justicia en la vida económica. (Silva, Tobar y Castillo ,2009).

Con un extenso artículo enuncia los principales derechos garantizados a los habitantes del Ecuador en el aspecto laboral, como siguen:

- A nadie puede exigirse servicios personales que no estén previstos por la ley.
- Protección especial al campesino y al obrero.
- Jornada máxima de trabajo.
- Salario mínimo.
- Condiciones de salubridad y de seguridad.
- Indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- Inembargabilidad del salario.
- Trabajo de mujeres y de niños.
- Derecho de huelga y de paro.

Como se puede observar, los aspectos de protección laboral y de los conflictos de trabajo se relacionan primordialmente con “obreros” en esta etapa constitucional; y, por lo demás, se limita a reconocer los hechos relativos a la coalición, huelgas y paros, remitiéndose a futuras reglamentaciones para determinar el lineamiento que deben seguir las manifestaciones colectivas.

Por lo que se incluyen las primeras normas de tipo social que garantizaban los derechos laborales y regulaban las relaciones de trabajo y la seguridad

social. A partir de aquella, las distintas asambleas constituyentes al redactar las Cartas Magnas, dictaminaron las bases fundamentales para regular las leyes y principios en materia laboral.

En 1936 se reformó la Ley del Contrato Individual de Trabajo, se introdujo la Institución del Visto Bueno para el despido legal, así como se dictó también la Ley Orgánica del Trabajo y se creó el Consejo Técnico del Trabajo, encaminado a asesorar a la dirección General del Trabajo.

El general Alberto Enríquez Gallo, en enero de 1938, dictó leyes de tipo laboral muy trascendentes, como la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, que establece normas para su fijación, el tiempo, forma y lugar de pago; del mismo modo, dictó reformas a la Ley de Desahucio, estableciendo indemnizaciones.

Además, expidió el primer Código del Trabajo, el 5 de agosto de 1938, el mismo que elimina la confusión, el desorden y la serie de normas laborales dispersas, y en él culmina una etapa corta y floreciente de trayectoria del Derecho Laboral Ecuatoriano de principios de siglo, y se inició otra que le da una característica especial a la legislación del trabajo de nuestro país.

Según el Congreso Nacional de Ecuador (2005), el Código del Trabajo se creó para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector

privado, y a través de este cuerpo legal tratar de solucionar los conflictos entre los mismos de una manera legal.

La constitución del 2005 a través de los asambleísta se crean mas leyes seguras tanto para el trabajador como para el empleador con el fin de armonizar la relación laboral que entre ellos se efectúa, al mismo tiempo se dan cuenta del dinamismo que ofrecen dentro de la sociedad y en la economía misma del país es por ello que el cuerpo legal creado satisfacía y ya garantizaba tanto derechos como obligaciones a ambas partes.

Art. 172 del código de trabajo “Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato”. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

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

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”.

En el Art. 172 del código de trabajo se establecen las causas por las que el empleador puede pedir una acción de visto bueno ante el Inspector de Trabajo en contra del trabajador e incluso encontramos que el empleador consta con 4 causales más para pedir al inspector su terminación e contrato más adelante encontraremos que el trabajador consta con 3 causales si bien es cierto tendría que existir las mismas condiciones para las partes encontramos que el trabajador también necesitaría de más opciones al ver que sus derechos son vulnerados

Art. 173 del código de trabajo “Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;

2. Por disminución o 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 previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio”.

En el Art. 173 se observan las causales para que el trabajador pueda solicitar una acción de Visto Bueno al Inspector de Trabajo en contra del empleador.

Art. 636 “Prescripciones especiales. Prescriben en un mes estas acciones:

a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;

b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,

c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado”.

Dentro de lo que conlleva el art. 172 Y 173 encontramos una diferencia en cuanto a las causales que cada uno tienen para dar por terminado la relación laboral el empleador tiene 7 causales para dar por terminada a relación laboral mientras el trabajador tiene 3 nos encontramos frente a una desventaja para pedir visto bueno al inspector de trabajo al no existir más causales para poder Dar por terminada la relación laboral.

En el Art. 636 literales a) y b), se detecta que se tiene un mes contado del acontecimiento para proponer cualquier acción laboral ante la autoridad competente.

4.3.4. Solicitud de visto bueno

En referencia al procedimiento para el visto bueno, explica en forma detallada los pasos para la aplicación de los dos procedimientos:

▪ Procedimiento administrativo

Una vez analizado la parte teórica del visto bueno, así como cada una de sus causales, se analiza el procedimiento a seguir, es decir la parte práctica que conducirá a que se haga real este mecanismo legal, evidenciando su importancia, validez y efectividad en el campo laboral ecuatoriano.

En la actualidad, hay varias formas de dar por terminado un contrato de trabajo en el Código de Trabajo ecuatoriano, específicamente el artículo 545 establece las atribuciones del Inspector de Trabajo Provincial y en el numeral 5 está conceder o negar el visto bueno que se le presente. De aquí se parte que el visto bueno es un Trámite Administrativo, pues así lo determina la ley.

El trámite de visto bueno es breve, se sigue mediante vía administrativa y se inicia con la petición del visto bueno del interesado, que debe ser completamente claro y específico para que la autoridad competente resuelva

con conocimiento exacto si existe o no la falta tipificada en la ley y conceda o niegue el mismo. (Morocho 2016, pág. 72)

A lo mucho, el trámite completo puede durar cinco días, en base de la investigación del Inspector de Trabajo y de las declaraciones de testigos y todas las pruebas aportadas por el trabajador y empleador. La resolución emitida por la autoridad no se ejecutoria, sirve como antecedente y tiene valor de informe para posteriormente continuar por la vía judicial ante el Juez de Trabajo, quien apreciará con criterio judicial, en juicio oral.

Es menester indicar que, al momento, la legislación ecuatoriana no cuenta con un procedimiento que norme las acciones que debe cumplir la autoridad en la diligencia, ni mucho menos hay una norma que regule los elementos básicos procesales que se deben cumplir; estos vacíos legales provocan que las diligencias se las realice aplicando la sana crítica de la autoridad que las ejecuta, quedando a consideración del Inspector si les da el valor probatorio o no.

A continuación, se explica cada paso a seguir mediante procedimiento administrativo:

▪ **Solicitud**

La solicitud o petición, como en la práctica se la llama, puede ser planteada por el empleador o trabajador que se creyere afectado en su ambiente laboral, porque que la otra parte ha incurrido en una o más de las

causales previstas en la Ley, lo cual perjudica el normal desenvolvimiento de las obligaciones cotidianas de ambas partes; deberá dirigir al Inspector de Trabajo, y en los lugares donde exista varios Inspectores se procederá al sorteo de trámite para determinar quién va a conocer el mismo, y en el caso que no hubiere dicha autoridad, hará de sus veces el Juez de Trabajo, y a falta de éste, será el Juez Multicompetente, para que conozca y resuelva este trámite.(Código de trabajo pag.164)

Dentro de la solicitud encontramos que la parte afectada planteara una petición o solicitud ante el inspector del trabajo y si bien es cierto actúa como juez dentro de estos casos aunque no lo sea, se le otorgan funciones de inspección y de decisión de la cual dependerá la aprobación o no del visto bueno y a falta de inspector actuara el Juez de trabajo de esta manera nos damos cuenta de una inconsistencia en cuanto a la jerarquía de resolución de un trámite.

Entonces siendo un procedimiento *administrativo no judicial* su trámite tiene que sujetarse simplemente al Art. 621 del Código Laboral que establece:

Art 621. Solicitud de visto bueno. El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución, deberán constar los datos y motivos en que se

funde (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2014, citado por Morocho, 2016, pág. 74).

Queda entendido que el Inspector de Trabajo es el encargado de tramitar, conocer y resolver la solicitud de visto bueno que se le presente. Al igual para presentar un visto bueno es necesario que se haya producido una o más de las causales invocadas en el artículo 172 para el empleador y en el artículo 173 para el trabajador, el cual es motivo suficiente para dar por terminado la amistad laboral.

No hay norma expresa para la elaboración de la solicitud, pero en la práctica reúne los requisitos básicos de una demanda, como son los siguientes:

1. Designación de la autoridad (Inspector de Trabajo) ante quién se recurre.
2. Los nombres y demás generales de ley del compareciente, señalando si lo hace por su propio derecho o a nombre o en representación de persona jurídica (empresa), o persona natural.
3. Los antecedentes de la relación laboral: nombre del empleador o empresa y del trabajador, origen de la relación, remuneración, clase de trabajo, etc.
4. Los fundamentos de hecho, que configuran la causal o causales que van a invocarse para solicitar el Visto Bueno.
5. Los fundamentos de derecho (disposiciones legales), en que se basa el actor para solicitar el Visto Bueno; señalar las causas enunciadas en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo. Si el que solicita el visto bueno es el empleador puede solicitar la suspensión inmediata de las relaciones

laborales de conformidad con el artículo 622 del Código del Trabajo. Para este efecto consignará un mes equivalente al valor de la remuneración del trabajador.

6. La petición concreta, que en este caso será la terminación de la relación laboral.

7. Domicilio o lugar donde debe notificarse al demandado.

8. Designación del casillero judicial para recibir sus notificaciones el actor.

9. Firma del peticionario y su abogado defensor que es importante.

▪ **Requisitos.** Los documentos que debe adjuntar a la petición son:

- Copia de la cédula y papeleta de votación (actualizado).
- Si el solicitante es el empleador, consignará el certificado del IESS, en el que conste que está al día en sus obligaciones patronales. Si es persona jurídica, deberá acompañar los documentos referentes que justifique que tiene la representación legal para comparecer a nombre de la empresa, como es el nombramiento.
- Contrato de trabajo si existiere o la indicación de la relación de trabajo.
- Último rol de pago del trabajador.
- Croquis de la dirección del lugar de notificación.
- Credencial del abogado defensor.

Presentada la petición de visto bueno, el Inspector de Trabajo avoca conocimiento y examina si reúne los requisitos legales. Si no reúne dispondrá que el actor la complete o la aclare en el término de tres días, amparado en la norma supletoria en materia laboral Art. 69 C.C.P. (actualmente derogado) y

si los cumple acepta el trámite califica y ordena la notificación a la otra parte conforme establece el artículo 183 del Código de Trabajo.

Art. 183. Calificación del visto bueno. En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Art. 545. Atribuciones de los inspectores del trabajo. Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código.

Las atribuciones que se le otorgan al inspector de trabajo son muchas pero una de las más importantes es la de inspeccionar la veracidad o no del visto bueno en sus manos está la responsabilidad de la mejora laboral y del respeto a los derechos tanto del empleador como el trabajador a su vez tiene la facultad de notificar de los desahucios que en la mayoría de veces es la mejor opción para el trabajador.

4.3.5. Seguridad social ecuatoriana

La Ley de Seguridad Social en Ecuador fue emitida por el Congreso Nacional en el año 2001 y, en lo sustancial, señala lo siguiente:

Art. 367. El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales. El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad. (Lexis Finder, 2017)

Art. 368. El sistema de seguridad social comprenderá las entidades públicas, normas, políticas, recursos, servicios y prestaciones de seguridad social, y funcionará con base en criterios de sostenibilidad, eficiencia, celeridad y transparencia. El Estado normará, regulará y controlará las actividades relacionadas con la seguridad social.

La seguridad social cumple uno de los papeles más importantes dentro de la sociedad es por ello que el Estado interviene con la intención de mantener un control de la actividades recursos, servicios etc. Con el fin de que se mantengan en una base de sostenibilidad, eficiencia, celeridad el mismo también aporta al ser parte del sistema de la seguridad social.

Art. 370. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados. La policía nacional y las fuerzas armadas podrán contar con un régimen especial de seguridad social, de acuerdo con la ley; sus entidades de seguridad social formarán parte de la red pública integral de salud y del sistema de seguridad social.

Este artículo expresa la intervención de la ley dentro del seguro social con el fin de velar por que el afiliado y que al mismo se le otorguen todo lo beneficios de ley, de la misma manera a la policía nacional y la fuerzas armadas quienes cuentan con un régimen especial el mismo que les permite que sus familias ellos mismos sean parte de la red pública de salud y el sistema de la seguridad social cumpliendo con uno de los derechos más importantes que es el acceso a la salud.

Art. 371. Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado. Los recursos del Estado destinados para el seguro universal obligatorio constarán cada año en el Presupuesto General del Estado y serán transferidos de forma oportuna. Las prestaciones en dinero del seguro social no serán susceptibles de cesión, embargo o retención, salvo los casos de alimentos debidos por ley

o de obligaciones contraídas a favor de la institución aseguradora, y estarán exentas del pago de impuestos.

Son parte de la seguridad social aquellas personas que voluntariamente aporten o aquellos que son aseguradas en relación de dependencia los aportes voluntarios de los y las extranjeros y sobre todo con las contribuciones del estado.

4.3.6. Responsabilidad patronal

La Ley de Seguridad Social contempla en forma explícita lo relacionado con la mora patronal, conforme se muestra a continuación:

Art. 78. Sanción penal. Sin perjuicio del plazo de quince (15) días para la remisión de aportes, descuentos y multas al IESS, el funcionario público o el empresario privado que hubiere retenido los aportes patronales y/o personales y haya efectuado los descuentos por rehabilitación de tiempos de servicio o de dividendos de préstamos hipotecarios y quirografarios de sus trabajadores y no los deposite en el IESS dentro del plazo máximo de noventa (90) días, contados a partir de la fecha de la respectiva retención, será sancionado con la pena de tres a cinco (5) años de prisión y una multa igual al duplo de los valores no depositados. (Lexis Finder, 2017),

Para el efecto el Director General o el Director Provincial del IESS en su caso, se dirigirá al Ministro Fiscal de la respectiva provincia para que inicie la correspondiente instrucción fiscal.

Art. 83. Derecho del empleador para descontar aportes al trabajador. Sin perjuicio de las obligaciones patronales correspondientes, el patrono tiene derecho a descontar a los afiliados, al efectuar los pagos de sueldos y salarios, el valor de los aportes personales, el de los descuentos por otros conceptos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ordenare, y el de las multas que éste impusiere a sus afiliados. Si el patrono no ha hecho uso del derecho a descontar los aportes personales, al efectuar el pago de sueldos y salarios, podrá ejercerlo en el pago siguiente o subsiguiente, como plazo máximo. Si no lo hiciere, esos aportes personales quedarán también de cargo del patrono, sin derecho a reembolso.

Art. 88. Certificado de cumplimiento de obligaciones patronales. Para que el empleador pueda hacer uso de los derechos que el Código del Trabajo le confiere respecto de sus trabajadores, deberá probar mediante certificación del IESS que no se halla en mora en el pago de sus obligaciones patronales. El empleador puede hacer uso de sus derechos siempre y cuando no se encuentre en mora patronal al momento que el mismo quiera probar que cumple con la ley pedirá al IESS un certificado el mismo que contiene los pagos puntuales a su o sus empleadores y el cumplimiento con la ley.

La certificación a que se refiere este artículo deberá concederla la Dirección Provincial del IESS en el plazo perentorio de quince (15) días contados desde la fecha de presentación de la respectiva solicitud, y tendrá validez por un máximo de treinta (30) días.

Art. 89. Interés y multas por mora patronal. La mora en el envío de aportes, fondos de reserva y descuentos por préstamos quirografarios, hipotecarios y otros dispuestos por el IESS y los que provengan de convenios entre los empleadores y el Instituto, causará un interés equivalente al máximo convencional permitido por el Banco Central del Ecuador, a la fecha de liquidación de la mora, incrementado en cuatro puntos.

Art. 94. Responsabilidad patronal. Si por culpa de un patrono el IESS no pudiere conceder a un trabajador o a sus deudos las prestaciones en dinero que fueran reclamadas y a las que habrían podido tener derecho, o si resultaren disminuidas dichas prestaciones por falta de cumplimiento de las obligaciones del empleador, este será responsable de los perjuicios causados al asegurado o a sus deudos, responsabilidad que el Instituto hará efectiva mediante la coactiva.

Este artículo resalta la importancia que el patrono tiene con su empleador ya que si el mismo no aporta a la seguridad social, hace que pierda todos los derechos que el trabajador tiene acceso perjudicando a él y a su entorno familiar por lo cual el mismo tiene que hacerse responsable del daño que cause.

El IESS concederá tales prestaciones, en la parte debida a la omisión o culpa del empleador, solamente cuando se haga efectiva la responsabilidad de éste, a menos que el patrono rinda garantía satisfactoria para el pago de lo que debiere por aquel concepto.

Art. 95. Acción para perseguir la responsabilidad patronal. En los casos de responsabilidad patronal, dentro de los treinta (30) días de producido el hecho que la determina, el IESS iniciará el juicio coactivo correspondiente contra el empleador en mora. El juicio concluirá o podrá suspenderse por pago en efectivo o por suscripción de un convenio de purga de mora con alguna de las garantías señaladas en el artículo 93 de esta Ley, bajo la responsabilidad pecuniaria del Director General o Provincial o del funcionario que ejerza la jurisdicción coactiva por delegación, según corresponda.

Si existe responsabilidad patronal el IEES iniciara un juicio coactivo correspondiente contra el empleador en mora, dándole las opciones e conclusión del mismo a través del cumplimiento de las garantías impuestas en el artículo 93 de la ley de seguridad social a través del pago o del convenio de purga.

4.4. Legislación Comparada

Para el estudio de Legislación Comparada, referente a la figura del visto bueno, se ha considerado el análisis de las legislaciones de países como Nicaragua, Colombia y Chile.

4.4.1. Nicaragua

En Nicaragua, el contrato de trabajo se regula por el Código del Trabajo (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 1996), el mismo que dispone: “Artículo 48. El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

- a. Falta grave de probidad;
- b. Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;
- c. Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;
- d. Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

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

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

Como se puede deducir, en Nicaragua sí existen las causales en amparo del empleador; sin embargo, del trabajador se hallan ausentes las causales que aboguen a su favor.

4.4.2. Colombia

En Colombia las relaciones laborales se regulan por el Código Sustantivo de Trabajo (Ministerio de Previsión Social, 2011), el mismo que establece:

“Artículo 62. Terminación del contrato sin previo aviso.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. Por parte del empleador:

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

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento (del empleador).
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del (empleador) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. Condicionalmente exequible, (ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000). El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

B. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y;
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

En la Legislación Colombiana se establecen muchas más causales para la terminación del contrato mediante visto bueno, o como lo denominan en ese país, despido por justa causa, entre las que están una enfermedad profesional que en la Legislación del Ecuador debe ser indemnizada o cubierta por el Seguro Social, así mismo establece por inferir el trabajador daños materiales o personales al empleador y a sus compañeros de trabajo. Algo muy importante para el presente Trabajo Investigativo es que no existe la causal por faltas injustificadas al trabajo.

4.4.3. Chile

En Chile, las relaciones laborales se regulan por el Código del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2019, p. 94), que establece: “Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

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

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

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

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

Documentos impresos.

Documentos digitales en internet.

Material de escritorio.

Fichas de cuestionario de encuesta.

Papel bond INEN A4.

Libreta de apuntes.

Bolígrafo.

Computadora personal.

Impresora.

Dispositivo UBS.

5.2. Métodos

5.2.1. Tipo de investigación

De acuerdo con Andrade (2015, pág. 56), este trabajo se inscribe en el tipo de la investigación científica, por el empleo de métodos e instrumentos científicos, como se especifica seguidamente:

- **Método inductivo – deductivo.** Porque con este método se logro el análisis de factores adheridos al estudio o aplicación de métodos direccionados a

causas y consecuencias jurídicas, tomados en cuenta en cada uno de las distintas áreas del derecho; deductivo, porque se parte del estudio del problema, que es la mora patronal, como causal de visto bueno propuesta por el trabajador al empleador dentro del Código de Trabajo.

- **Método analítico–sintético.** Análisis minucioso ya que este método se hizo posible la comprensión de todo hecho, fenómeno, idea, caso, a través de la propuesta de elaborar un documento jurídico que demuestre la necesidad de la inclusión de la mora patronal como causal de visto bueno.

- **Método histórico lógico.** Porque se pudo analizar el Código de Trabajo, su aplicación, efectividad y su relación con resultados pasados y actuales, en especial por la antigüedad de este cuerpo legal. Es un estudio o análisis de un todo desde tiempos primitivos hasta la actualidad en la materia objeto de estudio, por lo que está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetivos en su sucesión cronológica para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación. Mediante el método histórico se analizará la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes periodos de la historia.

- **Método científico–jurídico.** Este método es la habilidad con la que se proyectó describir las propiedades del objeto de estudio, es un proceso de razonamiento que intenta no solo detallar las propiedades sino también exponerlas; además, es el conjunto de reglas que señalan el procedimiento para llevar a cabo una investigación, cuyos resultados serán aceptados como

válidos por la comunidad científica; este método será aplicado para la realización de la observación sistemática, medición y experimentación, formulación, análisis y modificación de la hipótesis en el presente tema.

5.2.2. Universo y muestra

5.2.2.1. Universo

El universo correspondió al registro de profesionales del derecho, matriculados en el Colegio de Abogados de Loja.

5.2.2.2. Muestra

Para la obtención de la muestra se aplicó el tipo de muestro probabilístico por conveniencia que, según Canal Díaz (2006), es aquel en el que no se conoce la probabilidad de que un elemento de la población pase a formar parte de la muestra, ya que la selección de los elementos muestrales depende en gran medida del criterio o juicio del investigador. La muestra, en este caso, se selecciona mediante procedimientos no aleatorios.

En el muestreo de conveniencia (Canal Díaz, 2006), el investigador decide qué individuos de la población pasan a formar parte de la muestra, en función de la disponibilidad de los mismos (proximidad con el investigador, amistad, etc.). Por consiguiente, la delimitación de la muestra se situó en 30 abogados en libre ejercicio, residentes en la ciudad de Loja.

5.2.3. Técnicas e instrumentos

5.2.3.1. La encuesta

Mientras en el censo se consiguió los datos de todos los elementos de la población que interesa estudiar, en la encuesta se obtienen solo de una muestra de la población objeto de estudio, utilizando un cuestionario previamente elaborado (Martínez y Rodríguez, s.f.) (Ver Apéndice 1).

6. RESULTADOS

Los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores y ciudadanía en general, se exponen en las siguientes tablas, conforme a las correspondientes preguntas.

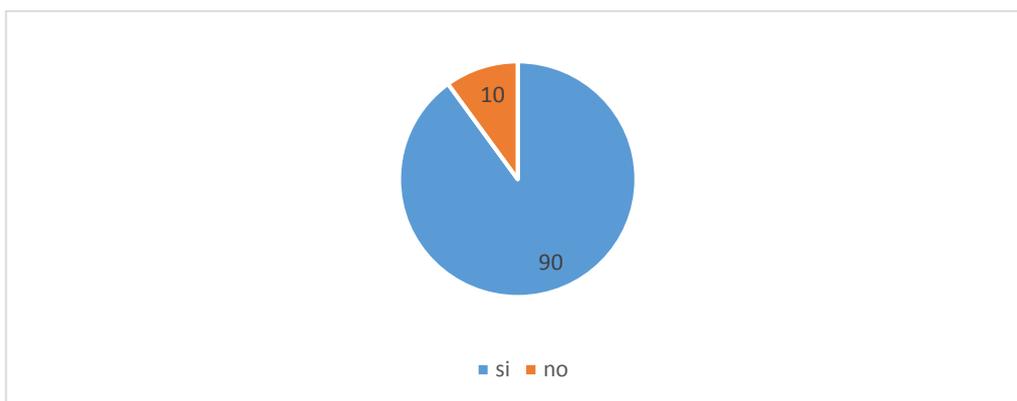
Pregunta 1. ¿Conoce usted en que consiste el visto bueno?

Tabla 1. Conocimiento del visto bueno

Indicador	Frecuencia	%
Sí	20	90
No	10	10
Total	30	100

Fuente: Abogado en libre ejercicio

Autora: Angie Chamba



Análisis e interpretación

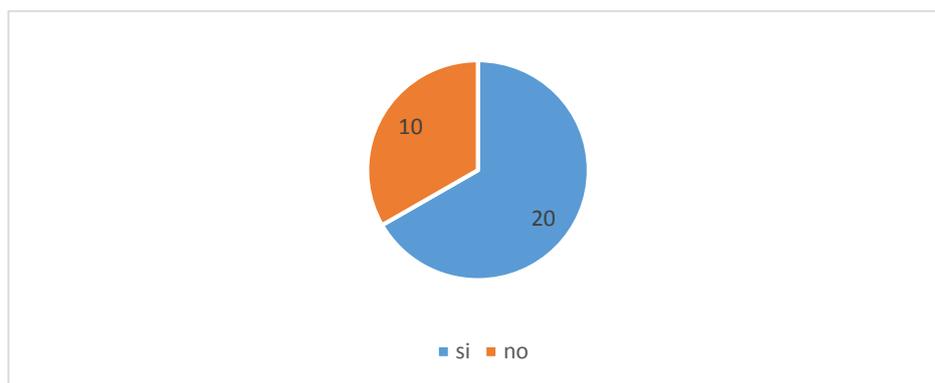
Según los resultados de la encuesta, 20 de los 30 encuestados que corresponde al (90 %) afirman que sí conocen en qué consiste el visto bueno, ya que consta en el código de trabajo y como trabajadores sostienen que el conocimiento es poder, esto les ayuda a que sus derechos no sean vulnerados mientras que 10 de los 30 encuestados desconoce sus derechos como trabajadores porque no han tenido la oportunidad de revisar la ley.

Pregunta 2. ¿Conoce usted las causales para dar por terminada la relación laboral a través de visto bueno?

Indicador	Frecuencia	%
Sí	20	90
No	10	3
Total	30	100

Fuente: Abogado en libre ejercicio

Autora: Angie Chamba



Análisis e interpretación

En la Tabla 2 se demuestra que el 90 % de los encuestados conocen la causales de visto bueno ya que en alguna ocasión dentro de su entorno de trabajo se han visto en la necesidad de leer la ley al ver que sus derechos no son respetados; el 10% desconoce las causales al no tener necesidad alguna de revisar la ley y también por el desconocimiento de la misma.

Pregunta 3. ¿A su consideración cree que el trabajador puede dar por terminada la relación laboral cuando se vean afectados sus derechos?

Tabla 3.

Indicador	Frecuencia	%
Sí	100	100
No	0	0
Total	100	100

Fuente: Abogado en libre ejercicio

Autora: Angie Chamba



Análisis e interpretación

La totalidad de los participantes en la encuesta (100 %) respondieron que cuando un derecho se le es vulnerado el trabajador puede en cualquier momento pedir que su relación laboral finalice y si bien es cierto que existen casos donde los trabajadores han sufrido la vulneración de derechos y los mismo no han reclamado por miedo o necesidad incluso por desconocimiento pero esto no quiere decir que pierdan el derecho de realizarlo ya que sus derechos no pueden ser vulnerados y necesitan un ambiente tranquilo donde realizar sus actividades de mejor manera.

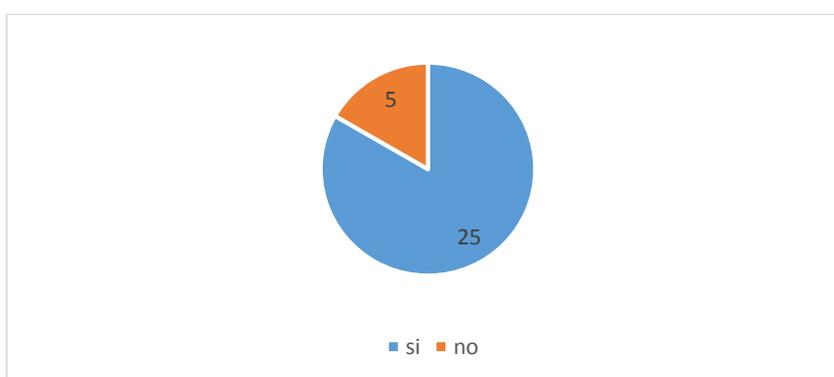
Pregunta 4. ¿Conoce usted sobre la mora patronal?

Tabla 4. Conocimiento de mora patronal

Indicador	Frecuencia	%
Sí	25	95
No	5	5
Total	30	100

Fuente: Abogado en libre ejercicio

Autora: Angie Chamba



Análisis e interpretación

Como se observa en la Tabla 4, el 95 % manifestaron que si conocen de la mora patronal, si bien es cierto en su totalidad no específicamente con la denominación de mora patronal pero si como el no pago puntual al seguro por parte del empleador ya que muchas de las veces sucede que los empleadores se atrasan en el pago al seguro social e incluso no llegan a pagar mientras el 5% desconoce la mora patronal quienes son los actores como reclamar y todo lo que conlleva a la vulneración de este derecho y por desconocimiento.

Pregunta 6. ¿Ha tenido problemas en cuanto al pago puntual a la seguridad social?

Tabla 6. Disminución del cometimiento de la mora patronal

Indicador	Frecuencia	%
Sí	28	93
No	2	7
Total	30	100

Fuente: Abogado en libre ejercicio

Autora: Angie Chamba



Análisis e interpretación

La mayoría de los encuestados, equivalente a 93 %, que a pesar de existir la ley, los empleadores tienen por costumbre vulnerar los derechos de los trabajadores y en algún momento de su trabajo ha tenido problemas de atraso en algún momento e incluso el no pago puntual, con ello el no poder acceder a los beneficios del seguro social 7 % respondieron que no porque consideran que al trabajar en empresas grandes son más responsables de los pagos puntuales a la seguridad social.

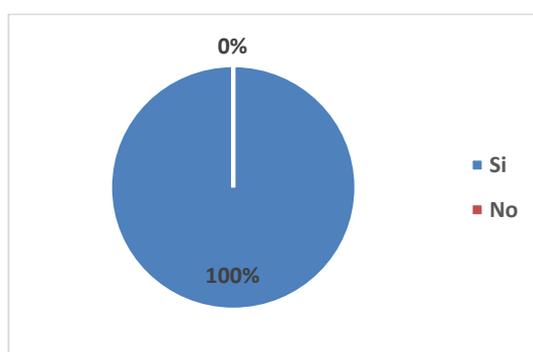
Pregunta 7. ¿Considera necesario que se elabore un proyecto de reforma en cuanto a incrementar la mora patronal como causal de terminación de contrato a través de visto bueno interpuesta por el trabajador en contra del empleador.

Tabla 7. Necesidad de inclusión de causal por el trabajador en código de trabajo

Indicador	Frecuencia	%
Sí	30	100
No	0	0
Total	30	100

Fuente: Abogado en libre ejercicio

Autora: Angie Chamba



Análisis e interpretación

De los resultados que se obtuvieron respecto a que si es necesario elaborar un anteproyecto de ley reformativa, que incluya el visto bueno propuesta por el trabajador teniendo como causal la mora patronal por parte del empleador, todos los encuestados (100 %) se pronunciaron que sí es importante elaborar el anteproyecto, comprobándose de esta manera que la proposición enunciada en el cuarto objetivo específico tiene un respaldo positivo.

6.1. ENTREVISTAS

Según su criterio ¿tiene conocimiento sobre las causales para dar por terminada una relación laboral a través de visto bueno por parte del trabajador, tipificado en el artículo 173 del código de Trabajo?

Como profesional del derecho es fundamental el conocimiento de la ley es por ello que si tengo el conocimiento aparte que es mi rama de especialización como profesional.

¿Considera que el visto bueno, al ser un modo de terminación de contrato individual es el más acertado y con mucha celeridad en la solución de conflictos que se presenta entre empleador y trabajador para dar por terminada la relación laboral?

Por supuesto como encaminadores a que los derechos sean cumplidos buscamos la forma con más celeridad para encaminar al trabajador o empleador a dar por terminado una relación laboral cuando se encuentren en conflicto es por ello que el visto bueno es el más acertado en estos casos.

¿Cree que la mora patronal, vulnera derechos del trabajador?

Si en cuanto al no acceso a los beneficios como préstamos quirografarios y demás beneficios que el seguro proporciona.

¿Considera necesario que se elabore un proyecto de reforma en cuanto a incrementar una causal más que de por terminado un contrato de trabajo a través de visto bueno planteada por el trabajador?

Es muy saludable pensar que se puede mejorar el cuerpo legal que rige las causales para dar por terminada la relación laboral a través de visto, tratando de lograr el cumplimiento de los derechos para los trabajadores.

7. DISCUSIÓN

7.1. Fundamentación Jurídica para la Reforma Legal

Mediante el ordenamiento jurídico constitucional, el Estado ecuatoriano establece los principios conducentes a los derechos de las personas, como el acceso a los ámbitos jurisdiccionales y alcanzar una respuesta oportuna y eficaz. Por ende, el cuerpo legal que está orientado a la clase trabajadora es

de carácter progresivo, estimulando además el derecho a la estabilidad laboral, la productividad y el adelanto económico y social del país.

De acuerdo con la Carta Magna vigente, el Art. 33 de la Constitución estipula que el derecho al trabajo es un derecho y un deber social, base de superación personal y sustento de la economía; esto significa que el derecho al trabajo está debidamente garantizado por la Ley.

Según el Art. 1561 del Código Civil, como norma supletoria, el contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser anulado, salvo por consentimiento mutuo y causas legales; entonces, la relación contractual de orden laboral genera derechos y obligaciones, por lo que las partes se someten a cumplir su función, puesto que los contratos deben ejecutarse de buena fe, ya sean escritos o verbales, o en cualquiera de sus formas y modalidades, debiendo sujetarse o ampararse bajo el régimen jurídico que les corresponde.

En la petición de visto bueno planteada por el empleador, de conformidad con el Art. 172 del Código de Trabajo, constan siete causas por las que se puede instar la disolución de la relación laboral con el trabajador demandado. Mientras que el trabajador (Art. 173), solamente tiene a su favor tres motivos por los que puede pedir el visto bueno en contra del empleador, notándose claramente la inexistencia como causal la falta del cumplimiento oportuno de

la aportación patronal al IESS; confirmándose de esta manera la necesidad de incorporar en el código laboral ecuatoriano la causal señalada.

7.2. Verificación de Objetivos

Los objetivos planteados para la presente investigación han sido logrados mediante los marcos conceptual, doctrinario, jurídico y comparado, así como en la encuesta aplicada a profesionales del campo jurídico, que brindaron su aporte para el cumplimiento de este estudio.

El primer objetivo específico se logró mediante el desarrollo del marco jurídico en forma pormenorizada, enfocando el análisis hacia las causas por las cuales el empleador puede solicitar la terminación del Contrato de Trabajo, a través de la petición de Visto Bueno, como norma de aplicación, en concordancia con lo establecido en el Código de Trabajo vigente en Ecuador.

La necesidad de agregar una causal en el Art. 173, solicitada por el trabajador en contra el empleador (segundo objetivo), se verifica con lo expuesto en el marco jurídico, así como con los resultados de la encuesta de campo, a través de la cual se recogió el criterio de los jurisconsultos participantes en la encuesta, quienes están de acuerdo con lo planteado en esta investigación.

La importancia del pago oportuno de la aportación patronal al IESS por parte del empleador (tercer objetivo), es examinada en forma detallada en las

secciones 4.3.5. Marco jurídico de la seguridad social ecuatoriana, y 4.3.6. Responsabilidad patronal, reflejando a la salud del trabajador y de su familia como un derecho inalienable, que debe ser atendido en toda su amplitud por parte del IESS, siempre que esta entidad no tenga impedimento, el que ocurre cuando el empleador incumple con el oportuno pago de la aportación patronal.

En referencia a la hipótesis, con la aplicación del marco doctrinario y jurídico queda demostrado en forma positiva que la evasión de las obligaciones con el IESS por parte del empleador conduce a que el trabajador pierda los beneficios a los que tiene derecho el trabajador por parte del IESS.

1. En cuanto a los resultados de la encuesta a distintos trabajadores de la población de Loja, al agrupar las preguntas que tenían respuestas cerradas de Sí o No (1, 2, 4, 6, 7), se obtuvo un promedio ponderado de 81 % de contestaciones positivas, resaltando que un elevado porcentaje de encuestados conoce lo que es la mora patronal (pregunta 1), Conoce usted en que consiste el visto bueno (pregunta2), Conoce usted las causales para dar por terminada la relación laboral a través de visto bueno (pregunta 6), Ha tenido problemas en cuanto al pago puntual a la seguridad social Considera necesario que se elabore un proyecto de reforma en cuanto a incrementar la mora patronal como causal de terminación de contrato a través de visto bueno interpuesta por el trabajador en contra del empleador. (pregunta 7).

Paralelamente, el criterio del 73 % de los encuestados es que por causa de la mora patronal el derecho al acceso de los beneficios que presta el IESS se vulnera, y para el 17 % el derecho a los préstamos que otorga el IESS.

Por lo expuesto, se verifica la hipótesis planteada de que es necesaria la inclusión de una causal a favor del trabajador, por la mora patronal provocada por el empleador.

8. CONCLUSIONES

Una vez desarrollado el trabajo investigativo, tanto en la parte teórica como en el análisis de campo, referente al tema denominado: “CAUSAL DE TERMINACION DE CONTRATO A TRAVES DE VISTO BUENO POR PARTE DEL TRABAJADOR POR MORA PATRONAL”, he considerado pertinente establecer las siguientes conclusiones:

1. Que al desglosar los distintos conceptos dentro del tema de investigación nos permite alcanzar a conocer sobre las normas legales, su interpretación e importancia dentro del derecho laboral.
2. El código de trabajo en su artículo 173 cuenta con 4 causales para dar por terminada una relación laboral a través de visto bueno existiendo pocas causales en comparación a las 8 con las que cuenta el empleador contempladas en el artículo 172 existiendo una inequidad y

no proporcionalidad de causales siendo importante para el trabajador contar con las necesarias para que sus derechos no sean vulnerados.

3. El Código de Trabajo no establece la causal de Visto Bueno por petición del trabajador, cuando el empleador incurra con frecuencia en mora patronal, perjudicando al trabajador en cuanto a la prestación de los servicios oportunos con los que cuenta el IEES
4. Los resultados de la encuesta reflejan la existencia del vacío legal en lo concerniente al cumplimiento oportuno de las aportaciones mensuales al IEES por parte del empleador, lo que ocasiona la paralización de las prestaciones y acceso a préstamos por parte de dicha entidad estatal.
5. La aplicación del visto bueno contemplado en el artículo 173 del código de trabajo tiene que reformarse ante la necesidad demostrada de agregar una causal más para dar por terminada la relación laboral cuando al trabajador no se le cancela puntualmente las aportaciones al seguro social.

9. RECOMENDACIONES

- Que las universidades fomenten las investigaciones sobre el Visto Bueno, que conduzcan a un conocimiento más amplio sobre su aplicación, orientado a una mayor cobertura en favor del trabajador.

- Igualmente, que las universidades a través de sus departamentos de vínculo con la comunidad, establezcan planes y programas de capacitación para los trabajadores, con el propósito de que conozcan con mayor profundidad las leyes y reglamentos sobre derecho laboral.

- Que la Asamblea Nacional, en cumplimiento a sus obligaciones con el pueblo soberano, acoja y apruebe la propuesta planteada en el presente trabajo de investigación.

9.1. Propuesta de Reforma

9.1.1. Tema

Anteproyecto de ley reformativa, para la inclusión de la mora patronal como causal de visto bueno, propuesta por el trabajador hacia el empleador dentro del Código de Trabajo, a fin de garantizar los derechos que le corresponden.

ASAMBLEA NACIONAL



CONSIDERANDO:

Que, es indispensable armonizar las normas jurídicas que consagran en el ejercicio del Derecho Social, el derecho de los trabajadores, como es el Código del Trabajo, actualizar y mejorar algunas disposiciones legales, para que este derecho sea justo y equitativo en especial con los trabajadores, sobre todo buscar medidas protectoras de los principios consagrados en la Constitución;

Que, la Constitución de la República de Ecuador es el conjunto de reglas fundamentales que organizan la sociedad, estableciendo la autoridad y el cumplimiento de las garantías de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta a las prestaciones que otorga el Instituto de Seguridad Social, IESS a sus afiliados;

Que, la Ley de Seguridad Social regula las aportaciones al IESS por parte de los empleadores, y que es necesario que se instituya un mecanismo o procedimiento que proteja a los trabajadores por la no atención en el IESS por causa de la mora patronal. En uso de las atribuciones que le concede la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1. Agréguese el siguiente numeral en el artículo 173 del Código de Trabajo

5. En los casos en que el empleador no cumpla con su obligación al pago puntual de las aportaciones a la Seguridad Social entrando, en mora patronal.

DISPOSICIÓN FINAL

- La presente Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dada y suscrita en la sede de la Asamblea Nacional ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, a los días del mes de de

Presidente de La Asamblea Nacional

Secretario General

10. BIBLIOGRAFÍA

Alvarado Barros, T. T. y Tapia Falconí, L. Y. (2015). *Legislación laboral y social: guía didáctica*. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

Andrade Medina, R. P. (2015). *La inclusión del mobbing como causal de visto bueno propuesta por el trabajador hacia el empleador dentro del código de trabajo* (Tesis de pregrado). Ambato, Ecuador, Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución Política del Ecuador 2008*. Recuperado de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_2008.pdf

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (1996). *Código del trabajo (con sus reformas, adiciones e interpretación auténtica)*. Nicaragua: La Gaceta No. 205 del 30 de octubre de 1996. Recuperado de <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>

Asesor Legal. (2018). *Código del trabajo*. Recuperado de <http://www.asesorlegalecuador.com/laboral/codigo-del-trabajo-actualizado-2018/>

Blanco Carrasco, M. (2012). La alternativa de la mediación en conflictos de consumo. *Anuario Escuarialense*, 110-115.

Bustamante Fuentes, C. (2010). *Manual de derecho laboral*. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.

Canal Díaz, N. (2006). *Técnicas de muestreo: sesgos más frecuentes*. Recuperado de <http://www.revistaseden.org/files/9-cap%209.pdf>

Congreso Nacional del Ecuador (2005). *Código del trabajo: Codificación 2005-17. Registro Oficial. Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012 Estado: Vigente*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>

Rendón Vásquez, Jorge, *Derecho de la seguridad social*, Lima, Tarpuy, 1992, pág. 17.

Definición de trabajo. (S.f.). Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>

Dirección del Trabajo, Chile. (2019). *Código del trabajo*. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf

El trabajo. (S.f.). Recuperado de

http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo_1/El%20Trabajo.pdf

Espinosa Merino, G. (1986). *Vocabulario jurídico*. Quito, Ecuador: Editorial Instituto de Informática Legal.

Etala, J. J. (1966). *Derecho de la seguridad social*. Recuperado de

<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/33/derecho-de-la-seguridad-social.pdf>

Gaceta Oficial No. 9460 del 11 de febrero de 1978) (1978) *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. Recuperado de

https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convención_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Gámez Batioja, C. M. (2015). *Del reconocimiento y regulación del teletrabajo en el Ecuador* (Tesis de maestría). Santo Domingo, Ecuador, Universidad Regional Autónoma de los Andes

Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL. (1986). *El contrato individual de trabajo*. Quito, Ecuador: CEOSL.

Lastra Lastra, J. M. (2000). *El trabajo en la historia*. Recuperado de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/anuario-mexicano-historia-der/article/view/29609/26732>

Lastra Mercado, E. (2016). *El despido intempestivo imperativo, en relación al cambio de ocupación del trabajador en el Ecuador* (Tesis de pregrado). Loja, Ecuador, Universidad Nacional de Loja.

Lexis Finder. (2017). *Ley de seguridad social. Ley 55. Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov-2001. Última modificación: 12-dic.-2017*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/03/12.-Ley-de-Seguridad-Social.pdf>

Martínez Pérez, R. y Rodríguez Esponda, E. (S.f.). *Manual de metodología de la investigación científica*. Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cielam/manual_de_metodologia_deinvestigaciones._1.pdf

Ministerio de Protección Social, Colombia. (2011). *Código sustantivo del trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Mora Dávalos, J. P. (2013). *Reformas legales al inciso 5, art. 172 del código del trabajo, referente a las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno* (Tesis de pregrado). Loja, Ecuador, Universidad Nacional de Loja.

Morocho Caibe, J. L. (2016). *El trámite de visto bueno y sus efectos jurídicos, económicos y sociales en las partes procesales, en los trámites en la inspectoría de trabajo de Chimborazo durante el año 2014* (Tesis de pregrado). Riobamba, Ecuador, Universidad Nacional del Chimborazo.

Osorio, M. (S.f.). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Guatemala: Datascan. Recuperado de https://conf.unog.ch/tradfraweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf

Pérez y Soto Domínguez, A. y Calderón Ossa, Y. A. (2012). El concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites. *Justitia* (10). Recuperado de <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/IUSTITIA/article/view/878/680>

Ruiz Izquierdo, D. M. (2006). *El auge de las franquicias y su impacto en la estructura laboral de México* (Tesis de pregrado). Cholula, México, Universidad de las Américas Puebla.

Silva Espinoza, H.; Tobar Reina, R. y Castillo Rugel, V. (2009). *Análisis de normas constitucionales, relacionadas con el derecho laboral ecuatoriano* (Tesis de maestría). Loja, Ecuador, Universidad Técnica Particular de Loja.

Unión General de Trabajadores, UGT. (2001). *Contratos de trabajo*. Madrid, España: Escuela Julián Besteiro UGT.

Vásquez López, J. (2011). *Derecho laboral ecuatoriano*. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica Cevallos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA

En mi calidad de egresada de la Carrera de Derecho de la UNL, con la finalidad de desarrollar mi tesis de pregrado intitulada “Causal de terminación de contrato a través del visto bueno por parte del trabajador, por mora patronal”, comedidamente le solicito su importante colaboración, respondiendo el siguiente cuestionario:

1. Conoce usted en que consiste el visto bueno?.

Si No

Justifique su respuesta

.....

.....

.....

2. Conoce usted las causales para dar por terminada la relación laboral a través de visto bueno?.

Si No

Justifique su respuesta

.....
.....
.....

3. A su consideración cree que el trabajador puede dar por terminada la relación laboral cuando se vean afectados sus derechos?

Si No

Justifique su respuesta

.....
.....
.....

4. Conoce usted sobre la mora patronal?

Si No

Justifique su respuesta

.....
.....
.....

5. Ha tenido problemas en cuanto al pago puntual a la seguridad social?.

Si No

Justifique su respuesta

.....

.....

.....

6. Considera necesario que se elabore un proyecto de reforma en cuanto a incrementar la mora patronal como causal de terminación de contrato a través de visto bueno interpuesta por el trabajador en contra del empleador?

Si No

Justifique su respuesta

.....

.....

.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**“CAUSAL DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRAVÉS DEL
VISTO BUENO POR PARTE DEL TRABAJADOR”**

Proyecto de Tesis

Autora: **ANGIE PAULINA CHAMBA AUQUILLA**

Loja, Ecuador

2018

ÍNDICE

CONTENIDO	Pág.
1. TEMA	3
2. PROBLEMA	4
3. JUSTIFICACIÓN	5
4. OBJETIVOS	6
4.1. Objetivo General	6
4.2. Objetivos Específicos	6
5. MARCO TEÓRICO	7
5.1. Trabajo y Seguridad social	7
5.2. Conceptos de Empleador y Trabajador	8
5.2.1. Concepto de trabajador	8
5.2.2. Concepto de empleador	9
5.2.3. Contrato de trabajo	9
5.2. Visto Bueno	10
5.3. Seguridad Social	13
5.3.1. Seguridad social ecuatoriana	13
5.3.2. Situación de la seguridad social en el ámbito internacional	14
5.3.2.1. La seguridad social en España	15
5.3.2.2. La seguridad social en México	15
6. METODOLOGÍA	17
6.1. Métodos	17
6.1.1. Tipo de Investigación	17

6.1.2. Métodos científicos	17
6.1.3. Técnicas e instrumentos	18
6.1.4. Variables de la investigación	19
7. CRONOGRAMA	20
8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO	21
9. BIBLIOGRAFÍA	22

1. TEMA

Causal de terminación de contrato a través del visto bueno por parte del trabajador.

2. PROBLEMA

El visto bueno, al ser un modo de la terminación del contrato individual de trabajo, es el más acertado y con mucha celeridad en la solución de conflictos que se presentan entre el empleador y trabajador, para dar por terminada la relación laboral contractual como derivación de un contrato de trabajo; las normas jurídicas laborales ecuatorianas lo establecen para evitar que estos litigios se lleven a demandas judiciales, como son los juicios laborales (Amaguana, 2014, pág. 6).

El problema jurídico y social, materia del presente proyecto de investigación, radica su importancia en lo que tiene que ver con la obligatoriedad al pago de la seguridad social con puntualidad por parte del empleador, ya que así lo estipulan los artículos 367, 368, 369 de la Constitución de la República del Ecuador en actual vigencia.

Se deduce, por tanto, que la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada, en procura de medios alternativos de carácter jurídico-laboral, constitucional, que la prevengan y controlen en sus manifestaciones.

3. JUSTIFICACIÓN

La Inspectoría del Trabajo tiene como misión armonizar las relaciones laborales mediante el diálogo y la concertación, como mecanismos válidos para alcanzar la paz y bienestar social-laboral; para que, junto con la implementación de políticas activas de empleo y la participación de los diferentes actores sociales, permitan disminuir los índices de desempleo (Mantilla, 2010, pág. 7).

Es notorio que en el Código del Trabajo existe un vacío legal en cuanto a la impuntualidad del pago mensual de la pensión patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por parte del empleador, que ha dado lugar a que en gran cantidad de las veces el trabajador no pueda ser atendido en los establecimientos hospitalarios del IESS, cuando sufra de algún quebranto en su salud, debido a la “mora patronal”. Por ende, con el presente trabajo se pretende dar a conocer cuáles son los mecanismos idóneos para hacer valer los derechos del trabajador en cuanto a la obligación del empleador de cumplir puntualmente con la pensión patronal y la alternativa que el trabajador puede tener para dar por terminada su relación laboral.

Con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas será factible realizar la investigación socio-jurídica de la problemática propuesta, en tanto existen las fuentes de investigación bibliográficas, documental y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues, se cuenta con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para un estudio

casual explicativo y crítico en cuanto al agregar una causal más para dar por terminado un contrato a través de visto bueno por parte del trabajador.

4. OBJETIVOS

4.1. General

Realizar un estudio de carácter jurídico, crítico y doctrinario de la obligación que tiene el empleador con el trabajador en cuanto al pago puntual a la seguridad social y la falta de una causal que de por terminado un contrato de trabajo por visto bueno por parte del trabajador.

4.2. Específicos

1. Desarrollar un estudio jurídico sobre las causales del visto bueno por parte del trabajador.
2. Demostrar la necesidad de incrementar la causal de mora patronal que de por terminado un contrato de trabajo a través de visto bueno interpuesta por el trabajador.
3. Establecer a través de un análisis jurídico-doctrinario la importancia del pago a tiempo del seguro por ende el acceso a los beneficios que el mismo ofrece.
4. Proponer un proyecto de reforma al código de Trabajo para incorporar una causal más que de por terminado un contrato a través de visto bueno por parte del trabajador y con ello en cumplimiento de las obligaciones que tiene el empleador con el mismo.

Hipótesis

La evasión de obligaciones que tiene el empleador con la seguridad social al entrar en mora patronal por ende con el trabajador hace que el mismo pierda sus derechos emanados en la constitución.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. Trabajo y Seguridad Social

Como señalan Alvarado y Tapia (2015, p. 24), en la Constitución de la República de Ecuador de 2008 se encuentran garantizados los derechos fundamentales sobre el derecho al trabajo y la seguridad social, como se expone en los siguientes párrafos:

Sección octava. Trabajo y seguridad social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

5.2. Conceptos de Empleador y Trabajador

5.2.1. Concepto de trabajador

Diversos autores han emitido sus conceptos sobre las definiciones de trabajador y empleador, como los siguientes:

“La persona que se exige a la prestación del servicio o la realización de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Trujillo, 2008, p. 29).

“El trabajador, es quien se obliga a prestar su servicio o ejecutar una obra y puede ser: ‘empleado’, cuando los servicios que presta son intelectuales o intelectuales y materiales a la vez, u ‘obrero’, cuando los servicios prestados son de carácter material (Alvarado y Tapia, 2015, p. 30).

En palabras convencionales, otro autor enuncia lo siguiente:

Trabajador es toda persona que dedica su esfuerzo físico o intelectual al desarrollo de algún tipo de actividad que para los efectos legales debe ser remunerada; sin embargo, en muchos casos el término trabajador puede ser utilizado para referirse a personas que realizan un trabajo determinado independientemente de si está legalmente empleado o no; ya que mediante el ejercicio de una actividad definida es que pueden no solo durar sino también poseer identidad, sentirse útil y desplegar actividades personales, que de una u otra forma aporta al dinamismo de la economía nacional (Andrade, 2015, p. 8).

“Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Congreso Nacional, 2005).

5.2.2. Concepto de empleador

El empleador es “Sinónimo de patrono o empresario, por oposición a *empleado*” (Osorio, s.f.).

“El empleador, que puede llamarse también empresario o patrono, (puede ser persona natural o jurídica) es a favor de quién el trabajador presta el servicio” (Alvarado y Tapia, 2015, p. 30).

Acercas del concepto de empleador, en el Código de Trabajo consta lo siguiente:

Art. 10. Concepto de empleador. La 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, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros

de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros (Congreso Nacional, 2005).

5.1.3. Contrato de trabajo

Según Osorio el Contrato de trabajo ha sido definida por Cabanellas como “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.

Para Cabanellas el trabajo es definido como aquella persona o personas que realizan una actividad ya sea materia física o mental la cual tenga alguna remuneración por las actividades realizadas

Para que el contrato del trabajador se considere válido, el Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005) impone tres puntos que se deben incluir de forma obligatoria:

- **Prestación de servicios lícitos y personales:** el trabajador debe prestar unos servicios concretos a cambio de una contraprestación económica.
- **Dependencia:** se basa en la relación de obligación que el trabajador posee sobre llevar a cabo las órdenes que le manda su empleador.

- **Remuneración:** es necesario que se incluya en salario del trabajador para que el contrato se haga efectivo.

5.2. Visto Bueno

Los juristas que se dedican al estudio del ámbito laboral han propuesto sus conceptos sobre el visto bueno, como se expone seguidamente:

“Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (Blanco Carrasco, 2012).

La institución jurídica de Visto Bueno Laboral es la resolución (autorización) que dicta la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso el Inspector del trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador y/o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo trámite de Ley. El trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no es ejecutoria, en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno, y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 183 del Código del trabajo (Código de Trabajo Ecuatoriano, 2013).

Así mismo, como se especifica en el Asesor Legal (2018, p. 74), el Visto Bueno es una Institución incorporada a la Legislación Laboral, en virtud de la

cual se confiere al Inspector de Trabajo atribuciones suficientes para conocer o tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo, presentada por empleadores y trabajadores y resolverlas.

Al efecto el art. 169 prescribe que en los casos de los arts. 172 y 173, las causales aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector, quien concederá o negará el Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en las normas del procedimiento.

Es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley.

Art. 183.- Calificación del visto bueno. En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento". La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio (Asesor Legal, 2018, pág 80).

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos (Asesor Legal, 2018, p. 74).

Las causas para dar por terminado el contrato por el trabajador, según señala el Asesor Legal (2018, p. 76), son:

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes 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 previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio (Asesor Legal, 2018, p. 76).

5.3. Seguridad Social

5.3.1. Seguridad social ecuatoriana

La Ley de Seguridad Social en Ecuador fue emitida por el Congreso Nacional (2001) y en lo sustancial señala lo siguiente:

Art. 367.- El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales. El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad.

Art. 368.- El sistema de seguridad social comprenderá las entidades públicas, normas, políticas, recursos, servicios y prestaciones de seguridad

social, y funcionará con base en criterios de sostenibilidad, eficiencia, celeridad y transparencia. El Estado normará, regulará y controlará las actividades relacionadas con la seguridad social.

Art. 370.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados. La policía nacional y las fuerzas armadas podrán contar con un régimen especial de seguridad social, de acuerdo con la ley; sus entidades de seguridad social formarán parte de la red pública integral de salud y del sistema de seguridad social.

Art. 371.- Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado. Los recursos del Estado destinados para el seguro universal obligatorio constarán cada año en el Presupuesto General del Estado y serán transferidos de forma oportuna. Las prestaciones en dinero del seguro social no serán susceptibles de cesión, embargo o retención, salvo los casos de alimentos debidos por ley o de obligaciones contraídas a favor de la institución aseguradora, y estarán exentas del pago de impuesto.

5.3.2. Situación de la seguridad social en el ámbito internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.), afirma que, si bien se reconoce ampliamente la necesidad de protección social, en una gran

mayoría de la población mundial sigue sin cumplirse el derecho humano fundamental a la seguridad social. Solo el 27 % de la población global goza de un acceso a sistemas de seguridad social integrales, al tiempo que el 73 % está cubierto parcialmente o carece de cobertura. Aproximadamente 18 000 niños mueren por día, en su mayoría por causas que se pueden prevenir. Muchos de estos fallecimientos podrían ser evitados con una protección social adecuada (Contexto internacional, 2018).

5.3.2.1. La seguridad social en España

La Seguridad Social está garantizada, en España, por el artículo 41 de la Constitución Española de 1978 que dice que “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garanticen la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”. Como norma de desarrollo más importante, la Seguridad Social está regulada por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE).

5.3.2.2. La seguridad social en México

La seguridad social fue incluida en la Constitución Política bajo el principio de la justicia social en la Fracción XXIX del artículo 123 que expresa

claramente: “Se considera de Utilidad Social el establecimiento de cajas de seguro populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada Estado deben fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social”. Los sujetos activos de las Aportaciones de Seguridad Social son: Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que en la misma concurren los sectores público, social y privado (Ortiz, Ortiz y Sánchez, 2015).

6. METODOLOGÍA

6.1. Métodos

6.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo con Andrade (2015, p. 56), este trabajo se inscribe en el tipo de la investigación científica, por el empleo de métodos e instrumentos científicos, como se especifica seguidamente:

6.1.2. Métodos científicos

- **Método inductivo – deductivo.** Porque con este método se logra el análisis de factores adheridos al estudio o aplicación de métodos direccionados a causas y consecuencias jurídicas, tomados en cuenta en cada uno de las distintas áreas del derecho; deductivo, porque se parte del estudio del problema que es la mora patronal como causal de visto bueno propuesta por el trabajador al empleador dentro del Código de Trabajo.

- **Método analítico – sintético.** Análisis minucioso ya que este método hace posible la comprensión de todo hecho, fenómeno, idea, caso, a través de la propuesta del elaborar un documento jurídico que demuestre la necesidad de la inclusión de la mora patronal como causal de visto bueno.

- **Método histórico lógico.** Porque se puede analizar el Código de Trabajo, su aplicación, efectividad y su relación con resultados pasados y actuales, en especial por la antigüedad de este cuerpo legal. Es un estudio o análisis de un todo desde tiempos primitivos hasta la actualidad en la materia objeto de estudio por lo que está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetivos en su sucesión cronológica para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación. Mediante el método histórico se analizará la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes periodos de la historia.

- **Método científico – jurídico.** Este método es la habilidad con la que se proyecta describir las propiedades del objeto de estudio, es un proceso de razonamiento que intenta no solo detallar las propiedades sino también exponerlas; además, es el conjunto de reglas que señalan el procedimiento para llevar a cabo una investigación, cuyos resultados serán aceptados como válidos por la comunidad científica; este método será aplicado para la realización de la observación sistemática, medición y experimentación, formulación, análisis y modificación de la hipótesis en el presente tema.

6.1.3. Técnicas e instrumentos

- **La entrevista.** Es un formulario previamente elaborado, el tipo de entrevista se aplica a personas conocedoras del tema y se busca conocer lo que saben, no así lo que son o hacen; técnica para obtener datos, recopilar información, mediante un diálogo, por medio de formulación de preguntas elaboradas o no.

6.1.4. Variables de la investigación

- **Variable independiente**

La inclusión de la mora patronal en el Código de Trabajo, dentro de las causales de visto bueno que propone el trabajador al empleador.

• **Variable dependiente**

Proteger el derecho a la estabilidad laboral y a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su integridad y bienestar.

7. CRONOGRAMA

Tiempo	Oct	Nov.	Dic.	Ene.	Feb	Mar	Abr.	juni	Jul1	AGO	OCTU	NOVIE
Actividades	18	18	18	19	19	19	19	19	9	19	19	MBRE 19
Problematización	■											
Elaboración del Proyecto		■	■	■								
Presentación y aprobación proyecto				■	■							
Recolección de la información Bibliográfica					■	■						
Investigación de Campo						■	■	■				
Análisis de la información							■	■	■			
Elaboración del informe final							■	■	■			

Adquisición de laptop	1	600,00	600,00
Imprevistos 10 %			88,00
Total			988,00

9. BIBLIOGRAFÍA

Alvarado Barros, T. T. y Tapia Falconí, L. Y. (2015). *Legislación laboral y social: guía didáctica*. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

Andrade Medina, R. P. (2015). *La inclusión del mobbing como causal de visto bueno propuesta por el trabajador hacia el empleador dentro del código de trabajo* (Tesis de pregrado). Ambato, Ecuador, Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Amagua Pachacama, L. M. (2014). *El visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana, como trámite administrativo para dar por terminada la relación laboral* (Tesis de pregrado). Quito, Ecuador, Universidad Central del Ecuador.

Asesor Legal. (2018). *Código del trabajo* (en línea). Recuperado de <http://www.asesorlegalecuador.com/laboral/codigo-del-trabajo-actualizado-2018/>

Blanco Carrasco, M. (2012). La alternativa de la mediación en conflictos de consumo. *Anuario*

Escuarialense, 110-115.

Congreso Nacional del Ecuador (2001). Ley de seguridad social. *Registro Oficial. Suplemento 465 de 30-nov-2001 Última modificación: 12-dic-2017 Estado: Reformado*. Recuperado de

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/03/12.-Ley-de-Seguridad-Social.pdf>

Congreso Nacional del Ecuador (2005). Código del trabajo: Codificación 2005-17. *Registro Oficial. Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012 Estado: Vigente*. Recuperado de

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>

López Vera, D. D. (2011). *La acción de visto bueno como mecanismo para la terminación de los contratos individual de trabajo en el cantón Babahoyo en el año 2010* (Tesis de pregrado). Babahoyo, Ecuador, Universidad Técnica de Babahoyo.

Mantilla Burbano, G. A. (2010). *La inaplicabilidad de plazo establecido en el art 185 del código de trabajo que se estipula la solicitud de desahucio*

provoca la vulneración de los derechos de los trabajadores respecto a indemnizaciones en la inspectoría del trabajo, en el segundo semestre del año 2009 (Tesis de pregrado). Ambato, Ecuador, Universidad Técnica de Ambato.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (S.f.). *Hechos concretos sobre la seguridad social*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

Ortiz Cruz, E.; Ortiz Mondragón, C. y Sánchez Vázquez, J. (2015). *La seguridad social en México*
Ponencia presentada en el XXXIV Congreso General Ordinario del STUNAM Sindicato de Institución, México.

Osorio, M. (S.f.). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales* (en línea). Guatemala: Datascan. Recuperado de https://conf.unog.ch/tradfraweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf

Trujillo, J. (2008). *Derechos del trabajador*. Quito, Ecuador: Editorial Centro de Publicaciones.