



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y**  
**ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO:**

**“Las Faltas Repetidas E Injustificadas Del Trabajador, En Un Periodo Mayor A Dos Días Consecutivos O No, Dentro Del Mismo Mes Conlleva A Dar Por Terminado El Contrato De Trabajo Previo Visto Bueno”**

TESIS PREVIA A OPTAR  
POR EL GRADO DE  
LICENCIADO EN  
JURISPRUDENCIA Y  
TÍTULO DE ABOGADO.

**AUTOR:**

Diego Alexander Ortega Ruilova.

**DOCENTE:**

Dr. Fransinl Alcívar Castillo Mg. Sc

**LOJA - ECUADOR**

**2020**

## **CERTIFICACIÓN**

Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado. Mg. Sc.

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

### **CERTIFICO**

Que el presente trabajo de investigación jurídica, elaborado por el señor Diego Alexander Ortega Ruilova titulado: “LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR, EN UN PERIODO MAYOR A DOS DIAS CONSECUTIVOS O NO, DENTRO DEL MISMO MES CONLLEVA A DAR POR TEMRINADO EL CONTRATO DE TRABAJO PREVIO VISTO BUENO”, ha sido dirigido, corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja.

Loja, 17 de Noviembre de 2020

**Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado. Mg. Sc.**

**DIRECTOR DE TESIS**

## **AUTORIA**

**Yo**, Diego Alexander Ortega Ruilova declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

**Autor:** Diego Alexander Ortega Ruilova.

**Firma:**

**Cedula:** N°. 1150333050

**Fecha:** Loja, 13 de marzo de 2020

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

Yo, Diego Alexander Ortega Ruilova declaro ser autor de la tesis titulada: **“LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR, EN UN PERIODO MAYOR A DOS DÍAS CONSECUTIVOS O NO, DENTRO DEL MISMO MES CONLLEVA A DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO PREVIO VISTO BUENO”**, como requisito para optar el grado de **Licenciado en Jurisprudencia y título de Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 19 días del mes de Noviembre del dos mil veinte, firma el autor.

**Firma:**

**Autor:** Diego Alexander Ortega Ruilova.

**Cedula:** N°. 1150333050

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

**Director de Tesis:** Dr. Fransinl Alcívar Castillo Mg. Sc.

**Tribunal de Grado:**

**Presidente:** Dr. Luis Torres Mg. Sc.

**Vocal:** Dr. Miguel Brito. Mg. Sc.

**Vocal:** Dr. Shandry Armijos. Mg. Sc.

## **DEDICATORIA**

La presente tesis de grado en primer lugar la dedico a mis padres Sandra Ruilova y Hernán Ortega; por ser ejemplo en mi vida y así poder superarme día a día, por la enseñanza de valores e inculcarme en el estudio para poder cumplir mis metas y sueños, así mismo les dedico a mis hermanos y familiares por ser ejemplo de lucha.

## **EL AUTOR**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi Agradecimiento eterno a la Universidad Nacional de Loja, que me permitió formarme en esta prestigiosa Institución, dotándome de sabios conocimientos de los mejores catedráticos de la Ciudad de Loja en la Carrera de Derecho, quienes a lo largo de este trayecto han inculcado en mi muchos valores y sobre todo orientándome a luchar por una mejor Justicia en la sociedad.

Así mismo mi gratitud al Dr. Fransinl Alcívar Castillo Mg. Sc. Que con paciencia, constancia y responsabilidad dirigió la presente tesis y asesorándome con sus conocimientos desde el inicio de la presente tesis hasta su culminación.

## **EL AUTOR**

## **TABLA DE CONTENIDOS**

**i. CARATULA.**

**ii. CERTIFICACIÓN.**

**iii. AUTORÍA.**

**iv. CARTA DE AUTORIZACIÓN.**

**v. DEDICATORIA.**

**vi. AGRADECIMIENTO.**

1. Título.

2. Resumen.

**2.1. Abstract**

3. Introducción.

4. Revisión de Literatura.

**4.1. Marco Conceptual.**

4.1.1. Trabajo.

4.1.2. Trabajador.

4.1.3. Empleador.

4.1.4. Derecho Laboral.

4.1.5. Contrato Individual de Trabajo.

4.1.6. Visto Bueno.

**4.2. Marco Doctrinario.**

4.2.1. Antecedentes Históricos Nacionales e Internacionales del Derecho Laboral.

4.2.2. Antecedentes Históricos Nacionales e Internacionales del Trabajo.

4.2.3. Antecedentes Históricos del Visto Bueno.

4.2.4. Clasificación del Contrato de Trabajo.

4.2.5. Ventajas y Desventajas de Visto Bueno.

4.2.6. Las Causas por las que el empleador da por terminado el contrato de trabajo.

4.2.7. Las Causas por las que el trabajador da por terminado el contrato de trabajo.

#### **4.3. Marco Jurídico.**

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Código de Trabajo.

4.3.2.1. Obligaciones y prohibiciones del trabajador.

4.3.2.2. Obligaciones y prohibiciones del empleador.

4.3.3. Ley Orgánica de Seguridad Social.

#### **4.4. Derecho Comparado**

4.4.1. Código de Trabajo de Chile

4.4.2. Ley General del Trabajo de la República de Perú.

4.4.3. Código Laboral y de Seguridad Social de España.

4.4.4. Código de Trabajo de Guatemala.

#### **5. Materiales y Métodos.**

5.1. Materiales

5.2. Métodos.

5.3. Técnicas.

#### **6. Resultados.**

6.1. Resultados de aplicación de Encuestas.

6.2. Resultados de aplicación de Entrevistas.

#### **7. Discusión.**

7.1. Verificación de Objetivos.



- 7.2. Objetivo General.
- 7.3. Objetivos Específicos.
- 7.4. Contrastación de Hipótesis.
- 7.5. Fundamentación de la Propuesta de Reforma.

## **8. Conclusiones.**

## **9. Recomendaciones.**

- 9.1. Propuesta de Reforma.

## **10. Bibliografía.**

## **11. Anexos.**

- 11.1. Proyecto de Tesis Aprobado
- 11.2. Cuestionario de Encuestas.
- 11.3. Cuestionario de Entrevistas.

## **1. TITULO.**

“LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR, EN UN PERIODO MAYOR A DOS DIAS CONSECUTIVOS O NO, DENTRO DEL MISMO MES CONLLEVA A DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO PREVIO VISTO BUENO”.

## 2. RESUMEN

En la presente tesis titulada: “LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR, EN UN PERIODO MAYOR A DOS DIAS CONSECUTIVOS O NO, DENTRO DEL MISMO CONLLEVA A DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO PREVIO VISTO BUENO”; en que la falta de compromiso del trabajador, puede generar graves pérdidas económicas al empleador por la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante tres días consecutivos, como lo dispone la ley, esta disposición es una limitante que vulnera los derechos del patrono, frente a la necesidad de producción que tienen la empresa o negocio.

Esta problemática se ha verificado por medio del desarrollo del epígrafe de revisión de literatura, aplicación de las técnicas de encuestas y entrevistas, verificación de objetivos y contrastación de la hipótesis, en que se concluyó la existencia de la problemática planteada; y la factibilidad de realizar una propuesta de reforma al Código de Trabajo; donde se estipule que con dos faltas injustificadas del trabajador sean estas consecutivas o no durante el mismo mes, faculta al empleador para que en uso del visto bueno pueda separar de la institución a la mano de obra que ha perjudicado la economía del trabajador sin justa causa.

## **2.1. ABSTRACT.**

In the present thesis entitled: "THE WORKER'S REPEATED AND UNEXCUSED ABSENCES, IN A PERIOD GREATER THAN TWO CONSECUTIVE DAYS OR NOT, WITHIN THE SAME IT LEADS TO TERMINATE THE PRIOR WORK CONTRACT SEEN GOOD"; In that the lack of commitment of the worker, can generate serious economic losses to the employer for the non-attendance of the worker to his work without just cause for three consecutive days, as provided by law, this provision is a limitation that violates the rights of the employer , facing the production need of the company or business.

This problem has been verified through the development of the literature review section, application of survey and interview techniques, objective verification and hypothesis testing, in which the existence of the problem raised was concluded; and the feasibility of making a proposal to reform the Labor Code; where it is stipulated that with two unjustified absences of the worker these are consecutive or not during the same month, it empowers the employer so that in use of the approval it can separate from the institution the workforce that has harmed the economy of the worker without just cause .

### **3. INTRODUCCIÓN**

En la presente tesis titulada: “LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR, EN UN PERIODO MAYOR A DOS DIAS CONSECUTIVOS O NO, DENTRO DEL MISMO MES CONLLEVA A DAR POT TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO PREVIO VISTO BUENO”; trabajo de investigación que fue analizado de manera fehaciente; en todos los puntos del presente trabajo investigativo; logrando corroborar la existencia de la problemática que versa sobre la vulneración de los derechos del empleador en el momento en que existe la limitante de establecer visto bueno tras incurrir en la causal de faltas injustificadas, lo que afecta gravemente a la economía del patrono, disminución de los ingresos económicos de la empresa con ello de las fuentes de trabajo en el Estado.

La presente tesis se estructura por la Revisión de Literatura, que consta de marco conceptual, marco doctrinario, marco jurídico que además cuenta con Derecho Comparado que estructura de la siguiente manera:

Marco Conceptual en que se analizaron las siguientes prerrogativas como trabajo, trabajador, empleador, derecho laboral, contrato individual de trabajo, visto bueno que con categorías que han aportado en el desarrollo del presente trabajo investigativo por medio de sus características introductorias que dan a entender aspectos relevantes de la problemática planteada.

En el Marco Doctrinario se analizaron los antecedentes históricos nacionales e internacionales del Derecho Laboral, antecedentes históricos nacionales e

internacionales del trabajo, antecedentes históricos del visto bueno, clasificación del contrato de trabajo, ventajas y desventajas del visto bueno, para con ello establecer criterios doctrinarios que viabilizan la propuesta de reforma.

En el Marco Jurídico, se estudiaron la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Ley Orgánica de Seguridad Social que además consta de derecho comparado, siendo objeto de estudio el Código de Trabajo de Chile, Ley General del Trabajo de la República de Perú, Código Laboral y de Seguridad Social de España, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de la República de Venezuela, Código de Trabajo de Guatemala, en las que se puede determinar disposiciones que sancionan severamente al trabajador incumplido que injustificadamente falta a su trabajo, perjudicando las finanzas del empleador.

Este trabajo investigativo además consta del acápite de materiales, métodos y técnicas de acopio empírico utilizando la encuesta que se aplicó a treinta personas los cuales son profesionales del derecho en libre ejercicio; y la entrevista a 3 especialistas en derecho laboral, de los cuales tenemos al Notario Séptimo del Cantón Loja y a dos docentes de la Universidad Nacional de Loja, ya que así nos pueden brindar un acercamiento con la materialidad de la aplicación de este derecho que asiste al empleador y trabajador.

Con todos los argumentos expuestos queda el presente trabajo investigativo a la disposición de las autoridades, comunidad universitaria, y al Honorable Tribunal de Grado, aspirando que el mismo sirva como medio de consulta para las personas que tengan interés en la temática abordada.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA.**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL.**

#### **4.1.1. Trabajo.**

Estudiar los conceptos, así como preceptos estructurales de un determinado término o vocablo, constituyen un amplio grado de análisis de las características que engloban un todo, que permite determinar aspectos relevantes en cuanto a instituciones de carácter jurídico, que atañe en este tipo de investigación, que versa sobre el estudio del visto bueno por faltas repetidas e injustificadas al trabajo, que debe ser analizado desde diversas perspectivas para con ello, garantizar el cumplimiento de obligaciones del trabajador en torno a las labores encomendadas, así mismo dentro del aspecto de reciprocidad la exigencia del cumplimiento de los deberes legales que tiene todo empleador, cuando los resultados de productividad son satisfactorios.

Sobre el concepto de trabajo el autor Gibran Khalil manifiesta: Amar la vida a través del trabajo, es intimar con el más recóndito secreto de la vida” es por esto que sin duda el trabajo constituye el campo en que los trabajadores a nivel mundial, pueden imprimir la huella de su paso por la vida, además de ser el motor de productividad y desarrollo del país (Gibran Khalil).

Partiendo de este concepto genérico se puede determinar que el trabajo es una actividad humana ya sea física o intelectual que permite la activación de la economía

de un Estado, desde la lógica de producción que busca un negocio o empresa constituida en las diversas formas estipuladas en la ley, el trabajo es una fuente de realización personal desde la cosmovisión actual del mismo, a esto se le agregaría el precepto de familiar porque también beneficia a todos sus miembros, otorgando el mejoramiento de la calidad de vida, así como la apertura de nuevas oportunidades personales, económicas, educativas, entre otras.

El autor Julio Neffa: “El trabajo es uno de esos modos de actividad que se caracteriza por ser un esfuerzo realizado por el hombre para producir algo que es exterior a sí mismo, hecho en dirección de otros y con una finalidad utilitaria” (Neffa, 1999, p. 427). Al ser una actividad como lo define el autor se corrobora la necesidad de utilización de diligencias tendientes a proporcionar, un bien o servicio de calidad, que sea el resultado del esfuerzo y dedicación de la mano de obra productiva, que tiene enraizado el concepto de trabajo como fuente de dignificación, generalmente la finalidad utilitaria, depende de la misión, visión y objetivos que tenga la empresa o negocio, en que se determinaría el tipo de labor u operación para la cual se requiere contratar mano de obra.

Para Jacqueline Richter el trabajo es: “El concepto ampliado de trabajo se ha referido fundamentalmente a las especificidades de cada tipo de trabajo remunerado, ya sea asalariado privado o público y los trabajos autónomos profesionales y no profesionales” (Richter, 2011, p. 185). El salario o sueldo como se conoce comúnmente es una forma de retribución por la actividad realizada, en beneficio de la empresa, por ende, es un derecho para el trabajador y una obligación



para el empleador, como resultado del ejercicio de una buena relación entre los sujetos intervinientes en la relación laboral.

El Dr. José Chávez en torno a la definición del trabajo refiere ampliamente sobre las características esenciales de este importantes vocablo especialmente dentro del derecho laboral, que se encarga de velar por el equilibrio de los derechos y obligaciones que serían la consecuencia de la celebración de un contrato individual de trabajo, el autor para mejor comprender agrega:

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 (Chávez, 1986, p.7).

El concepto de trabajo ha ido variando dependiendo de las épocas porque si nos remontamos a la historia la dignificación del mismo no era concebida en la antigüedad en que se consideraba una forma de castigo, que era realizada por los esclavos, mientras que los pudientes no podían realizar actividades laborales, más sin embargo en la actualidad, tras el apareamiento de los derechos actualmente se consagra como un deber estatal y un derecho de todo individuo de la especie humana, que le permite desarrollar la vida con dignidad, en torno a nuevas oportunidades, crecimiento personal, económico, así como la estabilidad, que faculta a fortalecer capacidades, para brindar un mejor grado de entrega a la actividad productiva expresada en el trabajo, asumiendo ineludiblemente responsabilidades.

#### **4.1.2. Trabajador.**

En las relaciones laborales siempre existe la presencia de dos participantes, el trabajador y empleador, para que se concrete la actividad laboral, de ahí se desprenden los derechos y obligaciones para mantener una buena relación laboral, un adecuado ambiente de trabajo, donde prime la dedicación, responsabilidad, esfuerzo, entrega para con la empresa, por consiguiente, la exigencia del cumplimiento de los derechos que la clase obrera se ha ganado a lo largo de la historia.

El Código de Trabajo en el artículo 9 define al trabajador como: “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” (Código de Trabajo, 2005, Art. 9). Es decir, quien presta su esfuerzo físico o intelectual para realizar una labor remunerada.

Guillermo Cabanellas nos brinda un concepto muy completo del término trabajador desde la visión de una labor que representa utilidad para la sociedad, como resultado de esta acción también alude a la intervención de la dignidad humana que representa realizar un trabajo, el autor referente a este vocablo menciona lo siguiente:

Quien trabaja; todo el que realiza una labor socialmente útil, jornalero, obrero, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer

una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado y es retribuido en el contrato de trabajo (Cabanellas de Torres, 2012, p. 427).

Es decir, el trabajador no solo cumple o presta un servicio basado en la fuerza física sino también haciendo uso de su intelecto, siempre y cuando supla una vacante, en una institución que requiera la contratación de personal para realizar actividades económicas, que sean de origen lícito para la sociedad, como parte de la reactivación económica de un Estado, además el autor expresa el término resultado como una prerrogativa institucional y un objetivo que debe ser asumido por el trabajador, para generar en la relación laboral respeto hacia sí mismo y los demás.

También nos clarifica la apreciación el Dr. José Chávez que indica: “Trabajador es la persona que se obliga a prestar el servicio o a ejecutar la obra y se denomina empleado u obrero” (Chávez, 1986, p. 13). Ratificando la noción anterior, que permite la clasificación de la actividad laboral y la diferenciación de la utilización de la fuerza física o de la inteligencia, esto con el fin de ejecutar una tarea, además se agrega que tiene como finalidad prestar un servicio o realizar una obra, mediante la celebración de un contrato ya sea este tácito o expreso.

Higor Rodríguez: “La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (Rodríguez, 2011, p. 5). Este autor considera la calidad de insubordinación del trabajador, con esto demuestra que el trabajo como derecho también está conformado por obligaciones, guiándose al cumplimiento de finalidades y objetivos institucionales o personales, dependiendo de las exigencias que emanen del mismo contrato individual de trabajo, así como de cumplir

cabalmente con todos los reglamentos y normativas internas que rijan a la institución para la cual nos encontramos prestando los servicios en calidad de trabajadores.

El autor Cevallos Mora y Peña en el Blog CMP que es un portal que brinda la asistencia en cuanto a visiones relacionadas con la relación emanada de la celebración de un contrato individual de trabajo, que se convierte en vinculante para las dos partes, estos autores referentes a esta temática mencionan:

El trabajador, que es la persona que se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra Puede ser: - empleado, si los servicios que presta son de carácter intelectual y material a la vez; y - obrero, si los servicios son de carácter material (https://www.cmp-abogados.com/espa%C3%B1ol/blog/derecho-laboral/).

En este importante Blog Jurídico ya existe una clara diferenciación entre los tipos de trabajo que se pueden realizar, dependiendo de las exigencias del mercado laboral, en que el trabajador juega un rol sustancial para la empresa contratante, pero se encuentra bajo situación de insubordinación y no puede perjudicar a su empleador por el incumplimiento de responsabilidades adquiridas al momento de firmar un contrato, ya que esto perjudicaría sustancialmente al patrono, a la vez a su situación económica, personal y patrimonial, sobre la que se forman las condiciones familiares, la estabilidad incluso social del Estado, la disminución de los índices de pobreza así como de la inseguridad en que uno de los factores determinantes siempre se ha erigido en la falta de fuentes de empleo.

### **4.1.3. Empleador.**

El empleador es otro participante en la relación laboral cuya presencia es trascendental en este tipo de actividad, para con ello coadyubar al mejoramiento del sector económico del Estado, quien por medio de una inversión o emprendimiento ha tenido la posibilidad de generar una serie de fuentes laborales en beneficio de los integrantes de la sociedad, mejorando la situación financiera personal y de muchos hogares, quienes tienen acceso a una fuente de trabajo que dignifica enalteciendo la existencia humana.

El Código de Trabajo define al empleador como: 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 (Código de Trabajo, 2005, Art. 10).

Es decir, la persona que contrata los servicios de otra, para realizar actividades laborales, en este aspecto se indica que el Estado y sus dependencias también se consideran empleadores frente a la fuerza laboral que se encuentra bajo modalidad contractual en calidad de trabajadores.

El autor Higor Rodríguez: “Persona física o moral que contrata los servicios personales determinados de una persona denominada trabajador, mediante un sueldo y por un periodo determinado” (Rodríguez, 2011, p. 7). Es decir, quien tiene a cargo la contratación del trabajador dependiendo de la actividad que realice la dependencia contratante, esta persona como su concepto lo establece puede ser natural o jurídica, que requiere la prestación de algún servicio o ejecución de una obra, especificando la vacante que va a ocupar dependiendo de los perfiles que se adapten a las necesidades de la entidad o persona contratante.

El empleador también es conocido como patrono dentro del léxico legal manejado en las instituciones jurídicas especialmente dentro de los entendidos del derecho, como la persona natural o jurídica que se encarga de contratar un servicio o la ejecución de una obra, dentro de este aspecto el autor Rafael Forero señala:

Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo (Forero, 1997, p. 365).

Por lo tanto, los patronos son quienes brindan la oportunidad de trabajar a otros y cuyo capital se encuentra en riesgo, por la labor que realizan, los bienes, productos o servicios que se encuentran comercializando, por ende requieren de sus trabajadores la responsabilidad de asumir cabalmente sus obligaciones y que brinden el esfuerzo acorde se requieran en las labores encomendadas; sin faltar injustificadamente a su trabajo, lo que puede generar pérdidas considerables a la economía del patrono.

La presencia del empleador en la relación laboral y de la insubordinación del trabajador, suscitada ante la oportunidad laboral a causa del emprendimiento o inversión del empleador es por ello que el autor Rafael Forero alude:

La importancia del empleador es manifiesta dentro del ámbito individual a través del “contrato individual de trabajo”, como se le conoce y denomina en nuestras legislaciones.

En este momento sería importante destacar que la relación individual puede tener en el extremo patronal o empresarial al propio Estado, lo que altera sensiblemente las condiciones de empleo, puesto que en la mayoría de los países existe una legislación independiente que regula la relación laboral individual de una persona natural con el Estado empleador (Forero, 1997, p. 366).

La celebración de un contrato individual de trabajo vincula directamente al trabajador con la labor que ha sido determinada por la vacante que se desea suplir; siendo una

relación individual la que se forma entre trabajador y empleador, necesita normarse en los cuerpos legales, para que quienes tienen la voluntad de trabajar se exijan personalmente con ello coadyubando al mantenimiento de un buen ambiente laboral; así como del reconocimiento de nuevas oportunidades o ascensos por parte de las empresas contratantes, por considerarse la condición de buen trabajador, así como los valores que radican en la responsabilidad que asume la fuerza laboral del negocio y sobre quien gira toda la actividad productiva.

#### **4.1.4. Derecho Laboral.**

Comúnmente se conoce al Derecho Laboral como derecho al trabajo visualizándose la calidad de ciencia que le dan doctos entendidos en la materia, en la cual encontramos manuales, libros que contienen comentarios fehacientes que viabilizan la investigación científica, Euquerio Guerrero citado por Jorge Vázquez (2007) señala: “El Derecho al Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios” (Vázquez, 2007, p. 17). Es decir se evidencia la importancia de la ciencia que se encarga del estudio de la relación trabajador, empleador.

De igual forma el autor Rafael Caldera citado por Jorge Vázquez sobre el derecho laboral menciona: “Conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales” (Vázquez, 2007, p. 18). Lo que significa que opera por medio del



conjunto de normas y principios que se aplican para que las condiciones laborales sean idóneas.

Guillermo Cabanellas indica:

Esta nueva rama de las ciencias jurídicas, abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios (Cabanellas de Torres, 2012, p. 133).

Entonces el derecho laboral se entiende como una ciencia estructurada de normas y principios jurídicos para regular las relaciones laborales, concernientes a empleadores - trabajadores, así como reglar las actividades laborales, determinando derechos - obligaciones, finalidades y metas institucionales, con miras a la ampliación de prestación de bienes o servicios, de calidad, con mano de obra calificada, donde la entrega sea el requisito fundamental ante la firma de un contrato laboral, generando de esta manera mayor productividad y fuentes de trabajo.

Alberto Trueba señala: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican o tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (Trueba, 1981, p. 135). El Derecho Laboral desde esta perspectiva se refiere a la ciencia que se encarga del estudio de las relaciones de dependencia generadas tras la celebración de un contrato individual de trabajo, que debe cumplirse cabalmente, por las partes que suscriben el mismo, no solo para permitir

el goce de derechos que resulten de la relación laboral sino también para asumir las responsabilidades.

En el sitio web Concepto se establece: El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes. (<https://concepto.de/derecho-laboral/#ixzz6ByUyYShi>).

Por tanto, los derechos son exigibles para las dos partes en igualdad de condiciones, debiéndose determinar parámetros para que exista un equilibrio entre los mismos, en que la relación laboral tome la responsabilidad como requisito determinante, en que el trabajador se autoexija cumplimiento de las labores, en beneficio de la empresa o negocio, así obteniendo mayor estabilidad.

Una vez analizado el derecho laboral desde la perspectiva de ciencia podemos concluir que produce la necesidad de estudiar lo que se entiende por derecho al trabajo, como prerrogativa fundamental, el autor Flavio López significa:

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad (López, 2016, p.7).

Este derecho al trabajo surge al realizarse la inversión del empleador para constituir un negocio, a la oportunidad laboral que este brinda a quienes buscan una fuente de trabajo, ultimando que bajo estas condiciones es el obrero o trabajador él que debe brindar todo el apoyo al empleador y no establecer mecanismos amorales para justificar su falta de responsabilidad, especialmente cuando existen normas que protegen al trabajador fehacientemente pero que requieren analizarse en torno a los derechos del empleador, especialmente a la hora de sacar visto bueno y desvincular a un trabajador, que de manera injustificada ha faltado a su jornada de trabajo.

#### **4.1.5. Contrato individual de Trabajo.**

El apareamiento de las instituciones jurídicas y entre ellas del Contrato individual del trabajo, que es objeto de estudio en la presente investigación, tiene algunas categorías que deben ser examinadas para lo cual citamos al Código de Trabajo, como norma que se encarga de proteger la relación laboral de trabajador – empleador, que define al Contrato individual en el artículo 8 como:

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Código de Trabajo, 2005, Art. 8).

Como observamos se trataría de un contrato firmado voluntariamente, que se vuelve vinculante para las partes, en que el trabajador se ofrece a prestar un servicio, que debe ser retribuido por el empleador, por medio de un estipendio justo.

El Código Civil sobre el contrato en el artículo 1454 expresa: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” (Art. 1454). Es decir se requiere el acto voluntario de obligarse a prestar un servicio lícito a cambio de una remuneración.

Lo que además se fundamenta con lo expresado en el artículo 1461: Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: Que sea legalmente capaz; Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio; Que recaiga sobre un objeto lícito; y, Que tenga una causa lícita. La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra (Art. 1461).

Una vez cumplidas todas estas características, el acto contractual es obligatorio de cumplir para las partes inmersas en la celebración del mismo, siendo fundamental la voluntad como requisito, una causa lícita y capacidad legal.

La autora Gabriela Bensusán que por medio de su criterio especializado, nos permitirá comprender la génesis del término contrato de trabajo, desde una perspectiva genérica:

El contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que, a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la

subordinación y dependencia de una de las partes contratantes sobre la otra (Bensusán, 1982, p. 72).

Dentro del enunciado expuesto por la autora, es menester concluir que este tema es trascendente por centrarse en el estudio del trabajo, la regulación del término para obtener visto bueno por medio de tres faltas injustificadas, considerando que en ocasiones se convierte en una forma de coartar las actividades laborales creando una excusa para que el trabajador ejerciendo esta limitación, falta indiscriminadamente a sus labores.

Es más, la restricción legal que tiene el empleador para desvincular al personal incumplido, que no ha justificado de manera documentada, un motivo fehaciente para ausentarse de su puesto de trabajo, crea un ambiente sin armonía que coloca a la relación laboral en una situación tóxica para los dos sujetos intervinientes en el contrato laboral, más aún cuando la ley misma dispone que estas tres faltas deben ser consecutivas para que surtan efecto.

Para dilucidar un adecuado discernimiento de lo que concierne un contrato de trabajo de manera generalizada para luego llegar a Asus generalidades, citamos al autor Carlos Reynoso que señala:

El contrato de trabajo es tal vez la piedra angular a partir de la cual, desde finales del siglo XIX y a lo largo del siglo XX, el mundo construyó todo un entramado jurídico dirigido a tratar de proteger a amplios contingentes de personas que ofrecen su trabajo a cambio de un salario y que, en ese sentido,

se encuentran en condiciones de dependencia y subordinación frente a un patrón o empleador (Reynoso, 2011, p. 13).

Este contrato sirve para regular la relación de dependencia entre trabajadores - empleadores, creando direccionamientos para que la buena convivencia y cumplimiento de las responsabilidades permita el fortalecimiento de la relación económica, personal, familiar, así mismo genere el sentimiento de estabilidad y gusto por la prestación de servicios, porque al ser la ley clara en torno a la aplicabilidad de responsabilidad como factor predominante, estaría sugiriendo el incremento de producción, por ende crecimiento del capital social de la empresa o negocio, lo que permite aumentar la mano de obra.

Desde la individualización de las relaciones contractuales especialmente del trabajo que es el objeto de la investigación de la presente tesis, adentrándonos en la singularidad, citamos al autor José Chávez quien manifiesta:

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 (Chávez, 1986, p. 11).

La remuneración como retribución propia del trabajador tras el ejercicio de la actividad laboral, se constituye en un incentivo o reconocimiento al esfuerzo del trabajador; para que sienta bienestar al prestar su fuerza física o capacidad

intelectual, que son las dos modalidades o aspectos categóricos que ha estudiado el derecho laboral a lo largo de la historia, que concreta la evolución de las instituciones jurídicas, temática que será tratada de manera pertinente en el epígrafe de marco doctrinario.

Se dice que una empresa se solidifica teniendo como base al trabajador, pero aquel que esté dispuesto a dar todo para beneficio personal, así como para el empleador; que tras la dualidad de actos direccionados a obtener buenos resultados produciría el crecimiento y fortalecimiento de la institución, negocio propio o empresa del patrono, con ello la generación de más fuentes de trabajo, como resultado del aumento de la productividad, que converge en incremento del capital social, adquisición de nueva maquinaria, incremento de actividades o servicios destinados a la sociedad, que cumpliendo parámetros de calidad incluso pueden ser objeto de exportaciones hacia naciones extranjeras, que no solo beneficia a unos cuantos sino a todo el territorio nacional.

#### **4.1.6. Visto Bueno.**

El visto bueno observado como un derecho que surge de la relación laboral para que tanto el empleador como trabajador puedan desvincularse de la actividad laboral, con previa aprobación de la inspectoría del trabajo como ente administrativo encargado de velar por el mantenimiento de relaciones laborales armoniosas, centradas en el respeto.

Se ha demostrado que países considerados como potencia, han incorporado dentro de sus normas estipulaciones claras encaminadas a crear y fortalecer el sector productivo, con ello del aumento de las fuentes de trabajo, en que el trabajador asuma el cumplimiento de responsabilidades, obligaciones en concordancia con los derechos legales y legítimos que tienen las partes incluso de la auto exigencia en las labores que sean encargadas, que siempre deberán ser monetaria y honoríficamente reconocidos por parte del empleador.

Jorge Vázquez (2007) determina: “El despido legal o visto bueno (...) es un trámite administrativo que se lo efectúa con el patrocinio de un abogado, ante el Inspector de Trabajo, fundamentándose en las causales contempladas en el Código de Trabajo” (p. 131). Por ende el visto bueno se considera un despido legal que se realiza por medio del uso de la vía administrativa, con la presencia de la inspectoría de Trabajo.

Dentro de este tema sustancial en el desarrollo del acápite, citamos al autor José Chávez quien refiere: “El trámite de Visto Bueno para la cesación del contrato de trabajo” (Chávez, 1986, p. 8). Es un trámite que luego de aprobado, permite terminar con la relación laboral sin incurrir en situaciones legales adversas que causen perjuicio económico o que genere un sentimiento de aversión entre las partes, que pueden solicitar la desvinculación laboral previa causa justificada legalmente, que se encuentra en el catálogo de causales que el legislador ha incluido en las normativas internas de los Estados, para regular el comportamiento de los partícipes en la relación laboral, especialmente del personal que no asume las responsabilidades adquiridas tras la suscripción del contrato de trabajo, que contiene



cláusulas que convergen en la responsabilidad que deben asumir los trabajadores, para mantener su fuente de ingresos que se representa en el trabajo, las gratificaciones y el honor que emergen del mismo.

El mismo autor señala: “El Visto Bueno es la autorización concedida por el Inspector del Trabajo para dar por terminada la relación, previa petición del empleador o del trabajador, con sujeción al trámite previsto” (Chávez, 1986, p. 49). El trámite del visto bueno se encuentra dispuesto dentro de la legislación ecuatoriana como ya lo manifestamos tanto para el trabajador - empleador, pero en esta oportunidad pondremos énfasis en la causal que establece que el empleador puede obtener visto bueno cuando justifique tres faltas reiteradas del trabajador, siempre y cuando estas sean en días consecutivos; esta causal debe ser objeto de reforma para que el empleador pueda exigir la disminución de ausentismo en su negocio, asegurando mayor productividad.

Con ello da limitación al patrono al momento de exigir el cumplimiento de las responsabilidades por parte del trabajador quien tiene la posibilidad de faltar injustificadamente, por reiteradas ocasiones, en periodos que no se consideren consecutivos argumentando su falta de responsabilidad, coartando el derecho del empleador a tener incremento de ingresos, por la cual ha contratado al empleado para que este preste sus servicios expresados en actividad física o intelectual, el empleador en cambio otorga las retribuciones económicas, para fortalecer la estabilidad del trabajador así como la convivencia armónica.

El autor Leonidas Amagua: “Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y puede ser utilizado por el empleador o trabajador, prevista en la Ley, para que exista un mejor desenvolvimiento de una empresa” (Amagua, 1986, p. 25). El ser humano tiene que aprender a valorar las oportunidades que presta la vida, por ello es pertinente que se reforme el Código de Trabajo ecuatoriano, especialmente al disminuir a dos días de faltas injustificadas como causal para la terminación del contrato individual de trabajo por el trámite de visto bueno, para con ello priorizar la responsabilidad y el respeto, asumiendo cabalmente las tareas encomendadas.

Con ello activando la matriz productiva del país, creando mayores fuentes de empleo, así mismo el respeto entre trabajador – empleador, asumiendo responsabilidades conjuntas para beneficio personal y social de cada individuo que en la fuente de trabajo ve reflejada la vida digna, el buen vivir, ejerciendo oportunamente sus derechos humanos.

El Jurista ecuatoriano Aníbal Guzmán Lara sobre el visto bueno, entendido como un mecanismo para que el trabajador u empleador puedan dar por terminada la relación laboral, nos dan a conocer su criterio estableciendo que:

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 (Guzmán, 1986, p. 201).

Este es un trámite que se realiza en el Inspectoría de Trabajo, y que debe ser analizado para que nuestro Estado guie normas a la productividad de las empresas o negocios que se encuentran activos dentro del Ecuador, con ello salvaguardando las plazas laborales, fomentando una cultura desapegada del ocio, dedicada a trabajar, con guías a cumplir estándares internacionales, y poder en el futuro trascender como nación.

Estamos de acuerdo con los derechos laborales que se guían en defensa de los trabajadores, siempre y cuando representen una equidad entre lo que aportan a las empresas o negocios y los derechos que se exigen; actualmente observamos como centenares de personas haciendo uso de los tres días de faltas injustificadas a los que pueden hacer uso, abusivamente utilizan esta disposición para no cumplir con su jornada de trabajo, con la responsabilidad que adquirieron al firmar el contrato de trabajo.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1. Antecedentes Históricos Nacionales e Internacionales del Derecho Laboral.**

Dentro del campo del Derecho, los antecedentes históricos constituyen una fuente sustancial, porque permite la comprensión de la evolución de las instituciones jurídicas que hoy forman parte del régimen legal ecuatoriano, que deben analizarse con criterios propios, diferenciando las épocas. En esta oportunidad iniciaremos con este epígrafe en primera instancia con los antecedentes internacionales del Derecho

Laboral para luego sintetizar el mismo a nivel nacional, para lo cual citamos al autor Egas Peña quien refiere:

Nuestro país no participo de la corriente generadora del Derecho Laboral durante dicho siglo, por efecto de su escaso desarrollo, con una economía esencialmente agrícola y artesanal, en que la forma de trabajo dominante era la esclavitud y el concertaje; pero con el advenimiento del siglo XX se comienza a desarrollar otro tipo de actividades que vuelven imperiosa la necesidad de adoptar una adecuada protección a la clase trabajadora.

Surge el sindicalismo y se comienza a expedir una serie de leyes protectoras en el sentido expuesto, hasta que en 1938 se promulga el primer Código del Trabajo, que ha venido rigiéndose desde entonces con ligeras modificaciones (Egas, 1999, p. 145).

El derecho Laboral ha sido reciente a nivel nacional e internacional, siendo el desarrollo primeramente en Europa, en el año 1800, en que grupos de trabajadores se organizaron con la finalidad de luchar por sus derechos, especialmente en torno al trabajo, terminando con la precarización laboral que tanto aquejaba a la clase obrera.

La autora Verónica Valverde señala:

Entre todos los motivos que impulsaron la creación de un Derecho Laboral, paralelamente es el auge de la Industria masiva en el mundo, pues las

precarias condiciones de los trabajadores hacen que las sociedades busquen soluciones a los diferentes problemas de aquella época, sin embargo, vemos como el Derecho Laboral se encontraba arraigado en el Derecho Industrial más que en el Derecho Social (Valverde, 2017, p. 12).

El surgimiento del derecho laboral se dio por la serie de acontecimientos en torno a la privatización y vulneración de derechos, así como el trato inhumano con que los empleadores imponían las labores a sus obreros, incluso considerando en tiempos antiguos el trabajo como una actividad a realizar por los esclavos.

El autor Pérez indica algunos acontecimientos que se consideran principales en el desarrollo del derecho laboral como institución jurídica:

- a) Situación creada al hombre por la Revolución industrial
- b) La mal entendida libertad económica, que permitía una inhumana técnica de la producción. El sweating system, jornadas agotadoras para adultos varones, exigidas también a mujeres y niños.
- c) El maquinismo (...)
- d) Empleo de mujeres y niños (...)
- e) Las instalaciones mecanizadas se hacen sobre la base de grandes concentraciones de masas y capital (...)
- f) Materialismo Jurídico (...)
- g) La acción directa en lo social, pues, al margen de los Códigos y de las leyes comunes, de una manera pacífica y espontánea unas veces, a través de sui generis procedimientos coactivos otras, iban surgiendo en la calle, en la

oficia, en el taller, en la fábrica, un derecho nuevo que, por ser emanación directa de la sociedad, algunos autores han llamado Derecho social, y que por el objetivo de sus reacciones y por los fines que su formación persigue, nosotros le conocemos como Derecho Trabajo. (Pérez, 1952, p. 9 - 10).

Estas fueron las circunstancias que permitieron que el derecho laboral surja desde el sentir social de los trabajadores que tenían condiciones inciertas, e incluso carecían de organizaciones que representen o velen por el cumplimiento de sus derechos.

En el entorno nacional surgió el derecho del trabajo según documenta Joaquín Gallegos Lara en su obra literaria las Cruces sobre el Agua, que es una novela ambientada en la mano de obra guayaquileña, a principios del siglo XX, en 1922 en que los sindicatos de obreros deciden ir, uno tras otro, a la huelga; esto sucedió el 15 de Noviembre de este año, la finalidad principal de las protestas versaba sobre la carestía de alimentos, la subida del dólar y los sueldos insuficientes que eran cancelados, en este entonces el gobierno reprimió duramente las manifestaciones en que murieron a manos de la milicia muchos obreros, mujeres y niños que protestaron. Los cuerpos fueron tirados al Río Guayas, y cada 22 de noviembre se arroja cruces sobre el agua, para recordar aquella fecha heroica que represento cambio social y obtención de derechos laborales, para la clase obrera de la Costa, que marco un precedente en la historia del derecho laboral en Ecuador.

#### **4.2.2. Antecedentes Históricos Nacionales e Internacionales del Trabajo.**

En primera instancia el trabajo es una actividad que ha venido realizándose durante siglos, que se desprenden de la propia actividad del ser humano en la sociedad, el autor Egas Peña indica:

El trabajo es considerado como todo esfuerzo del hombre destinado a satisfacción de sus necesidades, habiendo tenido una valoración diferente a través de la historia; pero, con el advenimiento del cristianismo se tornó en objeto de estimación social que, al condenar el ocio, vio en el la fuente de la virtud y a través suyo a posibilidad de la realización individual, familiar y social (Egas, 1999, p. 66).

Esta visión no siempre se tornó de esta manera porque el trabajo fue símbolo de esclavitud y de estigmatización de la clase trabajadora durante épocas del feudalismo, pero esta visión tuvo sus variantes ya que más adelante especialmente con el cristianismo se tomó como fuente de realización personal, como actividad divina que enaltecía el comportamiento humano.

Otros entendidos en la materia sostienen que el trabajo es una actividad realizada por el hombre y propia de su naturaleza por tanto, nació con la misma formación del mundo, citamos el criterio de la autora Roxana Albanesi que manifiesta:

Trabajo es una categoría radicalmente histórica cuyas diversas acepciones expresan las diferentes connotaciones materiales, políticas, sociales, éticas y religiosas puestas en consideración por diversas sociedades a lo largo del tiempo. Ciertas culturas acentuaron las cuestiones positivas y vitales

vinculadas al trabajo, como autonomía, creatividad, superación, mientras que otras, encontraron en él sólo sumisión, condena, servidumbre, inferioridad (Albanesi, 2015, p. 389).

A lo largo de la historia los hombres trabajan como parte de su propia naturaleza, transformando materia prima en productos industriales, desde las tribus ya se manejaba una especie de actividades laborales, destinadas para cada miembro de la misma, especialmente en situaciones que tienen que ver con la naturaleza; incluso Carlos Marx un conocido filósofo señaló que el trabajo es una fuente de realización personal, parte de la dignidad de un ser humano, estableciendo una división del trabajo y la defensa de los derechos del proletariado, en que las formaciones económicas permitieron la aparición del propietario de su trabajo y de los recursos del proceso de producción.

#### **4.2.3. Antecedentes Históricos del Visto Bueno.**

Por medio de la lectura del trabajo de investigación titulado “El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral”, del autor Leonidas Amagua, y haciendo uso de la técnica de parafraseo indicamos que remontándonos a la historia tenemos la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, en la presidencia de Isidro Ayora, en que se crea Inspección General del Trabajo, seguidamente se realizó la Junta Consultiva de Trabajo con fecha 15 de julio de 1926.



La Inspección General del Trabajo, tenía la finalidad de cumplir con la aplicación de leyes y decretos,

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 (Amagua, 2014, p. 28).

Esta ley señala las causas justificadas de abandono del trabajo, surgiendo de esta manera la aparición del visto bueno, para poder terminar con la relación laboral de manera legal, siendo responsabilidad del inspector del trabajo, de conocer y resolver cuando el visto bueno sea solicitado.

En la historia pese al haberse incorporado el visto bueno en esta época los patronos daban por terminadas las relaciones laborales pese a la negativa del mismo, surgiendo la necesidad de esclarecer las causales, bajo las cuales se justifica la aprobación o negativa del 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 (Amagua, 2014, p. 28 – 29).

En la actualidad y bajo el criterio de un Estado constitucional de derechos y justicia, el visto bueno es un derecho tanto para trabajador y empleador, que debe ser solicitado en la Inspectoría del Trabajo, para terminar una relación laboral, sin correr el riesgo del pago de indemnizaciones por despido intempestivo.

#### **4.2.4. Clasificación del Contrato de Trabajo.**

Por medio de la lectura del libro Contrato Individual de Trabajo escrito por la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres publicado en el año de 1986 y de la aplicación de la técnica del parafraseo en las partes pertinentes, puedo establecer:

La primera gran clasificación que se debe hacer es que el contrato puede ser expreso (ya sea verbal o escrito) o tácito.

Sobre la clasificación hay que señalar que siempre como cosa fundamental se debe buscar que el contrato sea expreso y por escrito.

- Según la duración del contrato, puede ser a prueba, por tiempo fijo, por tiempo indefinido, ocasional, precario o extraordinario.

- Según la forma de la remuneración, puede ser a sueldo, a jornal, en participación o mixto.
- Según la forma de ejecutar la tarea, puede ser por obra cierta, por tarea o a destajo. Reiterando el hecho de que siempre se debe tratar de realizar el contrato por escrito, veremos cada una de las formas de estas tres últimas clasificaciones (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, 1986, p. 14).

Siendo el contrato expreso aquel cuyas cláusulas se articulan por escrito, en cambio el tácito es un contrato verbal sin formalidades en que se acepta la realización de una actividad laboral a cambio de una retribución económica, esta sería en primera instancia una de las clasificaciones del contrato de trabajo partiendo desde posturas de la legislación ecuatoriana.

El mismo autor en su obra Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres determina una clasificación del Contrato de Trabajo, en torno a las leyes laborales nacionales:

#### **Según la duración del Trabajo:**

- **A Prueba En el Contrato a Prueba:** Los contratantes limitan la duración de sus relaciones contractuales a un espacio de tiempo (90 días) durante el cual la voluntad de las partes es la determinante para la existencia del contrato; ya que cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, sin ningún requisito o justificativo.

- **Contrato por tiempo fijo:** Es aquel en el que las partes se ponen de acuerdo en el tiempo de duración del mismo. La ley exige que, para la celebración de un contrato de trabajo, debe señalarse su duración. Este tiempo no puede ser menor al de un año.
- **Contrato Ocasional:** Es el que se celebra para tareas que no son habituales, es decir extraordinarias, por un período corto, de corta duración, o denominado precario.

### **Según la Forma de Pago**

- **A Sueldo o Jornal:** Son aquellos en los que la remuneración se paga por una unidad de tiempo de servicios del trabajador: una semana, una quincena, un mes.
- **Contrato en Participación:** Es aquel en el que el salario del trabajador es un porcentaje de las ganancias de la empresa.
- **Mixto:** Es aquel en que el trabajador pacta, además de un sueldo o salario fijo, una determinada participación en el producto del negocio del empleado, como retribución a su trabajo.

### **Según la Forma de Ejecutar el Trabajo**

- **Por Obra Cierta:** El contrato es por Obra Cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.
- **Por Tarea:** En el contrato por Tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.
- **A Destajo:** En el contrato a Destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, en general, por unidades de obra y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.
- **El Contrato de Servicio Doméstico:** El trabajo doméstico, es una relación de trabajo con características muy particulares, respecto de la cual, sin temor a equivocarnos, podríamos afirmar que existe una situación de manifiesta injusticia en lo que se refiere a derechos del trabajador.
- **El Trabajo a Domicilio:** Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, 1986, p. 15 - 24).

Existe un sin número de clasificaciones, pero la establecida de manera precedente corresponde al lineamiento que se encuentra tipificado desde la propia legislación ecuatoriana, que debe ser analizado en este caso de manera pormenorizada aún más al tratarse de una investigación en torno al visto bueno, y explícitamente a la causal de tres faltas reiteradas por el trabajador.

#### **4.2.5. Ventajas y desventajas del visto bueno.**

Dentro de este acápite considero pertinente señalar el criterio de un entendido en Derecho Laboral, refiriéndome a José Chávez que indica:

En las relaciones entre trabajador y empleador existe un enfrentamiento, un conflicto de intereses. Por lo general, el empleador trata de obtener el máximo beneficio de la relación laboral. Para lograr este objetivo, él se vale de su poder económico, social y político. A su vez, el trabajador, la parte más débil de la relación contractual, busca tener una vida digna y ser libre y para la consecución de estos objetivos se organiza. La legislación laboral y social aspira precautelar los derechos del trabajador (Chávez, 1986, p. 11).

Estos postulados pueden ser cumplidos cabalmente y sobre todo observando el resultado que busca el empleador, que es la producción y cumplimiento de las responsabilidades que tiene encargadas el trabajador, con la finalidad de crecimiento y mejoramiento de las condiciones económicas.

El autor Leonidas Amagua presenta una amplia gama de ventajas y desventajas del visto bueno y a partir de la lectura de la página 71 a la 75, de su investigación realizó el siguiente resumen:

- Es una institución jurídica cuya aplicación por el trabajador o empleador permite el desenvolvimiento normal de la empresa.
- Permite legalizar una causal, para dar por terminada la relación laboral, cumpliendo con las formalidades que exige la ley.
- Se tramita en vía administrativa dejando a salvo la judicial para poder impugnar la resolución ante un juez de trabajo.

Estas serían de manera general las ventajas de aplicar el visto bueno, pero a continuación concretamos de forma pormenorizada las siguientes dependiendo de las partes.

Las ventajas para el empleador son:

- Mantener disciplina, y responsabilidad en los trabajadores, para que realicen sus labores.
- Se prioriza el bienestar de la empresa en que el trabajador es quien debe evitar el cumplimiento de obligaciones y la asistencia al trabajo.
- Permitir el aumento de la producción, considerando la activación productiva por el compromiso asumido.
- Generar la práctica de costumbres basadas en la moral.

- Fomentar el respeto hacia sí mismo, y los demás tras asumir los compromisos adquiridos tras la firma del contrato de trabajo.

Para el Trabajador se desprenden las siguientes ventajas:

- Garantizar una relación armónica entre trabajador – empleador.
- Cobro de indemnizaciones cuando se apruebe el visto bueno.
- Garantizar la estabilidad del trabajador, tras la negativa de visto bueno.
- Tener un mecanismo de defensa ante el visto bueno propuesto por el empleador por medio de la vía de impugnación.
- Ejercer acción legal de despido intempestivo.
- Puntualidad en el pago de sueldos o remuneraciones.

Pasando a otro punto tenemos las desventajas que en el caso del empleador son las siguientes:

- En caso de la prescripción de visto bueno que sería en treinta días de cometida la falta por el trabajador.
- Que, una vez aprobado el visto bueno solicitado por el trabajador, se lo desvincula, quedando la vacante vacía, sin que medie tiempo suficiente para contratar un nuevo trabajador, viéndose afectada la producción de bienes y servicios.

Las desventajas del visto bueno para el trabajador son:



- Cuando se aprueba el visto bueno a favor del empleador el trabajador pierde el puesto, quedando en la desocupación.
- Existe falta de instancia administrativa para recurrir cuando la resolución no esté acorde a los criterios del Trabajador, porque activar el órgano judicial a veces es muy costoso.
- Cuando el visto bueno solicitado por el trabajador, tener testigos es difícil por miedo a represalias del empleador.

Por consiguiente, visualizamos tanto las ventajas y desventajas al aplicar el visto bueno, especialmente en torno al respeto hacia sí mismo y los demás, del compromiso, responsabilidad que deben asumir los trabajadores para con la empresa y su empleador.

#### **4.2.6. Las causas por las que el empleador da por terminado el contrato de trabajo.**

El Código de Trabajo en el artículo 172 sobre las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato señala:

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 (Código de Trabajo, 2005, Art. 172).

Estas se constituirían en las causales que se observan para que opere el visto bueno en contra de los trabajadores, y que los empleadores realicen un despido legal, que no les acarree responsabilidad de ninguna clase en cuanto a los derechos sociales que posee el trabajador.

#### **4.2.7. Las causas por las que el trabajador da por terminado el contrato de trabajo.**

El Código de Trabajo por medio del artículo 173 sobre las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato determina:

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 (Código de Trabajo, 2005, Art. 173).

Las circunstancias en que procede el visto bueno, bajo solicitud del trabajador son las que se contemplan en la norma precedente y que por ende sugieren que la relación contractual y relación laboral de trabajador – empleador se cumpla dentro de los parámetros legales y axiológicos contemplados en la ley.

#### **4.3. MARCO JURÍDICO.**

##### **4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.**

La Constitución de la República del Ecuador como norma suprema y garantista de derechos humanos dispone en el artículo 33 de su cuerpo normativo:

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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33).

El trabajo por consiguiente es una fuente de realización personal y un factor productivo que mejora la economía de un país, con ello permite el desarrollo de la vida con dignidad, con miras hacia el buen vivir.

La norma suprema entre los derechos de libertad que se encuentra contemplado en el artículo 66 numeral 1 y 17 referentes al derecho al trabajo señala:

Se reconoce y garantizará a las personas: 2. El derecho a una vida digna, (...) trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 66).

Es decir, este cuerpo normativo prevalece sobre las leyes de menor jerarquía y asegura que el trabajo es un derecho de todo individuo de la especie humana y un deber ineludible del Estado, así como el pago de las retribuciones justas, por el trabajo realizado.

El artículo 276 menciona: “El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos: 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo (...) y en la generación de trabajo digno y estable” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 276). Incluso el trabajo tiene una connotación desde el punto de vista del crecimiento económico y desarrollo sostenible, por medio de políticas, normas que se guíen a favorecer la inversión entre ellas se debe priorizar que

aquellas disposiciones que se encuentren sesgadas a disminuir el cumplimiento de responsabilidades deben cambiar, para crear un ambiente de competitividad.

Entre las políticas económicas también se encuentra el trabajo como lo dispone el artículo 284: “La política económica tendrá los siguientes objetivos: 6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 284). La creación de fuentes de trabajo emana de los deberes estatales de mantener a la mayor parte de la población laborando en instituciones públicas y privadas.

El artículo 325 señala: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 325). Nuevamente se corrobora la obligación del Estado de contribuir con la creación de fuentes de trabajo para toda la ciudadanía con ello disminuyendo la inseguridad y cinturones de marginalidad en Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador además indica en el artículo 327: La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (...) (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 325).

Son directrices que tienden a la protección de los derechos humanos especialmente del trabajo, como la serie de actividades tendientes a obtener recursos para mejorar la condición económica de las familias ecuatorianas, el trabajo debe ser cuidado, protegido por el mismo trabajador, quien debe realizar todas las diligencias para cumplir cabalmente con las responsabilidades encomendadas.

#### **4.3.2. Código de Trabajo.**

##### **4.3.2.1. Obligaciones y prohibiciones del Empleador.**

Dentro del presente trabajo de investigación, es sustancial indicar las obligaciones del empleador, partiendo de ello para corroborar su importancia, es por ello que por medio del análisis normativo y con ello de lo establecido en el artículo 42 del Código de Trabajo:

Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo (...) 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo (...) 4. Establecer comedores para los trabajadores (...)5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores (...) 6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad (...) 7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo (...) 9. Conceder a los trabajadores

el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares (...)

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación (...)
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración (...)
14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo (...)

b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador (...)
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo (...)
18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente (...)
19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (...)
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo (...)
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas (...)
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas (...)
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año a quienes estudian (...)
28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna

en pro de la asociación (...) 29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios; 30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho (...) 31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores (...) 32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos (...) 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad (...) 34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo 35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades (...) (Código de Trabajo, 2005, Art. 42).

En este enunciado se encuentran las obligaciones del empleador, lo que permite que la relación laboral se maneje dentro del respeto, así mismo como en el cumplimiento de las funciones de los sujetos intervinientes en el contrato individual del Trabajo.

Seguidamente trataremos las prohibiciones del empleador, según lo dispone el artículo 44 del Código de Trabajo:



Prohíbese al empleador: a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado; b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas; c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo; e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración; f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura; g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores; h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores; i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo; j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores; k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo (...) y, l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar (Código de Trabajo, 2005, Art. 44).

Es decir, el Código de Trabajo como ley especial que regula el accionar entre trabajador – empleador, describe una serie de conductas que serán reprochables, que no se pueden admitir por las autoridades laborales administrativas, así como en las instancias jurisdiccionales.

#### **4.3.2.2. Obligaciones y prohibiciones del Trabajador.**

Una vez establecidas las obligaciones del empleador es también importante determinar cuáles serían los deberes que debe cumplir un trabajador, para mantener su puesto de trabajo al tenor del artículo 45:

Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo (...) c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso (...) d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos (...) i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código (Código de Trabajo, 2005, Art. 45).

El cumplimiento de los deberes del trabajador es necesario para que el funcionamiento de la empresa opere dentro de los términos legales, se cumpla con las finalidades, misión, visión de la institución, salvaguardando los intereses del empleador como acción incluso para generar la estabilidad y creación de más fuentes laborales, en beneficio de las familias ecuatorianas.

En cuanto a las prohibiciones del trabajador el artículo 46 del mismo cuerpo legal dispone:

Es prohibido al trabajador: a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo; b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados; c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes; d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva; e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador; f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados; g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa; h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e, i) Abandonar el trabajo sin causa legal ( Código de Trabajo, 2005, Art. 46).

El incumplimiento de las obligaciones del trabajador es sancionado en la ley, ya que la relación laboral trabajador – empleador debe ser idónea y para eso se establece el visto bueno como una manera de terminar la relación laboral.

En que el artículo 172 del Código de Trabajo se dispone:

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 (Código de Trabajo, 2005, Art. 172).

Sobre el visto bueno las leyes laborales ecuatorianas son muy explícitas al señalar entre las causales especialmente la que se promueve por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad, por un lapso mayor a tres días consecutivos, el que da la facultad a un trabajador irresponsable de faltar a su trabajo hasta por tres

ocasiones, y con ello perjudica la situación económica del empleador, lo cual debe tener una reforma para disminuir a dos días, y con ello se cree una especie de coerción hacia aquel personal que no se encuentra apto para laborar, con ello dando la oportunidad a otra persona para que trabaje y cumpla fielmente con sus responsabilidades.

Dentro de este aspecto los trabajadores también se encuentran protegidos y pueden solicitar visto bueno para dar por terminado el contrato como lo establece el artículo 173 del Código de Trabajo que menciona:

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 (Código de Trabajo, 2005, Art. 173).

Estas causales se direccionan a que el cumplimiento de obligaciones debe ser recíprocas, con puntualidad más aun en cuanto a las retribuciones económicas que emanan de su trabajo. Así mismo la calificación del visto bueno es aquella que debe realizarse por medio de la inspectoría del trabajo, que es el ente encargado de velar

por el fiel cumplimiento de los deberes, obligaciones y derechos que emanan de la relación trabajador – empleador.

El artículo 183 indica: 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 (Código de Trabajo, 2005, Art. 183).

La resolución de la autoridad administrativa, en este caso del inspector del trabajo no opta para que exista vulneración de derechos, más bien permite salvaguardar los mismos, dentro de instancias judiciales, en las que el trabajador o empleador queda facultado para acudir en defensa de sus intereses.

El artículo 545 del Código de Trabajo en cuanto a las atribuciones de los inspectores del trabajo refiere: "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" (Código de Trabajo, 2005, Art. 545). Como lo habíamos expresado en criterios anteriores el Inspector de Trabajo es la autoridad competente para conocer sobre el visto bueno.

El artículo 622 de la ley laboral señala: Suspensión de relaciones laborales. - En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo (Código de Trabajo, 2005, Art. 622).

Existe una especie de caución para salvaguardar los derechos del trabajador debiendo el empleador consignar un valor para que, en caso de negarse el visto bueno, este sea depositado al trabajador y además deberá ser reintegrado a sus labores.

#### **4.3.3. Ley Orgánica de Seguridad Social.**

La ley Orgánica de Seguridad Social se encarga de velar por la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con la finalidad de que el trabajador este protegido en caso de contingencias de salud, o accidentes laborales, así como la Jubilación como derechos sustanciales.

Los principios rectores que rigen el sistema de seguridad social ecuatoriana se encuentran expresados en el artículo 1 de la Ley Orgánica de Seguridad Social que establece:

El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Para efectos de la aplicación de esta Ley:

- Solidaridad es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio.
- Obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio. Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio (...).
- Eficiencia es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios. Subsidiariedad es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento (Ley Orgánica de Seguridad Social, 2011, Art. 1).

Estos son algunos principios que rigen a la seguridad social, dentro del campo de la obligatoriedad y como una responsabilidad del empleador de encargarse del bienestar del trabajador, mediante comportamientos recíprocos, que posibiliten la



producción y cumplimiento de deberes sociales entorno a mantener el equilibrio en las acciones personales, patrimoniales, tanto de trabajador y empleador.

Esta Ley no se refiere concretamente al objeto de estudio en el presente trabajo investigativo, pero es necesario analizar algunas definiciones para lo cual citamos al artículo 9 que señala:

Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio:

- a. Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra (...).
- b. Es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia (...)
- c. Es profesional en libre ejercicio toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia (...)
- d. Es administrador o patrono de un negocio (...)
- e. Es dueño de una empresa unipersonal, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;
- f. Es menor trabajador independiente toda persona menor de dieciocho (18) años de edad que presta servicios remunerados a otras personas (...)
- g. Es jubilado toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física, o mental, total o parcial (...)

h. Es derechohabiente el familiar del afiliado o jubilado fallecido que reúne los requisitos de ley para recibir los beneficios de montepío, en pensiones de viudez u orfandad (...) (Ley Orgánica de Seguridad Social, 2011, Art. 1).

En este artículo se concretan algunas concepciones de los partícipes en una relación laboral y el tipo de trabajo y categorización que les da la ley. Para concluir con este importante acápite debo indicar que efectivamente los derechos del trabajador son trascendentales, pero también es vital para la ley encargarse de la defensa de los intereses del empleador, porque es quien se encuentra arriesgando su inversión y generando fuentes de empleo, para que estas sean acogidas por el personal y mano de obra que en realidad quiera crecer profesionalmente y dar lo mejor de sí para cumplir los objetivos de la empresa.

#### **4.4. DERECHO COMPARADO.**

##### **4.4.1. Código de Trabajo de Chile.**

En un trabajo de investigación jurídica se convierte en fundamental el análisis del derecho comparado; que constituye el establecimiento de semejanzas y diferencias entre la legislación ecuatoriana con aquellas que guardan similitud, así como de la serie de directrices que pueden aportar a los legisladores para que incorporen dentro de sus cuerpos legales disposiciones que se acoplen a la realidad de los Estados, así como al comportamiento humano que este marcando tendencia como resultado de la globalización, que sugiere que las leyes en uso de la dialéctica cambien direccionándose a cumplir postulados axiológicos actuales.

El Código de Trabajo de Chile que se encarga de regular las relaciones que emergen del ejercicio de la actividad laboral establece dentro de sus normativas disposiciones encaminadas a que tanto trabajador - empleador puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, en que la auto exigencia, el respeto, responsabilidad y compromiso hacia sí mismo, así como para el empleador, creen un hábito de trabajo en las condiciones establecidas en la ley, en que se pueda exigir en reciprocidad el cumplimiento de garantías que constan en los cuerpos legales pertinentes.

El Código de Trabajo de Chile contiene varias conjeturas sobre el contrato individual de trabajo acerca de la función social que posee, frente al Estado indicando en el artículo 2 lo siguiente:

Reconócele la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. 6 las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona (Código de Trabajo de Chile, 2019, Art. 2).

Esta disposición contante en el Código Laboral Chileno, tiene similitud con nuestras normas al concretar la intervención de la categoría de función social del trabajo, así como la libre elegibilidad de la labor que se desea desempeñar, siempre y cuando sea una actividad que goce de licitud, sobre todo en base a la dignidad humana que es un principio protegido desde normas constitucionales.

Para obtener una clarificación de las disposiciones legales que protegen los derechos del trabajador en la legislación chilena, que incluso por la ubicación territorial comparten similares concepciones a la ecuatoriana en el artículo 3 señala:

Para todos los efectos legales se entiende por: a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, 32 33 b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia (Código de Trabajo de Chile, 2019, Art. 3).

Estas definiciones permiten dilucidar, mediante la comparación de leyes ecuatorianas - chilenas, un concepto claro de quienes se encuentran como sujetos de derechos, tras el ejercicio de la relación laboral, los mismos que se están reconocidas como trabajador u empleador, cuya clasificación se encuentra direccionada por adoctrinamientos de carácter general y emitidos por el Derecho Laboral que opera en las diferentes legislaciones.

El empleador es quien juega un papel fundamental en la relación laboral, así le da la categorización determinante el artículo 5 del Código de Trabajo Chileno, en cuya literatura indica: “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la

honra de éstos” (Código de Trabajo de Chile, 2019, Art. 5). Las facultades del empleador son amplias según lo determina la ley laboral chilena, pero también hace constar las limitaciones que se encuentran dispuestas en el tenor literal de las leyes, similar orientación determinan las normas ecuatorianas, en las cuales se sintetiza el respeto hacia los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y demás leyes.

Para entrar a materia objeto de la presente investigación, nos permitimos citar el artículo 7 del Código de Trabajo de Chile que denota: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada” (Código de Trabajo de Chile, 2019, Art. 7). Similar conjetura se maneja en la legislación ecuatoriana, determinando que el Código de Trabajo nacional concreta la voluntad, expresada al celebrarse el contrato individual de trabajo, así como la insubordinación que se crea tras la suscripción del mismo.

En el artículo 9 del Código de Trabajo de Chile sobre el consensó concreta: “El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante” (Código de Trabajo de Chile, 2019, Art. 9). En nuestra legislación el consensó que se maneja en el Código de Trabajo Chileno, forma parte de la voluntad expresada a través de la firma del contrato, en que las partes adquieren derechos y obligaciones tras la suscripción del mismo.

Referente al objeto de reforma que se desea concluir tras el desarrollo del presente trabajo investigativo tenemos el artículo 160 del Código de Trabajo Chileno, en que se define las formas de terminación de un contrato de trabajo disponiendo:

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: (...) 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 (...) (Código de Trabajo de Chile, 2019, Art. 160).

Las causales existentes en este artículo señalan dos días como término para que sea desvinculado un trabajador de la empresa o negocio para el cual se encuentra prestando sus servicios, lícitos, voluntarios, que enaltecen al ser humano y lo dignifican, esta disposición es amplia en cuanto a la irresponsabilidad limitando la falta de cumplimiento de las actividades laborales encomendadas, en que la productividad de un Estado, de las familias que lo conforman dependen de la estabilidad laboral, que concluye con la solidez económica.

El artículo 161 señala: La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168. En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. (Código de Trabajo de Chile, 2019, Art. 161).

La Dirección del Trabajo Chilena, es quien posee las facultades de la Inspectoría de Trabajo como se definen indistintamente las instituciones gubernamentales, que tienen que aplicar procedimientos similares, para la terminación de un contrato de trabajo, cuando se ha incurrido en algunas causales determinadas en las leyes, que pueden afectar el normal funcionamiento de la institución contratante con la que el trabajador tiene relación de dependencia.

#### **4.4.2. Ley General del Trabajo de la República de Perú.**

El derecho comparado como postulado necesario para la fundamentación de un trabajo de investigación, así como para permitir la contrastación de hipótesis y comprobación de objetivos que han sido planteados en la presente tesis, en primera

instancia debo determinar que ha sido dificultoso encontrar legislaciones que han optado por un cambio en sus legislaciones tendientes a buscar el respeto de las leyes, así como priorizar la responsabilidad dentro de las empresas y negocios que realizan la contratación de la mano de obra.

Perú es uno de los países latinoamericanos que mayor similitud tiene con nuestras leyes y que en algunas instituciones jurídicas ha apostado por un cambio en su estructura jurídica para con ello lograr un mayor impacto en la sociedad y coadyubar a su crecimiento.

El artículo 1 dispone: “La presente Ley regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o modalidad de este, y las relaciones colectivas de trabajo” (Ley General del Trabajo de la República de Perú, 2006, Art. i). Es decir, esta ley al ser especial en territorio peruano se encarga de regular las relaciones laborales entre trabajador – empleador, especialmente dentro del cumplimiento de obligaciones, así como en la exigencia del reconocimiento de los derechos.

Sobre la definición del contrato de trabajo el artículo 1 indica: Por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración (Ley General del Trabajo de la República de Perú, 2006, Art. 1). Recalcándose la situación de insubordinación que se forma tras la forma del contrato individual de trabajo.



El objeto del Contrato Laboral en el artículo 2 dispone: “Pueden ser objeto del contrato de trabajo toda clase de servicios materiales o intelectuales, siempre que no sean contrarios al orden público y a las buenas costumbres” (Ley General del Trabajo de la República de Perú, 2006, Art. 2). Por consiguiente y partiendo de esta disposición se puede concluir que, en la celebración de un contrato en la ley laboral peruana, se encuentra determinada por la intervención de dos partícipes, el trabajador – empleador.

El artículo 53 establece: Las sanciones disciplinarias que impone el empleador tienen en cuenta la naturaleza de la falta, los antecedentes del trabajador, la reincidencia, las circunstancias en que se cometió la falta y la responsabilidad del trabajador en la empresa, teniendo en cuenta los principios de razonabilidad e inmediatez, después de conocida o investigada la falta (Ley General del Trabajo de la República de Perú, 2006, Art. 53)

El empleador tiene amplitud en cuanto a las sanciones facultadas y reconocidas en la ley para de esa manera controlar la mano de obra, pudiendo solicitar el despido del trabajador mediante una causa justificada como se analizará en líneas precedentes.

El artículo 154 deduce: “Sólo puede despedirse a un trabajador cuando exista causa justificada establecida por la Ley. La causa justificada debe estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa” (Ley General del Trabajo de la República de Perú, 2006, Art. 154). Para el despido la ley peruana exige causas acreditadas

legalmente, entre las que se encuentra las faltas injustificadas por dos días a las jornadas de trabajo establecidas previamente, divergencia con nuestras leyes, considerando que en Ecuador se da mayor tiempo, lo que perjudica a la situación económica del empleador.

El artículo 156 establece: “Son causas justificadas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: 1) la comisión de falta grave; 2) la condena penal por delito doloso; y, 3) la inhabilitación del trabajador por noventa (90) o más días” (Ley General del Trabajo de la República de Perú, 2006, Art. 156). Dentro de las faltas graves se encuentra clasificada y definida la inasistencia a los puestos de trabajo.

En el artículo 157 numeral 9 y 10 de La ley General del Trabajo de la República del Perú expresa: Son faltas graves que facultan al empleador a despedir al trabajador: 9. Las ausencias injustificadas al trabajo por más de tres días consecutivos. Asimismo, las ausencias injustificadas no consecutivas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario y hayan sido sancionadas disciplinariamente en cada caso; y, 10. La tardanza reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas (Ley General del Trabajo de la República de Perú, 2006, Art. 157, núm. 9 - 10).

En comparación con nuestras disposiciones legales, podemos determinar que Ecuador, debe ampliar su accionar y focalizarse en establecer leyes que permitan una mejor consolidación de la económica de las empresas, o negocios, partiendo

desde el cambio de cosmovisión del trabajo, no como exigencia sino más bien como fuente de crecimiento personal y familiar.

#### **4.4.3. Código Laboral y de Seguridad Social de España.**

El Código Laboral y de Seguridad Social de España, contiene algunas alineaciones legales que pueden aportar positivamente en la presente investigación direccionando a que la solución factible determinada en los objetivos de este trabajo se llegue a consolidar, para ello citamos el artículo 1 que determina:

1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. 2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas (Código Laboral y de Seguridad Social de España, 2020, Art. 1).

El ámbito de aplicación de esta norma es operable para regular la relación trabajador – empleador, en cuanto a los derechos y obligaciones que tienen estos dos intervinientes, que de igual manera son descritos dentro de nuestras leyes, que priorizan la armonía en el trabajo.

En cuanto a la extinción de la relación individual del trabajo como se encuentra definido dentro del Código de Trabajo y de Seguridad Social de España, el artículo 49, señala: 1. El contrato de trabajo se extinguirá: a) Por mutuo acuerdo de las partes l) Por causas objetivas legalmente procedentes (Código Laboral y de Seguridad Social de España, 2020, Art. 49). Encontrándose dentro de la denominación causas objetivas, aquellas que serán objeto de estudio, aportando directrices valiosos para la conclusión exitosa del presente trabajo.

Como ya lo habíamos determinado en líneas anteriores la extinción del contrato por causas objetivas, determina lo que en Ecuador se conoce como causales para obtener el visto bueno, para lo cual citamos el artículo 52 literal d) del Código Laboral de España el mismo que enfatiza:

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración

de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave (Código Laboral y de Seguridad Social de España, 2020, Art. 52).

Aunque esta disposición no se acopla a la conclusión de reforma que se desea realizar por parte del investigador, podemos concluir expresando que, es necesario que en uso de la dialéctica del derecho se reforme las leyes laborales ecuatorianas, para que se ajusten a comportamientos actuales.

El artículo 54 nos clarifica: 2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo (Código Laboral y de Seguridad Social de España, 2014, Art. 54). Es más, las leyes españolas especializadas en materia laboral concluyen la importancia de que este despido por faltas injustificadas sea tomado como un acto de control de indisciplina de los trabajadores, para que asistan de manera permanente y puntual para con ello coadyubar al crecimiento de las personas naturales o jurídicas para la cual se presta los servicios lícitos y personales.

#### **4.4.4. Código de Trabajo de Guatemala.**

Guatemala es uno de los países latinos que tiene semejanzas con nuestras leyes, e incluso es uno de los Estados que posee mayor analogía en cuanto a realidades,

sociales, económicas, dentro de este aspecto es fundamental realizar un análisis minucioso determinando:

En el artículo 1o, sobre la aplicabilidad de esta normativa señala: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos” (Código de Trabajo de Guatemala, 2011, Art. 1o). Este cuerpo legal es similar a las leyes ecuatorianas, concretamente al Código de Trabajo cuyo ámbito de aplicabilidad es en territorio nacional, opera para regular la relación trabajador – empleador.

El artículo 2º del Código de Trabajo de Guatemala menciona: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (Código de Trabajo de Guatemala, 2011, Art. 2o). El empleador es quien contrata los servicios de una persona en calidad de trabajador, para que realice una actividad productiva dentro del negocio o empresa con fines o no lucrativa, esta disposición es acorde a la manejada en el Código de Trabajo de la República del Ecuador.

Referente a la conceptualización de trabajador el artículo 3º dispone: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (Código de Trabajo de Guatemala, 2011, Art. 3o). El trabajador por ende forma parte de la relación laboral, desde la conjetura de prestación de servicios lícitos que se obliga para con su empleador para hacer o ejecutar una actividad determinada.

Entrando a materia de análisis citamos el artículo 64 del Código de Trabajo de Guatemala que dispone: “Se prohíbe a los trabajadores: a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos” (Código de Trabajo de Guatemala, 2011, Art. 64). Partiendo desde esta disposición legal encontramos que el abandono del trabajo es una de las causales y prohibiciones para que opere el despido, sin ninguna responsabilidad, como lo expresaremos en líneas posteriores.

El artículo 76 señala: Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos (Código de Trabajo de Guatemala, 2011, Art. 76).

La terminación del contrato de trabajo en la legislación guatemalteca se da como lo expresa el artículo 76 de la misma que claramente expresa como una causal tajante de despido al abandono injustificado de los puestos de trabajo, considerando que si las leyes se aplican rígidamente pueden acarrear como consecuencia mayor compromiso en cuanto al cumplimiento de responsabilidades por parte de los trabajadores.

Sobre las causas justas de despido el artículo 77 literal f y h indica:

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito (Código de Trabajo de Guatemala, 2011, Art. 77).

Por medio de este artículo nos percatamos de la existencia de la causa justa de despido, que se concreta en las faltas del trabajador a su centro de labores, determinando dos días consecutivos, para que se ejecute e incluso se extiende a las inasistencias injustificadas por seis días medios en un mismo mes sin establecer la consecutivita en los mismos, lo que puede generar mayor productividad, por ende el cumplimiento de ventajas que analizamos en el respectivo acápite de marco doctrinario.

El artículo 78 expresa: La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión



Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) artículo de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales (Código de Trabajo de Guatemala, 2011, Art. 77).

Es sumamente trascendente la igualdad de derechos y el cumplimiento de obligaciones entre empleador – trabajador, de ahí la importancia de que nuestras leyes observen la experiencia que ha vivido Guatemala, Perú, Chile, Venezuela, España, que han incorporado estas disposiciones con análogas apreciaciones considerando la disminución de tres a dos días, para con ello coadyubar al crecimiento de la productividad y por ende a la exigencia de derechos como resultados justos de prestar servicios idóneamente.

## **5. MATERIALES, MÉTODOS Y TÉCNICAS.**

### **5.1. Materiales.**

Los materiales que use en el presente trabajo me sirvieron de mucha ayuda para obtener un resultado positivo y exitoso en el desarrollo de la presente tesis.

A lo largo de este proceso utilice muchas obras como lo son; enciclopedias jurídicas, diccionarios jurídicos, páginas electrónicas, códigos legales, los mismos que están establecidos en el presente trabajo de investigación.

Así mismo se utilizó materiales muy importantes que son; computadora servicio de internet, lápices, esferográficos, hojas papel bond, carpetas, y cuadernos.

### **5.2. Métodos.**

Dentro del desarrollo de la presente tesis, se ha utilizado los siguientes métodos.

**Método Inductivo:** Se basa en la observación, el estudio y la experimentación de diversos sucesos reales para poder llegar a una conclusión, es decir, es un método que permite obtener conclusiones generales a partir de premisas

particulares; la utilización de este método ayudo a recopilar la información partiendo de lo particular, en base a los problemas.

**Método Deductivo.-** Es aquel que parte de datos generales aceptados como verdaderos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir: parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. Este método permitió examinar casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales. Se descubrió los diferentes problemas que tiene las faltas consecutivas del trabajador y como afecta al empleador. Se lo utilizó en la aplicación de instrumentos a la población investigada.

**Método Histórico:** Permite estudiar los hechos del pasado con el fin de encontrar explicaciones causales a las manifestaciones propias de las sociedades actuales, este método se lo aplicó para conocer el pasado del problema investigado sobre su origen, características, evolución y así comprobar como en la realidad de hoy afecta de sobremanera en las obligaciones del trabajador y del empleador.

**Método Analítico:** Es aquel que permite observar y penetrar en cada una de las partes de un objeto que se considera como unidad. De tal manera que este método estuvo presente al momento de desarrollar los marcos de la investigación de tesis, tanto conceptual, doctrinario, jurídico y comparado referente a las faltas repetidas e injustificadas del trabajador en un periodo mayor a dos días consecutivos o no dentro del mismo mes.

**Método Exegético:** es un método de interpretación que se utiliza en el estudio de los textos legales y que se centra en la forma en la que fue redactada la ley o regulación por parte del legislador. Se lo empleó para ordenar y analizar los marcos doctrinario, jurídico y comparado, logrando así alcanzar un nivel satisfactorio de explicación de las leyes y principios que conlleva este trabajo de investigación.

**Método Comparativo:** Es un procedimiento sistemático de contrastación de uno o más fenómenos, a través del cual se buscan establecer similitudes y diferencias entre ellos. Lo aplique para realizar diferentes análisis sobre derecho comparado referente a otras legislaciones, estableciendo diferencias y similitudes sobre las faltas repetidas e injustificadas del trabajador por más de dos días consecutivos o no dentro del mismo mes.

**Método Estadístico:** Es una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Se lo usó para organizar, tabular e interpretar los resultados del trabajo de investigación, mediante la representación de datos, tabla o cuadros estadísticos; también permitió el manejo adecuado de los datos cualitativos de la investigación logrando así una mejor comprensión de la información presentada.

### 5.3. Técnicas

Del mismo modo se aplico tecnicas de investigaciones muy importantes como las encuestas, entrevistas; siendo asi muy necesarias al momento de recopilar información acorde al tema que se trabajo.

Se procedio a aplicar la encuesta a 30 Abogados profesionales del derecho, y las entrevistas a 3 Abogados expertos en la materia de laboral, entre ellos al Notario Septimo del Canton Loja, a una Docente Unversitaria con titulo de postgrado en materia labora y a un Docente de la Universidad Nacional de Loja.

Para finalizar, toda la informacion que se recopilo acorde a la investigacion sera presenado al final del presente trabajo de Investigación.

## 6. RESULTADOS

### 6.1. Encuestas

Se aplicaron 30 encuestas a abogados profesionales en libre ejercicio.

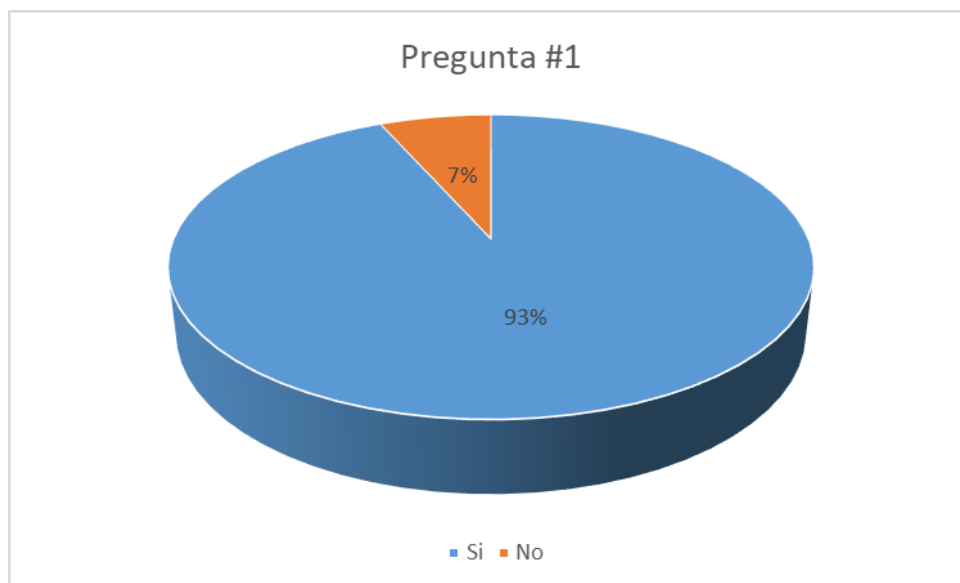
#### Pregunta N°1.

¿Conoce usted cual es la normativa aplicable para plantear el visto bueno al trabajador?

| Variables | Frecuencia | Porcentajes |
|-----------|------------|-------------|
| Si        | 28         | 93%         |
| No        | 2          | 7%          |
| Total     | 30         | 100%        |

**Fuente:** Abogados en Libre ejercicio.

**Autor:** Diego Alexander Ortega Ruilova.



## **Interpretación.**

De los 30 encuestados, 28 abogados equivalente al 93% manifestaron que conocen la normativa aplicable para plantear el visto bueno al trabajador, mientras que 2 abogados equivalente al 7%, manifiestan que no conocen sobre la normativa aplicable para plantear el visto bueno al trabajador.

## **Análisis.**

Al haber analizado esta pregunta observamos de manera muy clara que existe un porcentaje superior de quienes conocen acerca de la normativa aplicable para plantear el visto bueno al trabajador, en cambio en un menor porcentaje manifiestan que no tiene conocimiento sobre la normativa aplicable para plantear el visto bueno al trabajador.

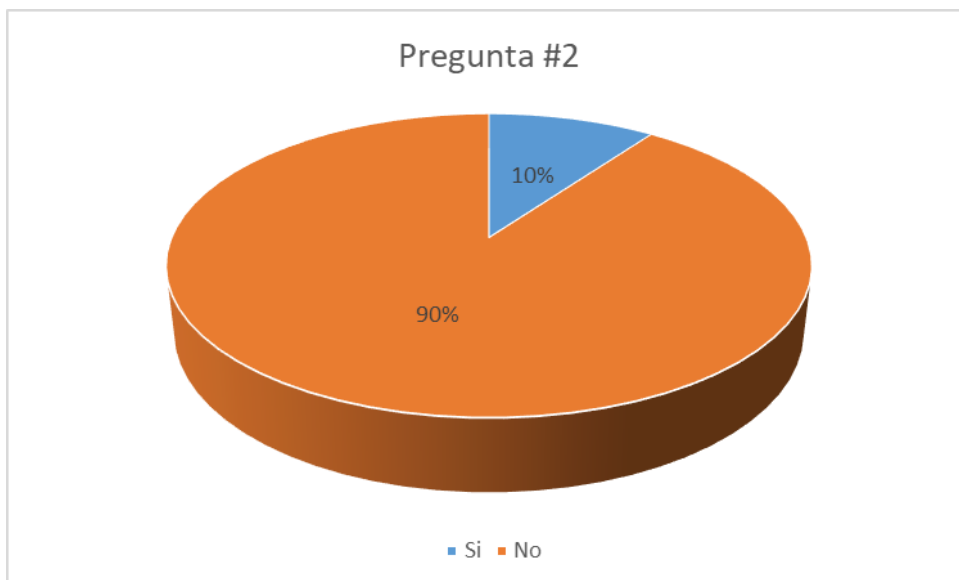
## Pregunta 2.

¿Según su criterio, es apropiado que el trabajador falte de manera consecutiva y sin justificación por un tiempo mayor a dos días y no se le dé por terminado el contrato de trabajo?

| Variables | Frecuencia | Porcentajes |
|-----------|------------|-------------|
| Si        | 3          | 10%         |
| No        | 27         | 90%         |
| Total     | 30         | 100%        |

**Fuente:** Abogados en Libre ejercicio.

**Autor:** Diego Alexander Ortega Ruilova.





## **Interpretación.**

De los 30 encuestados, el 10% que es el total de 3 abogados, manifiestan que si es apropiado que el trabajador falte de manera consecutiva por un tiempo mayor a dos días; ya que consideran que pueden darse contratiempos e incidentes que imposibiliten que acuda al trabajo, también que se puede justificar de manera verbal y no solo escrita, mientras que el 90%, equivalente a 27 abogados manifiestan que no es apropiado que el trabajador falte de manera consecutiva y sin justificación debido a que ocasiona pérdidas en la institución, retrasa actividades y mencionan de manera muy clara que el trabajador debe ser más responsable y debe respetar su lugar de trabajo.

## **Análisis.**

Al analizar esta pregunta, nos damos cuenta que un porcentaje muy reducido de los encuestados consideran que si es apropiado que el trabajador falte de manera consecutiva y sin justificación, mientras que un porcentaje muy superior manifiestan que no es apropiado que el trabajador falte de manera consecutiva y sin justificación a su lugar de trabajo.

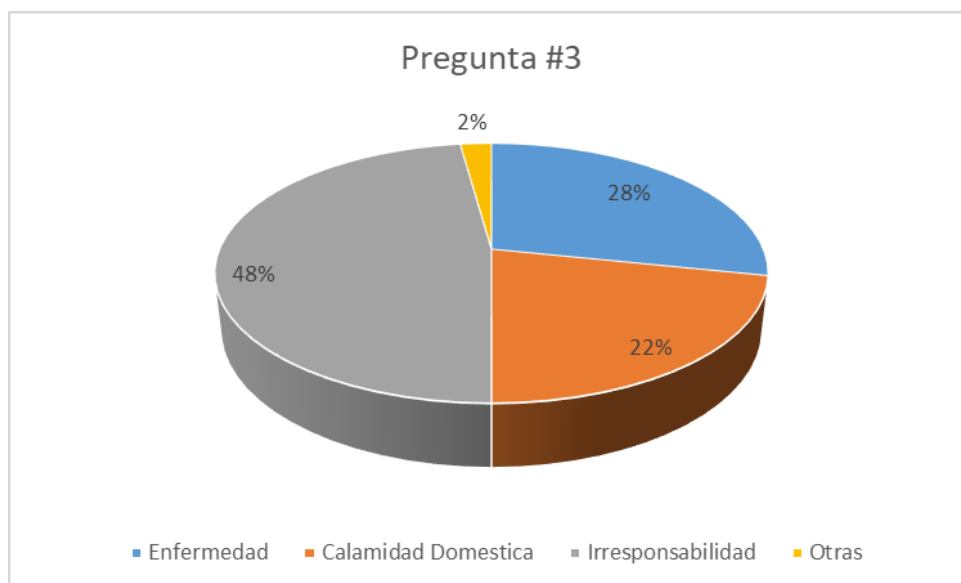
### Pregunta 3.

¿En su experiencia profesional señale las causas por las que el trabajador falta de manera consecutiva y sin justificación a su lugar de trabajo?

| Variables           | Frecuencia | Porcentajes |
|---------------------|------------|-------------|
| Enfermedad          | 13         | 28%         |
| Calamidad Domestica | 10         | 22%         |
| Irresponsabilidad   | 22         | 48%         |
| Otras               | 1          | 2%          |
| Total               | 46         | 100%        |

**Fuente:** Abogados en Libre ejercicio.

**Autor:** Diego Alexander Ortega Ruilova.



## **Interpretación.**

Al aplicar las 30 encuestas, en un porcentaje de 28%, los abogados manifiestan que el trabajador falta de manera consecutiva e injustificada por motivos de enfermedad, en cuanto al 22% de los abogados, manifiestan que se da por Calamidad Domestica, mientras que observando el 48% los encuestados manifiestan que faltan de manera consecutiva e injustificada por irresponsabilidad, por último en cuanto al 2% mencionan que faltan de manera consecutiva e injustificada por ausentarse de la ciudad.

## **Análisis.**

Una vez analizada esta pregunta observamos de manera muy directa que los encuestados señalan que el trabajador falta por enfermedad, calamidad doméstica y por irresponsabilidad de manera consecutiva e injustificada, sin embargo también mencionan que se puede dar esta falta por ausentarse de la ciudad.

#### Pregunta 4.

¿Considera usted que las faltas injustificadas por parte del trabajador son un requisito para que el empleador pueda proceder a plantear el visto bueno, debido a que esta conducta trae consecuencias nefastas al empleador?

| Variables | Frecuencia | Porcentajes |
|-----------|------------|-------------|
| Si        | 29         | 97%         |
| No        | 1          | 3%          |
| Total     | 30         | 100%        |

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio.

**Autor:** Diego Alexander Ortega Ruilova.



## **Interpretación.**

Podemos observar que de los 30 encuestados, 29 profesionales del derecho equivalente al 97%, manifiestan que las faltas injustificadas si son un requisito para que el empleador dé el visto bueno debido a que existiría baja productividad para la institución, incide de manera directa en el desempeño laboral y así se estaría garantizando los derechos del empleador, mientras que 1 encuestado equivalente al 3%, manifiestan que no consideran que sea un requisito para dar el visto bueno ya que se debe averiguar las razones por las que se ausento de su lugar de trabajo.

## **Análisis.**

Al analizar la siguiente pregunta, podemos darnos cuenta en un porcentaje muy alto que si están de acuerdo que las faltas injustificadas si son un requisito para dar el visto bueno, sin embargo en un reducido porcentaje no lo consideran apropiado que se dé el visto bueno debido a las faltas injustificadas.

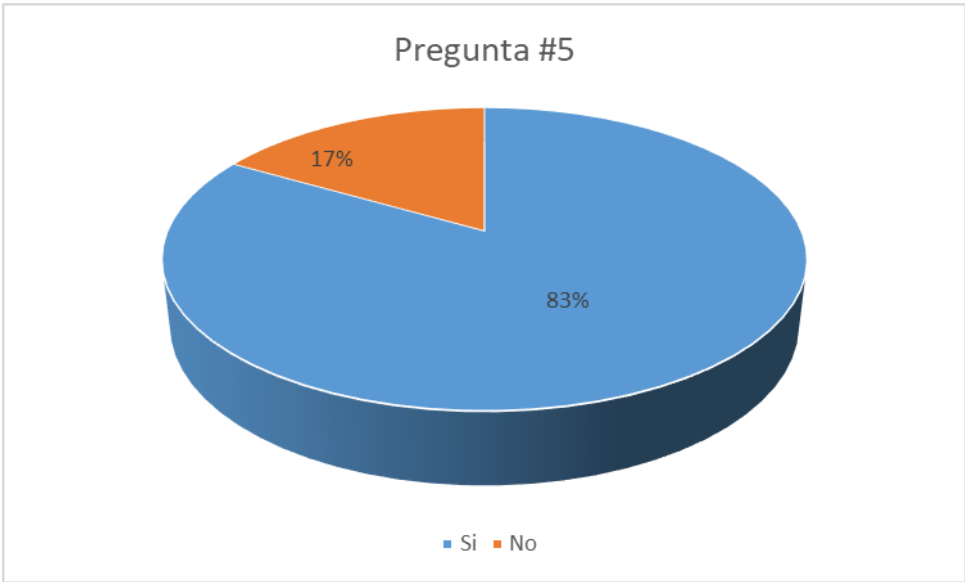
**Pregunta 5.**

¿Usted como profesional de Derecho, considera necesario que se realice una reforma al artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo para establecer que proceda el visto bueno en contra del trabajador, si las faltas repetidas e injustificadas son en el lapso de 2 días consecutivos o no dentro del mismo mes?

| <b>Variables</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentajes</b> |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Si               | 25                | 83%                |
| No               | 5                 | 17%                |
| Total            | 30                | 100%               |

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio.

**Autor:** Diego Alexander Ortega Ruilova.



## **Interpretación.**

Observamos de manera directa que de los 30 encuestados, el 83% equivalente a 25 profesionales de derecho dando sus diferentes versiones, están de acuerdo que se realice una reforma en el artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo, para así controlar que el trabajador sea más responsable y evitar que el empleador tenga problemas de índole laboral, judicial y cumplir de manera muy eficaz con su trabajo, mientras que 5 encuestados equivalente al 17% manifiestan que no están de acuerdo con la reforma en el artículo 172 numeral 1 debido a que se estaría vulnerando los derechos del trabajador y consideran que la normativa actual sería la correcta.

## **Análisis.**

Al haber analizado la última pregunta, se observa muy detenidamente que la mayoría de los abogados encuestados están de acuerdo con que se reforme el artículo 172 numeral 1, estableciendo los 2 días consecutivos o no dentro del mismo mes, mientras que un porcentaje muy reducido no están de acuerdo que se reforme el artículo 172 numeral 1 debido a que están de acuerdo con la normativa actual.

## **6.2. Entrevistas.**

Gracias a la colaboración de mis entrevistados pude obtener criterios muy importantes para la realización del presente trabajo de investigación.

## Entrevista al Notario Séptimo del Cantón Loja

### Pregunta N°1.

¿Cuáles considera usted que son las causas que provoca que el trabajador falta de manera consecutiva e injustificable en su lugar de trabajo?

**Respuesta:** En realidad las causas pueden ser muchas, lo importante es la veracidad de esas causas que ellos manifiestan faltar; porque en la situación que esta el país en realidad son pocos los trabajadores que ponen en riesgo su estabilidad laboral, pero sin embargo si hay casos en donde los trabajadores tienen sus problemas de vicios o faltas reiterativas porque son un poco descuidados en su manera de accionar; sin embargo a mi parecer la mayoría cuidan su trabajo y cuando lo hacen es por asuntos de fuerza mayor lo cual los lleva a que falten a su lugar de trabajo.

### Pregunta N°2.

¿Usted como abogado, cree que es apropiado que el trabajador falte de manera consecutiva y sin justificación por un tiempo de dos o más días?

**Respuesta:** En el sector público, es costumbre de los trabajadores faltar sin justificaciones por las razones que mencione hace un rato, sin embargo en la empresa privada si faltan injustificadamente sin avisar, prácticamente están sometidos ha visto bueno; por lo cual como en el sector pública la ley hasta el



momento les da 72 horas para justificar si se ve estas faltas reiterativas que son injustificadas.

**Pregunta N°3.**

¿Considera que es conveniente que el empleador proceda a plantear el visto bueno al trabajador por faltas injustificadas?

**Respuesta:** Es correcto, eso se mantiene en el Código de Trabajo, y a mi parecer ya no es conveniente que sean 3 días consecutivos sino 2 días consecutivos, ya que 48 horas es más que suficiente para que el trabajador comunique a su empleador cual es la razón por la que se ausento y presente un certificado médico o algún justificativo; así se controlaría mucho el abuso de los derechos laborales por parte del trabajador.

**Pregunta N°4.**

¿Cómo abogado, considera que es necesario reformar el artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo para establecer que se proceda el visto bueno en contra del trabajador, si las faltas repetidas e injustificadas sean en el lapso de dos días consecutivos o no dentro del mismo mes?

**Respuesta:** Estoy totalmente de acuerdo, por cómo le mencione dos días es más que suficiente para justificar la inasistencia, tomando en cuenta las facilidades que nos da la tecnología para comunicarnos o por ultimo como se

hace a través de un familiar o un conocido que avise y de cuenta por lo que no pudo asistir a su lugar de trabajo.

**Comentario:** De acuerdo a lo manifestado por el Notario Séptimo en la siguiente entrevista, nos mencionó que las faltas repetidas de los trabajadores más se dan por sus vicios que tienen o por situaciones de fuerza mayor, dejando en claro que más esto se da en el sector público, lo cual está de acuerdo que dos días es suficiente para que el trabajador justifique de manera correcta por qué se ausento de su lugar de trabajo.

### **Entrevista a una Docente en Materia Laboral de la Universidad Nacional de Loja.**

#### **Pregunta N°1.**

¿Cuáles considera usted que son las causas que provoca que el trabajador falte de manera consecutiva e injustificable en su lugar de trabajo?

**Respuesta:** A mi criterio no existen causas específicas que provoque que un trabajador falte injustificadamente por más de dos días consecutivos, más bien sería una falta de responsabilidad del trabajador el no concurrir a su lugar de trabajo a cumplir las funciones por las cuales ha sido contratado.

#### **Pregunta N°2.**

¿Usted como abogada, cree que es apropiado que el trabajador falte de manera consecutiva y sin justificación por un tiempo de dos o más días?

**Respuesta:** No, considero que no es apropiado, insisto una vez más considero que es una falta de responsabilidad del trabajador el no concurrir a su lugar de trabajo, a cumplir con la labor por la cual ha sido contratado, porque si hubiera una justificación sería una cuestión totalmente diferente, en cambio sin justificación se convierte en una falta de responsabilidad por parte del trabajador y sobre todo va en perjuicio del empleador ya que él cuenta con esa mano de obra para dar cumplimiento a sus objetivos de su empresa.

### **Pregunta N°3.**

¿Considera que es conveniente que el empleador proceda a plantear el visto bueno al trabajador por las faltas injustificadas?

**Respuesta:** Debería ser una causal establecida que pueda iniciar el empleador un trámite administrativo de visto bueno a fin de dar por terminada la relación laboral de dependencia con un trabajador que en forma irresponsable no concurre a su lugar de trabajo.

### **Pregunta N°4.**

¿Cómo abogada, considera que es necesario reformar al artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo para establecer que proceda el visto bueno en contra

del trabajador, si las faltas repetidas e injustificadas son en el lapso de dos días consecutivos o no dentro del mismo mes?

**Respuesta:** Sería importante hacer esta reforma al Código de Trabajo, puesto que la normativa que se encuentra vigente es clara, habla de que el empleador para poder utilizar esta causal para iniciar un trámite administrativo de visto bueno en contra del trabajador, son por faltas justificadas por más de tres días consecutivos en un periodo mensual, poniendo así a consideración que perjudica el derecho al empleador puesto a que si el trabajador falta por más de dos días en forma consecutiva, dentro del mismo mes es necesario hacer esta reforma a fin que se pueda establecer esta causal para poder dar por terminada la relación laboral de dependencia con un trabajador que está incumpliendo en forma irresponsable con su lugar de trabajo.

**Comentario:** De acuerdo a la entrevistada sería muy importante que se establezca este periodo de tiempo lo cual son dos días consecutivos o no dentro del mismo mes para que así el trabajador no tenga un abuso de los derechos laborales y no sea irresponsable en cuanto a su relación laboral de dependencia que tiene a cargo.

### **Entrevista a Docente de la Universidad Nacional de Loja**

#### **Pregunta N°1.**

¿Cuáles considera usted que son las causas que provoca que el trabajador falte de manera consecutiva e injustificable en su lugar de trabajo?

**Respuesta:** Considero especialmente que el no justificar las faltas dentro de dos días es por la irresponsabilidad del trabajador, porque si este trabajador tiene una calamidad domestica la misma ley le permite tener un permiso el cual después lo podrá justificar caso contrario es por irresponsabilidad ya que el trabajador puede tener vicios como el alcohol.

### **Pregunta N°2.**

¿Usted como abogado cree que es apropiado que el trabajador falte de manera consecutiva y sin justificación por un tiempo de dos o más días?

**Respuesta:** No considero en ningún momento ni uno, dos, tres ni cuatro días, al trabajador conforme dice la ley es una prestación de sus servicios o la ejecución de una obra por una remuneración, entonces el trabajador tiene que cumplir con sus obligaciones, evitando que se perjudique al empleador.

### **Pregunta N°3.**

¿Considera que es conveniente que el empleador proceda a plantear el visto bueno al trabajador por faltas injustificadas?

**Respuesta:** Claro, es conveniente ya que por algo se contrata al trabajador para que preste sus servicios a cambio de una remuneración, ya que no será justo pagarle al trabajador cuando ha faltado uno, dos, tres, o cuatro días; entonces si es apropiado plantearle el visto bueno.

**Pregunta N°4.**

¿Cómo abogado, considera que es necesario reformar el artículo 172 numeral 1 del Código de trabajo para establecer que proceda el visto bueno en contra del trabajador, si las faltas repetidas e injustificadas sean en el lapso de dos días consecutivos o no dentro del mismo mes?

**Respuesta:** Consideraría conveniente presentar una propuesta de reforma en el sentido de que ya no sean más de tres días en lo que especifica la ley actual lo cual es el Código de Trabajo, sino cambiarla por dos días consecutivos sin haber presentado justificación alguna, o también podría ser días ininterrumpidos dentro del mismo mes, prevaleciendo los derechos del empleador y así evitando la baja productividad dependiendo las labores que se encuentre.

**Comentario:** De acuerdo a lo manifestado por el entrevistado se considera muy conveniente que se haga esta propuesta de reforma en el Código de trabajo, prevaleciendo de cierta manera los derechos del empleador ya que no justo que se pague al trabajador cuando no asiste a sus labores, así mismo se

controlaría mucho la irresponsabilidad del trabajador y la baja productividad que este ocasione en donde este prestando sus servicios.

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1. Verificación de Objetivos**

Para el desarrollo de la presente tesis se propuso plantear varios objetivos, entre ellos un objetivo general y varios objetivos específicos.

Lo cual el objetivo general se lo redactó de la siguiente manera:

#### **7.1.1. Objetivo General.**

**Realizar un análisis crítico, jurídico y doctrinario, las normas adscritas referentes a las causales para solicitar el visto bueno.**

De cierto modo se intentó demostrar referente a las faltas repetidas e injustificadas por parte del trabajador, dando así una verificación satisfactoria dentro del desarrollo de la revisión bibliográfica, específicamente en el marco conceptual, desarrollando varias temáticas como lo son la definición de trabajo, trabajador, empleador, derecho laboral, contrato individual de trabajo y visto bueno, así mismo en el transcurso del desarrollo de la presente tesis dentro del marco doctrinario analizamos de manera muy eficaz los antecedentes históricos nacionales e internacionales del derecho laboral,

antecedentes históricos nacionales e internacionales del trabajo, antecedentes históricos del visto bueno, clasificación del contrato de trabajo ventajas y desventajas de visto bueno, finalizando así el objetivo general con el marco jurídico el cual se analiza en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y el Ley Orgánica de Seguridad Social.

### **7.1.2. Objetivos Específicos.**

#### **1. Determinar la terminación del contrato individual de trabajo.**

El primero objetivo específico que se planteó queda demostrado dentro del marco jurídico y doctrinario, realizando un análisis de nuestro Código de Trabajo haciendo énfasis en la normativa en cuanto a la terminación de contrato de trabajo en contra el trabajador.

#### **2. Identificar que es un requisito indispensable la consecutividad de las faltas injustificadas por parte del trabajador a sus labores, para que proceda el visto bueno a favor del empleador.**

El segundo objetivo específico queda verificado acorde a las respuestas de la población de la pregunta cuatro de la encuesta y la tres de la entrevista, dando así un resultado positivo de mi objetivo; en el cual el 97% dicen que si es un requisito indispensable plantear el visto bueno si el trabajador falta de manera consecutiva y un 3% de la población menciona que no.



### **3. Establecer las causas y consecuencias debido a la ausencia reiterativa de los trabajadores.**

El tercer objetivo específico, queda demostrado en cuanto a la aplicación de encuestas en su pregunta tres y entrevistas en su pregunta uno, dando así varias opiniones que las causas pueden ser por irresponsabilidad con un 48%, enfermedad con un 28%, calamidad domestica con un 22% y también manifestando que se dan en ocasiones porque no se encuentran en la ciudad, por el cual no asisten a su lugar de trabajo.

### **4. Presentar una propuesta de reforma al Código de Trabajo, referente a modificar el visto bueno a favor del empleador, previsto en el numeral 1 del artículo 172, para establecer que proceda el visto bueno a favor del empleador, incluso si las faltas son días consecutivos o durante el mismo mes.**

El cuarto objetivo específico planteado, queda demostrado a través de la aplicación de la pregunta cinco de la encuesta y la pregunta 4 de la entrevista, obteniendo así un resultado positivo de mi objetivo en el cual si me permiten realizar mi propuesta de reforma legal la cual se la presentara al final del trabajo de investigación.

## **7.2. Contrastación de la Hipótesis.**

El abandono del trabajador en las instituciones de forma reiterativa, conlleva a la terminación del contrato de trabajo mediante un trámite administrativo como lo es el visto bueno, por faltas injustificadas mayor a dos días en un periodo mensual de labores sin perjuicio de que las faltas sean consecutivas o no.

La hipótesis ha sido verificada durante el desarrollo de la presente tesis, de tal manera que se demuestra en el marco conceptual, doctrinario, jurídico y comparado. Refiriéndome a la hipótesis planteada podemos hacer incapie que en cuanto al derecho comparado se ha realizado un análisis de las normas obteniendo un resultado positivo acorde al presente trabajo de investigación; así mismo, la obtención de resultados mediante encuestas y entrevistas realizadas, me permiten determinar que las faltas repetidas e injustificadas del trabajador perjudican principalmente al empleador por no estar presentes en sus labores o cargo que están desempeñando.

En cuanto a la aplicación de encuestas, un 90% equivalente a 27 encuestados; responden que las faltas repetidas e injustificadas por parte del trabajador se dan principalmente por irresponsabilidades, vicios y calamidades domesticas que se les presentan; perjudicando de manera directa al empleador ya que no cuenta con todos sus trabajadores y esto ocasiona pérdidas en la institución y a su vez retrasa las actividades dentro de la misma.

### **7.3. Fundamentación de la Propuesta de Reforma**

En la presente fundamentación de la propuesta de reforma, tiene su sustento en lo que concierne de la revisión de literatura de orientación conceptual, doctrinaria, jurídica y de derecho comparado, lo cual vemos que es necesario que se haga la propuesta de reforma para que se establezca que sean dos días consecutivos y no tres en cuanto a las faltas repetidas e injustificadas dentro del mismo mes.

Como factor importante para poder justificar mi propuesta de reforma existe un análisis de las normas como lo son la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Seguridad Social y principalmente en el Código de trabajo donde se establecerá mi propuesta de reforma.

El fundamento empírico hago referencia acorde a los resultados obtenidos mediante las técnicas aplicadas las cuales son la encuesta y la entrevista, siendo de este modo instrumentos muy importantes para obtener criterios de profesionales del derecho como un apoyo fundamental para realizar mi propuesta de reforma.

## 8. CONCLUSIONES

Una vez realizado el marco conceptual, doctrinario, jurídico y derecho comparado y al haber realizado un análisis de las encuestas y entrevistas he llegado a las siguientes conclusiones:

El visto bueno es un trámite administrativo que luego de ser aprobado, permite terminar con la relación laboral sin incurrir en situaciones legales adversas que causen perjuicio económico o que genere un sentimiento de aversión entre las partes.

Las faltas de manera injustificables del trabajador no son tomadas con severidad, lo que perjudica la relación laboral trabajador – empleador, así como el perjuicio económico a la empresa o negocio.

El cumplimiento de la ley, así como la imposición de medidas idóneas que permitan la desvinculación del personal laboral que incurra en causales de despido, justifica el incremento de ingresos para la empresa, con ello la consolidación de nuevas fuentes de trabajo, por lo cual el trabajador falta de manera regular a sus funciones y no cumple a cabalidad con sus responsabilidades.

El bajo rendimiento e irresponsabilidad de un trabajador, no puede continuar justificándose desde la norma laboral ecuatoriana, porque se

incurre en un proteccionismo que no acarrea buenos resultados incluso el propio Estado.

Otras legislaciones han experimentado cambios estructurales desde la concepción del derecho al trabajo, por medio de la imposición de sanciones disminuyendo la falta de compromiso del trabajador en sus labores.

## 9. RECOMENDACIONES

Al haber realizado las conclusiones del presente trabajo de investigación, puedo determinar las siguientes recomendaciones:

Es necesario que el Ministerio de Trabajo para que analice la problemática en torno a las causales de visto bueno, especialmente de las faltas injustificadas, guiando charlas a sus asesores para que guíen al empleador a las instancias pertinentes en ejercicio de sus derechos.

A las Universidades para que por medio de las cátedras de derecho impartan seminarios, talleres, compartiendo .conocimiento con trabajadores y empleadores, para que ejerzan sus derechos con igualdad

A la Inspectoría de Trabajo, para que realice controles minuciosos, afianzando los derechos que tiene el empleador, en relación al cuidado de sus intereses económicos.

A los gremios de trabajadores, para que incentiven a sus integrantes a ejercer de compromiso y responsabilidad generando una buena relación laboral con su empleador.

A la Asamblea Nacional para que analice la propuesta de reforma planteada, proceda su discusión y aprobación, por los resultados positivos que se generan en la producción.

## 9.1. PROPUESTA DE REFORMA AL CODIGO DE TRABAJO



### ASAMBLEA NACIONAL

#### Considerando

**Que**, el artículo 1 indica: El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, que debe proveer toda la normativa que va a regir a la sociedad, para respetar y hacer respetar el cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución de la República y los que se encuentren en los Tratados y Convenios Internacionales.

**Que**, el artículo 33 del mismo cuerpo legal señala: 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 libremente escogido o aceptado.

**Que**, el artículo 325 de la Constitución de la República señala: 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.



**Que**, el artículo 326 numeral 2 y 4 mencionan: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

**Que**, el artículo 8 del Código de Trabajo señala: Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para una u otras a prestar servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o de costumbre.

**Que**, el artículo 172 numeral 1 del Código de trabajo dispone: 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 este por un tiempo mayor a tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor.

**Que**, el artículo 173 de dicho cuerpo legal nos estipula: 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; 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previsto en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

**Que**, el artículo 183 indica: 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, solo tendrá valor de informe que solo se apreciara con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

## **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO**

**Art 1.-** Sustitúyase el artículo 172, numeral 1 del Código de Trabajo por el siguiente texto:

“Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de dos días consecutivos o no, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor; dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador”.

**Art Final.-** Quedan derogadas todas las disposiciones legales que se opongan a esta reforma.

La siguiente Ley Reformatoria, entrara en vigencia una vez publicada en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional; en la ciudad de San Francisco de Quito, a los 02 días del mes de Marzo del 2020.

F. Presidenta de la Asamblea Nacional

F. Secretario (a)

## 10. Bibliografía.

### Libros.

- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. N.º 25, invierno 2015, Santiago del Estero, Argentina. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/25%20ALBANESI%20ROXANA%20historia%20reciente%20de%20los%20trabajadores.pdf>
- Bensusán, G. (1982). La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado y su expresión Jurídica. Colección Ensayos. México
- Cabanellas de Torres, G. (2012). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S. R.L.
- Chávez, J. (1986). El Contrato Individual de Trabajo. Instituto Nacional de Educación Laboral. Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres. Quito – Ecuador.
- Egas, J. (1999). Temas de Derecho Laboral II. Guayaquil. Edino.
- Forero, R. (1993). Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://goo.gl/yQqW1p> Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>
- Guzmán, Aníbal. (1986). Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador. Quito: Corporación Editora Nacional.
- López, F. (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. Primera edición: noviembre. Comisión Nacional de los Derechos Humanos Periférico Sur. México.

- Neffa, Julio. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Orientación y Sociedad. Recuperado de [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf)
- Pérez, E. (1952). Curso de Derecho del Trabajo. Madrid. DOSSAT, S.L.
- Reynoso, C. (2011). Los contratos de Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana. Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades. Colección Derecho. Serie Estudios. México.
- Richter, J. (2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. Gaceta Laboral. Vol. 17. Núm. 2. Universidad del Zulia Maracaibo - Venezuela.
- Rodríguez. H. (2011). Trabajador y Patrón. Área Académica: Administración. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo – Huejutla.
- Trueba, Alberto. (1981). Nuevo derecho del trabajo. Sexta Edición. México – Porrúa.
- Vázquez, Jorge. (2007). Derecho laboral práctico. Quito – Ecuador.

#### **Tesis.**

- Amagua, L. (2014). El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral. Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador. Tesis Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3972/1/T-UCE-0013-Ab-264.pdf>
- Valverde, V. (2017). Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016. Universidad Central del Ecuador Facultad de Jurisprudencia Ciencia Políticas y Sociales. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10899/1/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>

#### **Leyes.**

- Código Civil. Codificación 10 Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005. Última modificación: 22-may.-2016
- Código de Trabajo de Guatemala. (2011). Decreto Nro. 1441. Edición concordada y rubricada con las Normas Internacionales del Trabajo.
- Código de Trabajo. (2019). Dirección de Trabajo. Gobierno de Chile. Editorial Camila Andrea Jordan Lapostol.
- Código del Trabajo. (2005). Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.
- Código Laboral y de Seguridad Social de España (2014). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). Decreto Legislativo 0 Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Ley de Seguridad Social. (2001). Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov-2001.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de la República de Venezuela. (2012). Gaceta Oficial No 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.

### **Sitios Web.**

- Cevallos Mora y Peña en el Blog CMP. Recuperado de <https://www.cmp-abogados.com/esp%C3%B1ol/blog/derecho-laboral/>
- <https://concepto.de/derecho-laboral/#ixzz6ByUyYShi>

## 11. ANEXOS

### 11.1. Proyecto de Tesis Aprobado.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y**  
**ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**“LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DEL  
TRABAJADOR, EN UN PERIODO MAYOR A DOS DIAS  
CONSECUTIVOS O NO, DENTRO DEL MISMO MES CONLLEVA A  
DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO PREVIO  
VISTO BUENO”**

PROYECTO DE TESIS PREVIA  
A OPTAR POR EL GRADO DE  
LICENCIADO EN  
JURISPRUDENCIA Y TÍTULO  
DE ABOGADO.

**AUTOR:**

Diego Alexander Ortega Ruilova.

**DOCENTE:**

Dra. Gladys Beatriz Reategui Cueva. Mg. Sc

**PERIODO LECTIVO**

**2019 - 2020**

**1. TEMA:**

**“LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR, EN UN PERIODO MAYOR A DOS DIAS CONSECUTIVOS O NO, DENTRO DEL MISMO MES CONLLEVA A DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO PREVIO VISTO BUENO”**



## **2. PROBLEMATICA:**

Haciendo referencia al problema planteado en el Código de Trabajo que nos hace mención en el artículo 172, numeral 1 en donde estipula que: “Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia de trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor a 3 días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor”.

En la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 33 menciona que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de economía”; y en su artículo 326 referente al derecho al trabajo en su numeral 2 dice: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, Sera nula toda estipulación en contrario”; de la misma manera en el numeral 4 menciona: “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”.

Se debe tener en cuenta que los trabajadores al momento de ausentarse de su trabajo de manera consecutiva y sin justificaciones en su momento, se debe tener presente que esta conducta conlleva al empleador a plantear el trámite administrativo de visto bueno que es un mecanismo para dar por terminado el contrato de trabajo.

El problema jurídico - social de la investigación radica fundamentalmente en que existen trabajadores que faltan durante dos días en cada semana para no incurrir en esta causal, por lo que considero que debería reformarse el Código de Trabajo, estipulando que, cuando el trabajador no asista durante dos días consecutivos o no, dentro de un periodo mensual de labores e injustificadamente, constituya causal para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno.

Modificando el visto bueno a favor del empleador, incluso si las faltas son días consecutivos o durante el mismo mes, y evitando que se produzca la baja productividad al momento de no contar con todos sus trabajadores; saliendo así beneficiados tanto el empleador como las instituciones.

### 3. JUSTIFICACIÓN:

La Universidad Nacional de Loja tiene como funciones la docencia, la investigación y la vinculación que la realiza con la colectividad, en relación a la investigación, desarrollamos como universitarios diferentes actividades indagatorias, entre una de ellas la investigación en modalidad de tesis, al identificar un problema jurídico – laboral, lo justifico en diferentes aspectos a saber:

Es pertinente realizar esta investigación ya que existe una figura muy importante como lo es el trámite administrativo de VISTO BUENO que permite dar una solución jurídica para dar por terminado un contrato de trabajo.

El tema que yo he propuesto es con la finalidad de poder proponer una solución jurídica a las irregularidades que se presentan en las instituciones debido a que los trabajadores abusan de sus derechos laborales y no cumplen a cabalidad en cuanto a su relación laboral; de cierto modo no se debería dar prioridad a ningún trabajador en lo general al momento de presentar sus justificaciones por el cual estuvieron ausentes en su lugar de trabajo.

**En lo académico:** cuento con los conocimientos aprendidos y adquiridos para aprobar diferentes asignaturas en el diseño curricular correspondiente en el año 2015 – 2010, cuento con el apoyo de los Docentes Universitarios, que tienen parte de mi formación como estudiante y el diseño de las asignaturas de investigación jurídica aplicada y de trabajo de titulación que debo aprobar en el presente ciclo que es el final de mi carrera.

**En lo social:** considero a la teoría tridimensionalista del derecho que contiene EN HECHO, VALOR Y NORMA, la propuesta de reforma que pretendo alcanzar ya que mediante la investigación hay relación directa con los hechos

sociales y con la conducta y otros valores morales que obligan a la transformación social y por ende a la normativa.

**En lo jurídico:** desde mi formación como estudiante en lo académico, profesional para graduarme como **Abogado** pretendo transformar la realidad jurídica de mi País y alcanzar la justicia social, quiero investigar para contribuir en el mundo jurídico de manera positiva y que sea ejecutable.

De este modo se justifica mi investigación ya que contiene los elementos de trascendencia social, importancia jurídica y factibilidad.

En cuanto a la responsabilidad y originalidad de i trabajo de investigación; afirmo que en forma individual he procedido a identificar el problema a investigar, existe o pueden existir otros investigadores en la Universidad Nacional de Loja e incluso en otras Universidades del País a las que no he tenido acceso y que si es necesario hacerlo debe citar la referencia bibliográfica.

#### **4. OBJETIVOS:**

##### **4.1. Objetivo General:**

- Realizar un análisis crítico jurídico y doctrinario, de las normas adscritas referente a las causales para solicitar el visto bueno.

##### **4.2. Objetivos Específicos:**

- Determinar la terminación del contrato individual de trabajo.
- Identificar que es un requisito indispensable la consecutividad de las faltas injustificadas por parte del trabajador a sus labores, para que proceda el visto bueno a favor del empleador.
- Establecer las causas y consecuencias debido a la ausencia reiterativa de los trabajadores
- Presentar una propuesta de reforma al Código de Trabajo, referente a modificar el visto bueno a favor del empleador, previsto en el numeral 1 del artículo 172, para establecer que proceda el visto bueno a favor del empleador, incluso si las faltas son días consecutivos o durante el mismo mes.

## **5. HIPOTESIS:**

“El abandono del trabajador en las instituciones de forma reiterativa, conlleva a la terminación del contrato de trabajo mediante un trámite administrativo como lo es el visto bueno, por faltas injustificadas mayor a dos días en un periodo mensual de labores sin perjuicio de que las faltas sean consecutivas o no”.

## **6. MARCO TEÓRICO**

### **6.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **6.1.1. Concepto de Trabajo**

Anbar: “El concepto de trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía” (Anbar, 2001)

Entendiendo claramente que el trabajo es la fuente principal y fundamental en la sociedad, se debe tener en cuenta que esto se lo hará siempre a cambio de una contraprestación económica ya que hoy en día nadie trabaja sin obtener dinero a cambio.

#### **6.1.2. Trabajador**

“El que se obliga a la prestación de servicio o a la ejecución de una tarea. El trabajador puede ser: empleado y/u obrero” (Leon L, 2013).

El trabajador es toda persona física que presta sus servicios, conocimientos y capacidades a otra institución, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

En Nuestro Código de Trabajo en el artículo 9 nos expresa: “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” (Nacional A. , 2005, pág. 7)

Antiguamente el concepto de trabajador se refería a aquel que trabajaba por jornadas, en las obras de la casa o en las labores de campo, pero en la actualidad el trabajador es la persona que brinda servicios y son remunerados por el empleador, o

también por una empresa o una institución, dependiendo en donde este ejecutando la obra.

### **6.1.3. Empleador**

Diccionario Jurídico, nos expresa: Persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración” (Garrone, 1986, pág. 25)

El empleador es la persona que da empleo o trabajo, el que designa cada tarea al trabajador, el que brinda un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, entre otras.

En Nuestro Código de Trabajo Ecuatoriano, en su artículo 10 nos menciona:

“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” (Nacional A. , 2005, pág. 7)

La empresa es una organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo la supervisión de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales y culturales; por lo cual tiene la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador.

### **6.1.4. Derecho Laboral**

“Se dice que el derecho obrero o del trabajo, es derecho laboral, no es más que una rama del derecho industrial y que tiene marcado de carácter social. Y se



agrega que comprende una regulación de las relaciones entre patronos y obreros, nacidas a consecuencia del contrato de trabajo y del mandato retribuido” (Cevallos Salas, 2007, pág. 29)

#### **6.1.5. Concepto de Contrato de Trabajo**

Cabanellas: Es aquel 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. El esfuerzo productivo debe, en todo los casos recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene los beneficios. (Cabanellas, 2008)

Referente a lo que expone el autor Cabanellas, se entiende que el Contrato de trabajo es un acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas (el trabajador) se compromete en prestar un trabajo dependiente, respetando y cumpliendo las reglas que se le impone la empresa, por otro lado, el empresario se compromete a pagar un salario garantizado

En Nuestro Código de Trabajo en el artículo 8 nos dice:

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Nacional A. , 2005, pág. 4)

Un contrato de trabajo es un compromiso entre un trabajador y el empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo fijas tareas y a seguir las instrucciones del empleador, todo a cambio de una determinada retribución que sea

idónea de acuerdo a las capacidades que presenta el trabajador para el puesto que vaya a desempeñar.

#### **6.1.6. Visto Bueno**

Diccionario de Ciencias Jurídicas, nos expresa: “Fórmula administrativa, más o menos rutinaria, con la que se presta aprobación a lo pedido por alguien o a lo resuelto por un inferior” (Osorio, 1978, pág. 788)

El visto bueno es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, el mismo que consiste en la autorización que concede el Inspector de trabajo para dar por terminado una relación laboral cuando una de las partes ha incumplido en las causales previstas por la Ley.

Diccionario Jurídico Abeledo Perrot, nos menciona: “Formula que se pone al pie de algunas certificaciones y otros instrumentos y con el que firma debajo da a entender da a entender hallarse ajustados a los preceptos legales y estar expedidos por persona autorizada al efecto” (Garrone, 1986, pág. 604)

El visto bueno es una de las formas para terminar una relación laboral de manera unilateral. Es un trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un abogado, ante el Inspector del Trabajo, cuando no se ha cumplido a cabalidad responsabilidades por parte del trabajador o empleador.

### **6.2. MARCO JURÍDICO**

En nuestra legislación en la Constitución de la República del Ecuador, Título II, Capítulo Segundo, Sección Octava, en el artículo 33; haciendo mención del derecho al trabajo nos dice: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un

derecho económico fuente de la realización personal y base de la economía. (...)”  
(Nacional A. , 2008, pág. 24)

De la misma manera en el Título IV, Capítulo Sexto, Sección Segunda; referente a las formas de trabajo y su retribución en su artículo 326, numeral 2 textualmente dice: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”; Así mismo en el numeral 4 de dicho artículo antes mencionado textualmente nos dice: “A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.” (Nacional A. , 2008, pág. 151)

En el Código de Trabajo en su Capítulo IX de la terminación de contrato de trabajo, en su artículo 172 de las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato; en su numeral 1 textualmente nos dice: “1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia de trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor.”

A su vez en el artículo 183 referente a 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. (Nacional A. , 2005, pág. 65)

## 7. METODOLOGÍA

Para la planificación y ejecución de una investigación se requiere observar métodos, técnicas y procedimientos. La investigación que propongo y que ejecutaré observarán los lineamientos institucionales previstos en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

Entendido el método como el indicador del proceso investigativo que guiará la ejecución del proceso investigativo en la modalidad de tesis indico a continuación los métodos que utilizaré y el modo en los que los aplicaré:

**Método Inductivo:** “El que partiendo de las observaciones de los fenómenos o hechos jurídicos, elabora los principios que rigen o deben regir una institución”

**Método Deductivo:** “El fundado en los principios admitidos generalmente como ciertos o establecidos previamente cual verdaderos, ya por su evidencia, ya por demostración lógica”

**Método Histórico:** El utilizado por la Escuela histórica alemana, y seguido por Savigny, Puchta, Gierka y otros. Considera que el estudio de la Historia demuestra que cada pueblo tiene, en cada época de su vida, leyes e instituciones adecuadas a su manera de ser, reflejo del espíritu del pueblo, el cual actúa sobre las costumbres y tradiciones hasta convertirse en normas jurídicas de aplicación coercitiva.

**Método Analítico:** Consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de

estudio, con lo cual se puede explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

**Método Exegético:** “En lo jurídico, el que utiliza como procedimiento de exposición, enseñanza, construcción científica o aplicación práctica el estudio de los textos positivos, cuya interpretación y sistematización procura”

**Método Estadístico:** “Consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, también es una herramienta poderosa de precisión científica en la medida que se combine los métodos cualitativos de acuerdo a las necesidades y la objetividad de la investigación” (Elejalde, 2014)

## 8. CRONOGRAMA:

| TIEMPO              |  | Año 2019 |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   | Año 2020 |   |   |   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
|---------------------|--|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|
| Meses               |  | Octubre  |   |   |   | Noviembre |   |   |   | Diciembre |   |   |   | Enero    |   |   |   | Febrero |   |   |   | Marzo |   |   |   | Abril |   |   |   | Mayo |   |   |   |   |   |   |   |
| Semanas Actividades |  | 1        | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.                  | Problematización   | x        | X |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 2.                  | Elaboración del proyecto de tesis                        |          |   | x | X |           |   |   |   |           |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 3.                  | Presentación y aprobación del proyecto                   |          |   |   |   | x         | x |   |   |           |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 4.                  | Elaboración del marco conceptual                         |          |   |   |   |           |   | x | x |           |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 5.                  | Elaboración del marco doctrinario                        |          |   |   |   |           |   |   |   | x         | X |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 6.                  | Elaboración del marco jurídico                           |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   | x | x |          |   |   |   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 7.                  | Aplicación de la encuesta y entrevista                   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   | x        | x |   |   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 8.                  | Análisis de resultados de la investigación de campo      |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |          |   | x | x |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 9.                  | Elaboración de conclusiones y recomendaciones            |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |          |   |   |   | x       | x |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 10.                 | Elaboración de la propuesta de reforma                   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |          |   |   |   |         |   | x | x |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 11.                 | Presentación de informe final y primer borrador de tesis |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   | X     | x |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 12.                 | Solicitud de tribunal de grado                           |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |       |   | x | X |       |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 13.                 | Sustentación de tesis                                    |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |       |   |   |   | x     | x | x | x |      |   |   |   |   |   |   |   |
| 14.                 | Grado oral   |          |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   | x    | x | x | x |   |   |   |   |

## 9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

### 9.1. Recursos Humanos

**Director de tesis:** Por designarse.

**Autor:** Diego Alexander Ortega Ruilova

**Población investigada:** Abogados en libre ejercicio, profesionales, entrevistados.

### 9.2. Recursos Materiales

| Cantidad     | DESCRIPCIÓN                                   | VALOR                 |
|--------------|---|-----------------------|
| 1            | Computadora                                   | \$1 300,00            |
| 1            | Impresora                                     | \$300,00              |
| 1            | Escritorio                                    | \$200,00              |
| 1            | Silla   | \$50,00               |
| 8            | Resmas de Papel bond                          | \$75,00               |
| X            | Impresiones de material para estudio de campo | \$250,00              |
| X            | Impresión y encuadernado de tesis             | \$400,00              |
| X            | Materiales de oficina                         | \$150,00              |
| X            | Internet                                      | \$300,00              |
| X            | Otros gastos                                  | \$300,00              |
| <b>TOTAL</b> |   | <b>USD \$3 325,00</b> |

El total de gastos asciende a **TRES MIL TRESCIENTOS VEINTE Y CINCO CON 00/100 DÒLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÈRICA (USD \$3 325,00)**, que serán financiados con recursos económico propios, sin perjuicio de requerir un crédito educativo o ayuda económica de un centro de investigación o fundación.



## **10. BIBLIOGRAFÍA**

### **10.1. OBRAS JURIDICAS**

Anbar. (2001). En Diccionario Jurídico con Legislacion Ecuatoriana. Cuenca - Ecuador: Fondo de la Cultura Ecuatoriana.

Cabanellas, G. (2008). En Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires - Argentina: Heliasta.

Cevallos Salas, J. W. (2007). En Derecho Laboral Ecuatoriano (pág. 29). Apuntes para una historia.

Garrone, J. (1986). En Diccionario Jurídico Alberto Perrot, Tomo 3 (pág. 604). Buenos Aires - Argentina: ARTES GRAFICAS CANDIL.

Garrone, J. (1986). En Diccionario Jurídico Abeledo Perrot, Tomo 2 (pág. 25). Buenos Aires - Argentina: ARTES GRÁFICAS CANDIL.

Leon L, R. (2013). En Contratos de Trabajo. Quito - Ecuador: El Forum.

Osorio, M. (1978). En Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales (pág. 788). Buenos Aires - Argentina: Heliasta.

### **10.2. NORMATIVA**

Nacional, A. (2005). En Codigo de Trabajo Ecuatoriano (pág. 4). Quito -Ecuador: Ediciones Legales.

Nacional, A. (2005). En Codigo de Trabajo Ecuatoriano (pág. 7). Quito - Ecuador: Ediciones Legales.

Nacional, A. (2005). En Codigo de Trabajo Ecuatoriano (pág. 7). Quito - Ecuador: Ediciones Legales.

Nacional, A. (2005). En Codigo de Trabajo Ecuatoriano (pág. 65). Quito - Ecuador: Ediciones Legales. Obtenido de Codigo de Trabajo Ecuatoriano.

Nacional, A. (2008). En Constitución de la Republica del Ecuador (pág. 34). Quito - Ecuador: Ediciones Legales.

Nacional, A. (2008). En Constitucion de la Republica del Ecuador (pág. 151). Quito - Ecuador: Ediciones Legales.

### **10.3. LINKOGRAFÍA**

Elejalde, J. (30 de Septiembre de 2014). Obtenido de METODO ESTADISTICO:  
<https://prezi.com/wfpgsd8qyox0/metodo-estadistico/>

---

**DIEGO ALEXANDER ORTEGA RUILOVA**

**C.I. 1150333050**

11.2. Cuestionario de Encuestas.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**FACULTAD JURIDICA, SOCIALY ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**Encuesta**

Sr. Dr. (a), le solicito de la manera más comedida se digne responderme la siguiente encuesta la misma que me será de gran ayuda para el desarrollo y sustento de mi Tesis Investigativa titulada **“LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR, EN UN PERIODO MAYOR A DOS DIAS CONSECUTIVOS O NO, DENTRO DEL MISMO MES CONLLEVA A DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO PREVIO VISTO BUENO”**

1. **¿Conoce usted sobre la normativa aplicable sobre el visto bueno dentro del contrato de trabajo?**

SI ( )

NO ( )

2. **¿Según su criterio, es apropiado que el trabajador falte de manera consecutiva y sin justificación por un tiempo mayor a tres días y no se le dé por terminado el contrato de trabajo?**

SI ( )

NO ( )

Porque:.....  
.....  
.....  
.....

3. **¿En su experiencia profesional señale algunas causas por las cuales el trabajador conlleva a faltar de manera consecutiva a su lugar de trabajo?**

( ) Enfermedad

( ) Calamidad Domestica

( ) Irresponsabilidad

Otras:.....  
.....

4. **¿Considera usted que las faltas injustificadas por parte del trabajador es un requisito para proceder a dar el visto bueno, debido a que trae consecuencias nefastas al empleador?**

SI ( )                      NO ( )

Porque:.....  
.....  
.....  
.....

5. **¿Considera usted necesario como profesional del Derecho, realizar una reforma al artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo para establecer que proceda el visto bueno a favor del empleador si las faltas repetidas e injustificadas son en el lapso de 2 días consecutivos o no del trabajador dentro del mismo mes?**

SI ( )                      NO ( )

Porque:.....  
.....  
.....  
.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### 11.3. Cuestionario de Entrevistas.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**FACULTAD JURIDICA, SOCIALY ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**Entrevista**

Sr. Dr. (a), le solicito de la manera más comedida se digne responderme la siguiente encuesta la misma que me será de gran ayuda para el desarrollo y sustento de mi Tesis Investigativa titulada **“LAS FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR, EN UN PERIODO MAYOR A DOS DIAS CONSECUTIVOS O NO, DENTRO DEL MISMO MES CONLLEVA A DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO PREVIO VISTO BUENO”**

1. Cuales considera usted que son las causas que provoca que el trabajador falta de manera consecutiva e injustificable en su lugar de trabajo
2. Usted como abogado, cree que es apropiado que el trabajador falte de manera consecutiva y sin justificación por un tiempo de dos o más días

3. Considera que es conveniente que el empleador proceda a plantear el visto bueno al trabajador por las faltas injustificadas
  
4. Como abogado, considera que es necesario reformar al artículo 172 numeral 1 del Código de trabajo para establecer que proceda el visto bueno en contra del trabajador, si las faltas repetidas e injustificadas en el lapso de 2 días consecutivas o no dentro del mismo mes.

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| 1. TITULO.....   | 4  |
| 2. RESUMEN.....  | 5  |
| 2.1. ABSTRACT.....   | 6  |
| 3. INTRODUCCIÓN.....   | 7  |
| 4. REVISIÓN DE LITERATURA.....   | 9  |
| 3.1. MARCO CONCEPTUAL.....   | 9  |
| 3.1.1. Trabajo.....  | 9  |
| 3.1.2. Trabajador.....   | 12 |
| 3.1.3. Empleador.....  | 15 |
| 3.1.4. Derecho Laboral.....  | 18 |
| 3.1.5. Contrato individual de Trabajo.....   | 21 |
| 3.1.6. Visto Bueno.....  | 25 |
| 3.2. MARCO DOCTRINARIO.....  | 29 |
| 3.2.1. Antecedentes Históricos Nacionales e Internacionales del Derecho Laboral...   | 29 |
| 3.2.2. Antecedentes Históricos Nacionales e Internacionales del Trabajo.....         | 32 |
| 3.2.3. Antecedentes Históricos del Visto Bueno.....                                  | 34 |
| 3.2.4. Clasificación del Contrato de Trabajo.....                                    | 36 |
| 3.2.5. Ventajas y desventajas del visto bueno.....                                   | 40 |
| 3.2.6. Las causas por las que el empleador da por terminado el contrato de trabajo.  | 43 |
| 3.2.7. Las causas por las que el trabajador da por terminado el contrato de trabajo. | 44 |
| 4.3. MARCO JURÍDICO.....   | 45 |

|          |  |     |
|----------|--|-----|
| 4.3.1.   | Constitución de la República del Ecuador.....        | 45  |
| 4.3.2.   | Código de Trabajo.....                               | 48  |
| 4.3.2.1. | Obligaciones y prohibiciones del Empleador.....      | 48  |
| 4.3.2.2. | Obligaciones y prohibiciones del Trabajador.....     | 51  |
| 4.3.3.   | Ley Orgánica de Seguridad Social.....                | 57  |
| 4.4.     | DERECHO COMPARADO.....                               | 60  |
| 4.4.1.   | Código de Trabajo de Chile.....                      | 60  |
| 4.4.2.   | Ley General del Trabajo de la República de Perú..... | 65  |
| 4.4.3.   | Código Laboral y de Seguridad Social de España.....  | 69  |
| 4.4.4.   | Código de Trabajo de Guatemala.....                  | 71  |
| 5.       | MATERIALES, MÉTODOS Y TÉCNICAS.....                  | 76  |
| 5.1.     | Materiales.....                                      | 76  |
| 5.2.     | Métodos.....   | 76  |
| 5.3.     | Técnicas.....  | 78  |
| 6.       | RESULTADOS.....                                      | 80  |
| 6.1.     | Encuestas.....                                       | 80  |
| 6.2.     | Entrevistas.....                                     | 89  |
| 7.       | DISCUSIÓN.....                                       | 97  |
| 7.1.     | Verificación de Objetivos.....                       | 97  |
| 7.1.1.   | Objetivo General.....                                | 97  |
| 7.1.2.   | Objetivos Específicos.....                           | 98  |
| 7.2.     | Contrastación de la Hipótesis.....                   | 99  |
| 7.3.     | Fundamentación de la Propuesta de Reforma.....       | 100 |



|  |     |
|--|-----|
| 8. CONCLUSIONES .....                                | 102 |
| 9. RECOMENDACIONES .....                             | 104 |
| 9.1. PROPUESTA DE REFORMA AL CODIGO DE TRABAJO ..... | 106 |
| 10. Bibliografía.....                                | 110 |
| 11. ANEXOS.....                                      | 113 |
| 11.1. Proyecto de Tesis Aprobado. ....               | 113 |
| 11.2. Cuestionario de Encuestas.....                 | 133 |
| 11.3. Cuestionario de Entrevistas.....               | 135 |