



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**El reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la
declaratoria de ineficacia del visto bueno en vía Judicial**

Trabajo de Titulación previo a optar el título
de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad
Social.

AUTOR:

Jennifer Yessenia Vega Armijos

DIRECTOR:

Abg. Jose Luis Rios Zaruma. Msc.

Loja – Ecuador

Año 2024

Certificación

Loja, 15 de abril de 2024

Abg. Jose Luis Rios Zaruma Msc.

DIRECTOR DE TRABAJO TITULACIÓN

Certifico:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del trabajo de Titulación: **“El reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia del visto bueno en vía Judicial”** de autoría de la estudiante **Jenniffer Yessenia Vega Armijos**, previa a la obtención del título **de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación.

Abg. Jose Luis Rios Zaruma Msc.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Jennifer Yessenia Vega Armijos**, declaro ser autor/a del presente trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación del trabajo de titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: **1150038519**

Fecha: **15 de abril de 2024.**

Correo electrónico: **jennifer.vega@unl.edu.ec**

Teléfono o Celular: **0982219513**

Carta de Autorización

Carta de autorización por parte del autor para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo del trabajo de titulación.

Yo **Jennifer Yessenia Vega Armijos** declaro ser autor del trabajo de titulación titulado: “**El reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia del visto bueno en vía Judicial.**” como requisito para optar el título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

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

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de integración curricular o de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 18 días del mes de marzo del dos mil veinte y tres.

Firma:

Autor: **Jennifer Yessenia Vega Armijos**

Cédula: **1150038519**

Dirección: **Loja**

Correo electrónico: **jennifer.vega@unl.edu.ec**

Celular: **0982219513**

DATOS COPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de titulación: **Abg. Jose Luis Rios Zaruma. Msc.**

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico en primer lugar a mi amado Dios, que es la fortaleza de mi vida y me llama a esforzarme y ser valiente en cada paso que doy; a mi madre Marcia Armijos, la mujer más valiente que conozco y que ha formado en mí una persona de bien, gracias por ser ese apoyo incondicional para mí y por motivarme a siempre seguir creciendo en todas las áreas de mi vida; a mi amado esposo Mario Pineda, por ser esa voz que me impulsa y me recuerda que yo puedo hacer todo lo que me proponga, por estar a mi lado de manera incondicional. Los amo.

Jenniffer Yessenia Vega Armijos

Agradecimiento

Doy un especial agradecimiento a la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, a todos los docentes y directivos del programa de postgrado de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, quienes con su apoyo han incentivado en mí y cada uno de mis compañeros el saber para aportar nuestros conocimientos a nuestra ciudad y país, acerca del estudio del derecho laboral.

Jennifer Yessenia Vega Armijos

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación.....	ii
Autoría	iii
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de Contenidos.....	vii
Índice de Tablas	x
Índice Anexos	xi
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico.....	6
El trabajo.....	6
Derecho Laboral.....	12
Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo.....	16
Garantías Jurisdiccionales.....	20
Fuentes del Derecho.....	21
Principios del Derecho del Trabajo.....	22
Principio de irrenunciabilidad.....	26
Principio de estabilidad laboral o continuidad.....	26
Principio in dubio pro operario	28

Principio de Progresividad.....	30
Contrato de trabajo.....	31
Efectos constitutivo y regulador del contrato de trabajo	32
Sujetos del Contrato de Trabajo.....	35
El empleador	35
El Trabajador	36
Terminación del Contrato de Trabajo	38
El Despido.....	41
Despido Intempestivo	43
Despido Ineficaz	43
El Visto Bueno.....	44
Trámite del Visto Bueno.....	47
Impugnación de la resolución del Visto Bueno	48
Legislación Comparada	52
Ley Federal del trabajo – México	52
Ley de Estatutos de los Trabajadores - España.....	53
Ley General del Trabajo - Bolivia	55
Reparación Integral.....	56
Indemnización.....	57
5. Metodología	59
Área de estudio	59
Método Analítico	60
Método Deductivo	61
Método Hermenéutico	61

Método Comparativo:	61
Procedimientos y Técnicas	62
Técnicas de acopio teórico documental	62
Entrevista	62
Observación Documental.....	62
Herramientas	63
Población.....	63
6. Resultados	64
7. Discusión.....	76
8. Conclusiones	82
9. Recomendaciones	83
10. Bibliografía	85
11. Anexos	90

Índice de Tablas

Tabla 1. Principales Aspectos del Trabajo.....	10
Tabla 2. Distinción de Fuentes de normas generales y fuentes de normas particulares	21
Tabla 3. Funciones de los Principios	23
Tabla 4. Principios del Derecho Laboral	24
Tabla 5. Causas para la terminación del Contrato de Trabajo	39
Tabla 6. Causales prescritas en el Art. 173 y 174 del C.T.....	40
Tabla 7. Pregunta No. 1	64
Tabla 8. Pregunta No. 2	65
Tabla 9. Pregunta No. 3	66
Tabla 10. Pregunta No. 4	67
Tabla 11. Pregunta No. 5	69
Tabla 12. Pregunta No. 6	70
Tabla 13. Pregunta No. 7	71
Tabla 14. Pregunta No. 8	72
Tabla 15. Pregunta No. 9	73
Tabla 16. Pregunta No.10	74

Índice Anexos

Anexo 1.Estructura de Entrevista	90
Anexo 2.Certificado de Resumen del Trabajo de Titulación.....	91
Anexo 3. Designación de Director de Trabajo de Titulación	92

1. Título

El reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia del visto bueno en vía Judicial.

2. Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo, explorar el papel fundamental del reintegro como medida de reparación ante la declaratoria de ineficacia del visto bueno en vía Judicial. Es importante señalar que, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia laboral, la posibilidad de reintegrar al trabajador a sus labores, específicamente cuando la terminación de la relación laboral se da por la institución jurídica del Visto Bueno, no está prevista, salvo en el caso del Despido Ineficaz por las razones determinadas en la legislación. En otras palabras, el Código de Trabajo no contempla la figura del reintegro al momento de impugnar el visto bueno, determinando que, al ser declarada su ineficacia por vía judicial, solo se estipula el pago de indemnización mediante resolución. Esto abre la posibilidad de que se vulneren derechos fundamentales como lo es la estabilidad laboral, considerando que el trabajador involucrado no ha incurrido en ninguna de las faltas establecidas en la normativa laboral vigente. En este contexto, el presente trabajo de titulación se estructuró en torno a aspectos fundamentales del derecho laboral y sus principios, la dinámica entre empleador y trabajador, las implicaciones del despido y el marco legal comparado. En cuanto a la metodología utilizada, este trabajo tomó un enfoque de carácter cualitativo, mediante la recopilación de datos y análisis de doctrina y jurisprudencia. A través del análisis de información recopilada mediante la técnica de la entrevista a profesionales del derecho, se obtuvieron resultados respecto a la percepción de estos expertos sobre la propuesta de reintegro y los posibles obstáculos que podrían surgir en su implementación, por lo cual se determinó que la Indemnización por ineficacia del Visto bueno no cumple con su objetivo total como medida de reparación.

Palabras clave: despido, relación laboral, medida de reparación, estabilidad laboral, derecho al trabajo, visto bueno.

2.1. Abstract

This paper's main aim was to explore the fundamental role of reinstatement as a measure of compensation in the face of the declaration of ineffectiveness of the judicial dismissal. It is important to note that, within the Ecuadorian legal system on labour matters, the possibility of reinstating the employee to their work, specifically when the termination of the employment relationship is given by the legal institution of Dismissal, is not stated, except in the case of Ineffective Dismissal for the reasons determined in the Legislation. In other words, the Labor Code does not consider the figure of reinstatement when challenging the dismissal, therefore determining that, when its ineffectiveness is declared by judicial means, only the payment of compensation is stipulated by resolution. This opens the possibility of violating fundamental rights such as job stability, considering that the employee involved has not incurred any of the offenses established in current labour regulations. In this context, this thesis was structured around fundamental aspects of labour law and its principles, the dynamics between employer and employee, the implications of dismissal and the comparative legal framework. Concerning the methodology used, this work took a qualitative approach through the collection of data and analysis of doctrine and jurisprudence. Using the analysis of information collected through the technique of interviewing legal professionals, we obtained some results regarding the perception of these experts about the reinstatement proposal and the possible obstacles that could arise by its implementation, for which, it was determined that the Compensation for ineffectiveness of the Dismissal does not meet its total objective as an indemnification measure.

Key words: Lay off, employment relationship, compensation measure, employment stability, right to work, dismissal.

3. Introducción

La presente investigación versa en el tema, El reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia del visto bueno en vía Judicial, partiendo de una problemática asociada al proceso del Visto Bueno. Este trámite, gestionado ante el Ministerio de Trabajo a través de la Inspectoría del Trabajo, tiene como objetivo la conclusión de la relación laboral y se respalda en el Código de Trabajo, que establece causales tanto para el empleador como para el trabajador para dar por concluido el vínculo laboral, evidenciando que al momento de ser impugnado el proceso por vía judicial y ser declarado ineficaz solo se prevé como medida de reparación la indemnización económica del trabajador, por ello el presente trabajo resulta innovador debido a la inexistencia de alguna acción para solicitar la reincorporación al puesto de trabajo.

En esta línea, con la problemática descrita surge la interrogante ¿La Indemnización por ineficacia del Visto bueno, cumple con su objetivo cómo medida de reparación? Al existir ausencia de disposiciones que contemplen el reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia del visto bueno permite que esta investigación adquiera relevancia.

La investigación se enmarca en una estructura que engloba aspectos importantes del derecho laboral, partiendo desde los principios fundamentales hasta las prácticas comparadas en legislaciones internacionales. Los temas referentes que forman parte del contenido del marco teórico se basan en el concepto del Derecho laboral, que dan dirección sobre la importancia de este derecho constitucional para el trabajador, continuando hacia los principios fundamentales del derecho al trabajo que serán ese base relevante dentro este trabajo, así mismo un análisis de la figura del visto bueno y sus implicaciones en el despido y el proceso administrativo, incluyendo una comparación de legislaciones internacionales que contemplan esta figura frente a la ecuatoriana.

En esta línea la ausencia de esta figura legal deja al trabajador en una posición de desventaja, particularmente cuando se ha declarado la ineficacia del visto bueno por vía judicial. El único recurso disponible legalmente es la indemnización, lo cual, aunque reconoce los perjuicios económicos, no aborda la protección esencial de la estabilidad laboral.

La Constitución de la República del Ecuador, en su Artículo 33, consagra el derecho al trabajo como fundamental, estableciendo la obligación del Estado de garantizar condiciones dignas y justas para quienes ejercen una actividad laboral. Esto muestra la necesidad de abordar los vacíos legales que dejan desprotegido al trabajador ante la ineficacia del visto bueno.

En este contexto, surge la necesidad imperante de revisar y reformar la legislación laboral ecuatoriana para incorporar la figura legal del reintegro en casos de ineficacia del visto bueno. Esta propuesta no solo responde a la falta de garantías para el trabajador, sino que también se alinea con los principios constitucionales y con la esencia misma del derecho laboral como instrumento de justicia social.

4. Marco Teórico

Ecuador posee una estructura jurídica que busca dar soluciones a la problemática laboral, legislación cuyo fin es asegurar los derechos y garantías sobre la prestación de servicios, que elevan la dignidad de las personas, compensando la desigualdad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente.

Desde este enfoque es necesario partir del concepto de Trabajo e identificar principios que aseguran la estabilidad laboral en relación a las medidas de reparación otorgados judicialmente.

El trabajo

El trabajo, como actividad productiva humana, ha existido tanto tiempo como la humanidad misma. Desde los albores de la civilización, el ser humano se ha visto en la necesidad de emplear su esfuerzo para modificar el medio natural, que inicialmente le era hostil, con el fin de satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia.

Desde un punto de vista etimológico Campos (2003), sugiere que “la palabra trabajo proviene del término latino "trabs-trabis", el cual denota "traba", "obstáculo" o "dificultad". (pág. 3). Las definiciones de trabajo también hacen referencia al latín "labor" y al griego "ponos", que se refieren al esfuerzo, la molestia, el dolor o la angustia.

Estos conceptos nos llevan a reflexionar sobre las condiciones laborales a lo largo de la historia, cuando el trabajo era muchas veces impuesto y arduo. Los antecedentes históricos y las luchas en épocas ancestrales revelan que las condiciones laborales diferían considerablemente de las actuales. En las sociedades antiguas, el trabajo estaba ligado a la supervivencia y la subsistencia, a menudo implicaba sistemas de esclavitud. Aunque no se puede precisar el momento exacto en que surgió el trabajo esclavo, la historia muestra que era una práctica social ancestral, en la cual los sobrevivientes de las guerras frecuentemente se convertían en esclavos,¹ desempeñando labores necesarias para subsistir, convirtiendo a la esclavitud en la relación social principal del sistema social y económico de entonces; Marcos Supervielle (2017) menciona que: Por más curioso que parezca, el sufrimiento se consideraba para nuestros antepasados y en cierta

¹ El grupo vencedor llega, en un principio, a la destrucción del grupo vencido, al exterminio del prisionero, pero no tarda en darse cuenta de la utilidad de conservar con vida a los vencidos, obligándoles a prestar los trabajos más duros. (Sanchez, 2013, pág. 33)

medida la idea sigue teniendo vigencia como “trabajo productivo” Desde esta perspectiva, poco a poco se va atando a la idea de trabajo la de esfuerzo o actividad penosa” (pág. 2)

“Para el Derecho de la época el esclavo no tenía la condición de «persona», sino de cosa o a lo sumo de «semoviente²». La relación entre él y su dueño era de carácter dominical; el amo poseía un esclavo por el mismo título jurídico de dominio, con que podía poseer un fundo o cualesquiera bienes materiales.” (Sanchez, 2013, pág. 34)

Durante siglos, en diferentes partes del mundo, la esclavitud fue una práctica común y aceptada, sin números de eventos muestran una creencia arraigada en la sociedad, donde se consideraba a ciertos grupos humanos como inferiores, negándoles su humanidad y tratándolos como objetos sin voluntad propia, más aún durante la Edad Media, se produce un cambio en la evolución histórica de la esclavitud, la cual deja de ser una institución generalizada.

Este cambio se debe a una serie de factores diversos, entre los cuales la influencia del cristianismo juega un papel importante. “Los emperadores romanos cristianos continúan el movimiento de mejora de la condición de esclavos comenzado desde los primeros años del Imperio”. (Supervielle, 2017, pág. 5)

Es innegable la influencia que la doctrina impartida por la Iglesia tuvo en esta época, ya que provocó un cambio radical en la forma en que se concebía el trabajo. Esta doctrina aludió a una serie de cambios que transformarían la percepción del trabajo desde sus inicios hasta el día de hoy, tal como lo conocemos.

El siglo XX trajo consigo el reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora, desde el reconocimiento por el esfuerzo realizado y no por el producto tangible obtenido del mismo, la importancia del trabajo para la construcción de riqueza de las naciones y el carácter mercantil o transable de la mano de obra materializado en un salario recibido como contraprestación por la labor, no sólo para el trabajador, en determinados casos por un familiar dependiente del mismo en caso de muerte, además la obtención de días de descanso semanales y festivos, vacaciones remuneradas y, finalmente, la articulación de los derechos humanos con el trabajo (Supervielle, 2017)

² Ser o al dispositivo que es capaz de moverse por su propia cuenta. (Definción.de, s.f.)

A lo largo de la evolución del concepto de trabajo, se ha observado un progresivo aumento en su alcance y comprensión, y en cada etapa se ha asociado con la reivindicación o reconocimiento de uno o más derechos humanos.

Relacionados al trabajo entendido como esfuerzo y/o sacrificio aparecen los Derechos Humanos que buscan limitar su exceso, en particular aparece así el Derecho a la vida en la que incluimos la prohibición del trabajo infantil. Pero a su vez, el Derecho a la libre disposición para efectuar el esfuerzo o sacrificio, el Derecho a la libertad contra la esclavitud u otras formas de servidumbre, y el Derecho a la justicia contra las arbitrariedades posibles en las relaciones laborales contraídas. (Supervielle, 2017, pág. 33)

La revolución industrial como hoy la conocemos, ha sido uno de los acontecimientos con mayor influencia para la creación de nuevas formas y sistemas de trabajo. Permitiendo el surgimiento del Derecho del Trabajo como de los Derechos Humanos.

“La Revolución Industrial cambió radicalmente la estructura de la sociedad humana, emergiendo de este cambio una civilización industrial, en una sociedad industrial. Con independencia de su significación histórica general, constituye la Revolución Industrial, un presupuesto fundamental, para la aparición del Derecho del Trabajo, lo que acredite su extremado interés para nuestra disciplina.” (Sanchez, 2013, pág. 53)

El surgimiento del Derecho del Trabajo a través de la Revolución Industrial, empezó a dar otro sentido al concepto de trabajo, ya que respondió a una urgente necesidad de proteger los derechos de los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y seguras. Sin embargo, su implementación enfrente desafíos, especialmente en un mundo marcado por la globalización y la automatización, dando espacio a que los trabajadores ejerzan numerosas luchas y enfrenten conflictos relacionados con sus derechos laborales, desde las primeras formas de organización social, demandando condiciones laborales dignas, salarios equitativos, jornadas razonables y protección contra la explotación y el abuso por parte de los empleadores. Luchas que les permitieron implementar un trato justo en el ámbito laboral, resaltando la importancia continua de defender y promover los derechos laborales en todas las sociedades hasta la actualidad, dando como resultado que el concepto de trabajo, tome otro rumbo.

El proceso evolutivo que ha conocido el Derecho del Trabajo se produjo entre los siglos XIX y XX. La doctrina clásica ha distinguido en este proceso tres etapas claramente diferenciadas,

de acuerdo con la perspectiva con la que el Estado ha afrontado la cuestión social: (i) La primera llamada “de la prohibición”; (ii) luego una “de tolerancia”; y, finalmente, (iii) una de “reconocimiento” (Boza, 2014, pág. 19)

La distinción entre las etapas de "prohibición", "tolerancia" y "reconocimiento" refleja cambios significativos en la forma en que se ha regulado y protegido el trabajo a lo largo del tiempo. Estas fases demuestran una progresión desde una postura inicial de prohibición y represión de los derechos laborales, hacia una actitud más tolerante y que condujo este concepto hacia el reconocimiento formal de los derechos de los trabajadores, lo cual nos permite comprender el contexto en el que se han desarrollado las leyes laborales y cómo han evolucionado para garantizar condiciones laborales más justas y equitativas

Fernández Sánchez señala que “La intervención del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo, tuvo una influencia decisiva en la aparición y afirmación del Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica autónoma, ordenadora de las relaciones laborales.” (Sanchez, 2013, pág. 72)

Con lo anterior, puedo resaltar el progreso significativo que ha experimentado el concepto de trabajo a lo largo de la historia, desde una condición de esclavitud hasta ser reconocido como una actividad fundamentalmente humana y digna, protegida por el Derecho del Trabajo, marcando un cambio fundamental en la historia laboral, generando organizaciones mundiales, tratados internacionales, leyes y reglamentos que procuran su fin, como por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo OIT, organismo universal que tiene como objetivo principal “promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo” (Organización Internacional del trabajo, 1919)

En la actualidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeña un papel crucial al promover la conciencia a nivel mundial sobre los desafíos laborales y al llevar a cabo un análisis detallado de estos problemas.

Es claro que la promoción del derecho laboral ha ejercido una gran influencia a lo largo de la historia. Esta influencia ha contribuido a una evolución que ha permitido una comprensión más completa y profunda del verdadero significado del trabajo, el cual se ha reflejado de diversas maneras en leyes, normas y costumbres sociales. Como lo indica, Elisa L. Media (2008) “Desde

un concepto amplio, como toda actividad que al ser realizada adecuadamente genera otras recompensas intrínsecas a la propia actividad y no valoradas en dinero, tales como el sentimiento de crecimiento personal, o la autosatisfacción por el deber cumplido” (pág. 232)

Tabla 1. Principales Aspectos del Trabajo

Sociales	Por su fin (servicio comunitario), por su ejercicio (realizado en colaboración con otros) y por su aptitud (servir de lazo vital en una sociedad)
Psicosociales	Por qué el trabajo construye el mundo y libera al hombre de sus necesidades biológicas de seguridad, psíquicas, de autosatisfacción y lo planifica
Económicos	A través de la producción de bienes y servicios que enriquece el sistema de provisiones, se facilita al hombre la posibilidad de que él y la comunidad puedan alcanzar una mejor vida y transmitir un acervo más copioso y rico a las generaciones futuras.
Jurídicos	Se abre paso a una corriente que pone el acento en el reconocimiento y respeto de la dignidad del hombre. Este hecho impone, por encima de lo pactado una serie de obligaciones y derechos.

Fuente: Esta tabla muestra los principales aspectos del trabajo contemplado por el autor Antonio Vázquez (Antonio, 1999, pág. 14). Elaboración propia.

Antonio Vázquez, destaca los principales aspectos del trabajo, abordando tanto su dimensión social, psicosocial, económica y jurídica. En su análisis, resalta cómo el trabajo no solo contribuye al bienestar de la comunidad, sino que también es fundamental en la construcción de la sociedad y en la emancipación del individuo de sus necesidades esenciales, proporcionándole la capacidad de planificar y desarrollar su vida de manera autónoma. Además, señala el papel fundamental del trabajo en la producción de bienes y servicios, enriqueciendo el sistema de provisiones y mejorando la calidad de vida tanto individual como comunitaria, sin embargo, su enfoque es demasiado idealista. Si bien es cierto que el trabajo tiene un impacto significativo en la sociedad, su papel no siempre es tan positivo como lo sugiere Vázquez. Por ejemplo, no aborda

adecuadamente los desafíos actuales relacionados con la precarización laboral, la desigualdad salarial y la falta de protección de los derechos de los trabajadores en muchas partes del mundo. Además, su enfoque jurídico puede pasar por alto las complejidades y los conflictos inherentes a las relaciones laborales, especialmente en un contexto globalizado y en constante cambio.

En Ecuador la forma de ver el concepto de trabajo evoluciono desde el 13 de mayo de 1830, al separarse de la Gran Colombia para formar un Estado independiente y dar inicio a las primeras asociaciones de la clase obrera durante la época. “Se crearon diferentes sindicatos y se mejoró el salario a los trabajadores, la contratación se regía mediante el código civil de trabajo” (Lema, s.f., pág. 14), cabe recalcar que existían otras leyes que regulaban el trabajo y los derechos que el mismo generaba.

Parte del proceso histórico que tubo Ecuador, representa un hito en la evolución del concepto de trabajo, ya que marcó el comienzo de una mayor conciencia sobre la importancia de proteger los derechos laborales y garantizar condiciones dignas en el ámbito laboral. Además, muestra el progreso gradual hacia una sociedad más justa y equitativa, donde los trabajadores son reconocidos y valorados por su contribución al desarrollo económico y social del país.

Inicialmente, el trabajo era visto como una actividad necesaria para la subsistencia y la supervivencia, con poca o ninguna protección legal para los trabajadores, sin embargo, con el tiempo y el desarrollo de movimientos obreros y sindicales, así como la influencia de pensadores y legisladores preocupados por la justicia social, se reconoció la importancia de establecer normativas que garantizaran condiciones laborales justas y seguras. “El concepto de trabajo que se encuentra ampliamente extendido en las legislaciones del mundo es el de una actividad física o intelectual, en general de forma continuada, por la que recibe un salario” (Lanas, 2008, pág. 231)

Elisa Lanas reconoce el trabajo como una actividad física o intelectual, realizada de manera continua y remunerada, que es esencial para establecer los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.

Graciela Monesterolo en su obra Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano cita a Domingo Campos quien comprende al trabajo como: “la noción jurídica concibe al trabajo como toda actividad humana, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra” (Monesterolo Lencioni, 2015, pág. 27)

Se establece, claramente que el trabajo abarca tanto actividades físicas como intelectuales, es decir actividades de índole material o de carácter intelectual, lo que refleja la diversidad de funciones que pueden desempeñarse en el ámbito laboral y la no importancia de cual puede predominar. Además, destaca que el trabajo puede ser de naturaleza tanto permanente como transitoria, lo cual reconoce la variedad de arreglos laborales que existen en la actualidad, según el tipo de contrato que se establezca. La idea de que el trabajo se realiza conscientemente al servicio de otra persona subraya la relación de dependencia que suele existir entre empleador y empleado, donde este último presta sus servicios bajo la dirección y subordinación³ del primero, siendo esta la característica principal que guía la relación obrero/patronales y sobre todo el trabajo es una actividad que por su naturaleza es realizada por una persona natural como lo indica el Código de Trabajo “Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse” (Código de Trabajo, 2005, pág. 14) es decir la persona capaz ante la ley de celebrar un contrato de trabajo es aquel dotado de voluntad .

El concepto de trabajo al derecho laboral ocurre a medida que la sociedad reconoce la necesidad de regular las relaciones laborales para proteger los derechos de los trabajadores, pasando de ser simplemente una actividad productiva a ser un área legalmente regulada que busca equilibrar los intereses de los empleadores y los trabajadores, promoviendo la justicia social y el bienestar económico.

Derecho Laboral

Existe un campo en el ámbito jurídico dedicado al análisis de las actividades laborales y las relaciones derivadas de estas, conocido como Derecho Laboral o Derecho al trabajo,

Cabanelas (2005) ha afirmado lo siguiente sobre el Derecho Laboral:

Una nueva rama de las ciencias jurídicas abarca conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre capital y mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas

³ Obligación del trabajador de respetar las normas administrativas, reglamentarias, técnicas y económicas que tiene el empleador...Estas normas deben siempre dictarse de acuerdo con la ley.” (Gaspar Mances, Alvarado, & Diaz, 2020, pág. 384)

fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. (pág. 34)

En esta línea, otro de los conocedores del Derecho Laboral como lo es Isabel Robalino citando a Néstor de Buen Lozano, señala que es el “ conjunto de normas que directa o indirectamente derivan de la prestación, libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social” (Robalino, 2006, pág. 32) Este enfoque destaca la importancia del Derecho Laboral en la sociedad, como el conjunto de normativas que surgen de las interacciones laborales, con el fin principal de asegurar equidad y justicia social. Estas normas se encuentran estructuradas y organizadas, para regular el trabajo como una actividad remunerada y dependiente.

En lo relativo a la finalidad del Derecho Laboral, es necesario recalcar que aquella es equilibrar la balanza entre los diversos actores que forman parte de la relación laboral, para de esta manera alcanzar la justicia social y el respeto a los derechos de ambas partes; de igual manera establece los cimientos para una vida digna, convirtiéndose en parte indispensable para la realización de los seres humanos como miembros de una sociedad. El Derecho Laboral se reconoce en la Constitución de la República del Ecuador y en otros tratados internacionales ratificados por el Estado, como lo es el artículo 33 de la Norma Suprema que resuelve:

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 Republica del Ecuador, 2008, pág. 17),

Se categoriza al trabajo como derecho con carácter de deber, es decir, una obligación de todos los ecuatorianos que suman a la contribución economía de la sociedad en general, sobretodo de su familia. El Estado tiene la responsabilidad de garantizar el derecho al trabajo, por lo tanto, la regulación de este aspecto se vuelve crucial al salvaguardar la dignidad y el bienestar de los trabajadores sin importar el género, asegurando que la remuneración percibida sea justa y proporcional al esfuerzo realizado. Es crucial que el individuo elija su trabajo de forma libre y voluntaria. Dicho de otro modo, el Derecho Laboral establece un marco normativo que protege los derechos fundamentales de los trabajadores, a más de un salario justo, también el derecho de tener

condiciones de trabajo seguras y saludables, protección contra la discriminación y acoso laboral, afiliación al seguro, estabilidad laboral, etc.

La Organización Internacional de Trabajo OIT (2021), suscribe:

La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

La afirmación de la OIT resalta aspectos esenciales para una sociedad justa y equitativa, donde el acceso a empleo digno, la seguridad laboral y la protección social son fundamentales. Sin embargo, es importante considerar que, en muchos contextos a nivel mundial, estas condiciones aún están lejos de ser una realidad para millones de personas. La brecha entre las aspiraciones expresadas en esta afirmación y la realidad en muchos lugares del mundo refleja la necesidad de un mayor compromiso por parte de los gobiernos, empleadores y la sociedad en su conjunto para garantizar el cumplimiento de estos derechos fundamentales, además, aunque la igualdad de oportunidades y el trato equitativo son valores importantes, su implementación efectiva enfrenta desafíos significativos, incluidas las barreras estructurales y culturales arraigadas en muchas sociedades. En este sentido, la afirmación de la OIT sirve como un llamado a la acción para abordar estas desigualdades y trabajar hacia un mundo donde todos tengan acceso a condiciones laborales justas y oportunidades equitativas.

En la década de 1990, se gestó una genuina preocupación por la situación de los trabajadores, la cual se fue condensando en diversos foros mundiales hasta la adopción definitiva, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Dicho instrumento recordó, en sus dos primeros puntos:

- a. Que todos los Estados Miembros de la OIT se habían comprometido a aceptar los principios y derechos que habían ido proclamándose en los convenios internacionales reconocidos como fundamentales.
- b. Que todos los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tenían el deber de respetar, promover, y hacer realidad, de buena fe y

de conformidad con la Constitución de la OIT, los principios fundamentales que son objeto de los convenios fundamentales. (Quiñones Infante, 2008, págs. 105-111)

La Declaración de la OIT de 1998 marca un punto importante en la promoción de los derechos y principios fundamentales en el trabajo al recordar a los Estados parte sus responsabilidades en el ámbito laboral dentro de la economía global. Aunque su carácter no obligatorio puede ser motivo de crítica, su valor político es innegable al resaltar la importancia de cumplir con los estándares laborales mínimos y establecer un sistema de seguimiento con los Estados miembros de la organización a través de los informes en relación a su progreso en la protección laboral, sin embargo, es válido cuestionar si la declaración va lo suficientemente lejos en la protección de los derechos laborales, especialmente considerando los desafíos actuales que enfrentan los trabajadores.

Finalmente, Alfredo Montoya acerca del Derecho al trabajo en concordancia con el Derecho Constitucional señala:

El derecho del trabajo ha mantenido desde hace más de seis décadas la referencia a la consideración debida a la dignidad del trabajador, mientras que los textos de Derecho Constitucional e internacional se refieren al deber de respeto a la dignidad. En cualquier caso, este derecho-deber ha enriquecido sustantivamente las relaciones humanas en la relación de trabajo y, no es aventurado afirmar, que lo seguirá haciendo. (Montoya, 2009, pág. 3)

Esta perspectiva no solo contribuye a fortalecer las relaciones humanas en el ámbito laboral, sino que también promueve la equidad y la justicia social. Sin embargo, es esencial reconocer que el respeto a la dignidad del trabajador no es solo una cuestión ética, sino también una obligación legal, la referencia a la dignidad del trabajador en el Derecho del Trabajo no solo es una expresión de valores éticos, sino también un principio jurídico que guía la interpretación y aplicación de las leyes laborales para el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por ello se ha establecido: la normatividad, sus principios y las fuentes de donde se desprende su regulación y control, a través de la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las

obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos para conseguir un sistema de trabajo digno que apunta hacia la justicia social en igualdad de oportunidades.

Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo

El artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que dispone:

El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados. (pág. 141)

De acuerdo con esta jerarquía normativa, la Constitución tiene prioridad en su aplicación sobre los tratados y convenios internacionales, incluso, en situaciones de conflicto entre normas, la Constitución instruye a los administradores de justicia, servidores públicos y autoridades administrativas a resolver el conflicto aplicando la norma de mayor jerarquía. En esta línea la principal fuente del Derecho del Trabajo a nivel nacional es la Constitución, la cual contiene una serie de principios, derechos y garantías en relación al trabajo; al ser una rama del derecho público, el Derecho Constitucional se ocupada del estudio de la Constitución y las normas que regulan los derechos e instituciones políticas, establece un marco para el desarrollo normativo de diversas áreas legales, incluido el Derecho Laboral, que busca proteger los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, de hecho, la Constitución ecuatoriana de 1978 concedió al trabajo la categoría de derecho y deber social como lo señala (Lanas, 2008) en su obra *El trabajo en la Constitución Ecuatoriana de 2008*:

El art. 49 concedió al trabajo la categoría de derecho y deber social, digno de protección estatal, asegurando al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Norma bastante parecida se encontraba contenida en el art. 35 inciso primero de la Constitución de 1998. (pág. 237)

Estos artículos destacan que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social, enfatizando que el Estado debe protegerlo y asegurar condiciones dignas para los trabajadores, de la misma forma establece la importancia de respetar la dignidad del trabajador, garantizando una remuneración justa que satisfaga sus necesidades y las de su familia, así como asegurar una vida decente. Es notable que esta disposición refleja una continuidad con respecto a la actual Carta Magna en el artículo 33, promulgada en 2008, que amplía y profundiza el reconocimiento del trabajo como un derecho fundamental y económico “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, pág. 17)

La Constitución Política del Ecuador reconoce un concepto que va más allá de la mera consideración del trabajo como un derecho social, al contemplarlo como una fuente de realización personal y como base de la economía del país. Además, garantiza una serie de condiciones indispensables para el ejercicio del trabajo digno, como el respeto a la dignidad del trabajador, la posibilidad de una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, así como la oportunidad de desempeñar un trabajo en condiciones saludables y de manera libremente escogida y aceptada, este enfoque refleja una evolución significativa en el reconocimiento y la protección de los derechos laborales en la Constitución ecuatoriana, estableciendo un marco sólido para la promoción del trabajo decente y el bienestar de los trabajadores en el país, lo cual requiere del Estado una posición en la cual asume la responsabilidad de garantizar los derechos laborales, en donde establece los estándares básicos de protección para quienes participan en actividades productivas con el propósito de asegurar su propio sustento, el de sus familias o al brindar servicios a terceros a cambio de una remuneración económica.

Sin embargo, la simple exigencia de protección por parte del Estado puede no ser suficiente para abordar completamente las complejas realidades del mercado laboral. Es crucial que estas demandas de protección se traduzcan en políticas efectivas y en la implementación de medidas concretas para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en la práctica.

Además, es importante considerar cómo estas políticas pueden afectar la flexibilidad del mercado laboral y la competitividad empresarial, buscando un equilibrio que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores. En última instancia, la efectividad de las medidas de protección laboral debe evaluarse constantemente para asegurar que estén en línea con las

necesidades cambiantes de la fuerza laboral y la economía en general.

En el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008, pág. 101) se encuentran regulados los principios constitucionales del Derecho del Trabajo en el Ecuador, de los cuales citare los que están relacionados con esta investigación.

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

Este principio constitucional refleja el compromiso del Estado con el bienestar económico y social de sus ciudadanos. Al promover el pleno empleo y la erradicación del subempleo y desempleo, se busca crear condiciones favorables para que todos tengan la oportunidad de acceder a un trabajo digno y estable. Esto no solo contribuye al desarrollo económico del país, sino que también fortalece la cohesión social y reduce la desigualdad. Sin embargo, su aplicación efectiva requiere políticas públicas integrales y acciones concretas que aborden las causas estructurales del desempleo y el subempleo.

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

Lo anterior refuerza la protección de los derechos laborales como fundamentales e inalienables. Al establecer que son irrenunciables e intangibles, se garantiza que ningún acuerdo, contrato o disposición pueda vulnerarlos. Esta disposición busca proteger a los trabajadores de posibles abusos por parte de los empleadores, asegurando que puedan ejercer sus derechos laborales sin restricciones ni presiones indebidas. Sin embargo, su efectividad depende en gran medida de la vigilancia y aplicación adecuada por parte de las autoridades competentes, así como de la conciencia de los trabajadores para exigir el cumplimiento de sus derechos.

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

Al establecer que, en caso de duda, las disposiciones legales se interpretarán en favor de los trabajadores, se busca equilibrar la relación entre empleadores y empleados y garantizar una aplicación justa de la normativa laboral, esta disposición promueve la igualdad de condiciones y la protección de los derechos laborales, asegurando que cualquier ambigüedad o interpretación dudosa beneficie a la parte más vulnerable en la relación laboral: el trabajador. Además, fomenta

la transparencia y la certeza jurídica en el ámbito laboral, lo que contribuye a fortalecer la confianza en el sistema legal y a promover un entorno laboral equitativo.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Es fundamental para fomentar la equidad y la justicia en el entorno laboral. Este principio reconoce la importancia de evaluar el trabajo en función de su verdadero valor y no según factores arbitrarios como el género, la raza o la edad, sin embargo, su aplicación efectiva puede enfrentar desafíos significativos, especialmente en industrias donde existen diferencias salariales injustas. A menudo, se basan en discriminaciones sistémicas arraigadas en la sociedad, lo que dificulta su erradicación completa.

Para garantizar la efectividad de este principio, es necesario implementar medidas concretas, como por ejemplo políticas de transparencia salarial, requiere un compromiso tanto de los empleadores como del Estado para promover la igualdad salarial y eliminar cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo. En última instancia, el cumplimiento de este principio constitucional no solo beneficia a los trabajadores al garantizar una remuneración justa por su trabajo, sino que también fortalece la cohesión social y contribuye al desarrollo económico sostenible al promover un entorno laboral equitativo y productivo.

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

Se resalta la importancia de un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores, ya que garantizar condiciones adecuadas en el lugar de trabajo no solo protege la salud y la integridad física de los trabajadores, sino que también contribuye a su bienestar general y su productividad. Al reconocer este derecho, se establece la responsabilidad del Estado y de los empleadores de crear y mantener condiciones laborales que promuevan la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye al desarrollo socioeconómico al garantizar que los trabajadores puedan desempeñarse de manera óptima en un entorno laboral seguro y saludable.

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

El principio constitucional que promueve el diálogo social para resolver conflictos

laborales y llegar a acuerdos es fundamental para fomentar relaciones laborales armoniosas y constructivas, al impulsar el diálogo entre empleadores, trabajadores y otras partes interesadas, se facilita la resolución pacífica de disputas y se promueve un clima laboral más justo y equitativo, además, el diálogo social permite la participación activa de las partes involucradas en la toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales, lo que promueve la democracia y la transparencia en el ámbito laboral.

Este principio contribuye a fortalecer la estabilidad laboral, mejorar la productividad y promover el desarrollo sostenible en el contexto laboral y económico.

Finalmente se observa que cada numeral está dirigido a salvaguardar los derechos del trabajador y brindar los alcances necesarios para su realización y desarrollo, con el fin de precautelar los derechos fundamentales del trabajador, en donde la implementación efectiva de los mismo requiere un compromiso continuo por parte del Estado, los empleadores y la sociedad en su conjunto. La vigilancia constante y la mejora de las políticas y prácticas laborales son esenciales para garantizar que estos principios se traduzcan en beneficios tangibles para los trabajadores.

Garantías Jurisdiccionales

La Ley Orgánica De Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, (Asamblea Nacional, 2009) en el artículo 6 menciona: “Las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación.

El propósito principal de las garantías jurisdiccionales es garantizar la protección eficiente e inmediata de los derechos reconocidos tanto en la Constitución como en los tratados internacionales de derechos humanos. Estas garantías cumplen un doble objetivo: asegurar la protección rápida y efectiva de los derechos y ofrecer una reparación integral en casos de violación.

En el ámbito laboral, los trabajadores cuentan con leyes que los protegen cuando sus derechos son vulnerados, estas leyes no solo buscan corregir los problemas, sino también compensar completamente los daños causados. Cuando se vulneran los derechos laborales de un trabajador, las garantías legales no solo intentan devolver esos derechos, sino también proporcionar una reparación completa por los daños sufridos, esto podría implicar recibir una

compensación económica, ser reincorporado al trabajo o tomar medidas para resolver el problema y restaurar la situación del trabajador afectado según sea el caso en el cual se desarrolle la vulneración de derechos.

Fuentes del Derecho

Hablar de las fuentes del Derecho del Trabajo es referirse a “todos aquellos elementos normativos que le dan fuerza a la generación de los principios y que tienen como base la solución del conflicto laboral” (Sagardoy Bengoechea) citado en (Ostau de Lafont de León, 2006, pág. 83)

Este enunciado hace referencia a los elementos normativos que respaldan la creación y aplicación de los principios en el ámbito laboral, centrándose específicamente en su papel en la resolución de conflictos laborales.

En la doctrina, existen una gran variedad de criterios para clasificar las fuentes. Cabanellas hace una diferencia “por la procedencia, el carácter, el contenido, la inspiración, la jerarquía, el ámbito de aplicación y las formas de manifestarse”, y enuncia consecuentemente las siguientes: nacionales e internacionales; directas e indirectas; generales y específicas; legislativas y particulares; estatales, contractuales y extracontractuales; principales y supletorias; escritas y no escritas; reales y formales. (Cabanellas de Torres, 2001, págs. 160-161)

Sobre la clasificación de las fuentes Julio Cesar Trujillo, distinguen las fuentes generales de las fuentes particulares. (Trujillo Vásquez, 2008, pág. 65) lo cual se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2. Distinción de Fuentes de normas generales y fuentes de normas particulares

<p>Fuentes de normas generales:</p> <p>Convenios internacionales, Constitución de la República, Mandatos constituyentes, Código del Trabajo y demás leyes laborales, Jurisprudencia, Reglamentos administrativos, Reglamentos internos de empresas, Fallos y resoluciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, Resoluciones del CONADES y de las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos y salarios mínimos, Acuerdos ministeriales, Contratos colectivos, Actas transaccionales, Costumbre, Código Civil y de Procedimiento Civil</p>	<p>Fuentes de normas particulares:</p> <p>Contratos individuales de trabajo y Sentencias.</p>
<p>Otras fuentes:</p>	<p>Doctrina, Equidad, Justicia social.</p>

“Estas fuentes son producto del quehacer intelectual de los estudiosos del Derecho del Trabajo. Pueden adoptar dos formas: la doctrina y los principios” (Arévalo Vela, 2023, pág. 75)

Se evidencia que, en la clasificación de las fuentes del Derecho laboral, diversos autores han propuesto conceptos divergentes. Sin embargo, en última instancia, todos estos enfoques se orientan en el reconocimiento de los elementos normativos que dan origen, sustentan y desarrollan el marco jurídico relacionado con el hecho social del trabajo.

Principios del Derecho del Trabajo

Los principios del derecho del trabajo son “líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho” (Plá Rodríguez, 1978, págs. 13-15) es decir, son fundamentos esenciales que guían el desarrollo y la interpretación de las normas laborales en cualquier sistema jurídico; estos principios, que pueden variar dependiendo del contexto legal y cultural, son esenciales para garantizar relaciones laborales justas, equitativas y respetuosas tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Tabla 3. Funciones de los Principios

Funciones de los Principios del Derecho Laboral	Inspiran la expedición de normas.
	Guían su interpretación.
	Llenan vacíos.
	Informan al ordenamiento jurídico laboral
	Orientan la resolución de casos.

Fuente: Esta tabla muestra las funciones que cumplen los principios laborales según la Doctora Graciela Monesterolo Lencioni (Monesterolo Lencioni, 2015, pág. 43). Elaboración propia.

La Doctora Monesterolo destaca las diversas funciones que desempeñan los principios dentro del ámbito del derecho laboral, subrayando su importancia como pilares fundamentales del sistema legal, ya que actúan como una base sólida sobre la cual se construyen y se interpretan las leyes laborales, permitiendo una adaptación continua a las realidades cambiantes del mundo del trabajo; es decir no son simplemente un conjunto de reglas estáticas, sino más bien principios dinámicos que evolucionan en respuesta a los cambios sociales, económicos y tecnológicos.

Al analizar estos principios en primer lugar, se observa que sirven como fuentes de inspiración para la elaboración de normas laborales, proporcionando una base ética y moral sobre la cual los legisladores pueden fundamentar sus decisiones, estos principios, al transmitir valores esenciales como la equidad y la justicia, guían el desarrollo de leyes que buscan proteger los derechos y promover el bienestar de los trabajadores.

Además, los principios desempeñan un papel crucial en la interpretación de las normas laborales, usándose como lentes a través de los cuales los jueces y otros intérpretes del derecho pueden analizar y entender el propósito de las leyes laborales, garantizando una aplicación coherente y consistente; también llenan los vacíos que puedan existir en la legislación laboral, proporcionando una guía para resolver cuestiones no contempladas específicamente en las leyes, es decir asegura que la protección de los derechos laborales no se vea comprometida debido a lagunas normativas. Otro aspecto relevante es que los principios informan al ordenamiento jurídico laboral en su conjunto, es decir actúan como elementos fundamentales que enriquecen y fortalecen el sistema legal, proporcionando una base conceptual sólida sobre la cual se construyen y se interpretan las normas laborales.

Finalmente, los principios orientan la resolución de casos laborales individuales, ofreciendo pautas éticas y legales para abordar disputas y conflictos en el ámbito laboral. Esto asegura que las decisiones judiciales reflejen los valores y objetivos fundamentales del derecho laboral, promoviendo así la justicia y la equidad en las relaciones laborales.

A manera de conclusión, los principios del derecho laboral desempeñan un papel integral en todo el sistema legal, desde la creación de normas hasta su interpretación y aplicación en casos individuales. Su importancia radica en su capacidad para proporcionar una guía ética y legal que promueva relaciones laborales justas, equitativas y respetuosas de los derechos de los trabajadores.

En esta misma línea, la Doctora Monestererolo hace alusión a los principios asumidos como peculiares del Derecho laboral, en base al auge de los derechos humanos, citando el artículo 11 de la Constitución.

En el contexto del Ecuador, la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su artículo 11, establece la importancia de los principios generales de aplicación, los cuales abarcan aquellos fundamentos que se consideran esenciales para la protección y promoción de los derechos humanos en todas las áreas del derecho, incluido el derecho laboral.

Tabla 4. Principios del Derecho Laboral

Principios del Derecho Laboral	
1. Principios Jurídicos	In dubio pro operario
	Irrenunciabilidad
	Igualdad y no discriminación
	Continuidad o estabilidad
	Progresividad
	Intangibilidad y no regresividad
	Primacía de la realidad
2. Principios Políticos	Derecho al Trabajo
	Deber social de trabajar
	Libertad de Trabajo
3. Otros Principios	De buena fe, De equidad, De justicia social, De gratuidad.

Fuente: Esta tabla muestra el análisis de los tipos de principios laborales según la Doctora Graciela Monesterolo (Monesterolo Lencioni, 2015, pág. 43) con fundamento en el Art. 11 de la Constitución. Elaboración propia.

Estos principios, junto con otros fundamentos del derecho laboral, juegan un papel crucial en la protección de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, asegurando un ejercicio efectivo bajo los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos, permiten la protección y promoción de los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones laborales justas, seguras y equitativas, la aplicación efectiva de estos principios no solo fortalece las relaciones laborales, sino que también contribuye a la consolidación de una sociedad más inclusiva y respetuosa de los derechos humanos. Es crucial que tanto empleadores como trabajadores reconozcan y respeten estos principios como parte integral de un sistema laboral justo y digno.

En última instancia, la relevancia de los principios laborales no se limita únicamente a garantizar condiciones laborales justas, seguras y equitativas, también cobran especial importancia al abordar cuestiones específicas como el reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación, tema central en esta investigación.

Reconocer estos principios como parte integral de un sistema laboral justo y digno es fundamental, especialmente al considerar el reintegro como una medida que busca reparar las vulneraciones de derechos laborales, por lo tanto, es imprescindible analizar los principios que se

ven afectados cuando no se lleva a cabo el reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia del visto bueno.

Principio de irrenunciabilidad

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 326 numeral 2, señala el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en los siguientes términos: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración.”, principio que también encontramos en el artículo 4 del Código del Trabajo.

Monesterolo (2015) al citar a Plá señala que la irrenunciabilidad es “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”, mientras que la renuncia “equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor” (pág. 46)

En base a lo anterior, la irrenunciabilidad se refiere a la imposibilidad jurídica de que los trabajadores renuncien voluntariamente a los derechos que les otorga la legislación laboral en su propio beneficio, este principio, consagrado tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código del Trabajo, establece que cualquier estipulación que implique la renuncia, disminución o alteración de los derechos laborales será nula, la irrenunciabilidad de los derechos laborales debe ser aplicada en beneficio de los trabajadores por parte de las autoridades administrativas y judiciales, de acuerdo a lo establecido por la ley.

Principio de estabilidad laboral o continuidad

El principio de continuidad parte de la base que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción. (Arévalo Vela, 2023, pág. 107)

Es decir, el trabajador al momento de iniciar sus labores bajo dependencia del empleador pueda mantener un desarrollo constate en el tiempo de sus funciones y disfrute el beneficio económico que genera su progreso en el ámbito personal, familiar y social.

El principio de la continuidad de la relación laboral también conocido como estabilidad

laboral, Julio Cesar Trujillo (1986) la define como:

El derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores. (pág. 207)

Se puede determinar que sin las razones que la ley contempla para que se produzca un despido, el trabajador debe conservar su puesto de trabajo, generando una estabilidad que le permita su desarrollo y crecimiento dentro del medio que se desenvuelve.

El principio de continuidad de la relación laboral, es un principio que se deriva del principio protector, se fundamenta en que la relación laboral no sea breve, sino que el vínculo laboral sea prolongado y garantice los ingresos del trabajador en forma directa; lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que los trabajadores brindan producción y productividad a beneficio del empleador, dando inicio a un desarrollo económico y social que da como resultado la obtención de la armonía, paz social y laboral.

Con todo, la estabilidad laboral tiende a otorgar cierta paz al trabajador por la relación de dependencia con su empleador, aun se dice que la disolución del vínculo laboral depende en gran parte de la voluntad del empleador y por excepciones del trabajador o de las causas que hagan imposible su continuación, por eso se han conocido variedad de casos en donde el empleador despide de manera unilateral al trabajador, vulnerando el derecho de estabilidad laboral y al ser conocido por los ente de administración de justicia el empleador es sancionado según como la Ley lo determina y pagando las consecuencias de su acción.

En esta línea el laborista Jorge Vásquez señala “la mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que contraría la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados” (Vásquez López, 2004, pág. 219) Este principio se opone a la voluntad de los empleadores de tener la facultad de despedir o remover a sus empleados de manera unilateral, la declaración de Vásquez sugiere que existe una tensión entre los intereses de los

trabajadores por garantizar su estabilidad laboral y los intereses de los empleadores por tener flexibilidad en la gestión de su personal, por ello es importante una estabilidad laboral reforzada, que impida la vulneración de este derecho tan fundamental en la vida de un trabajador.

En base al tema de estudio la reintegración al trabajo como medida de reparación se presenta como un mecanismo que busca restaurar los derechos laborales de un trabajador que ha sido injustamente despedido, este enfoque está alineado con el principio de estabilidad laboral, el cual se opone a la capacidad unilateral de los empleadores para despedir a sus empleados, por ello surge la importancia de equilibrar los intereses de los trabajadores con los intereses de los empleadores.

Una estabilidad laboral reforzada se convierte entonces en un elemento crucial para evitar la vulneración de este derecho fundamental en la vida de un trabajador, asegurando que las decisiones de empleo se tomen de manera justa y equitativa para ambas partes. La reintegración al puesto de trabajo como medida de reparación se convierte en una herramienta esencial en la búsqueda de este equilibrio y en la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Principio in dubio pro operario

En un artículo publicado por la revista chilena de derecho al Trabajo sobre el principio pro operario señalan “El principio in dubio pro operario aplicado por el Juez Laboral, tiene su alcance en el esclarecimiento de los hechos dudosos favoreciendo al trabajador.” (pág. 87)

El Código de trabajo (2005) señala en el artículo 7: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”

El artículo 427 de (Constitución de la República del Ecuador, 2008) menciona

Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional. (pág. 202)

De esta manera se resalta, la importante labor del juez al garantizar los derechos del

trabajador, teniendo en cuenta que el derecho laboral fue concebido con la principal finalidad de resguardar al trabajador.

El artículo 5 del Código del Trabajo, en relación a la protección judicial y administrativa, determina: “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Código de Trabajo, 2005), se establece la obligación de los funcionarios de brindar a los trabajadores una protección oportuna y adecuada para garantizar y hacer efectivos sus derechos; nace la responsabilidad de asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos de manera eficaz, la mención de "oportuna" destaca la necesidad de actuar sin demora, y "debida" resalta la importancia de abordar estos asuntos con la debida diligencia y cuidado. En decir, la declaración hace énfasis en la obligación de los funcionarios de salvaguardar de manera efectiva los derechos laborales.

Así mismo, el propósito fundamental de este principio es compensar la desigualdad económica que desfavorece al trabajador con una protección jurídica favorable.

Por lo anteriormente señalado, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), señala que: “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”. También el principio protector está contemplado por el numeral 6 del Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que determina:

"En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores". (pág. 43), lo cual se fundamenta y se desarrolla con base a lo que menciona el artículo 7 del Código del Trabajo, sobre la aplicación más favorable para el trabajador. El abogado laboralista Alex Fontelles (2010), señala que este principio se rige por tres reglas: la Regla más favorable, la Regla de la condición más beneficiosa y la Regla in dubio pro operario. (pág. 34)

La legislación laboral se centra en la protección del vínculo laboral y resguarda a las partes más vulnerables, particularmente al trabajador, con el propósito de equilibrar las desigualdades existentes, por consiguiente, al examinar los principios del derecho al trabajo, es necesario que, al emitir un veredicto relacionado con la terminación unilateral del contrato laboral, se realice una

evaluación de la medida de reparación otorgada al trabajador. Aunque la legislación laboral favorece principalmente la concesión de una indemnización por el tiempo laborado cuando el trabajador no ha incurrido en faltas contra el empleador, la realidad práctica demuestra que la prioridad del trabajador es preservar su puesto de trabajo.

En este contexto, la conservación del empleo se alinea mejor con el principio pro operario, que busca favorecer al trabajador en la interpretación de la normativa laboral. El autor Macelo Di Stefano (2022) señala por su lado que “con relación a los modos de aplicación de esta regla, se debe puntualizar que puede utilizarse tanto para extender un beneficio como para restringir un perjuicio” (pág. 4)

La figura del reintegro, como medida reparadora en el ámbito judicial para un trabajador que ha sido separado de sus funciones de forma unilateral, cumple con el propósito esencial de los principios fundamentales del trabajo; restablecer la estabilidad del trabajador, preservando su voluntad de continuar desempeñando sus labores. A través de la reparación integral, la justicia busca devolver al trabajador a sus funciones, salario y demás condiciones laborales tal como las percibía antes del proceso, garantizando la protección de sus derechos y restituyendo la relación laboral.

Principio de Progresividad

El principio de progresividad se encuentra reconocido en el Art. 11 numeral 8 de la Constitución: El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio de los derechos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 12), este principio conlleva, en primer lugar, que toda normativa legal, política pública o jurisprudencia debe aumentar gradualmente el nivel de protección de los derechos reconocidos, en lugar de reducirlo, además, en el contexto laboral, implica la mejora de los derechos de los trabajadores.

En esta línea, Ecuador al formar parte (Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales) suscribió:

Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” se comprometió a “adoptar medidas, tanto

por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos reconocidos en el Pacto.(Fragmento del Pacto)

En el contexto laboral, esto implica que los derechos de los trabajadores, incluido el derecho al trabajo y condiciones laborales justas, son fundamentales y deben ser protegidos y garantizados por los Estados. El texto subraya la importancia de reconocer la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos y libertades fundamentales. Además, destaca el compromiso de adoptar medidas, tanto a nivel nacional como a través de la colaboración internacional, para garantizar progresivamente la plena efectividad de estos derechos. Esto incluye la disposición de recursos económicos y técnicos, así como la adopción de medidas legislativas necesarias para lograr este objetivo.

Contrato de trabajo

Es importante iniciar desde el concepto de contrato, “es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones; además, como acto jurídico debe contener elementos de existencia y validez. A su vez, el acto jurídico es la manifestación de la voluntad con la intención de crear **consecuencias jurídicas**” (Ayala Escorza, 2017)

Este comentario resalta la naturaleza fundamental del contrato como un acuerdo entre partes para establecer derechos y obligaciones. Destaca que, como acto jurídico, el contrato debe cumplir con ciertos requisitos de existencia y validez para ser considerado como tal, convirtiéndose en una expresión de la voluntad con la intención de generar efectos jurídicos, lo que subraya su importancia en el ámbito legal como fuente de derechos y obligaciones, cumpliendo los diferentes requisitos establecidos en la Ley.

De la misma forma, el Código de Trabajo (2005), establece una definición sobre lo que es contrato individual de trabajo, en el artículo 8: “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.” (pág. 4) Este pacto define las responsabilidades tanto del empleador como del trabajador, estableciendo las condiciones bajo las cuales se llevarán a cabo las actividades laborales y se determinará la

remuneración, es relevante señalar que los términos del convenio pueden ser influenciados por diversas fuentes como la ley, los contratos colectivos, o las prácticas habituales dentro del sector laboral, se resalta la importancia del convenio como un instrumento fundamental para regular las relaciones laborales y garantizar condiciones justas y equitativas para ambas partes involucradas.

En esta línea, el contrato de trabajo al ser formalizado, genera una serie de derechos y beneficios para ambas partes involucradas, como el acceso a la seguridad social y el reconocimiento de garantías laborales, previo al cumplimiento de los requisitos legales establecidos, se genera un marco jurídico que regula las obligaciones y responsabilidades tanto del empleador como del trabajador, proporcionando un fundamento sólido para la protección de los derechos laborales.

Desde un marco doctrinal Iván Torres y Cecilia Salazar en su obra sobre las obligaciones y los contratos civiles mencionan:

Los elementos esenciales de un contrato, como bien lo dice, son aquellos sin los cuales, o no surte efecto alguno, o degenera en otro contrato distinto, diferenciación que ha dado lugar para que algunos autores dividan los elementos esenciales, en generales y particulares, para hacer referencia, en el primer caso, aquellos sin los cuales el acto jurídico no sería válido, indicando que son la capacidad, el consentimiento, el objeto, la forma y la causa. (Torres Proaño & Salazar Sánchez, 2017, pág. 77)

A partir de lo anterior, podemos identificar los elementos esenciales que conforman un contrato, se menciona la división de estos elementos esenciales en generales y particulares, concentrándose en los primeros, los cuales son fundamentales para la validez del acto jurídico, entre estos elementos esenciales se incluye la capacidad de las partes para contratar, el acuerdo mutuo, el objeto del contrato, la forma en que se realiza y la razón que impulsa la celebración del contrato, enfatizando que esto va de la mano con el acuerdo de voluntades, que permite al contener todos los requisitos tomar fuerza de ley para las partes contratantes.

Efectos constitutivo y regulador del contrato de trabajo

El autor Leodegario Fernández (2013) señala también aspectos importantes sobre el contrato de trabajo y dice:

Hemos de distinguir dos aspectos: una función constitutiva o creadora de la relación jurídica laboral, que es el pacto o acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador, que consienten en obligarse recíprocamente; y una función reguladora o normativa de los efectos de la relación jurídica creada que, por su carácter de contrato de ejecución continuada, prolonga estos efectos en el tiempo, y en tanto subsiste la relación jurídica laboral.” (pág. 207)

Este concepto resalta la importancia del acuerdo inicial entre las partes para establecer la relación laboral, pero también destaca que esta relación está sujeta a regulaciones legales que continúan aplicándose mientras la relación laboral esté vigente, esto significa que, si bien el contrato de trabajo es el punto de partida, las condiciones y derechos laborales que se establecen en él están sujetos a las leyes y los convenios colectivos, que tienen prioridad sobre cualquier disposición en el contrato que pueda ir en contra de ellos. El Código Civil define el contrato de trabajo como un acuerdo entre las partes, mediante el cual expresan su voluntad y deben cumplirse ciertos requisitos establecidos en el artículo 1461 del (Código de Trabajo, 2005)

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. (pág. 3)

Estos requisitos son esenciales para garantizar la validez y la integridad de los contratos y acuerdos en el ámbito jurídico. La capacidad legal asegura que las partes sean competentes para entender y asumir las obligaciones establecidas en el acuerdo, de igual manera el consentimiento libre de vicios garantiza que las partes actúen de manera voluntaria y sin influencias indebidas. La licitud del objeto y la existencia de una causa lícita aseguran que el acuerdo esté fundamentado en actividades legales y éticas, sin embargo, desde una perspectiva crítica, estos requisitos pueden entenderse de manera restrictiva, especialmente en situaciones donde una de las partes tiene menos conocimiento o está en una posición vulnerable, lo que puede resultar en desequilibrio de poder, además, la interpretación y aplicación de estos requisitos pueden variar según el contexto y las circunstancias específicas de cada caso, lo que podría generar confusión o disputas legales, por

ello el Autor Fernández Sánchez hace una comparación con el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 3.1 que dice

Los derecho y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado; por los convenios colectivos, y sólo, en defecto de los anteriores, por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. (Ley de Estatuto de los Trabajadores., 1995, págs. 2-3)

En la misma línea del autor, resalta la importancia de las disposiciones legales y los convenios colectivos en la regulación de las relaciones laborales, estableciendo que estas normativas tienen prioridad sobre cualquier acuerdo entre las partes que pueda ir en contra de ellas. De esta manera, se busca garantizar que los trabajadores estén protegidos por leyes y acuerdos colectivos que aseguren condiciones justas y favorables en el ámbito laboral. Sin embargo, también evidencia la necesidad de que los contratos de trabajo respeten estas normativas y no impongan condiciones menos favorables para los trabajadores, esto subraya la importancia de la legislación laboral y los convenios colectivos en la protección de los derechos de los trabajadores.

Con lo antes expuesto se determina que el inicio de la relación laboral parte con el acuerdo de voluntades, en donde una persona, que se denomina trabajador se compromete con otro, denominado empleador, para cumplir con determinadas tareas o funciones que se le asignaran, siguiendo las órdenes e indicaciones que se establezcan a cambio de una cantidad fijada de dinero.

La condición del trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo; a partir de la relación laboral y del desempeño de una actividad definida, es que empieza a desarrollar habilidades particulares, subsistir sus necesidades personales como familiares creando una relación de dependencia con su empleador, por ello, cuán importante es que se protejan los derechos de este individuo en cuanto al contrato de trabajo para un alcance de justicia social, ya que a través del mismo se determinara la remuneración, la duración de jornada de trabajo, beneficios sociales a pagar, etc. Si bien es cierto la relación laboral inicia con un acuerdo de voluntades, en el día a día se presenta situaciones en las que se ven envueltas las partes del contrato individual de trabajo que propician condiciones de malestar y un ambiente de trabajo desfavorable

que motivan al empleador a querer apartar a su trabajador de las labores que se encuentra, acción que es válida de acuerdo a las razones que la normativa indica, pero si bien es cierto, se dan circunstancias que demandan un mayor estudio sobre el fundamento por la cual se quiere dar fin a la relación y convalidar las diferentes pruebas que determinen que el trabajador ha incurrido en sus obligaciones.

Sujetos del Contrato de Trabajo

Dado que el contrato de trabajo implica un acuerdo entre dos partes, quienes intervienen en esta relación jurídica, siempre estarán presentes el trabajador y el empleador. “El trabajador siempre será una persona natural, mientras que el empleador puede ser una persona natural, persona jurídica o patrimonio autónomo, sin importar, además, si desarrolla o no una finalidad lucrativa.” (Arévalo Vela, 2023, pág. 149)

El empleador

El término de empleador, es el más usado en los textos y publicaciones de la Organización internacional de trabajo.

Dentro de los conocedores esta Jorge Vásquez López (2004) que en su obra de Derecho Laboral establece un concepto de Empleador:

Persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado (pág. 121)

El Código del Trabajo determina otra definición sobre el empleador: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quién se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. (Código de Trabajo, 2005)

Con lo expuesto, se observa que el empleador es quien provee un puesto de trabajo a una persona por el servicio o fuerza que pueda ofrecer según el cargo de trabajo asignado bajo su dependencia, a cambio de otorgar un salario o remuneración. El empleador está protegido por las leyes laborales y de seguridad social, y de igual manera la ley determina requisitos como

empleador que debe cumplir y brindar a sus trabajadores, por ejemplo, un salario digno, respetar las normas legales, otorgar un lugar confortable para las labores de sus empleados, asignación de vacaciones y licencias que la Ley establece, respetar derechos sindicales de sus trabajadores, velar por evitar las discriminaciones entre sus empleados y dar un trata digno a cada uno de sus trabajadores.

El Trabajador

La definición de quién es considerado trabajador posee una importancia fundamental en esta investigación, principalmente porque el conjunto de leyes laborales que fueron creadas, tenían el propósito de mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores asalariados, siendo estos el foco principal de sus disposiciones, garantizar una estabilidad laboral continua.

En el Código del Trabajo (2005, pág. 4) artículo 9 se determina al trabajador como “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”, el Código Laboral hace una distinción entre dos tipos de trabajadores: empleados y obreros. Un empleado generalmente se asocia con trabajos de oficina, administrativos o profesionales, mientras que un obrero se asocia más comúnmente con trabajos manuales o de producción, esta distinción refleja la diversidad de actividades laborales y las diferentes categorías de trabajadores que pueden existir en una economía.

En un sentido general trabajador es: “La persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario” (Sanchez, 2013, pág. 227); al describir al trabajador como una persona física que presta servicios remunerados bajo la dirección y control de un empleador o empresario, se resalta la naturaleza subordinada de la relación laboral, es decir que el trabajador no solo realiza tareas en beneficio del empleador, sino que también está sujeto a sus instrucciones y supervisión. La inclusión de la frase "dentro del ámbito de organización y dirección" subraya que el trabajador opera dentro de la estructura y las normas establecidas por el empleador, esto implica que el empleador tiene autoridad para organizar las labores del trabajador y dirigir su desempeño.

El artículo 35 del Código de Trabajo, define quiénes son considerados sujetos del derecho laboral, es decir, quienes son trabajadores.

Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración. (Código de Trabajo, 2005, pág. 18)

Se establece las condiciones sobre quiénes tienen la capacidad para celebrar contratos laborales en el país. En esencia, reconoce la capacidad civil como requisito fundamental para la celebración de dichos contratos mostrando como requisito fundamental la capacidad legal para asumir obligaciones laborales; esto significa que la persona tiene la capacidad de entender los términos del contrato, manifestar su voluntad de manera válida y cumplir con las obligaciones laborales establecidas en el contrato. Además, el artículo introduce una disposición especial para los adolescentes mayores de quince años, otorgándoles la capacidad legal para suscribir contratos de trabajo sin necesidad de autorización adicional, permitiéndoles participar en el mercado laboral de manera independiente y recibir su remuneración directamente.

El Código de Trabajo, busca garantizar que las relaciones laborales se establezcan sobre la base de la capacidad legal de las partes involucradas, sin embargo, su implementación efectiva y la protección adecuada de los derechos laborales son aspectos fundamentales a tener en cuenta. Al profundizar en el tema, resulta claro que la normativa laboral tiene como objetivo primordial proteger al trabajador, pero existe un camino largo para una efectiva entrega y cumplimiento de la misma, en la realidad ecuatoriana, la situación difiere de lo que la doctrina propone, ya que el mercado laboral presenta una amplia diversidad. Por un lado, existen aquellos que disfrutan de empleos estables gracias a contratos indefinidos, pero, por otro lado, se encuentran quienes enfrentan la precariedad laboral es decir la inestabilidad en el puesto de trabajo o falta de fuentes laborales, por ello surge una demanda constante al Estado en donde debe evaluar y promulgar leyes, así como crear entornos que faciliten el ejercicio laboral, tal como lo establece la Constitución del Ecuador al reconocer el trabajo como un derecho fundamental e inalienable.

Por tanto, el objetivo debe ser que el mercado laboral brinde condiciones justas y equitativas a los ecuatorianos, tal como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con respecto a la oportunidad de las fuentes de trabajo.

La oportunidad de acceder a un empleo [...] que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de

desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (Organización Internacional, 2021, pág. 1)

Desde esta perspectiva, se considera al trabajador como un individuo con derechos y responsabilidades, en lugar de verlo simplemente como un elemento productivo, dando importancia a aspectos como lo son, el respeto a la dignidad, la garantía de estabilidad en el empleo, condiciones laborales que salvaguarden tanto la salud física como mental del trabajador, así como las necesidades tanto personales como familiares. Se indica la importancia de recibir una remuneración justa y proporcional al trabajo realizado, lo que se traduce al principio de a igual trabajo igual remuneración y seguridad social.

En definitiva, hay una necesidad de que el mercado laboral ofrezca condiciones justas y equitativas para todos los ecuatorianos, se destaca la brecha entre la normativa laboral y la realidad laboral en Ecuador, ya que el derecho para el trabajador debe ser considerado desde dos perspectivas: la posibilidad de obtener un empleo remunerado que garantice una vida digna y la capacidad de mantener dicho empleo, asegurando así los recursos económicos necesarios para una subsistencia adecuada, conforme a lo recomendado por la Organización Internacional del Trabajo.

Terminación del Contrato de Trabajo

La finalización del contrato de trabajo implica la extinción legal de la relación entre empleador y trabajador, ya sea por circunstancias voluntarias o involuntarias. Esto resulta en la interrupción de las funciones que realizaba el trabajador y del empleador de pagar su salario, así como la liquidación de indemnizaciones y bonificaciones, dependiendo de las circunstancias de la terminación del contrato.

El artículo 169 del (Código de Trabajo, 2005, pág. 65) determina las causas por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo, las cuales se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 5. Causas para la terminación del Contrato de Trabajo

Contrato Individual de Trabajo	Causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo (Art. 169 C.T.)	1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
		2. Por acuerdo de las partes
		3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato
		4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio
		5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo
		6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar
		7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código
		8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código;
		9. (Sustituido por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Por desahucio presentado por el trabajador.

Fuente: Esta tabla muestra las causales prescritas en el Art. 169 del (Código de Trabajo, 2005) para dar por terminado un Contrato de Trabajo. Elaboración propia.

Se enumera las diferentes circunstancias en las cuales un contrato individual de trabajo puede terminar según lo establecido en el código laboral ecuatoriano. Estas disposiciones regulan las distintas situaciones que pueden surgir durante la ejecución de un contrato laboral en Ecuador, brindando un marco legal para resolver conflictos y proteger los derechos de ambas partes involucradas.

Así mismo el Código de Trabajo establece las formas en las que tanto el empleador como el trabajador podrá dar por terminada la relación laboral, suscrita en los artículos ,173 y 174.

Tabla 6. Causales prescritas en el Art. 173 y 174 del C.T.

Relación Laboral	Partes	Artículos	Causales
Contrato Individual de Trabajo	Trabajador	(Art. 173)	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
			4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales
	Empleador	(Art. 174)	1. Por faltas repetidas e injustificadas
			2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos
			3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador
			4. Por injurias graves irrogadas al empleador
			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
			7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente
			8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos

Fuente: Esta tabla muestra las causales prescritas en el Art. 173 y 174 del (Código de Trabajo, 2005) para dar por terminado un Contrato de Trabajo. Elaboración propia.

Se establecen las condiciones bajo las cuales tanto el empleador como el trabajador pueden dar por terminado el contrato laboral. En el caso del empleador, se enumeran diversas causales que van desde faltas de puntualidad y asistencia hasta conductas inmorales o el incumplimiento de medidas de seguridad. Estas causas, si bien pueden resultar en la terminación del contrato, deben ser precedidas por el visto bueno que deberá ser calificado con el Inspector de Trabajo quien lo concederá o negará.

En este sentido, se determina un procedimiento a seguir, donde el empleador deberá tener las pruebas plenas que fundamenten las faltas argumentadas en donde se involucran el Ministerio de Trabajo como parte administrativa, tema que lo abordare más adelante.

El Despido

Es importante abordar los aspectos que intervienen del despido en el trabajador, partiendo del concepto sobre el despido. Es un acto mediante el cual un empleador decide poner fin al contrato de trabajo de un empleado, lo que resulta en la terminación de la relación laboral entre ambas partes. Esta decisión puede ser motivada por diversas razones, como el incumplimiento de obligaciones laborales por parte del trabajador, la eliminación de puestos de trabajo, entre otros factores. El despido puede realizarse de manera justificada, cuando existe una causa legalmente establecida para ello, o injustificada, cuando no se fundamenta en razones legales o válidas, en base principalmente de los artículos reflejados en la tabla 5 y 6, expresados en el Código de Trabajo.

Cuando un trabajador es separado de sus labores, las repercusiones van más allá de las consecuencias legales, este hecho no solo afecta al individuo, sino que también influye en otros aspectos, como lo indica Juan Carlos Fernández Madrid, teórico en materia laboral quien destaca la cita

Como bien lo ha señalado el maestro brasileño Cesarino Junior, hay que tener presente que la pérdida del cargo no es tan solo la pérdida de su salario de naturaleza alimentaria, sino que es posición, carrera, prestigio y satisfacción consigo mismo, y todo lo referido a la vida de futuro del trabajador y de su familia. (Fernández Madrid, 2010, pág. 270)

Se destaca una realidad que a menudo es pasada por alto, cuando un trabajador es despedido, no solo pierde su fuente de ingresos, sino también su posición en la sociedad, sus oportunidades de carrera y su reputación. Esta situación no solo afecta el presente económico, sino que también compromete las perspectivas futuras tanto del trabajador como de su familia, es esencial comprender que las implicaciones del despido van más allá de lo financiero y que abordar adecuadamente esta problemática requiere una comprensión integral de su impacto en la vida individual y colectiva.

Las personas son un recurso estratégico por naturaleza. Las personas no se pueden reemplazar ni sustituir por otra cosa. Además, demanda un alto valor reponerlas y comenzar de nuevo tiene altos costos ocultos, que solo se conocen cuando se hace la experiencia de empezar de nuevo (Astarloa, 2008, pág. 15)

En esta línea la perspectiva fundamental de considerar a las personas como un recurso estratégico en cualquier entorno laboral se enfatiza en que la singularidad de cada individuo y su contribución no pueden ser sustituidas por otros medios, señalando que la pérdida de un individuo conlleva costos significativos, tanto económicos como de tiempo, para reemplazarlo y adaptarse a nuevas circunstancias, se resalta la necesidad de cuidar y valorar adecuadamente a los empleados como un activo estratégico.

Cuando un individuo es despedido, se ve inmerso en una serie de desafíos emocionales que pueden dejarlo en una situación de vulnerabilidad. Su capacidad para sobreponerse a la pérdida del empleo se convierte en un factor crucial para iniciar nuevamente su camino laboral, además, es esencial comprender que las repercusiones de un despido van más allá de la relación entre el empleado y el empleador, este hecho impacta no solo al trabajador y su entorno sino lo que respecta a su estabilidad emocional y su identidad laboral, especialmente cuando se trata de un despido sin justificación, el cual producirá múltiples efectos que van más allá de perder su fuente de ingresos, en este sentido Sergio Andrés López destaca un impacto con mayor alcance. “La actividad laboral remunerada es un factor de identidad personal, social de integración y estructuración del ser humano.” (S. A. López 2007), recalca efectos colaterales en el individuo, en la literatura especializada, los efectos psicológicos se presentan como una forma de responder a este evento y añade: “se producen afectaciones psicológicas relacionadas al aumento de los síntomas de stress, los sentimientos de inseguridad y de fracaso, la pérdida de autoestima y el deterioro de las relaciones familiares y sociales.” (S. A. López 2007)

El texto subraya la importancia del trabajo remunerado en la vida de las personas, pero también advierte sobre los posibles efectos negativos en la salud mental y el bienestar psicológico, esto enfatiza la necesidad de abordar estos aspectos para promover una cultura laboral que priorice tanto el desarrollo económico como el bienestar integral de los trabajadores. Tal es así que el Plan del Buen Vivir, impulsado por la Secretaría Nacional de Planificación (SENPLADES, 2013) del

gobierno ecuatoriano, define al trabajo como “el activo más importante de una persona para generar un ingreso que permita, a ella y a su familia, tener una vida digna”

Despido Intempestivo

Colón Bustamante, sobre despido intempestivo; señala que “es un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios” (Fuentes 2011, 337)

Para el tratadista Julio Mayorga (2008) el despido intempestivo es:

Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno. (pág. 275)

Con lo expuesto, se establece que el empleador sin causa legal o justa y de manera sorpresiva señala al trabajador que la relación laboral está terminada y por tanto solicita que se desprenda de las actividades que venía realizando, es decir abandonar intempestivamente el trabajo, sin dar ninguna razón o justificación, y al analizar el Código de Trabajo, esta figura del despido es sancionada por la Ley. Esta figura permite solicitar también la indemnización por daños y perjuicios y daño moral, según el autor Guillermo Cabanellas (2005), “En derecho Laboral se entiende estrictamente por despido la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario” Sobre este concepto, el despido intempestivo vulnera el derecho del trabajador sobre su estabilidad laboral, por lo que se vería obligado a iniciar un juicio laboral solicitando la indemnización frente a esta acción ilegal, dando como resultado el pago de daños a su persona en la figura de indemnización.

Despido Ineficaz

De acuerdo con el artículo 195.1 del Código del Trabajo (2005), establece:

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de

embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales. Pag 74

Al igual que el despido intempestivo, esta institución vulnera los derechos del trabajador, al terminar su relación laboral de manera arbitraria, bajo esta modalidad están específicamente las mujeres embarazadas y los dirigentes sindicales precautelando de una manera especial su estabilidad laboral, la gran diferencia de este tipo de despido es que los trabajadores tienen la oportunidad de solicitar el pago de indemnizaciones pero también el reintegro a su puesto laboral, bajo sus mismas funciones y percibiendo el mismo sueldo, precautelando sus derechos.

Ahora bien, en la Institución del despido ineficaz se establece legalmente el reintegro y surge la duda de, aplicar ésta misma resolución a los trabajadores que se les ha impuesto un visto bueno y al declararse ineficaz por vía judicial, puedan volver a ser reintegrados a su puesto de trabajo en razón que en medio de este proceso se altera su estabilidad, ya que ellos no han incurrido en ninguna falta y al ser aceptado el visto bueno por vía administrativa, se les despoja arbitrariamente de sus labores, dejándolo sin trabajo, sin ingresos económicos fijos, vulneración social y alteraciones psicológicas por el proceso al que se somete, por ello la indemnización no debería ser el único medio de reparación que se da al trabajador.

El Visto Bueno

El artículo 7 sobre la naturaleza del Visto bueno del Acuerdo ministerial No. MDT-2021-189 expidió la normativa técnica que regula el procedimiento del visto bueno y que es de aplicación obligatoria para los trabajadores y para los empleadores del sector público, del sector privado y de las empresas públicas que se encuentran sujetos al Código del Trabajo señala:

El proceso de Visto Bueno tiene naturaleza investigativa, por lo que corresponderá a las partes procesales aportar los elementos de prueba que permitan al inspector de trabajo formar su criterio y fundamentar su resolución. Sin embargo, dentro de los límites normativos, y en los casos en que se justifique pertinencia, utilidad y conducencia el inspector tendrá la facultad de solicitar información o documentos que requiera para resolver con mayores elementos de juicio. (Ministerio de Trabajo, 2021)

Con lo anterior, se observa que el proceso de Visto Bueno se caracteriza por su naturaleza investigativa, en este contexto, tanto el empleador como el trabajador están obligados a proporcionar los elementos de prueba necesarios para que el inspector de trabajo pueda formar su opinión y fundamentar su resolución. No obstante, el inspector tiene la facultad, dentro de los límites establecidos por las normativas, de solicitar información adicional o documentos cuando considere que son pertinentes, útiles y conducentes para tomar una decisión más informada, es decir su naturaleza jurídica radica en salvaguardar los derechos tanto del empleado como del empleador, al requerir una aprobación previa de la autoridad administrativa del trabajo para dar por concluido el contrato de trabajo. Es importante destacar que el Visto Bueno no es arbitrario, sino más bien específico y restringido, y debe ajustarse estrictamente a las causas establecidas en la ley.

El término visto bueno en la legislación laboral según la Dra. Graciela Monesterolo (2018) es:

Propio de la legislación ecuatoriana, es lo que equivale en la doctrina y en el derecho comparado al despido legal o causal cuando es el empleador el que pone fin al contrato basado en un visto bueno concedido por la autoridad administrativa del trabajo, o despido indirecto cuando la relación laboral termina por la decisión del trabajador basado en la resolución administrativa que le concede el visto bueno. (pág. 166)

El comentario destaca un aspecto fundamental del marco legal ecuatoriano en materia laboral, que se refiere a los mecanismos para poner fin a la relación contractual entre empleador y trabajador, en este contexto, se distinguen dos situaciones principales: el despido legal o causal, que ocurre cuando el empleador toma la decisión de finalizar el contrato laboral, y el despido indirecto, que se da cuando es el trabajador quien decide poner fin a la relación laboral debido a determinadas circunstancias.

En el primer caso, el despido legal implica que el empleador cuenta con fundamentos específicos, reconocidos por la ley o la jurisprudencia, para dar por terminado el contrato de trabajo, por otro lado, el despido indirecto surge cuando el trabajador considera que su empleador

ha incurrido en acciones u omisiones que vulneran sus derechos laborales de manera significativa, lo que justifica la finalización del contrato desde su perspectiva.⁴

El Visto Bueno constituye una figura jurídica, que permite a través del procedimiento administrativo según el artículo 621 del Código del Trabajo terminar la relación laboral de forma legal, conforme lo determina el artículo 169 en los numerales 7 y 8 del Código del Trabajo.

En la práctica es la parte empleadora, quien hace uso de manera más frecuente de esta figura jurídica, la consecuencia legal sería por consiguiente, la terminación de la relación laboral, sin que exista una indemnización impositiva en contra de este y a favor del trabajador, sin dejar de lado que se debe cancelar la correspondiente liquidación de los pagos que se deba realizar, como son remuneraciones adicionales: décimo tercer o cuarto sueldo, vacaciones, etc., que se hayan generado hasta la fecha.

Para el Jurista Aníbal Guzmán (1986), el Visto Bueno: “Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (p. 212). Es de importancia recalcar que en los 19 años de vigencia de Código de Trabajo se han desarrollado 25 reformas aproximadamente, misma que se encuentran publicadas en diferentes leyes y sentencias de las Corte Constitucional del Ecuador, siendo el visto bueno la institución con mayor cantidad de cambios en la relación a la primera legislación laboral dictada en 1938.

El Visto Bueno desempeña un papel crucial en la terminación de contratos de trabajo, actuando como un mecanismo de protección tanto para el empleador como para el empleado. La autoridad competente para calificarlo será el Inspector del Trabajo tal como lo indica el artículo 183 del (Ecuador C. N., 2005) quien tiene la responsabilidad de evaluar las razones presentadas para la finalización del contrato y decidir si otorga o niega este visto bueno, sin embargo, esta autorización no impide que el peticionario recurra ante el juez del trabajo en caso de desacuerdo.

La doctrina en general sobre la naturaleza del visto bueno ha sido objeto de debate, ya que algunos lo consideran como una resolución administrativa, mientras que otros argumentan que tiene características de una sentencia, si bien la ley no proporciona una definición clara al respecto, existen disposiciones que sugieren que el Visto Bueno actúa como un informe ante el juez del

⁴ Causales tipificadas en el Código de Trabajo, artículos 173 y 174

trabajo. Por lo tanto, su interpretación y aplicación pueden variar según el contexto y las circunstancias específicas de cada caso.

Es importante destacar que el Visto Bueno no garantiza una resolución definitiva, ya que puede ser impugnado ante el juez de trabajo competente, mientras tanto, la resolución emitida por el Inspector del Trabajo debe cumplirse, ya que goza de los principios de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad, aunque el Visto Bueno tiene ciertos elementos de una sentencia, no puede considerarse como tal debido a su emisión por una autoridad administrativa en lugar de un órgano judicial, cuando es impugnado y tramitado en vía judicial, adquiere un significado distinto, aspecto que se discutirá más adelante.

Trámite del Visto Bueno

El profesor Colon Bustamante Fuentes hace referencia sobre el visto bueno y menciona: (Bustamante Fuentes, 2008) “El trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoria, en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno, y en caso de ser impugnado, el Juez del trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas constantes en el juicio laboral” (pág. 283) En este contexto, el procedimiento administrativo del visto bueno representa la figura legal que, de manera unilateral y conforme a la ley, pone fin al contrato de trabajo.

Inicia en el Ministerio del Trabajo, presentándose ante uno de los inspectores del trabajo, de acuerdo con el artículo 545, numeral 5, del Código de Trabajo ecuatoriano, “el Inspector del trabajo es la autoridad competente encargada de gestionar y evaluar dicho trámite. Su resolución puede consistir en la aprobación o el rechazo del visto bueno”. Sobre el inicio del trámite el artículo 621 del Código de Trabajo señala:

El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde. (Ecuador C. N., 2005, pág. 172)

Desde un punto de vista crítico, se podría señalar que el plazo de tres días para emitir la resolución puede resultar insuficiente para realizar una investigación exhaustiva sobre el fundamento de la solicitud. Esto podría llevar a decisiones apresuradas o incompletas que afecten los derechos de las partes involucradas, además, la brevedad de los plazos podría limitar el derecho a la defensa del trabajador, especialmente si se enfrenta a acusaciones injustificadas o mal fundamentadas. Por otro lado, la obligación de fundamentar la resolución proporciona un elemento de transparencia y justificación de las decisiones del inspector, lo cual es positivo en términos de legalidad y rendición de cuentas, sin embargo, es importante asegurar que estas fundamentaciones sean claras y sólidas, evitando decisiones arbitrarias o basadas en criterios subjetivos, aunque el procedimiento del visto bueno busca agilizar el trámite de solicitudes de terminación de contratos laborales, también plantea desafíos en términos de garantizar la adecuada protección de los derechos de los trabajadores y la calidad de las decisiones administrativas.

Continuando en la línea del artículo, también se determina causales que pueden ser propuestas por el empleador como por el trabajador, mismas que se reflejan en la tabla número 2 de la sección 4.5, no obstante, resulta imprescindible que el Inspector de Trabajo realice un análisis exhaustivo e integral durante su investigación, ya que este trámite demanda el respeto y cumplimiento de los principios laborales para asegurar que no se vulneren los derechos del trabajador, especialmente cuando este es el sujeto principal dentro del proceso administrativo. Es importante resaltar que, incluso después de que el Inspector de Trabajo haya dado por aceptado el visto bueno, el trabajador, al percibir la vulneración de sus derechos, cuenta con acceso a otra vía de impugnación, dando inicio a un proceso a través de las Unidades Judiciales de Trabajo y Juzgados respectivos, como se observa en el artículo 182 “La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo” (Ecuador C. N., 2005)

Impugnación de la resolución del Visto Bueno

La ex Corte Suprema de Justicia y la actual Corte Nacional, a través de sus Salas Laborales, han aceptado la posibilidad legal de impugnar la resolución administrativa de visto bueno expedida por el Inspector del Trabajo a través de sentencia, por lo cual cito a continuación:

TERCERO: De conformidad con lo establecido en el Art. 183 del cuerpo de leyes de la materia, la resolución del Inspector, no impide el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo; pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará, con criterio judicial, en

relación con las pruebas aportadas en el juicio; por consiguiente, se puede comparecer ante el Juez para desvirtuar los fundamentos que sirvieran de base para el visto bueno; además, la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución de 8 de marzo de 1990, publicada en el R.O. 412 de 6 de abril del mismo año, establece que en los casos en los cuales el Juez de Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el Inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono en favor de quien lo hubiere reclamado, previa impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo. **CUARTO:** Por consiguiente, se puede acudir ante el Juez, para que éste deje sin efecto la decisión del Inspector; esta circunstancia imponía acreditar que la resolución adoptada carece de respaldo legal; sin embargo, el accionante, una vez que planteó el juicio, debía aportar prueba suficiente, con el objeto de que el juzgador admita su pretensión; pero, en el caso César Augusto Galarza Fernández, no ha logrado desvirtuar los fundamentos que tuvo el Inspector del Trabajo para conceder el visto bueno. (Corte Suprema de Justicia, 1998)

Estos fallos, han reconocido la posibilidad de impugnar la resolución administrativa del visto bueno, lo que ha generado un importante debate en el ámbito del derecho laboral y análisis por parte de los expertos en materia.

La demanda contendrá los requisitos del artículo 142 del (Código Organico General de Procesos) prescrito en el (Código de Trabajo, 2005, pág. art 575)

Por la materia es competente el Juez de la Unidad Judicial del Trabajo; en los lugares donde no haya será competencia del Juez de la Unidad Judicial Civil. Por el territorio será competente el Juez del domicilio del demandado; y si la demandada es una persona jurídica la competencia le corresponde al juzgador de cualquier lugar donde esta tenga establecimientos, agencias, sucursales u oficinas. (22-may.-2015)(COGEP, 2019, art. 9). Si el demandado es el trabajador será competente el juzgador de su domicilio puesto que está prohibida la renuncia de domicilio por parte del trabajador. (COGEP, 2019, art. 11 numeral 1) (Valverde., et al, 2019, págs. 1020-1031)

El Art. 589 del Código del Trabajo dispone que “cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código, se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.” (Código de Trabajo, 2005)

El Pleno de la entonces Corte Suprema de Justicia en resolución obligatoria de 8 de marzo de 1990 dispuso: “Que en los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el Inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo...” (R.O. 412, 1990, pág. 18 y 19)

Es evidente la relevancia de la intervención del Juez del Trabajo en casos donde se cuestiona la validez del visto bueno otorgado por la autoridad administrativa para corregir posibles errores o injusticias en las decisiones administrativas relacionadas con la terminación de contratos laborales, al observar desde una perspectiva crítica, este proceso podría generar cierta incertidumbre y complejidad adicional para las partes involucradas. La necesidad de recurrir a instancias judiciales para impugnar una decisión administrativa puede alargar los procedimientos y aumentar los costos legales para los trabajadores y empleadores. No obstante, esta disposición también garantiza un nivel de protección adicional para los trabajadores, al ser factible impugnar la resolución que otorga el visto bueno, se enfatiza la importancia de la supervisión judicial en el ámbito laboral para salvaguardar los derechos de los trabajadores y garantizar la equidad en las relaciones laborales.

Enfatizando en el artículo 589 del Código del Trabajo, respecto de la resolución emitida por el Inspector del Trabajo, el Doctor Juan José Puertas (2022) establece que:

“Vale recalcar al concederse el Visto Bueno, es decir cuando el mismo ha sido aceptado respecto de la terminación de la relación laboral, es al trabajador a quien se otorga esta posibilidad de impugnación.” (pág. 3), así mismo Colón Bastamente menciona: “La resolución del Inspector del trabajo puede ser revisada previa impugnación hecha ante el Juez del Trabajo, quien la apreciara con criterio judicial dándole el valor probatorio (legal) o no a la resolución impugnada con base en las pruebas solicitadas y practicadas en el juicio laboral correspondiente” (Fuentes, 2008, pág. 285)

En este sentido, es necesario hablar del principio de presunción de legitimidad asociado al visto bueno. Este principio implica que se presume que el visto bueno es válido y legal, a menos que sea invalidado por una autoridad competente. Es decir, el visto bueno es válido hasta que se demuestre lo contrario.

“La presunción de legitimidad es indiscutiblemente una presunción legal relativa, provisoria, transitoria, calificada clásicamente como presunción *-juris tantum-* que puede ser desvirtuada por el interesado demostrando que el acto contraviene el orden jurídico. Por lo tanto, no es un valor consagrado, absoluto, *-juris et jure-*, sino que es un *-juicio hipotético-* que puede ser invertido acreditando que el acto tiene ilegitimidad en los casos que sea necesario demostrarla y probarla.” (Dromi , 1997, pág. 78)

Es evidente que mediante el principio de presunción de legitimidad se abre oportunidad a que un acto administrativo que se cree válido y en conformidad con la ley, pueda ser nulo mediante la impugnación por vía judicial. Es esencial comprender que esta presunción no otorga un valor absoluto al acto, sino que establece una suposición inicial que puede ser revertida mediante evidencia adecuada.

El trabajador despedido a través del visto bueno, al no estar de acuerdo con la terminación del contrato, tiene la posibilidad de presentar una demanda ante el juez del trabajo. La cual deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos, y el procedimiento seguirá la vía sumaria.

Durante el juicio, el empleador deberá demostrar las razones que respaldaron el inicio del visto bueno, presentando las causas en las que se fundamentó y, por otro lado, al trabajador le corresponderá probar la falsedad de esas causas, ahora bien, la decisión de aceptar o rechazar el trámite quedará en manos del juez, quien evaluará los argumentos presentados.

En caso de que la impugnación sea aceptada y se declare la ineficacia del visto bueno, la consecuencia prevista será la indemnización por despido intempestivo. La regulación del pago por indemnización por despido intempestivo en Ecuador está establecida por el Código del Trabajo, específicamente en su artículo 188 (Código de Trabajo, 2005) “El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio” La indemnización representa una medida de reparación hacia el trabajador diseñada para compensar las repercusiones de un despido cuando no existe una causa debidamente justificada. El Código es preciso al identificar las circunstancias que legitiman un despido, pero al examinar las medidas de reparación, resulta intrigante la ausencia del reintegro como una opción, ya que, para el trabajador, la posibilidad de seguir desempeñando sus labores y recibir la correspondiente remuneración de su trabajo es de suma importancia para su desarrollo social,

especialmente cuando no ha incurrido en ninguna falta legal que le impida ejercer ese derecho, tal como se menciona el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.” (Council, 2006, pág. 2)

Esta afirmación destaca la importancia fundamental del derecho al trabajo al afirmar que es esencial para la realización de otros derechos humanos. Al considerarlo una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, se reconoce que el trabajo está ligado al valor y la dignidad de cada individuo, el acceso al trabajo no solo es un derecho en sí mismo, sino también un medio crucial para la consecución de otros derechos fundamentales.

De igual manera el artículo 183 del (Código de Trabajo, 2005), establece que “La resolución que el Inspector de trabajo pueda realizar, 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.” (pág. 71) se hace una distinción crucial entre la resolución emitida por el Inspector de Trabajo y el proceso judicial ante el Juez del Trabajo. En primer lugar, destaca que la resolución del Inspector tiene un valor específico, siendo considerada como un informe que el juez evaluará con criterio judicial, teniendo en cuenta las pruebas presentadas durante el juicio, lo cual resalta la importancia de un análisis imparcial y objetivo por parte del juez para llegar a una decisión justa y equitativa. Además, el artículo enfatiza que la resolución del Inspector no limita el derecho de las partes a acudir al Juez del Trabajo, lo que garantiza que puedan presentar sus argumentos y pruebas ante una autoridad judicial imparcial. Esta dualidad entre el proceso administrativo y judicial refleja el compromiso del sistema legal ecuatoriano con la protección de los derechos laborales y el acceso a la justicia para todas las partes involucradas.

Legislación Comparada

Ley Federal del trabajo – México

La normativa laboral aplicada en este país se rige por la Ley Federal del Trabajo, donde se encuentra la legislación pertinente para los procesos de Derecho Laboral.

En el capítulo IV, referente a la rescisión de las relaciones laborales, los artículos 46 y 47 detallan las razones por las cuales tanto un trabajador como un patrón pueden rescindir, es decir,

dar por concluido, el contrato de trabajo. Al contrastar esta normativa con la legislación ecuatoriana, se observan similitudes con el Código Laboral ecuatoriano, especialmente en los artículos 172 y 173, que tratan sobre las causas por las cuales tanto el empleador como el trabajador pueden dar por terminado el contrato.

Sin embargo, existe una notable diferencia en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (2019), que establece: “El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario....” (pág. 16)

En otras palabras, en caso de un despido injustificado, si el empleador da por extinguida la relación laboral por alguna causa de rescisión sin notificar adecuadamente al trabajador, este último tiene la opción de demandar el despido injustificado y puede elegir entre solicitar la reinstalación o el pago de una indemnización. El artículo 123, apartado A, fracción XXII La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2023) “ El patrono que despida a un obrero sin causa justificada.. , estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario” (pág.139) Por lo cual un trabajador que considere que fue despedido injustificadamente podrá solicitar optativamente la reinstalación en su puesto de trabajo o la indemnización. En contraste, con la legislación ecuatoriana el artículo 188 del Código de trabajo (2005), menciona: “El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio” es decir la única opción que da como medida de reparación al declararse la ineficacia, es la indemnización.

Se observa que, la legislación mexicana otorga al trabajador la opción de elegir entre la reinstalación o la indemnización en caso de despido injustificado, esta opción ofrece al trabajador una herramienta adicional para buscar la restitución de su empleo, promoviendo así la estabilidad laboral y garantizando una protección más completa de sus derechos.

Ley de Estatutos de los Trabajadores - España

(Pastor, 2023)“Cuando el despido es declarado improcedente, el empresario puede optar entre la readmisión del trabajador o, más frecuentemente, el abono de una indemnización topada en sus importes máximos en función.”

En España, el “despido improcedente”, que puede serlo por razones de fondo o forma, da lugar a la readmisión o a una indemnización consistente en cuarenta y cinco días de salarios por año de servicios, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades, más los “salarios de tramitación”, de los que los primeros sesenta días corren a cargo del empleador y los restantes por cuenta del Estado. Si se trata de un “despido nulo”, por discriminación o violación a los derechos fundamentales o a las libertades públicas del trabajador, tiene éste derecho a la readmisión y a los salarios dejados de percibir. (De Bueno Lozano, 1997, pág. 523)

Despido por causas disciplinarias

El despido por causas disciplinarias es motivado por el comportamiento del trabajador. Para que el despido disciplinario sea procedente legalmente, el trabajador tiene que haber incurrido en faltas graves que justifiquen su desvinculación inmediata de la empresa.

Las causas válidas para un despido disciplinario son las siguientes: Inasistencias repetidas e injustificadas a falta de puntualidad., Desobediencia o indisciplina hacia los superiores, Descenso grave y continuado en el rendimiento, Abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual, Acoso sexual hacia otros trabajadores o empresarios, Discriminación racial, étnica, por religión, por discapacidad, edad u orientación sexual, Asistencia al trabajo bajo los efectos del alcohol u otras drogas. Es importante tener en cuenta que, para despedir a un trabajador por motivos disciplinarios se debe demostrar sus faltas, por lo que deberá tener registros de las mismas. (Garcia, 2023)

Impugnación de despido

Si un trabajador considera que no existen razones válidas legalmente para su despido, dispone de 20 días a partir de la notificación para impugnarlo judicialmente. Después de una instancia de conciliación, si no se consigue acuerdo entre el trabajador y la empresa, el juez valorará las pruebas y alegatos y dictaminará uno de los siguientes resultados:

Despido improcedente: El juez al considera que no corresponde el despido, señala que el empresario podrá readmitir al empleado en su puesto de trabajo pagándole los salarios que dejó de percibir o abonarle una indemnización especial. (Ministerio de la Presidencia, 2024)

Ley General del Trabajo - Bolivia

En Bolivia, se garantiza la estabilidad laboral, en situaciones de despido injustificado, el trabajador tiene la posibilidad de ampararse en la Resolución Ministerial N° 868/2010 del 26 de octubre, que señala: “En caso de que el trabajador opte por su reincorporación podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación inmediata al mismo puesto que ocupaba la trabajadora o trabajador al momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de incorporación.” (Ministerio de Trabajo E. y., 2010)

Esta afirmación señala que, si un trabajador elige ser reincorporado después de ser despedido injustificadamente, puede presentar su caso ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Una vez que se confirme el despido injustificado, se instará al empleador a que reintegre al trabajador de inmediato al mismo puesto que ocupaba antes del despido, es decir el trabajador tiene la opción de buscar su reincorporación y, si procede, el empleador está obligado a cumplir con esta decisión y compensar al trabajador por los salarios y derechos no pagados durante el período de despido injustificado.

La Ley General del Trabajo en el Artículo 16 menciona “No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales: a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo; b) Revelación de secretos industriales; c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial; d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos; e) Incumplimiento total o parcial del convenio; f) Retiro voluntario del trabajador; g) Robo o hurto por el trabajador. (Nacional, 1942)

Así como en la legislación ecuatoriana, específicamente el Código de Trabajo se establecen razones legales para dar por terminado el contrato laboral, la legislación de Bolivia lo contempla en su artículo 16.

La Resolución Ministerial N° 868/2010 menciona: (social, 2010) “Se sujetarán a un procedimiento especial ante la Jefatura Departamental o Regional del Trabajo según corresponda, este tiene la facultad de conminar al empleador o a la empleadora de reincorporar a la trabajadora o al trabajador al mismo puesto que ocupaba al momento del despido, más el pago de salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de reincorporación” (pág. 10)

En este análisis, se observa que a través de las Sentencias Constitucionales Plurinacionales se determina la reincorporación del trabajador, fundamentando esta medida en diversas sentencias dirigidas a salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral. Bolivia se destaca como uno de los países que, dentro de su marco legal, ha establecido el reintegro como medida de reparación.

Es crucial resaltar, como lo señale al principio que Ecuador es el único país que utiliza el Visto Bueno como instrumento legal para la terminación de contratos laborales. Por ende, las circunstancias vinculadas a los procedimientos administrativos de despido en otros países guardan similitud con nuestra legislación.

En contraste con estos tres países, nuestra legislación laboral actual se centra exclusivamente en la indemnización como medida de reparación. La inclusión del reintegro como medida de reparación en las legislaciones laborales de otros países aporta un valor significativo al reconocer la importancia de restaurar no solo el aspecto económico, sino también la estabilidad laboral y la dignidad del trabajador afectado por un despido injustificado.

La incorporación del reintegro permitiría a los trabajadores la posibilidad de recuperar sus empleos, lo cual es fundamental para su desarrollo social y económico. Al adoptar esta perspectiva, se busca alinear la legislación ecuatoriana con estándares internacionales y proporcionar una mayor protección a los derechos laborales de los trabajadores en el país. Además, al brindar esta opción se alinea con los principios del derecho al trabajo y la estabilidad laboral. Por ello hay una necesidad de revisar y modificar la legislación laboral ecuatoriana para incorporar el reintegro como una opción válida y complementaria a la indemnización en casos de despido injustificado en razón de la ineficacia del Visto Bueno. Esta medida promoverá una justicia laboral más completa y acorde con los estándares internacionales de derechos laborales.

Reparación Integral

La Corte Constitucional del Ecuador, mediante sentencia 004-13-san-cc ha señalado la dimisión de la reparación integral. (Ecuador C. C., 2013) en donde se indica:

La reparación integral en el ordenamiento ecuatoriano constituye un verdadero derecho constitucional, cuyo titular es toda persona que se considere afectada por la vulneración de sus derechos reconocidos en la Constitución. Adicionalmente, es un principio orientador que complementa y perfecciona la garantía de derechos; así, esta institución jurídica se

halla inmersa en todo el ordenamiento constitucional ecuatoriano, siendo transversal al ejercicio de los derechos. De esta forma, se logra que las garantías constitucionales no sean vistas como simples mecanismos judiciales, sino como verdaderos instrumentos con que cuentan todas las personas para obtener del Estado una protección integral de sus derechos.

Por lo tanto, podemos ver que la reparación integral es un principio importante que guía y fortalece las garantías de derechos. No se trata solo de un proceso legal, sino que es parte fundamental de las leyes constitucionales de Ecuador. Estas garantías no son solo trámites judiciales, sino que son herramientas completas que las personas tienen para proteger sus derechos, asegurando que el Estado los defienda de manera completa y efectiva de los derechos constitucionales.

Producto de la vulneración de la estabilidad laboral, se configuraba una suerte de compensación llamada indemnización, este derecho de naturaleza eminentemente civil, establecido en el artículo 10 del convenio 158 de la OIT, es un reconocimiento monetario por los perjuicios causados al trabajador al separarlo de su principal fuente de ingresos de manera arbitraria, sin embargo, ha sido la válvula de escape de muchos empleadores para deshacerse de los trabajadores que ya no les resultan útiles. (Machado-López, 2022, págs. 15-24)

Además de la sanción deben considerarse “remedios apropiados, como la indemnización, la reparación, la restitución, la rehabilitación, garantías de enmienda, declaraciones, excusas públicas, programas educativos y de prevención”.

Es deber del Estado garantizar la igualdad de derechos para todos los ciudadanos y supervisar que las instituciones públicas actúen de manera equitativa. En situaciones donde los funcionarios públicos cometan actos de discriminación contra individuos, el Estado será responsable de compensar los daños ocasionados, tanto los de naturaleza tangible como los de carácter emocional, mediante una reparación integral.

Indemnización

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española (19ª edición, 1970), “indemnizar” significa “resarcir de un daño o perjuicio”, mientras que “perjuicio”, en la acepción correspondiente, está definido como la “ganancia lícita que deja de obtenerse, o deméritos o gastos que se ocasionan por acto u omisión de otro, y que éste debe indemnizar, a más del daño o

detrimento material causado por modo directo''.

El análisis de la relación entre la indemnización y la declaratoria de visto bueno revela la importancia crítica de garantizar una reparación integral para los trabajadores cuyos contratos laborales han sido terminados bajo estas circunstancias. Si bien el visto bueno puede ser emitido por el Inspector del Trabajo en conformidad con la ley laboral, su concesión puede tener repercusiones significativas para los trabajadores, quienes pueden perder su empleo y enfrentar dificultades financieras como resultado.

En este sentido, es fundamental que el sistema legal garantice que la indemnización proporcionada en casos de terminación de contrato con visto bueno sea adecuada y proporcional a los daños sufridos por el trabajador. Esto implica considerar no solo los aspectos materiales, como la pérdida de salario y beneficios, sino también los daños inmateriales, como el impacto emocional y psicológico de la pérdida del empleo.

Además, es importante reconocer que la concesión del visto bueno y la posterior indemnización pueden variar según las circunstancias específicas de cada caso. Por lo tanto, es necesario que los tribunales evalúen cuidadosamente cada situación y consideren todos los factores relevantes al determinar la cantidad de indemnización adecuada.

En última instancia, el objetivo principal debe ser garantizar que los trabajadores afectados reciban una reparación justa y equitativa que les permita mitigar los efectos adversos de la terminación de su contrato laboral. Esto no solo contribuirá a proteger los derechos de los trabajadores, sino que también fortalecerá la confianza en el sistema legal y promoverá la justicia social en el ámbito laboral.

5. Metodología

Área de estudio

El presente estudio se desarrolló en la ciudad de Loja, ubicada en el cantón y provincia del mismo nombre. Según datos del Sistema Informático Foro de Abogados del (Consejo de la Judicatura, 2023), en la provincia de Loja se encuentran registrados 5877 abogados.

La investigación se focalizó en el grupo poblacional conformado por los funcionarios encargados de impartir justicia en materia laboral, específicamente los jueces provinciales de la Sala Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, así como de Adolescentes Infractores, pertenecientes a la Corte Provincial de Justicia de Loja en segunda instancia en la ciudad de Loja.

Dentro de la población general de abogados en la ciudad de Loja, se distinguió a aquellos que ejercen funciones judiciales, según información proporcionada por la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura, se cuenta con un total de 81 jueces especializados en diversas materias. Estos se distribuyen de la siguiente manera: 7 jueces de sala especializada de lo civil, mercantil, laboral, familia, niñez, adolescencia y adolescentes infractores de la corte provincial de justicia de Loja; 6 jueces de la sala penal, penal militar, penal policial y tránsito de la corte provincial de justicia de Loja; 11 jueces de la unidad judicial de familia, mujer, niñez y adolescencia con sede en el cantón Loja, provincia de Loja; 10 jueces de la unidad judicial penal con sede en el cantón Loja, provincia de Loja; 10 jueces de la unidad judicial civil con sede en el cantón Loja, provincia de Loja; 2 jueces de la unidad judicial de trabajo con sede en el cantón Loja de la provincia de Loja; 4 jueces de la unidad judicial contra la violencia a la mujer o miembros del núcleo familiar de Loja; 6 jueces del tribunal de lo contencioso administrativo y tributario con sede en el cantón Loja de la provincia de Loja; 7 jueces del tribunal de garantías penales con sede en el cantón Loja de la provincia de Loja; y los jueces de las unidades judiciales multicompetentes de los cantones: 1 en Puyango, 1 en Célica, 2 en lo penal de Catamayo, 3 en lo civil de Catamayo, 1 en Calvas, 2 en Macará, 1 en Espíndola, 1 en Gonzanamá, 1 en Chaguarpamba, 2 en Saraguro, 1 en Paltas, 1 en Zapotillo, 1 en Pindal (Consejo de la Judicatura, 2023, p. 20).

El universo poblacional donde se ejecutó la investigación, se la dirigió a las personas encargadas de administrar justicia en materia laboral, por su naturaleza se seleccionó a un Juez de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y

Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja en segunda instancia y un Juez de la Unidad Judicial Especializada de Trabajo del Cantón Loja en primera instancia.

Enfoque Metodológico

El enfoque y tipo de investigación que se ejecuto es de carácter cualitativo, en virtud de que mediante la recopilación de datos y análisis de doctrina/jurisprudencia expuesto en el marco teórico, se logró fundamentar la investigación para obtener una comprensión amplia sobre el tema, aclarando las diferentes interrogantes en el proceso de interpretación, sobre la viabilidad de incorporar el reintegro como medida de reparación.

Sobre los diferentes métodos de investigación aplicados en el trabajo de titulación fue posible descubrir y explicar una necesidad social dentro del derecho laboral, con el fin de fortalecer la estabilidad laboral del trabajador; por ello se utilizó los siguientes métodos:

Método Analítico:

Entendiendo el análisis como un procedimiento para llegar a la comprensión mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos. (Lopera, 2010)

Este método se aplicó en la revisión documental de libros, revistas, así como de documentos válidos y confiables a manera de información y otras publicaciones que tratan doctrinalmente el tema del visto bueno, despido, indemnizaciones, principios, etc. Que sirvieron de ayuda para fundamentar el marco teórico ubicado en la sección 4 del presente trabajo.

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. (Flores, 2021)

Utilizando este método, se llevó a cabo un análisis de las disposiciones legales pertinentes al tema de investigación, incluyendo el Código del Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, y la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador. Además, se examinaron diversos aspectos y perspectivas doctrinales relacionadas con los principios laborales, tales como estabilidad laboral, irrenunciabilidad, in dubio pro operario, progresividad que se detalla en el análisis de principios del marco teórico sección 4.3.3.

Método Deductivo:

Es un método de análisis que parte de lo general a lo específico o particular, para deducir mediante el razonamiento lógico, varias hipótesis o suposiciones para aplicarlas a casos individuales. (Gaceta UNL, 2023)

Con este método, pude conocer la realidad del problema a investigar, partiendo desde lo general, como es el la naturaleza del trabajo y su historia; el origen del derecho laboral en la Constitución e Instrumentos Internacionales; principios laborales, relación entre empleado y trabajador para llegar a lo particular sobre el despido, la impugnación, medidas de reparación y visto bueno que son temas relevantes dentro de la investigación, con lo cual se logró un análisis de la problemática llegando a conocer los efectos del despido y la necesidad de incorporar la indemnización como medida de reparación.

Método Hermenéutico:

Es la teoría científica del arte de interpretar textos, y en derecho, sin ser el único objeto sujeto de interpretación, especialmente se hace referencia a la interpretación de la norma jurídica en cuanto a su manifestación textual. (Hernández 2019)

Con este método fue posible analizar los diferentes conceptos que se encuentran tipificados en la norma jurídica del Código de Trabajo (2005) como su conceptualización, artículos pertinentes sobre el trabajo, contrato de trabajo, partes laborales; también los principios constitucionales del derecho laboral tipificados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) ; la Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, la Ley de justicia laboral, actas suscritas por la Organización Internacional de Trabajo, con la finalidad de interpretar y fundamentar en la sección de marco teórico.

Método Comparativo:

El método comparativo es el procedimiento de comparación sistemática de objetos de estudio que, por lo general, es aplicado para llegar a generalizaciones empíricas y a la comprobación de hipótesis. (Nohlem 2020)

Atraves de este método, se logró obtener información relevante para la investigación realizando una comparación y análisis de dos normas jurídicas en materia laboral como lo son de México, España y Bolivia en comparación con la legislación laboral ecuatoriana, con la intención

de conocer el contraste que existe con las normas legales en relación a las medias de reparación que poseen y su aplicación en el ámbito laboral.

Procedimientos y Técnicas

Finalmente, con la utilización de procedimientos y técnicas como lo son la entrevista, observación de documentos, técnicas de acopio teórico documental, se logró obtener información de valor significativo que permitió tener un entendimiento más amplio del tema a investigar.

Técnicas de acopio teórico documental

Se utilizaron técnicas de acopio documental para recopilar datos bibliográficos y llevar a cabo una búsqueda sistemática de literatura, incluida la revisión de doctrina publicada por expertos en materia de Derecho Laboral. Estos documentos fueron fundamentales para la elaboración del marco teórico.

Entrevista

Se logró obtener información en base a la experiencia de profesionales del derecho en la propuesta sobre el reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia del visto bueno en vía Judicial aplicando una entrevista estandarizada, ejecutada de manera individual mediante una comunicación directa con los entrevistados, constituida por 10 preguntas, mediante el cual pude reconocer posibles desafíos que a perspectiva de los entrevistados pudieran surgir en la aplicación de esta media de reparación y beneficios en el ámbito público laboral, información que aporta valor significativo al palpar la realidad de los hechos y que está plasmada en los resultados del presente trabajo.

Observación Documental

Esta técnica permitió efectuar un estudio de diferentes documentos que aportaran a la investigación, documentos como comentarios de docentes sobre su análisis del Visto Bueno, publicaciones en base a Derecho Laboral, su origen y desarrollo en la historia; Dictámenes Internacionales sobre el despido ilegal y el derecho laboral, informes sobre medidas de protección y de reparación, Resoluciones de la Corte Suprema de Justicia, entre otros. Información que se utilizó en la elaboración del marco teórico.

Herramientas

Para llevar a cabo esta investigación, se empleó un ordenador como herramienta principal para recopilar información y desarrollar el trabajo. Además, se utilizaron plataformas en línea como Google Académico para la consulta de doctrina, Lexis para revisar normativa comparada, fiel web para la consulta de jurisprudencia.

Población

La selección de entrevistados se orientó hacia aquellos profesionales cuya experiencia y conocimientos son fundamentales para abordar esta temática desde una perspectiva práctica. Por lo tanto, se entrevistó a un Juez de la Unidad Judicial Especializada de Trabajo del Cantón Loja, quien participa en la resolución de casos laborales en primera instancia. Asimismo, a un Juez de la Sala de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja en segunda instancia, quien tiene la responsabilidad de revisar y resolver casos laborales en una etapa posterior del proceso judicial, aportando una perspectiva más amplia y profunda. A partir de esta correlación entre la primera y segunda instancia, se pudo obtener una perspectiva más completa de las decisiones judiciales en casos laborales que se observa en los resultados.

6. Resultados

La entrevista se define por Lanuez y Fernández (2014) como el método empírico, basado en la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, para obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema.

En esta fase de diagnóstico se contó con la participación del Doctor Adriano Lojan Zumba, Juez de la Sala de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja y el Doctor Juan José Puertas, Juez de la Unidad Judicial Especializada de Trabajo del Cantón Loja.

El tipo de entrevista que se utilizó fue estandarizada, ejecutada de manera individual mediante una comunicación directa, constituida por 10 preguntas.

Desde esa perspectiva, el estudio se desarrolló con el propósito de explorar las opiniones de los profesionales del derecho que se desempeñan en la administración de justicia y tienen experiencia en casos relacionados con el tema de investigación. A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas.

Análisis Comparativo de las Entrevistas

Tabla 7. Pregunta No. 1

¿Ha conocido de un caso en el que se haya declarado la aceptación o desecho del visto bueno?	
Juez de Primera Instancia:	Juez de Segunda Instancia:
Sí, he tenido casos de ambas circunstancias. Ha habido vistos buenos que están legalmente y constitucionalmente emitidos y se confirma la actuación del Inspector de trabajo y por su puesto han existido otros casos en los cuales por distintos motivos el visto bueno una vez que ha sido impugnado en vía judicial por parte del trabajador se lo desecha y por supuesto la consecuencia es la indemnización como si hubiera sido despido intempestivo.	Si, cuando se han cumplido los presupuestos para que se dé la ineficacia del despido, se ha podido conocer en la sala asuntos de esa naturaleza, el número no lo recuerdo

Análisis: La respuesta del Juez de primera instancia, el Doctor Juan José Puertas, refleja una experiencia amplia y diversa en cuanto a la declaración de la aceptación o desecho del visto bueno, señala que ha presenciado casos tanto de aceptación como de desecho del visto bueno en vía judicial destacando que en aquellos casos donde se confirma la actuación del Inspector de trabajo y el visto bueno ha sido emitido legalmente y constitucionalmente, se confirma su validez. Por otro lado, reconoce que también ha habido situaciones en las cuales el visto bueno ha sido impugnado por el trabajador y, por diversos motivos, se ha desechado, resultando en la consecuencia de una indemnización similar a un despido intempestivo. Por otro lado, la respuesta del Juez de segunda instancia, el Doctor Adriano Lojan Zumba, destaca que, si bien no recuerda el número exacto de casos, sí ha tenido experiencia en la sala con asuntos de ineficacia del despido, lo que sugiere que ha conocido de situaciones similares a las mencionadas por el Doctor Puertas, pero desde una perspectiva de segunda instancia. Esta correlación entre las respuestas, según sus respectivas instancias, muestra que los Jueces entrevistados han tenido experiencia con casos relacionados con la impugnación del visto bueno, tanto en los que han sido aceptados como en los que han sido desechados. Este hallazgo sugiere que los casos vinculados a la impugnación del visto bueno son recurrentes y significativos dentro del ámbito laboral.

Tabla 8. **Pregunta No. 2**

¿Considera usted, que la inclusión del reintegro como medida de reparación en la legislación laboral ecuatoriana podría contribuir a garantizar una justicia más equitativa para los trabajadores afectados?

Juez de Primera Instancia:	Juez de Segunda Instancia:
<p>Considero que sí, porque yo siempre digo en las audiencias a manera de conversar con las partes, que no hay mejor (entiéndase bien) indemnización que seguir trabajo; que quiero decir con esto, que muchas de las veces al trabajador se le otorga una indemnización/liquidación económica que a la vuelta de unos meses o años ese dinero se acaba, entonces no hay mejor cosa que tener un trabajo y por supuesto si hay desavenencias continuar trabajando talvez modulando circunstancias que puedan viabilizar esa armonía dentro del trabajo, porque hay que pensar que el visto bueno se lo instituyo en la legislación ecuatoriana justamente cuando se rompe esa armonía. ¿Cuál es la consecuencia? Terminar la relación laboral en caso de desecharse el visto bueno y el pago de una</p>	<p>Viable por mandato de la Ley si, pero viable en la realidad fáctica de los hechos es un poco complicado, en razón que el empleador cuando le coge desafecto a su trabajador no le importa escatimar esfuerzos y cubrir sanciones que impone la Ley a efecto de deshacerse de su trabajador como dueño del capital hablando del sector privado, pero al ir al sector público, en primer lugar la remuneración proviene del Estado y es seguro que después de cierto tiempo el titular pueda ser cambiado, por ello podría considerar que será beneficioso para su estabilidad y paz social para el trabajador. Garantizando los principios de la intangibilidad e irrenunciabilidad de los</p>

<p>indemnización; no está previsto en la legislación ecuatoriana el reintegro. ¿Podría incluirse? Por supuesto que sí, de hecho, sería un avance de kilómetros en nuestra legislación sobre los derechos del trabajador que se ha visto perjudicado en este caso por una resolución de carácter administrativa y que el Juez al desecharlo no tiene derecho a reintegrarse según la Resolución 412 de 1990, sólo complementando, esta resolución nace justamente ante la disyuntiva que había entre los juzgadores, unos jueces ordenaban reintegro y otros ordenaban indemnización, por eso nace esta resolución y la Corte Nacional desde esa fecha hasta la actualidad lo que ha dispuesto es que exista indemnización, no así reintegro que es su propuesta.</p>	<p>derechos que tiene el trabajador y fundamentalmente el principio de Indubio pro operario.</p>
--	--

Análisis: Ambas respuestas resaltan la importancia del reintegro como medida de reparación para garantizar una justicia más equitativa para los trabajadores afectados. Mientras que el Juez de primera instancia apoya por la inclusión del reintegro como un avance necesario en la legislación laboral, el Juez de segunda instancia destaca la importancia de garantizar su viabilidad y aplicación efectiva en la práctica laboral, especialmente en diferentes contextos como el sector público y privado.

Tabla 9. **Pregunta No.3**

Existen precedentes internacionales o experiencias de otros países que respaldan la inclusión del reintegro como medida de reparación. ¿Ha conocido usted de alguna legislación laboral?

Juez de Primera Instancia:	Juez de Segunda Instancia:
<p>Si mal no recuerdo en la legislación, alguna vez converse con algún docente de una Universidad de Colombia, ellos tienen la posibilidad, no estoy muy seguro, pero me parece que en la Legislación colombiana hay la posibilidad, siempre tienen ellos la posibilidad del reintegro.</p>	<p>No, no he tenido la oportunidad de conocer legislaciones internacionales que contemplen el reintegro según su tema de investigación</p>

Análisis: Estas respuestas sugieren que, si bien puede haber ejemplos de legislaciones extranjeras que respalden la inclusión del reintegro como medida de reparación, esta información puede no ser ampliamente conocida o accesible para todos los jueces, aunque el de

primer instancia indica que no tiene certeza absoluta, recuerda haber conversado con un docente universitario de Colombia que indicaba la posibilidad del reintegro en la legislación laboral mientras que el Juez de segunda instancia muestra una falta de conocimiento directo sobre precedentes internacionales en este ámbito.

Tabla 10. **Pregunta No. 4**

¿Cuáles serían los posibles desafíos o preocupaciones en la implementación del reintegro como medida de reparación en nuestra realidad laboral ecuatoriana?

Juez de Primera Instancia:	Juez de Segunda Instancia:
<p>Considero yo que el desafío o carga podría ser, para la parte emperadora, decía yo hace un momento el visto bueno es para sanar una desavenencia que ya no es subsanable, el empleador quiere terminar la relación laboral por hechos que a él le perjudica, si se reintegra que quiere decir, que la carga por así decirlo va recaer sobre el empleador porque va tener que continuar trabajando con un obrero, un colaborador, que el ya no lo quería dentro de su nómina y por ende le toca soportar por así decirlo el reintegro de este trabajador. No hay un perjuicio económico para el empleador porque continúa pagando lo que venía pagando, pero si hay una cuestión de desavenencia justamente porque, supongamos que, falta mucho, no es responsable o inclusive ha tenido algunas circunstancias de falta de probidad, el empleador sigue el visto bueno, lo pierde y se reintegra. Esa sería la carga que yo veo, una carga hasta un tanto personal para sus colabores.</p> <p>Yo creo que si en la norma se incluye esta garantía de reintegro debería también controlarse el respeto que debe existir sobre este hecho que vendría como más menos lo que dice el despido ineficaz como si nunca existió el despido intempestivo, en este caso sería como si nunca existió el rompimiento de</p>	<p>Generalmente es un poco complicado el tema en razón de que, si bien es cierto, la Ley sanciona al empleador que haya cometido un despido injustificado, pero el reintegro queda supeditado a la voluntad del empleador en recibirlo a su trabajador, que en algunos casos no se da, por cuanto el empleador por ser dueño del capital prefiere cancelar la sanción que le impone el Código de Trabajo y la Ley de Justicia Laboral antes que continuar con el mismo trabajador al cual el despidió arbitrariamente.</p>

la relación laboral por el visto bueno y debería normarse como medio de protección el respeto mutuo que deberían tener las partes más allá de que dentro del mismo Código del Trabajo hay algunas garantías y la posibilidad de que el trabajador en este caso pueda denunciar al empleador malos tratos por el hecho de regresar; ahora no se olvide que siempre está latente también, aunque no es objeto de su estudio, pero el empleador igualmente en nuestra legislación tienen la posibilidad de despedir e indemnizar con la certeza de que tiene que pagar, lo despide; pensemos en esto, le estoy hablando de una contradicción, el trabajador se reintegra y hay dos posibilidades: oh paga la indemnización oh se reintegra. Si el trabajador decide reintegrarse el empleador puede decir, pues si ya se reintegró ahora lo despido y la consecuencia es la misma. es decir, el pago de una indemnización por haberlo despedido, pero no está por demás inclusive incorporarse una penalidad doble para que no lo pueda despedir en el momento que se reintegra o se impide el reintegro. Es decir, si es despido directo la indemnización que corresponde art. 188 del Código, pero si es que hay reintegro por esta causa debería existir la misma indemnización con un incremento adicional para una protección mayor por este reintegro como una idea general.

Análisis: En correlación con estas dos respuestas, coinciden en que uno de los principales desafíos radica en la actitud del empleador hacia el trabajador reintegrado. El Juez de primera instancia destaca que la carga del reintegro recaería sobre el empleador, quien podría verse obligado a continuar trabajando con un empleado que ya no desea tener en su nómina. Además, señala la posibilidad de una contradicción legal en la que el empleador podría despedir nuevamente al trabajador después de su reintegro, lo que resultaría en una doble indemnización. Por otro lado, el Juez de segunda instancia resalta que, aunque la ley sanciona al empleador por un despido injustificado, la decisión de reintegrar al trabajador queda a discreción del empleador. En muchos casos, el empleador prefiere pagar la indemnización que imponen las leyes laborales antes que mantener al mismo empleado que despidió injustamente.

Lo cual permite identificar posibles desafíos prácticos y legales que podrían surgir al implementar el reintegro como medida de reparación en el contexto laboral ecuatoriano, lo que sugiere la importancia de considerar cuidadosamente estas cuestiones al diseñar políticas y normativas laborales que brinden un margen de protección adecuado al trabajador. Como sugiere el Juez en primera instancia, al implementar el reintegro podría considerarse una doble sanción para el empleador, lo que podría disuadirlo de tomar decisiones precipitadas y fomentar una mayor reflexión sobre sus acciones. Este enfoque podría contribuir a equilibrar las relaciones laborales y promover un ambiente más justo y equitativo en el lugar de trabajo.

Tabla 11. **Pregunta No. 5**

¿Qué papel desempeñaría el Poder Judicial en la aplicación y ejecución del reintegro como medida de reparación, en caso de que sea incorporado en la legislación?

Juez de Primera Instancia:	Juez de Segunda Instancia:
<p>Quien debe precautelar la relación en el momento mismo del reintegro es el Ministerio de Trabajo, pero claro si la orden viene del poder judicial bajo una sentencia debería el Juzgador pero no hay norma, estamos conversando sobre un tema nuevo, la norma debería contemplar el reintegro con esta garantía a razón de que el Juez la orden en el momento que sentencie, en este caso reintegro como una protección adicional económica para que el empleador piense dos veces si lo despide, el poder judicial o el juzgador en este caso debe aplicar la Ley, y la Ley debe estar modificada para que exista esta protección en el caso del reintegro.</p>	<p>En primer lugar, correspondería al Poder Judicial interpretar y aplicar las disposiciones legales relacionadas con el reintegro de manera imparcial y conforme a los principios de justicia laboral, evaluando cada caso individualmente, considerando si se cumplen los presupuestos que determina la ley de justicia laboral, incluyendo que la persona víctima debe ser alguien de doble vulnerabilidad. E Poder Judicial debería garantizar que la orden de reintegro se ejecute de manera efectiva y oportuna. Esto podría implicar la supervisión del cumplimiento</p>

Análisis: Ambas respuestas destacan el papel central del Poder Judicial en la aplicación y ejecución del reintegro como medida de reparación en el ámbito laboral ecuatoriano, tanto el Juez de primera instancia como el de segunda instancia coinciden en que corresponde al Poder Judicial interpretar y aplicar las disposiciones legales de manera imparcial y conforme a los principios de justicia laboral. Además, ambos resaltan la importancia de evaluar cada caso individualmente y garantizar que se cumplan los presupuestos establecidos por la ley de justicia laboral. Sin embargo, existe una diferencia en cuanto a la instancia desde la cual se ordenaría el reintegro. Mientras que el Juez de primera instancia señala que la orden podría venir del propio juzgador bajo una sentencia, el Juez de segunda instancia no especifica quién emitiría la orden, sino que destaca la necesidad de que el Poder Judicial garantice su ejecución efectiva y oportuna.

Tabla 12. **Pregunta No. 6**

¿Qué beneficios potenciales podría traer consigo la incorporación del reintegro como medida de reparación en términos de protección de los derechos laborales y promoción del principio de estabilidad laboral?

Juez de Primera Instancia:	Juez de Segunda Instancia:
<p>El Código de trabajo protege la estabilidad laboral, estamos ante una generalidad de un contrato indefinido de que fuera objeto de reforma el año 2015 y que lo que garantiza es que no hay un límite de fecha para terminar la relación laboral, entonces hay una estabilidad que es lo que protege el Código de trabajo. Si es que el empleador conoce y sabe de estas nuevas reformas o nuevos cambios normativos va a pensarlo muy bien antes de proponer un visto bueno que a la larga le podría ser inclusive hasta perjudicial por así decirlo, porque volvamos a lo mismo, el trabajador se va a reintegrar con una protección especial, entonces el beneficio está encaminado a una mayor protección al derecho de estabilidad del trabajador.</p>	<p>Sería aconsejable siempre y cuando el Ministerio de Trabajo hiciera un seguimiento del trato que recibe el trabajador reintegrado, ya que en el ámbito privado normalmente son víctimas de represarías y retaliaciones por parte del empleador.</p>

Análisis: Ambos jueces reconocen el beneficio del reintegro como medida de reparación en términos de protección de los derechos laborales y promoción del principio de estabilidad laboral. Sin embargo, presentan perspectivas ligeramente diferentes sobre cómo se materializaría este beneficio.

El Juez de primera instancia destaca que la inclusión del reintegro en la legislación laboral

proporcionaría una mayor protección al derecho de estabilidad del trabajador. Argumenta que esta medida disuadiría a los empleadores de tomar decisiones precipitadas, ya que tendrían en cuenta las posibles repercusiones negativas de un visto bueno injustificado, fortaleciendo así la estabilidad laboral.

Por otro lado, el Juez de segunda instancia plantea la necesidad de un seguimiento por parte del Ministerio de Trabajo para garantizar que los trabajadores reintegrados no sean objeto de represalias por parte de los empleadores en el ámbito privado. Su enfoque se centra en la protección efectiva del trabajador reintegrado, sugiriendo que la implementación del reintegro como medida de reparación requeriría una supervisión activa para prevenir posibles represalias y asegurar el pleno cumplimiento de los derechos laborales.

Sus enfoques reflejan preocupaciones distintas sobre cómo garantizar la efectividad de esta medida en la práctica.

Tabla 13. **Pregunta No. 7**

¿Cómo podría el reintegro como medida de reparación contribuir al cumplimiento de los estándares internacionales de derechos laborales y a la protección de los trabajadores en Ecuador?

Juez de Primera Instancia:	Juez de Segunda Instancia:
<p>El derecho como normalmente se dice va evolucionando o lo que comúnmente se dice el derecho es perfectible es decir podemos ir avanzando al tenor mismo de la propia Constitución que dice que el derecho siempre debe ser progresivo, asumir una característica de mayor protección en este ámbito es justamente como usted bien decía, ponernos al tono con la normativa interna de cada país pero que se viene aplicando, claro cada país sabrá como legisla, pero porque no asumir algo que es positivo en este caso para el trabajador, que está a tono con las otras legislaciones que inclusive podrían considerarse de mayo avanzada en cuanto a derechos laborales y por ende beneficioso, por supuesto tomado de la ámbito internacional e incluido en nuestra legislación interna y que se ampara en la Constitución la progresividad de derechos.</p>	<p>Podría contribuir al cumplimiento de los estándares internacionales de derechos laborales al garantizar la continuidad y estabilidad en el empleo, lo que está alineado con los principios de seguridad laboral y justicia social promovidos por los estándares internacionales.</p>

Análisis: Ambos jueces coinciden en que el reintegro como medida de reparación tendría un impacto positivo en el cumplimiento de los estándares internacionales de derechos laborales. El Juez de primera instancia destaca que la inclusión del reintegro en la legislación laboral ecuatoriana sería un paso hacia adelante en términos de progresividad de los derechos laborales. Argumenta que esta medida estaría alineada con las normativas internacionales y con la idea de que el derecho debe evolucionar para ofrecer una mayor protección a los trabajadores. Por otro lado, el Juez de segunda instancia resalta que el reintegro como medida de reparación contribuiría al cumplimiento de los estándares internacionales al garantizar la continuidad y estabilidad en el empleo. Su enfoque se centra en los principios de seguridad laboral y justicia social promovidos por los estándares internacionales, sugiriendo que el reintegro ayudaría a proteger los derechos laborales fundamentales de los trabajadores ecuatorianos. Sus perspectivas reflejan diferencias en cuanto a cómo se lograría este objetivo.

Tabla 14. Pregunta No. 8

¿Considera que la indemnización concedida como medida de reparación al trabajador por el desecho del visto bueno cumple con los principios y garantías constitucionales?

Juez de Primera Instancia:	Juez de Segunda Instancia:
<p>Yo siempre he conversado más que sostener, que el trabajador va a querer tener una mejor remuneración, hablando como ejemplo y por supuesto cuando hay una indemnización sea a consecuencia de desear un visto bueno o un despido intempestivo directo, la liquidación es lo que hay, es decir siempre se va a considerar si podría incrementarse, entonces si la pregunta es si cumple con todas las expectativas económicas del trabajador yo diría, que siempre va a poder mejorarse, hay esta fórmula de protección de si es dentro del primer año son tres remuneraciones, etc., esa es la protección que ha habido, de pronto no será la mejor expectativa del trabajador pero hay un empleador que está sufragando económicamente este gasto, entonces la legislación le pone esta “penalidad” al empleador para indemnizar como dice la Ley, los derechos del trabajador; ¿qué será lo mejor? Siempre vamos a proponer que sea mayor la indemnización, pero no sabría decirle si es que económicamente cumple todas las expectativas</p>	<p>Generalmente no se da, porque el trabajador lo que aspira es la conservación de la plaza de trabajo, porque eso constituye la fuente de sus ingresos y la estabilidad de su familia. Lo que ha hecho la ley es sancionar al empleador que comete ese arbitrio con sanciones pecuniarias un poco elevadas, pero suplir en si es complicado, generalmente no lo hace.</p>

<p>del empleador, si fuera cuestión de expectativa nadie estaría conforme, entonces lo que la Ley hace sabiamente es equiparar un perjuicio con un beneficio económico; ¿qué tan beneficioso es esto? considero que es normal pensando en las dos partes y si es una intención de mejorarse siempre se va a querer un poco más en remuneración o indemnización.</p>	
---	--

Análisis: En base a sus respuestas ambos jueces coinciden en que la indemnización no siempre cumple plenamente con los principios y garantías constitucionales, ya que no aborda completamente las necesidades y aspiraciones del trabajador en términos de conservación del empleo y estabilidad laboral. Sin embargo, sus perspectivas reflejan diferencias en cuanto a cómo se percibe la efectividad de la indemnización como medida de reparación en la protección de los derechos del trabajador. El Juez de primera instancia reconoce que la indemnización es una forma de compensar al trabajador por la pérdida de su empleo, pero sugiere que siempre habrá espacio para mejorar esta compensación económica, destaca que la legislación laboral busca equilibrar el perjuicio del trabajador con el beneficio económico otorgado por el empleador y, aunque reconoce que la indemnización puede no cumplir con todas las expectativas del trabajador, considera que es una medida razonable que busca proteger los derechos de ambas partes. Por otro lado, el Juez de segunda instancia señala que la indemnización no cumple completamente con los intereses del trabajador, ya que lo que realmente busca es conservar su empleo y la estabilidad laboral. Destaca que la ley sanciona al empleador por cometer arbitrariedades con sanciones pecuniarias, pero reconoce que la indemnización no siempre logra suplir la pérdida del puesto de trabajo en sí misma.

Una leve diferencia entre ambas respuestas es que el Juez de primera instancia reconoce la indemnización como una forma de compensación económica razonable, destacando que la legislación busca equilibrar el perjuicio del trabajador con el beneficio económico otorgado por el empleador, el Juez de segunda instancia sugiere que la indemnización no logra suplir completamente las necesidades del trabajador.

Tabla 15. **Pregunta No. 9**

<p>¿Considera que el reintegro como medida de reparación puede contribuir a mitigar el impacto psicológico del trabajador al restaurar su empleo después de una injusta terminación laboral?</p>	
<p>Juez de Primera Instancia:</p>	<p>Juez de Segunda Instancia:</p>
<p>Considero que sí, pongámoslo desde este punto de vista, tal vez no todos lo vean así</p>	<p>Generalmente el trabajador lo que aspira es conservar su puesto de trabajo y al romperse esta</p>

<p>pero el trabajador es como se mancha su hoja de vida, por más que le hayan pagado la indemnizado me quede sin trabajo y por ende mi hoja de vida laboral por así decirlo, no estamos hablando de temas ni penales ni de antecedentes de ninguna clase sino que simplemente yo no he comido tal acto y por ende una forma de sobrellevar este acontecimiento injusto, porque la Ley lo ha dicho así o el Juez lo ha dispuesto así reintegre, sería también subsanar en algo este perjuicio psicológico que ha sufrido el trabajador, ahora está nuevamente trabajando y en algo se benéfica esa parte psicológica, considero que si por la indemnización a la final como decíamos antes es dinero que se va a acabar pero ya me botaron entonces si voy a tener un perjuicio psicológico que es normal y que es algo que no se ha analizado.</p>	<p>existencia de la relación laboral de manera arbitraria y unilateral, lo que ha previsto la Ley es la sanción al empleador que comete tal arbitrio, para que haya un equilibrio de esa naturaleza debe de haber la protección a las personas de la clase trabajadora y fundamentalmente que se justifique la vulnerabilidad de la persona víctima del despido.</p>
--	--

Análisis: Nace una similitud destacable entre ambas respuestas en el reconocimiento del impacto psicológico que puede experimentar un trabajador tras una terminación laboral injusta. Ambos jueces coinciden en que el trabajador puede sufrir un perjuicio emocional significativo al perder su empleo de manera arbitraria. Lo que sugiere la importancia de abordar el impacto psicológico de una terminación laboral injusta.

Tabla 16. **Pregunta No.10**

<p>¿Qué acciones considera necesarias para sensibilizar a los legisladores y otros actores relevantes sobre la importancia de incorporar el reintegro como medida de reparación en la legislación laboral ecuatoriana?</p>	
<p>Juez de Primera Instancia:</p>	<p>Juez de Segunda Instancia:</p>
<p>Generalmente para que haya un equilibrio de esa naturaleza debe de haber la protección a las personas de la clase trabajadora y fundamentalmente que se justifique la vulnerabilidad de la persona víctima del despido. Considerando Los aspectos legales son aquellos que están previsto en el Código de Trabajo y la Ley de Justicia Laboral.</p>	<p>Generalmente para que haya un equilibrio de esa naturaleza debe de haber la protección a las personas de la clase trabajadora y fundamentalmente que se justifique la vulnerabilidad de la persona víctima del despido. Considerando Los aspectos legales son aquellos que están previsto en el Código de Trabajo y la Ley de Justicia Laboral.</p>

--	--

Análisis: Los jueces coinciden en la importancia de sensibilizar a los legisladores y otros actores relevantes sobre la necesidad de incorporar el reintegro como medida de reparación en la legislación laboral ecuatoriana. Ambos destacan la importancia de proteger a los trabajadores y mencionan la relevancia de los aspectos legales contemplados en el Código de Trabajo y la Ley de Justicia Laboral para respaldar esta sensibilización.

7. Discusión

Los resultados de las entrevistas con jueces especializados en derecho laboral encuentran respaldo en el marco teórico que subraya la importancia de hacer cumplir los principios fundamentales del derecho del trabajo. Desde sus inicios, el derecho laboral ha tenido como objetivo central la protección del trabajador, reconociendo su posición vulnerable en la relación laboral, por ello dentro del marco teórico se plasma la necesidad de adoptar medidas reparatoras efectivas para garantizar la equidad y justicia en el ámbito laboral.

En este contexto, se observa que diversas legislaciones laborales en otros países consideran el reintegro como una medida de reparación crucial en casos de despido injustificado, por ello se puede observar una tendencia global hacia la valoración de la estabilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. La comparación con estas prácticas internacionales destaca la viabilidad y eficacia del reintegro como una medida coherente con los principios fundamentales del derecho laboral para ser aplicado en el Ecuador, por ello entre los resultados de esta investigación nace la importancia del estudio de jurisprudencia internacional, ya que puede proporcionar valiosas lecciones sobre cómo conciliar los intereses del empleador y del trabajador, asegurando que las medidas reparatoras sean proporcionadas y justas.

Por otro lado, ha surgido un acuerdo significativo con respecto a la viabilidad y pertinencia del reintegro como medida de reparación en casos en los que se impugna el visto bueno por vía Judicial. Los jueces entrevistados expresaron su acuerdo unánime sobre la importancia de esta medida como medio para garantizar la estabilidad laboral y salvaguardar los derechos de los trabajadores que son despedidos sin veracidad conforme a lo que menciona el Código de Trabajo en su artículo 173.

Uno de los puntos destacados es la consideración del reintegro como una herramienta fundamental para contrarrestar los efectos perjudiciales del despido injustificado por el desecho del visto bueno en vía judicial, especialmente en comparación con otras medidas reparatoras que la legislación ecuatoriana ofrece. En este sentido, los jueces resaltaron que el reintegro beneficia al trabajador al recuperar su puesto de trabajo, lo que implica estabilidad laboral, continuidad en su carrera profesional, preservación de los derechos constitucionales, restauración de la reputación laboral y reparación del daño moral.

Sin embargo, a pesar del respaldo general al reintegro, surgen preocupaciones acerca de su aplicabilidad, especialmente en casos llevados a cabo en el ámbito privado. Los jueces señalaron obstáculos significativos relacionados con la influencia del poder económico del empleador, situaciones donde el empleador como dueño del capital al poseer la autoridad para decidir quién trabaja bajo su cargo, lleva a pensar que el trabajador pueda enfrentar represalias y acoso una vez reincorporado al lugar de trabajo, produciendo un ambiente laboral hostil, pero de la misma manera surgió la necesidad de que acompañado del reintegro nazca una doble sanción hacia el empresario para evitar futuros despidos que permitan una nueva vulneración del derecho laboral.

Existe una percepción hacia el ámbito privado de que puede no ser un ambiente adecuado para la aplicación del reintegro como medida de reparación tan idóneo por la realidad económica y social en la que se desenvuelven las relaciones laborales, en base a ello nace la necesidad de reformas adicionales en la legislación laboral que aborden de manera específica la protección de los trabajadores en empresas privadas.

Un punto crucial que emerge de las entrevistas es la comparación entre el reintegro y el despido ineficaz. Los jueces coinciden en que el reintegro podría representar una oportunidad para preservar el principio de estabilidad laboral, especialmente para aquellos trabajadores que no han incurrido en faltas graves y han sido despedidos injustamente. Este enfoque permite una mayor alineación con los principios fundamentales del derecho laboral, asegurando que la sanción sea proporcional a la falta cometida.

Discusión sobre Objetivos de Investigación

Objetivo 1.

En relación al objetivo general “Identificar si la indemnización por la ineficacia del visto bueno como medida de reparación cumple con los principios que la ley establece al trabajador.”, se ejecutó al desarrollar en el marco teórico, en primer lugar, se realizó un estudio sobre la naturaleza de las garantías constitucionales, las fuentes del derecho laboral y sobre todo al desarrollo de los principios laborales como el principio de irrenunciabilidad, estabilidad laboral, in dubio pro operario, progresividad, analizando diferentes doctrinas y la jurisprudencia, puntualizando que el artículo 11 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador establece que todos los derechos y principios son irrenunciables. Además, se determinó que la indemnización, en términos generales cumple con su propósito, pero al profundizar en la esencia

del trabajador, se detectó un vacío en donde el reintegro podría desempeñar un papel fundamental, fortaleciendo los principios constitucionales inalienables del trabajador, como se mencionan en la sección 4.2; en segundo lugar, al llevar a cabo la entrevista con profesionales del Derecho Laboral, se evidenció que el deseo primordial del trabajador siempre será mantener su empleo, dada la situación económica y social actual. Aunque la indemnización a consecuencia de desear un visto bueno según el Código de Trabajo, será la liquidación, surge la gran incógnita si esta cantidad es suficiente para satisfacer las expectativas del trabajador, sin embargo, no existe un análisis sobre ello, lo cual demandaría un estudio más profundo, enfocado en la experiencia de los trabajadores que han sido parte de este proceso judicial, lo cual podría considerarse como una limitante para esta investigación, generando la oportunidad para una nueva investigación en esta línea.

Objetivo 2.

El desarrollo del primer objetivo específico centrado en “Analizar la institución del despido, al ser declarada la ineficacia del visto bueno en vía judicial y la necesidad de incorporar al Código de Trabajo el reintegro como medio de reparación.” Se llevó a cabo mediante un análisis en donde se examinaron diferentes aspectos, incluyendo la doctrina sobre la naturaleza del despido y sus efectos, como el estudio del procedimiento del visto bueno, así como el trámite administrativo que conlleva, de lo cual se logró reconocer al trabajo como la fuente más importante para el ser humano, ya que permite la realización de derechos fundamentales al considerarlo una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, por el valor que ofrece a cada individuo, expuesto en el marco teórico, además, se analizaron diversas publicaciones de reconocidos laboristas que han elaborado estudios detallados sobre el despido y sus efectos colaterales en la vida del trabajador, lo que fortaleció la argumentación a favor de la incorporación del reintegro como requisito importante.

Al hablar sobre la necesidad de incorporar al Código de Trabajo el reintegro como medida de reparación, se realizó un análisis de la Resolución Nro. 412 del 6 de abril de 1990, que establece que cuando un juez laboral desecha el visto bueno otorgado por el inspector del trabajo, se dispone solo el pago de indemnizaciones por despido. Esto es relevante dado que nuestra legislación laboral no contempla el reintegro a las labores que el trabajador realizaba anteriormente, a menos que sea un despido ineficaz.

Por consiguiente, considero importante la posibilidad de proponer la incorporación del párrafo 173.1 al artículo 173 del Código de Trabajo estableciendo el derecho del trabajador al reintegro inmediato en caso de la declaratoria de ineficacia del Visto Bueno.

Art.173.1 Reintegro tras Declaración de Fallo del Visto Bueno

"En los casos en que el Juez de Trabajo declare el fallo del Visto Bueno previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo, en respuesta a la ilegitimidad de la terminación del contrato interpuesta por el trabajador, procederá el reintegro inmediato del trabajador en la providencia inicial o a su vez se contempla la opción de indemnización como consecuencia obligatoria, de lo que correspondería por Indemnización por Despido Intempestivo, de conformidad con el Art. 188 del Código de Trabajo, conforme a la voluntad del trabajador"

La posibilidad de reintegrar al trabajador tras el de fallo del visto bueno en vía judicial sería un caso especial, similar al despido ineficaz, donde se asegura la continuidad laboral mediante la reinstalación del trabajador en su puesto original o la alternativa de recibir una indemnización. Esta disposición consagra el principio de autonomía, permitiendo al trabajador elegir la medida de reparación que prefiera. Así, se promueve una solución justa y equitativa para los trabajadores afectados por la ineficacia del visto bueno, también se alinea a nuestra legislación laboral con los principios de protección laboral y estabilidad en el empleo.

Para reforzar aún más este primer objetivo específico, se logró determinar en la entrevista, la pregunta 2 que consta en los resultados, el respaldo a la idea sobre la institución del reintegro como un gran avance en nuestra legislación laboral sobre los derechos del trabajador que se ha visto perjudicado en este caso por una resolución de carácter administrativa.

Objetivo 3.

El segundo objetivo específico planteado fue "Determinar si se vulnera el derecho de estabilidad laboral, al tiempo que se desecha el visto bueno y solo se determina la indemnización por parte del Juez de Trabajo." Se ha concretado de manera satisfactoria en base a lo que Julio Cesar Trujillo define como estabilidad laboral, siendo el derecho que posee el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente

determinadas en la ley, optando por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones. A pesar de que el Código de Trabajo, Sentencias de triple reintegración, la Constitución de la República del Ecuador, Tratados internacionales y otras normativas prohíben explícitamente el despido injustificado por vulnerar el derecho de estabilidad laboral, el Registro Oficial N° 412 del 6 de abril de 1990 establece que, en caso de impugnación del visto bueno, la única medida de reparación determinada es la indemnización.

Esta situación no solo vulnera el principio de estabilidad laboral, sino que también afecta la libertad del trabajador de decidir voluntariamente si desea continuar en su empleo o aceptar la indemnización, lo cual es un principio fundamental de autonomía y libre elección en el ámbito laboral. Esto demuestra que más allá de la estabilidad laboral, otros principios como la libertad contractual pueden verse afectados al limitar la opción de reparación únicamente a la indemnización.

Objetivo 4.

Sobre el tercer objetivo específico de “Realizar un estudio social de los efectos causados en el trabajador al no reintegrarlo a su lugar de trabajo, luego de ser indemnizado por la ineficacia del visto bueno. “, ha permitido comprender los impactos que puede tener la separación del empleo en la vida del individuo. Es importante reconocer que la pérdida del puesto de trabajo va más allá de la pérdida de un salario; implica la pérdida de posición, carrera, prestigio y satisfacción consigo mismo afectando tanto al trabajador como a su familia, esta información se ha obtenido a través de la revisión de doctrina, donde se han evidenciado los efectos colaterales en el individuo.

Al profundizar en el tema, se han identificado efectos psicológicos significativos como síntomas de stress, los sentimientos de inseguridad y de fracaso, la pérdida de autoestima y el deterioro de las relaciones familiares y sociales. Estos hallazgos resaltan la necesidad de proporcionar al trabajador recursos que le ayuden a sobrellevar este cambio en su vida, ya que la actividad laboral remunerada es un factor crucial en la identidad personal, integración social y estructuración del ser humano.

En concordancia con el desarrollo de los resultados, las respuestas proporcionadas en la pregunta 9, donde se ilustra que la separación del trabajador de su empleo es como una mancha en su hoja de vida, aunque se le haya otorgado una indemnización, lo principal es que el sujeto involucrado se queda sin trabajo; no se trata de un asunto penal ni de antecedentes de ninguna clase, sino simplemente de la pérdida del empleo, sin haber incurrido en las causales establecidas en el Código de Trabajo, artículo 172. Desde esta perspectiva es evidente la necesidad de abordar el perjuicio psicológico experimentado por el trabajador como resultado de esta situación. En cuanto a este objetivo, una de las limitaciones encontradas fue la escasez de jurisprudencia fundamentada con precisión sobre el tema.

8. Conclusiones

Para concluir, al haber analizado el reintegro como medida de reparación en el ámbito laboral, se evidencia que la indemnización cumple su propósito al proporcionar una compensación al trabajador afectado, pero esta medida de reparación aplicada en el Código de trabajo, por sí sola, no restablece la relación laboral ni preserva el principio de estabilidad del trabajador, por ello el reintegro se muestra como una pieza esencial para la reparación integral. Es un hecho que va más allá de la compensación económica.

En este contexto, si bien la indemnización puede cumplir con su objetivo de compensar económicamente al trabajador, puede no abordar completamente la restauración de la estabilidad laboral ni la relación entre el trabajador y el empleador, dejando en vulneración al trabajador que no ha incurrido en ninguna falta, así mismo nace la pregunta si es importante el poder incorporar la figura del reintegro al puesto de trabajo en razón a la ineficacia del Visto bueno concluyendo que surge la necesidad de aplicar el reintegro como medida de reparación en especial en los trámites administrativos que son llevados a vía judicial, ya que es el trabajador quien se encarga de probar su inocencia frente a las acusaciones que se le impone más aun después de haber pasado por una investigación administrativa por parte del Inspector de trabajo, por ello esta medida de reparación restablece la integridad del trabajador, devolviendo sus derechos laborales.

La percepción compartida entre los jueces entrevistados es que el despido injustificado sin la opción de regresar al puesto de trabajo no solo afecta al trabajador individualmente y socialmente, sino que también a su familia la cual está bajo el cuidado del mismo; por ello también se puede concluir que los efectos que produce la terminación laboral perjudican de gran manera al trabajador, ya que puede experimentar la pérdida de estabilidad emocional, la afectación a la carrera profesional y la creación de un entorno laboral desfavorable para el empleado.

En resumen, la indemnización por ineficacia del visto bueno puede ser insuficiente como medida de reparación, siendo crucial considerar la inclusión del reintegro para abordar de manera más completa los objetivos de estabilidad, restitución y protección de los derechos laborales. La falta de reintegro se percibe como una amenaza para la estabilidad laboral y puede generar impactos negativos significativos en la vida del trabajador. Estas conclusiones respaldan la necesidad de revisar y reformar la legislación laboral para garantizar una justa protección a los trabajadores afectados por la ineficacia del visto bueno.

9. Recomendaciones

Posterior a lo investigado se sugiere como posibles aportes a la problemática, las siguientes vías:

Que el Ministerio de Trabajo promueva la capacitación sobre los derechos laborales y las implicaciones legales del Visto Bueno entre los empleadores, trabajadores y representantes sindicales, con la finalidad de fortalecer la aplicación efectiva de la legislación laboral.

A los Jueces del Trabajo, actúen con diligencia y sensibilidad hacia los derechos laborales del trabajador, asegurando que cualquier decisión adoptada esté en línea con los principios de justicia social. Esto garantizará que los trabajadores afectados por la declaración de ineficacia del visto bueno sean protegidos adecuadamente y tengan la oportunidad de ser reintegrados a sus puestos de trabajo de manera justa y equitativa.

Para los Legisladores, que se considere la posibilidad de incorporar el párrafo 173.1 al artículo 173 del Código de Trabajo estableciendo el derecho del trabajador al reintegro inmediato en caso de la declaratoria de ineficacia del Visto Bueno:

Art.173.1 Reintegro tras Declaración de Fallo del Visto Bueno

"En los casos en que el Juez de Trabajo declare el fallo del Visto Bueno previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo, en respuesta a la ilegitimidad de la terminación del contrato interpuesta por el trabajador, procederá el reintegro inmediato del trabajador en la providencia inicial o a su vez se contempla la opción de indemnización como consecuencia obligatoria, de lo que correspondería por Indemnización por Despido Intempestivo, de conformidad con el Art. 188 del Código de Trabajo, conforme a la voluntad del trabajador"

Asegurando el principio de estabilidad y continuidad laboral, en razón de dar protección a las garantías que la Constitución de la República del Ecuador respalda, permitiendo que aquellos involucrados en procesos administrativos declarados ineficaces por vía judicial tengan la posibilidad de ser reintegrados a sus puestos de trabajo con todos los beneficios que tenían originalmente, tratando este tema con la participación activa de Sindicatos y Empleadores en el proceso legislativo para enriquecer la discusión y asegurar una regulación equilibrada y justa. Así mismo implementar la creación de un programa de seguimiento y evaluación por parte del

Ministerio de Trabajo para monitorear la efectividad de las medidas implementadas en relación con la declaración de ineficacia del Visto Bueno y el proceso de reintegración laboral. Este programa permitiría identificar posibles áreas de mejora y garantizaría la aplicación efectiva de las disposiciones legales destinadas a proteger los derechos laborales de los trabajadores afectados.

Se insta a las autoridades judiciales y administrativas a establecer mecanismos efectivos para agilizar los procedimientos relacionados con la determinación de la ineficacia del Visto Bueno. Esto incluye la implementación de medidas que reduzcan los tiempos de espera y aseguren una resolución rápida y justa de los casos, lo que a su vez facilitará el proceso de reintegración laboral para los trabajadores afectados.

Se sugiere la creación de programas de asesoramiento legal y apoyo psicosocial para los trabajadores que enfrentan la pérdida de sus empleos debido a la declaración de ineficacia del Visto Bueno. Estos programas podrían proporcionar orientación legal, asistencia para la búsqueda de empleo y apoyo emocional para facilitar la transición laboral y reducir el impacto negativo en la vida de los trabajadores y sus familias.

10. Bibliografía

- Antonio, V. V. (1999). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.
- Arévalo Vela, J. (2023). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima- Perú: Jurista Editores E.I.R.Segunda Edición - enero 2023.
- Asamblea Nacional . (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Quito-Ecuador: Registro Oficial 449.
- Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica De Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Quito: Registro Oficial Suplemento 52 de 22-oct.
- Astarloa, L. (2008). *Habilidades directivas para un nuevo management*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Ávila Santamaría, R. (2008). *Los principios de aplicación de los derechos”, en La Constitución del 2008 en el contexto andino: Análisis desde la doctrina y el derecho comparado*. Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.
- Ayala Escorza, M. d. (2017). *Contratos Civiles*. México: IURE.
- Boza, G. (2014). SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN. *Themis. Revista de Derecho*, 26.
- Bustamante Fuentes, C. (2008). *Manual de derecho laboral : el contrato individual de trabajo; teoría y práctica*. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador CEP.
- Cabanelas, G. (2005). *Diccionario Jurido Elemental*. HELIASTA S.R.L.
- Cabanellas de Torres, G. (2001). *Compendio de Derecho*. Argentina: Heliasta.
- Carta Social Europea. (1996).
COGEP. Quito. 22-may.-2015, R. O. (s.f.).
- Código de Trabajo*. (2005). Quito-Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código de Trabajo*. (16 de Diciembre de 2005). Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167.
- Código de Trabajo*. (2005). *Código de Trabajo*. Quito-Ecuador: Registro Oficial No. 167. (s.f.). *Código Organico General de Procesos*.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Quito-Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Constituyente, A. N. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Quito-Ecuador: Registro Oficial 449.

Corte Suprema de Justicia. (1998). *Fallo de 16 de febrero de 1998, dentro del juicio laboral No. 96-96 que sigue el señor César Augusto Galarza, en contra del Municipio de Quito, dictado por la primera sala de lo laboral o social de la Corte Suprema de Justicia*. Quito: Gaceta Judicial de la Función Judicial No. 14, Serie XVI.

Council, U. E. (2006). *El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. Obtenido de ONU: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observación general N° 18 : El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 6 Febrero 2006, E/C.12/GC/18, disponible en esta dirección

De Bueno Lozano, N. (1997). *Instituciones del Derechos del Trabajo y la Seguridad Social*. México: Serie G: Estudios Doctrinales, Núm. 188.

Definición.de. (s.f.). Obtenido de <https://definicion.de/semoviente/>

Diccionario de la Lengua Española. (1970).

Diego, J. A. (2008). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Domingo, C. R. (2003). *Derecho Laboral 7a. Edición*. Bogotá: Temis S.A.

Dromi, R. (1997). *EL ACTO ADMINISTRATIVO*. Buenos Aires, Argentina: S.N.

Ecuador, C. C. (2013). *Sentencia No. 004-13-SAN-CC*. Carchi: Corte Constitucional del Ecuador.

Ecuador, C. N. (2005). *Código de Trabajo*. Quito-Ecuador: Registro Oficial No. 167.

ESPAÑOLA, R. A. (2001). *Diccionario de la Lengua Española, Vigésima Segunda Edición*. Madrid: Editorial Esposa Calpe S.A.

Fernández Madrid, J. (2010). *Derecho Laboral Doctrinas Esenciales 1936/2010 Tomo 1*. Buenos Aires: xxx.

Fontelles, Á. (s.f.). *Fontelles Advocats- Barcelona*. Obtenido de <https://www.fontelles.com/principio-protector-derecho-laboral/>

Fuentes, C. B. (2008). *Manual de derecho laboral : el contrato individual de trabajo; teoría y práctica*. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador CEP.

García, F. (21 de agosto de 2023). *Tipos de despidos e indemnizaciones en España*. Obtenido de <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/tipos-de-despidos-e-indemnizaciones-en-espana-en-2023-2023-08-21/>

- Gaspar Mances, E., Alvarado, H., & Diaz, I. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad* 12, n. 4, 384.
- Goldstein, M. (2008). *Diccionario Jurioec*. Colombia: Consultor Magno.
- Guzmán, R. (2001). *Nueva didáctica del derecho del trabajo*. Caracas: Melvin.
- Lanas, E. (2008). EL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA DE 2008: AL RESCATE DE UN CONCEPTO AMPLIO. *Universidad Andina*, 231-242.
- Lema, M. (s.f.). *Historia del Derecho Laboral en Ecuador*. Obtenido de <https://es.scribd.com/user/355724307/Marco-Lema>
- Luco, E. M. (2014). El principio protector y la regla del In dubio Pro Operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 87.
- Machado-López, L. C.-F.-D. (2022). *El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque*. Ecuador: Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas.
- Mancini, J. R. (s.f.).
- Marcos, L. F. (2013). *Derecho Laboral y Seguridad Social*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia(UNED).
- Mexicanos, C. d. (2019). *Ley Federal del Trabajo*. Estados Unidos Mexicanos: Diario Oficial de la Federación.
- Mexicanos, P. e. (2023). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Mexico: CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN.
- Ministerio de la Presidencia, J. y. (2024). *Estatuto de los Trabajadores*. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Ministerio de Trabajo. (2021). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-189*. Quito: Registro Oficial.
- Ministerio de Trabajo. (2021). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-189*. Quito: Registro Oficial.
- Ministerio de Trabajo, E. y. (2010). *Resolución Ministerial 868/2010 de 26 octubre 2010*. La Paz, Bolivia.
- Monesterolo Lencioni, G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja: Biblox Lex.
- Monesterolo, G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja-Ecuador: EDILOJA .

- Montoya, A. (2009). *Enciclopedia Laboral Básica "Respeto a la dignidad humana"*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid & Universidad Rey Juan Carlos.
- Nacional, H. C. (1942). *LEY GENERAL DEL TRABAJO*. La Paz.
- Organizacion Internacional del trabajo, O. (11 de abril de 1919). *Organizacion Internacional del Trabajo*,. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Organización Internacional, d. (15 de julio de 2021). *Suiza Organización Internacional del Trabajo, "Trabajo decente"*, *Organización Internacional del Trabajo*, accedido 15 de julio de 2021,. Obtenido de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.
- Ostau de Lafont de León, F. (2006). *Tratado de Derecho del Trabajo. TII.(3era ed.)*. Bogotá: Grupo Ibañez.
- Pastor, V. P. (2023). EL COSTE DEL DESPIDO INJUSTO EN ESPAÑA Y SU RECONFIGURACIÓN A LA. *Dictum- Revista de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 32.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Montevideo: Depalma. (s.f.). *Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*. RO 222, 25-VI-10.
- Quiñones Infante, S. (2008). *La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Una aproximación a la situación del país a los diez años de su adopción*. Perú: Derecho & Sociedad.
- R.O. 412, R. (1990). Quito-Ecuador: Registro Oficial.
- Robalino, I. (2006). *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito: Fundación Antonio Quevedo.
- Robert , A. (1997). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Rubio Correa, M. (2009). *El Sistema Jurídico, Introducción al Derecho, 10a. Edición*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sagardoy Bengoechea, J. (2009). *El despido disciplinario*. Madrid: Cinca.
- Sanchez, L. F. (2013). *Derecho del trabajo y Seguridad Social*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, www.uned.es/publicaciones.
- SENPLADES, S. N. (2013). *Planificación 2013*. Quito.
- Social, M. d. (1995). *Ley de Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Decreto Legislativo.

- social, M. d. (2010). Resolución Ministerial N° 868/2010. *Gaceta Oficial de Bolivia*, 10.
- Stefano, M. D. (2022). *Principios del derecho del trabajo*. Honduras: Universidad Autónoma de Honduras.
- Supervielle, S. M. (6 de Diciembre de 2017). *La Evolución del Concepto de trabajo y su Relación con DDHH*. Uruguay: marcos@fcs.edu.uy. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Web: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/publicaciones/evolucion-del-concepto-trabajo-su-relacion-derechos-humanos>
- Supiot, A. (2014). Crítica del Derecho del Trabajo. *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 154.
- Torres Proaño, I., & Salazar Sánchez, C. (2017). *De las obligaciones y los contratos civiles*. Quito: CEP.
- Trujillo Vásquez, J. (2008). *Derecho de Trabajo*. Quito: Educ.
- Trujillo, J. C. (1986). *Derecho del trabajo*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Valverde Torres, Y. L., Andrade Salazar, O. L., Saltos Salgado, M. F., & Eras Diaz, J. A. (31 de 11 de 2019). La impugnación ilegal de la resolución negativa desde el visto bueno. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Santo Domingo, Ecuador: Uniandes Episteme.
- Vásquez López, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual*. Quito: Librería Jurídica Cevallos.

11. Anexos

Anexo 1. Estructura de Entrevista



GUIA DE ENTREVISTA

Título: Guía de entrevista a Juez del Consejo de la Judicatura provincial de Loja

Objetivo: Conocer sus puntos de vista sobre la propuesta del reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia del visto bueno en vía Judicial y, en función de ello los desafíos o controversias que podrían existir, así como los alcances y beneficios que se podrían obtener.

Cuestionario:

1. ¿Ha conocido de un caso en el que se haya declarado la aceptación o desecho del visto bueno?
2. ¿Considera usted, que la inclusión del reintegro como medida de reparación en la legislación laboral ecuatoriana podría contribuir a garantizar una justicia más equitativa para los trabajadores afectados?
3. Existen precedentes internacionales o experiencias de otros países que respaldan la inclusión del reintegro como medida de reparación. ¿Ha conocido
4. ¿Cuáles serían los posibles desafíos o preocupaciones en la implementación del reintegro como medida de reparación en nuestra realidad laboral ecuatoriana?
5. ¿Qué papel desempeñaría el Poder Judicial en la aplicación y ejecución del reintegro como medida de reparación, en caso de que sea incorporado en la legislación?
6. ¿Qué beneficios potenciales podría traer consigo la incorporación del reintegro como medida de reparación en términos de protección de los derechos laborales y promoción del principio de estabilidad laboral?
7. ¿Cómo podría el reintegro como medida de reparación contribuir al cumplimiento de los estándares internacionales de derechos laborales y a la protección de los trabajadores en Ecuador?
8. ¿Considera que la indemnización concedida como medida de reparación al trabajador por el desecho del visto bueno cumple con los principios y garantías constitucionales?
9. ¿Considera que el reintegro como medida de reparación puede contribuir a mitigar el impacto psicológico del trabajador al restaurar su empleo después de una injusta terminación laboral?
10. ¿Qué acciones considera necesarias para sensibilizar a los legisladores y otros actores relevantes sobre la importancia de incorporar el reintegro como medida de reparación en la legislación laboral ecuatoriana?

Anexo 2. Certificado de Resumen del Trabajo de Titulación



Juan Pablo Ordóñez Salazar
CELTA-Certified English Teacher,
traductor e intérprete.

Certificación de traducción al idioma inglés.

JUAN PABLO ORDÓÑEZ SALAZAR.
CELTA-certified English teacher, traductor e intérprete.

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, del resumen de tesis titulado: **"El reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia de Visto Bueno"**, de autoría de la estudiante Jenniffer Yessenia Vega Armijos, con número de cédula 1150038519 estudiante de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad, y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 5 de abril del 2024

1103601090 JUAN PABLO ORDÓÑEZ SALAZAR
Firmado digitalmente por
JUAN PABLO ORDÓÑEZ SALAZAR
Fecha: 2024.04.05 09:36:39
+05:00

Juan Pablo Ordóñez Salazar

DNI: 110360109-0

Código de Perito de la Judicatura: 12298374

Celular: +593 994290147

CELTA – CERTIFIED ENGLISH TEACHER, TRADUCTOR E INTÉRPRETE

Anexo 3. Designación de Director de Trabajo de Titulación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Derecho Laboral
y Seguridad Social

Memorando, Nro. -DESIG- DIRECTOR/A – MDLSS -FJSA-UNL-008-2023
Loja, 08 de noviembre de 2023

PARA: José Luis Ríos Zaruma, Mgtr.
DIRECTOR MAESTRÍA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

ASUNTO: Designación de Director/a de trabajo de titulación

De mi consideración:

En atención a la solicitud de fecha 08 de noviembre de 2023, la profesional **Vega Armijos Jenniffer Yessenia**, estudiante de segundo ciclo, de la **Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social**; con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente de los Arts. 225 y 228 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL me permito designar a usted **DIRECTOR** del trabajo de titulación denominado: **"El reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia del visto bueno en vía Judicial"**, y a la vez autorizo su ejecución.

El docente designado deberá observar la parte pertinente del Art. 228 del RRA-UNL que textualmente señala: *"El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación"*.

Considérese que para la presentación del informe del trabajo de titulación se observe lo establecido en el Art. 229 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y la "Guía para la Escritura y Presentación del Informe de Trabajo de Integración Curricular o de Titulación".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,



ROSARIO PAULINA
MONCAYO CUENCA

Dra. Rosario Paulina Moncayo Cuenca, Mg. Sc.
DECANA DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

RP/MC/RNMP
c.c. Maestrante
Archivo del programa
Expediente estudiantil

maestria.dlss@unl.edu.ec
098 053 2618

Educamos para Transformar