



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

**"NORMESE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL
DESPIDO DISCIPLINARIO, EN GARANTÍA DE LA
PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADOR"**

***"TESIS PREVIA A OPTAR
POR EL TÍTULO DE
ABOGADO"***

AUTOR:

CARLOS ALBERTO CALVA TAPIA

DIRECTOR DE TESIS:

DR. MG. SC. MARCELO COSTA CEVALLOS

LOJA-ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN

DR. Mg. Sc. Marcelo Armando Costa Cevallos

DIRECTOR DE TESIS DE LA CARRERA DE DERECHO, UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Que he dirigido y revisado el presente trabajo de tesis, realizado por el señor **Carlos Alberto Calva Tapia**, titulado: "**NORMESE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL DESPIDO DISCIPLINARIO, EN GARANTÍA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADOR,**" y, que en razón de considerar que el mencionado trabajo cumple con los requisitos de fondo y forma establecidos en los reglamentos correspondientes, autorizo su presentación ante el Honorable Tribunal de Grado, para la sustentación y defensa.

Loja, abril de 2017



Dr. Mg.Sc. Marcelo Costa Cevallos

DIRECTOR DE TESIS.

AUTORÍA

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

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

Firma: 

Autor: Carlos Alberto Calva Tapia

Cédula: 1103787592

Fecha: Loja, abril de 2017

**CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR,
PARA LA CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL, Y
PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO**

Yo, Carlos Alberto Calva Tapia, declaro ser autor de la tesis Titulada **"NORMESE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL DESPIDO DISCIPLINARIO, EN GARANTÍA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADOR,"**. Como requisito para optar al título de **Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los veinte y uno días del mes de abril del dos mil diez y siete, firma el autor.

Firma:



Autor Carlos Alberto Calva Tapia

Cedula: 1103787592

Dirección: Loja, Pedestal, Calle Eplicachima y Calicuchima

Correo Electrónico: betocalt@gmail.com

Teléfono: 0991808194

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

Tribunal de Grado:

Dr. Mg. Augusto Astudillo O.	Presidente
Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro	Vocal
Dr. Mg. Felipe Solano Gutiérrez	Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a los seres que más amo: Enoc Víctor y Delia María por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día.

A mis padres, por haberme dado la vida y guiar siempre mi camino, a toda mi familia por brindarme su apoyo incondicional y a cada una de las personas que en los momentos difíciles, estuvieron ahí y me dieron la fuerza necesaria para seguir adelante.

Carlos Alberto Calva Tapia.

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi imperecedero agradecimiento, a quienes de una u otra forma, hicieron posible la exitosa culminación de este trabajo, de manera especial:

A dios por darme la sabiduría suficiente para realizar el presente trabajo y por haberme dado la fortaleza en todos estos años de estudio.

A la Universidad Nacional de Loja, quien me acogió en su seno para formarme en la ideología del cambio social, particularmente a la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia; en especial al Dr. Mg. Sc Marcelo Costa Cevallos, por su invaluable y desinteresada entrega en la dirección de la presente tesis.

A los docentes, de la Carrera de Derecho, por ser guías en la conquista de nuestra meta y a todos los maestros que contribuyeron a formarme como profesional del derecho, permitiéndome lograr el objetivo de la graduación.

A las personas que brindaron toda su ayuda y apoyo para el logro de esta tesis.

El Autor.

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACION

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO.

2. RESUMEN.

2.1. ABSTRAC.

3. INTRODUCCIÓN.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. El derecho al trabajo.

4.1.2. Contrato de trabajo.

4.1.3. El trabajador.

4.1.4. El empleador.

4.1.5. Medidas correctivas.

4.1.6. Multa.

4.1.7. Despido disciplinario.

4.1.8. Productividad.

4.1.9. Salario.

4.1.10. Indemnización.

4.1.11. Visto Bueno.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. Antecedentes históricos del Derecho al Trabajo.

4.2.2. Origen histórico del Visto Bueno.

- 4.2.3. Características del visto bueno.
- 4.2.4. Naturaleza del despido.
- 4.3. MARCO JURÍDICO
 - 4.3.1. Marco jurídico constitucional sobre los derechos de los trabajadores.
 - 4.3.2. Análisis de las causas de terminación del contrato de trabajo, según del Código del Trabajo.
- 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA
 - 4.4.1. Legislación de España.
 - 4.4.2. Legislación de Perú.
 - 4.4.3. Legislación de Colombia
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS.
 - 5.1. MATERIALES.
 - 5.2. MÉTODOS
 - 5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.
- 6. RESULTADOS
 - 6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas
- 7. DISCUSIÓN.
 - 7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS
 - 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS
 - 7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.
- 8. CONCLUSIONES
- 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA
- 10. BIBLIOGRAFÍA.
- 11. ANEXOS
 - PROYECTO DE TESIS.
 - INDICE

1. TÍTULO.

**"NORMESE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL DESPIDO
DISCIPLINARIO, EN GARANTÍA DE LA PRODUCTIVIDAD
DEL EMPLEADOR"**

2. RESUMEN.

La Constitución de la República del Ecuador, establece que la administración de justicia, tanto administrativa como judicial, en el cumplimiento de sus deberes y derechos garantizados al sistema productivo, que depende de forma sustancial de la clase trabajadora en el Ecuador, que la productividad laboral, es un hecho que define la actividad económica tanto empresarial como de los trabajadores, que al verse disminuida, debe tomarse como una falta grave en que incurriera el trabajador, lo que cabe la razonabilidad de un criterio vinculado a un mecanismo de control por parte de los empleadores, más no de una característica de arbitrariedad, por lo tanto la potestad disciplinaria del empleador constituye una facultad discrecional y prudencial, por lo que el resultado de una sanción en el procedimiento de despido que se lleve a cabo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario; el despido disciplinario, el que consiste en una máxima sanción, cuando hay un incumplimiento grave y culpable del trabajador a las normas legales y contractuales como de los reglamentos internos de trabajo, así como del incumplimiento de las obligaciones laborales, y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca la ley, las infracciones que puede cometer el trabajador son leves, graves y muy graves; por lo que el Empleador está en todo su derecho a la toma de decisión de dar por finalizada la relación laboral; lo que será una forma legal por parte del Empleador, y que lo debe sustentar en el principio de causalidad, es decir, debe estar prevista en la ley como una causa justa para el despido laboral, que no amerite trámite administrativo vía Visto Bueno, como causal, dado que este tipo de trámite es ineficaz al momento de sustanciarse por el hecho de una falta grave y que forma parte de la disciplina del trabajador; lo que garantizará que los sujetos procesales, estén a lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador, en cuanto a los principios de Inmediación y Celeridad Procesal; y, por la motivación de acuerdo a las causas justificantes del despido, que en efecto al hablar del despido implica que se justifiquen su ejercicio, tales requerimientos constituyen el carácter causal del despido en el sentido que la relación de trabajo sólo puede ser disuelta válidamente cuando exista algún motivo justificado; y por el ejercicio de dicha potestad disciplinaria no puede ser arbitraria, ésta debe ser razonable y observar el debido proceso; explicando al trabajador el contenido de los hechos que lo motivan los efectos del Despido Disciplinario.

2.1. ABSTRAC.

The Constitution of the Republic of Ecuador establishes that the administration of justice, both administrative and judicial, in the performance of their duties and rights guaranteed to the productive system, which depends substantially on the working class in Ecuador, that labor productivity it is a fact that defines both business and workers, who be diminished, it should be taken as a serious offense incurred by the worker, which fits the reasonableness of a criterion linked to a control mechanism by economic activity employers, but not a feature of arbitrariness, thus the disciplinary power of the employer is a discretionary and prudential authority, so the result of a penalty in the dismissal procedure is carried out must be the result of that formal guarantees respect own disciplinary proceedings; disciplinary dismissal, which consists of a maximum penalty when there is a serious and culpable breach of the worker to the legal and contractual standards as the internal labor regulations, and breach of labor obligations, and according to graduation offenses and penalties that the law is established, offenses can make the worker are mild, serious and very serious; so the employer has every right to take decision to terminate the employment relationship; what will be a legal form by the Employer, and it must be built on the principle of causality, ie, it must be prescribed by law as a just cause for termination of employment, not meriting administrative procedure via Seen Well, causal, since this type of procedure is ineffective when substantiated by the fact a serious offense and is part of the discipline of the worker; which will ensure that the procedural subjects, are to the provisions of the Constitution of the Republic of Ecuador, regarding the principles of immediacy and celerity; and the motivation according to the supporting reasons for the dismissal, which in effect when discussing the dismissal implies that justify its exercise, such requirements constitute the causal nature of the dismissal in the sense that the employment relationship can only be dissolved valid unless there is some cause; and the exercise of such disciplinary authority can not be arbitrary, it must be reasonable and observe due process; the worker explaining the content of the facts that motivate the effects of the Disciplinary Despico.

3. INTRODUCCIÓN.

En la presente tesis, titulada: "NORMESE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL DESPIDO DISCIPLINARIO, EN GARANTÍA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADOR", he realizado un minucioso estudio de las disposiciones legales laborales, que regulan derechos tanto al empleador, como al trabajador.

El Despido Disciplinario, se considerará procedente cuando se acredite el cumplimiento alegado por el empleador en su escrito de comunicación, cuando la motivación conlleve a determinar falta grave al incumplimiento de la productividad por parte del trabajador.

Del estudio realizado efectivamente he podido determinar que existe la imperiosa necesidad de regular en el Código del Trabajo el despido disciplinario, a fin de garantizar los derechos del empleador. En muchos casos existen trabajadores que descuidan sus actividades laborales perjudicando la productividad de la empresa o negocio.

Con la ejecución de ésta investigación que he desarrollado, y respetando las normas pertinentes en el Reglamento Académico de la Universidad Nacional de Loja, me permito poner a vuestra consideración la estructura de mi trabajo investigativo.

Revisión de la Literatura, es una recopilación de los principales conceptos, relacionados con la problemática estudiada, y detallo a continuación: En el Marco Conceptual defino: El derecho al trabajo; Contrato de trabajo; El trabajador; El empleador; Medidas correctivas; Multa; Despido disciplinario; Productividad; Salario; Indemnización; y, Visto Bueno.

En el Marco Doctrinario, analizo: Antecedentes históricos del Derecho a trabajo; El visto bueno.- Antecedentes; Características del visto bueno; y, Clasificación de las causas de terminación del contrato individual de trabajo.

En el Marco Jurídico, analizo e interpreto las normas jurídicas relacionadas a: Marco jurídico constitucional sobre los derechos de los trabajadores; Análisis de las causas de terminación del contrato de trabajo, según el Código del Trabajo.

En la Legislación Comparada, analizo las legislaciones de Legislación de España; Legislación de Perú; y; Legislación de Colombia, en lo cual se determinó que en las tres legislaciones como son: España, Colombia y Perú se establece y regula el despido disciplinario, las cuales en las tres legislaciones tiene una estrecha similitud en que causales debe incurrir el trabajador para que el empleador pueda tramitar un despido disciplinario.

Si bien es cierto en el artículo 172 del Código de Trabajo, se encuentran reguladas algunas causales por las cuales el empleador puede dar por terminada la relación laboral, no obstante la institución jurídica del despido disciplinario reviste sus propias particularidades y que enfocan en si en la conducta, rendimiento y productividad del trabajador. De ahí que la presente tesis tiene por objeto, normar en el Código de Trabajo el despido disciplinario para dar por terminada la relación laboral por parte del empleador a fin de garantizar la producción y productividad de la empresa o negocio.

En los materiales y métodos se describen los recursos que fueron empleados para el desarrollo de la investigación, métodos, procedimientos y técnicas aplicadas. En los resultados cumpliendo con el diseño metodológico de la investigación, se describe los datos obtenidos, con la aplicación de técnicas como son la encuesta y la entrevista.

La discusión contiene la verificación de los objetivos que fueron planteados en el proyecto de tesis, así mismo la contratación de hipótesis, tomando como referente las opiniones que obtuve en la investigación de campo.

Se presentan conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma, con el objetivo de proteger los derechos de los empleadores.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. El derecho al trabajo.

Para Guillermo Cabanellas: “El derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.”¹

En este sentido el objeto fundamental del derecho laboral es conseguir la paz entre los trabajadores y empleados; y para ello debe tener normas que le permitan al Estado cumplir con las necesidades de cada institución sea esta pública o privada.

Jordana de Pozas considera que:

“El derecho del trabajo más de la naturaleza del Derecho Público que del Privado, ya que la libre voluntad, nervio del derecho privado, se encuentra fuertemente constreñida en este derecho.”²

La Constitución, la Ley laboral, los instrumentos internacionales, la jurisprudencia, la doctrina; entre otras, deben contener los principios fundamentales de la relación obrero-patronal para alcanzar su fin, que es la paz laboral. El Código de Trabajo es una ley especial para los trabajadores, en él se puede hacer prevalecer los derechos y obligaciones del trabajador, a ser reconocidos los beneficios sociales que deben de percibir un trabajador, a una remuneración justa acorde a una vida digna tal como lo garantiza la Carta Magna actual, es decir al buen vivir.

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico de Derecho Elemental. Editorial Heliasta. Edición 2012.

² MUÑOZ RAMON Roberto. Análisis Práctico del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Sista, pág. 179.

En síntesis, el Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es).

4.1.2. Contrato de trabajo.

“Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”³

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.

4.1.3. El trabajador.

“Según el Diccionario de la Academia se llama así la persona que trabaja. También, sinónimo de obrero y de jornalero. En el Derecho del Trabajo es uno de sus sujetos.”⁴

“Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor asocialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo.”⁵

El derecho al trabajo tiene naturaleza jurídica mixta, es decir es de carácter privado y constituido por normas jurídicas de carácter público, así

³ CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta, pág. 95

⁴ OSSORIO Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, pág. 979

⁵ CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta, pág. 387

como también dado a que la Carta Magna establece un sinnúmero de derechos y garantías a favor de los trabajadores, por ende tiene también naturaleza jurídica social.

Se considera que el trabajador es la persona que presta sus servicios lícitos y personales de manera intelectual, lo cual lo diferencia del obrero, que es aquel que presta sus servicios de carácter manual. Así es trabajador o empleado, el contador de una empresa, y obrero, el que de mantenimiento a las instalaciones de la empresa.

4.1.4. El empleador.

Cabanellas, define al empleador, como:

“Sinónimo de patrono o empresario, por oposición a empleado.”⁶

Sinónimo de patrono o empresario, por oposición a empleado es la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empleador o empresario.

El Estado, los Consejos Provinciales, las Municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores.

Resumiendo el empleador es el patrono o empresario que contrata al empleado, trabajador u obrero para que le realice una determinada actividad laboral en su empresa y de esta manera generar productividad en la misma.

4.1.5. Medidas correctivas.

Manuel Ossorio, nos da el siguiente concepto:

⁶ OSSORIO Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, pág. 383

“Que enmienda o modifica una falta, defecto o problema. Castigo que se aplica para corregir una falta o delito, generalmente poco importante.”⁷

“Que corrige o atenúa. Castigo que se impone a una persona para corregirla.”⁸

Como su propio nombre indica, sirven para corregir un problema real detectado y evitar su repetición. Es decir, la apertura de una acción correctiva viene condicionada por la detección de una no conformidad real previa, ya acaecida en la organización.

Una acción correctiva se desarrolla a partir del análisis de unas causas reales que han originado una no conformidad real detectada en la organización.

Es decir para aplicar una medida correctiva, el empleador debe verificar que existen determinados actos que atentan con el desarrollo o la productividad de su empresa o negocio.

4.1.6. Multa.

Manuel Ossorio, define a la multa como:

“Pena pecuniaria que se impone por una falta, exceso o delito, o por contravenir a lo que con esta condición se ha pactado.”⁹

Marco Antonio Terragni define a la multa como:

“Se trata de una pena pecuniaria; afecta el patrimonio del condenado pues impone la obligación de pagar la suma de dinero indicada por el juez en su resolución, conforme a los parámetros que la ley indica.”¹⁰

⁷ Diccionario Manual de la Lengua Española, Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.

⁸ Diccionario Manual de la Lengua Española, Vox. © 2009 Larousse Editorial, S.L.

⁹ OSSORIO Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, pág. 632

¹⁰ “Derecho Penal. Parte General”, Editorial Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, 2012.

La multa es una sanción de tipo económico, que afecta la situación patrimonial de la persona a quien ha sido impuesta, que no aspira a la reparación del daño ocasionado sino que es un castigo al infractor o delincuente, adicionado a los perjuicios producidos, si los hubiera. Su destino es engrosar las arcas fiscales, aunque la finalidad de la multa es el castigo de quien cometió el delito o la falta, y la función ejemplificadora, para que otros no cometan lo mismo.

Los Códigos Penales enumeran entre las penas que imponen, la reclusión, la prisión, las multas y la inhabilitación, aplicándose la multa para delitos menores. Se gradúan de acuerdo a la fortuna del condenado; puede autorizarse judicialmente a su abono en cuotas, y es posible que sean convertidas en días de prisión ante el incumplimiento, dejándolo en libertad al reo, en cualquier momento que pague la multa.

También se sanciona con multa ciertas faltas o contravenciones, como las multas que se aplican en el tránsito. En estos casos el papel que se labra por autoridad competente, donde consta la sanción, también recibe el nombre de multa. El derecho tributario también contiene para sus infractores, contempladas penas de multa.

En fin el actual ordenamiento jurídico vigente en el país, entre el ellos la legislación laboral, contiene una serie de sanciones de tipo pecuniario como son las multas, en los casos en que se ha infringido normas del derecho y que no son tan graves.

4.1.7. Despido disciplinario.

“El despido disciplinario es la extinción del contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empresario basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Se consideran incumplimientos contractuales:

Faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad. Indisciplina y desobediencia.”¹¹

El despido disciplinario entonces es una forma de terminar la relación de trabajo por iniciativa del empleador, motivada en la existencia de una causa justificada, relacionada con la conducta del trabajador. La presencia de ciertas faltas a la disciplina, consistentes en acciones u omisiones voluntarias de carácter grave y que constituyen el incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador, faculta al empleador, dar por terminada la relación laboral.

Las faltas disciplinarias que en las que puede el trabajador, son derivadas de conductas inapropiadas del trabajador que afectan sistemas de vida, usos, reglas y principios, son violatorias a las normas legales, reglamentarias o convencionales.

Las imputables al trabajador son las disciplinarias, que suponen un incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones marcadas en el contrato de trabajo. Por lo tanto, la causa del despido disciplinario debería radicar en la conducta del propio trabajador y no en la actividad productiva de la empresa.

El despido disciplinario se da producto de un incumplimiento por parte del trabajador a sus deberes laborales tanto en la relación del trabajo correctamente como en lo referente a sus obligaciones genéricas profesionales. Tiene su razón de ser en el quebrantamiento de la buena fe en la cual se sustenta toda la relación laboral entre empresa no trabajador y en un abuso de confianza del trabajador.

Esta figura jurídica noto que tiene relación con el comportamiento y rendimiento en la empresa del empleador, es decir si el trabajador incumplió o irrespetó las reglas del contrato de trabajo y por ende su

¹¹ <https://www.google.com/ec/#q=Despido+disciplinario+definicion>

trabajo no aporta desarrollo productivo en la empresa, es causal suficiente para que el patrono pueda dar por terminada la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna.

Nuestra legislación laboral, no contempla el despido disciplinario, de ahí la imperiosa necesidad de regularlo, a fin de garantizar los derechos del empleador.

4.1.8. Productividad.

Según el diccionario de la **Real Academia Española (RAE)**, “la **productividad** es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales. De acuerdo a la perspectiva con la que se analice este término puede hacer referencia a diversas cosas, aquí presentamos algunas posibles definiciones.”¹²

“La productividad es la capacidad de algo o alguien de producir, ser útil y provechoso. Siempre que se pronuncia la palabra se está dando cuenta de la cualidad de productivo que presenta algo.

También, el término es empleado para referir la capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, de superficie de tierra cultivada, de equipo industrial, entre otros.”¹³

Según la Real Academia Española de la Lengua la productividad es la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales...aunque si tienes un pequeño empresario o eres freelancer, probablemente, esta definición de haya dejado “un poco frío”.

¹² <http://definicion.de/productividad/>

¹³ ... vía Definición ABC <http://www.definicionabc.com/economia/productividad.php>

A lo largo de éste artículo hablaremos, principalmente, de la productividad laboral, es decir, aquella que hace referencia al incremento o la disminución del rendimiento en función de las variaciones del trabajo, del capital.

La productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las maquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Productividad, es el acto de producir algo. En este sentido la productividad es la actividad que permite el desarrollo económico de la empresa o negocio, así como del país en general.

4.1.9. Salario.

“El salario o remuneración (también llamado sueldo, soldada o estipendio) es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.”¹⁴

“Etimológicamente, el término salario viene del término salarium, de sal, mientras que la palabra sueldo hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldada que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas. El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado.”¹⁵

¹⁴ <https://es.wikipedia.org/wiki/Salario>

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico del Derecho Elemental. Editorial Heliasta. 2013.

Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto periodo de tiempo.

Teóricamente se diferencia del sueldo, por cuanto se estima que este lo recibe el empleado público de manera mensual. Mientras que, el salario lo puede percibir de manera diaria, semanal, quincenal o mensual. No obstante tanto el sueldo como el salario es el pago en dinero que se percibe por la prestación de un servicio o actividad laboral. En la actualidad en nuestro país, el salario de un trabajador es de trescientos sesenta y seis dólares de los Estados Unidos de Norte América.

4.1.10. Indemnización.

La indemnización es el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con la que se indemniza. En general reparación, compensación, satisfacción.

El derecho de indemnización por razón de despido sin justa causa surge cuando no es posible la ejecución de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo por decisión unilateral del empleador. Esto se desprende de una norma que lo ordene taxativamente dando la opción de que en caso de que no sea posible la restitución debido a que puedan surgir fricciones en el desarrollo de la relación no proceda el reintegro y a cambio se indemnice al trabajador.

Este derecho de indemnización no sólo es utilizado para resarcir por daños y perjuicios al trabajador afectado sino para atender las necesidades de subsistencia del mismo que se ven alterados por su despido injustificado.

En materia laboral, el mismo Código prevé indemnización por despido intempestivo así como por un accidente de trabajo.

4.1.11. Visto Bueno.

Disolver unilateralmente el patrono o empresario el contrato o relación de trabajo por su sola y arbitraria voluntad.

El despido en el derecho laboral, se aplica con respecto a la ruptura unilateral que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado

El visto bueno es una de las formas de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. Es un trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un abogado, ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en las causales que menciona el Código del Trabajo. En el caso del empleador: Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo; por indisciplina o desobediencias graves; por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador; por injurias graves irrogadas al empleador o sus familiares; por ineptitud manifiesta del trabajador; por denuncia injustificada contra el empleador, respecto a las obligaciones de seguridad social; por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la Ley.

En el caso del trabajador por injurias graves inferidas por el empleador al trabajador o sus familiares; por disminución o falta de pago; y, por exigir que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo en los casos de urgencia.

El Visto Bueno, es un trámite administrativo que puede proponerlo el trabajador o empleador ante la autoridad competente (Inspector del Trabajo) previa determinación de una causa legal y mediante el cual se concede, la terminación de la relación laboral. Esta autorización puede ser aceptada o negada.

Es una institución jurídica que nace para proteger al trabajador de las arbitrariedades cometidas por los empleadores, limitando la

discrecionalidad con la que los empresarios de manera unilateral e intempestiva dejaban en la desocupación a los trabajadores, obligando a los empleadores a recurrir ante la autoridad competente a fin que sea el quien resuelva sobre la procedencia o no de la terminación laboral. La base legal de la petición de visto bueno son los artículos 172 y 173, causales que pueden ser aplicadas en concordancia o complemento con otras legales, reglamentarias y hasta constitucionales.

El Visto Bueno es un acto administrativo con el que se da por terminada la relación laboral. Verificándose la existencia de una de las causales que se encuentran previstas en la ley.

Al respecto Francisco Salgado dice que el “Visto Bueno ha llegado a ser una institución sui generis en la Legislación del Trabajo Ecuatoriano, un verdadero rompecabezas por la forma en que se encuentra concebida y por los efectos que, en lo que dice relación a la terminología de los contratos de trabajo, se derivan de él.”¹⁶

Ya en la práctica, la existencia de instituciones como el Visto Bueno, permiten que administrativamente la relación de trabajo termine a través de este mecanismo, el mismo que puede ser solicitado tanto por el empleador como por el trabajador, beneficiando así por igual a los dos sujetos de la relación jurídica individual del trabajo, que bien puede acudir ante la autoridad competente, el Inspector del Trabajo, con el propósito de hacer valer sus derechos señalados en la ley y cumpliendo el procedimiento establecido.

Entonces el Visto Bueno es la figura que aplicada en legal y debida forma puede conseguir la terminación de la relación laboral en el ámbito

¹⁶ VELÁSQUEZ BÁEZ, Vanessa de los Ángeles. PLAN DE TESIS DOCTORAL PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA. EFECTOS JURIDICOS DEL VISTO BUENO EN LA LEGISLACION ECUATORIANA. 2012

administrativo sin que se deba recurrir a los Juzgados y Tribunales de Justicia.

Según la doctora Nelly Chávez de Barrera el Visto Bueno "...es una autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminado un contrato individual cuando una de las partes ha incurrido en una de las causas previstas en la misma ley para ese efecto."¹⁷

Por lo que se entiende que el Visto Bueno en materia laboral consiste en la resolución dada por el Inspector del Trabajo de las peticiones o solicitudes presentados por el patrono o trabajador de dar por terminada la relación laboral existente entre ellos.

¹⁷VELÁSQUEZ BÁEZ, Vanessa de los Ángeles. PLAN DE TESIS DOCTORAL PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA. *EFFECTOS JURIDICOS DEL VISTO BUENO EN LA LEGISLACION ECUATORIANA. 2012*

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. Antecedentes históricos del Derecho al Trabajo.

“Los textos constitucionales promulgados durante el siglo XIX, proclamaban básicamente derechos y deberes individuales, siguiendo la pauta marcada por la Revolución Francesa y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. En lo que al trabajo respecta, dichos cuerpos constitucionales, únicamente hacían referencia a la libertad de trabajar y a la posibilidad de elegir libremente cualquier oficio, profesión o industria, lo cual era consecuencia del espíritu individualista y liberal que en ellas primó. Posteriormente y, al decir de Rafael Caldera citado por Francisco de Ferrari, si la constitucionalización es una tendencia aparecida en los últimos años, no deben olvidarse entre otras cosas porque honra a América la Constitución de Barcelona (Venezuela) de 1812, que es seguramente la primera de las del mundo contemporáneo que contiene cláusulas sociales.”¹⁸

Dicha Constitución disponía que el Parlamento dicte normas que regulen con equidad los jornales de los operarios libres, y limite las horas de trabajo diario. Si bien este cuerpo constitucional tiene el privilegio de ser el primero en contener disposiciones relativas al trabajo, adelantándose a su época, su tratamiento, como era de esperarse, no fue muy desarrollado. Por otro lado, debe recordarse que en esa época y aún avanzado el siglo diecinueve, al trabajo se lo tenía como una actividad indigna para las clases pudientes de la sociedad, reservada para siervos y esclavos. Posteriormente, con la dignificación del trabajo, proceso en el cual tuvo importante papel la Iglesia Católica, en especial con la encíclica *Rerum Novarum*, de 1891 se reafirmó "...La función social... del trabajo... que trasciende de la pura libertad de trabajar, para incidir de lleno en la

¹⁸ Francisco de Ferrari, *Derecho del trabajo*, 2da. Ed, Buenos Aires, Depalma, 1976, p. 379. 12

estimación del trabajo como derecho y como deber y el reconocimiento de su valor moral, que engendra una necesaria protección"¹⁹, que se logra a través de la incorporación de sus postulados fundamentales en los textos constitucionales, proceso denominado constitucionalización del Derecho Laboral, coadyuvando en el perfeccionamiento de sus instituciones, llegando a constituir uno de los principales pilares de los denominados derechos económicos, sociales y culturales."²⁰

Los derechos económicos, sociales y culturales son aquel conjunto de derechos-prestación, que consisten en especificar aquellas pretensiones de las personas y de los pueblos consistentes en la obtención de prestaciones. Esta forma de valorar al ser humano empieza a perder fuerza a mediados de la década de los ochenta, trastocándose la concepción tuitiva de esta rama del Derecho y se pretende situar en un mismo plano de igualdad a trabajadores y empleadores, dejando que en el ámbito laboral operen las fuerzas del mercado, sin que los principios del Derecho del trabajo contenidos en los textos constitucionales, acuerdos y convenios internacionales sobre la materia, hayan sido modificados o suprimidos.

La Constitución mexicana de 1917. La mayoría de autores coinciden en señalar que la Constitución mexicana de 1917, fue la primera en incorporar un conjunto de normas de orden social y laboral, amplio y orgánico. Según Mario de la Cueva, citado por Guillermo Cabanellas, en esta Constitución, el Derecho del Trabajo, en sus lineamientos generales, se elevó a la categoría de estatuto constitucional del trabajo, con el mismo rango, idéntica fuerza y análogo fundamento de los que tuvo la Declaración individualista de los Derechos del Hombre de cosas o de actividades, dentro del ámbito económico-social, frente a las personas y

¹⁹ Manuel Alonso García, Curso de derecho del trabajo, 7ma. ed., Madrid, Ariel, 1980, p. 101

²⁰

grupos que detentan el poder del Estado y frente a los grupos sociales dominantes.

La Constitución Política del Ecuador de 1967 incorpora las siguientes normas con contenido laboral: punibilidad de los llamados paros y de las huelgas de los servidores públicos en contravención a la ley; las acciones para reclamaciones derivadas del trabajo prescriben en el plazo fijado por la ley, contado desde la fecha de la terminación del trabajo; se ratifica que las vacaciones anuales son pagadas; se incrementa al 10% el porcentaje de pago de las utilidades de los trabajadores; los conflictos individuales del trabajo serán resueltos en juicios orales. La Constitución Política del Ecuador de 1978, que luego de varias reformas, ha introducido nuevos elementos en las normas relativas al trabajo, como son: que la legislación del Trabajo se sujetará a los principios del Derecho social; se garantiza la intangibilidad de los derechos de los trabajadores; solidaridad de la persona en cuyo beneficio se realice la obra o se ejecute el servicio, aunque el contrato se realice por intermediario, para el cumplimiento de las leyes sociales; señala cuales son los componentes de la remuneración para el pago de las indemnizaciones de los trabajadores.

Las reformas constitucionales efectuadas a lo largo de 1995, que se encuentran incorporadas en la codificación de la Constitución Política, publicada en el Registro Oficial N° 969 de 18 de junio de 1996, introducen: la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se la céelebre ante autoridad competente; establece que en el sector público, el sector laboral estará representado por una sola organización laboral para todos los efectos de las relaciones laborales; hace la diferenciación de los organismos del sector público que regulan sus relaciones laborales por el Código del Trabajo y cuales no; se garantiza la contratación colectiva; y, el mejoramiento de las condiciones del trabajo de la mujer, en especial de la gestante, del sector informal, de la jefe de hogar y en estado de viudez. Un hecho curioso que ocurrió en la

reforma constitucional publicada en el Registro Oficial N° 863 de 16 de enero de 1996, pues no se modificó el texto del literal h) del Art. 31 de la Constitución, que decía: "Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y de los empleadores al paro, de conformidad con la ley". Pero, luego de la codificación de la Constitución Política de la República, efectuada por la Comisión Especial de Asuntos Constitucionales del Congreso Nacional, y que fuera publicada en el Registro Oficial N° 969, de 18 de junio de 1996, aquel texto decía: Art. 49.- literal j) "Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga en sus respectivas empresas y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley" (original sin negrilla, ni subrayado). La Comisión Especial de Asuntos Constitucionales del Congreso Nacional, 24 excediendo sus atribuciones al incluir la frase "en sus respectivas empresas", prácticamente extinguió a la huelga solidaria, "yerro" que debió ser enmendado. Una nueva reforma a la Constitución de 1978, se introduce mediante Ley N° 38, publicada en el Registro Oficial N°199 de 21 de noviembre de 1997. Esta reforma prohíbe a cualquier título, la paralización de los servicios de energía eléctrica, agua potable, salud, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, educación, transportación pública y telecomunicaciones. El Código Penal contemplará las sanciones pertinentes. Esta reforma constitucional se produjo para procurar limitar una serie de paralizaciones que se venían produciendo en los servicios fundamentales y, que a más de convulsionar al país, generaban enorme malestar entre la población, de manera especial en la de bajos recursos, que no podía acceder a servicios privados de salud y educación. Pero, esta situación sirvió de pantalla para introducir otra reforma constitucional de mayor trascendencia, referente a los sectores de la economía, en la cual se suprimió las denominadas áreas estratégicas de la economía, viabilizando la privatización de las Empresas Públicas; proceso que junto al de "modernización del Estado" han ocasionado que miles de empleados públicos queden desempleados,

con todas las consecuencias sociales negativas que ello implica. Por su parte, la Asamblea Nacional Constituyente encargada de redactar la Constitución Política de la República que actualmente está en vigencia, no introdujo ningún cambio sustancial al tema laboral, manteniéndose los mismos preceptos de la Constitución de 1978, con sus correspondientes reformas.

Como se puede apreciar, las normas constitucionales relativas al trabajo, durante este segundo período, consagran una clara intervención del Estado en el manejo de las relaciones laborales, las cuales responden al modelo de sustitución de importaciones, mismo que ha sido reemplazado por el actual modelo económico aperturista. Sin embargo de que las disposiciones constitucionales relativas al trabajo no han sido modificadas, algunos sectores muestran su preocupación por que en el Ecuador, desde 1990 se han expedido a espaldas de las normas constitucionales, leyes que de hecho flexibilizan las relaciones laborales, mediante la reducción de derechos y garantías de los trabajadores; tema que será analizado más adelante. En suma, se puede señalar que las disposiciones constitucionales relativas al trabajo, a lo largo de la historia republicana, han ido desarrollándose de simples enunciados sin mayor trascendencia práctica, que era la tónica del primer período identificado; hasta llegar a conjuntos bastante elaborados de derechos, principios y garantías, característicos del Estado de Bienestar, que en el Ecuador no llegó a consolidarse como tal, sino únicamente como un Estado asistencialista. Estos derechos y garantías, a través del denominado proceso de flexibilización de las relaciones laborales, están siendo restringidos en la práctica, siguiendo la tónica marcada por los Organismos Financieros Internacionales.

En nuestro país los inicios de la relación laboral, se remontan hacia el régimen comunista incásico, en donde el Inca era el dueño absoluto de los medios de producción. La producción total se almacenaba, para luego

ser distribuida de forma adecuada a los súbditos. “El trabajo era obligatorio y uno de los delitos más duramente sancionados era la ociosidad”. Una vez que llegan los españoles se implanta un régimen de servidumbre, al cual se lo denomina encomienda, que consistía en la servidumbre de los indios para el conquistador. Es necesario mencionar que además de las encomiendas existen en esa época otras formas de explotación laboral, conocidas como obrajes, especie de trabajo en tejidos, mitas cuyo trabajo era en la tierra y explotación de minas. Adicionalmente, se permitía la esclavitud por los propios Reyes de España, con el tráfico de negros de África.

4.2.2. Origen histórico del Visto Bueno.

El Visto Bueno tiene sus orígenes en la Ley de Contrato Individual, promulgada por el Dr. Isidro Ayora en octubre de 1928, en la que entre otras disposiciones se incluye las causas y condiciones para la terminación del contrato y para la suspensión de este. Se regula también las causas para el despido del trabajador y para el abandono del trabajo por aquel.

Durante la administración del Ing. Federico Páez, se dictaron reformas a la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo, estableciendo el visto bueno del Inspector del Trabajo para los casos de cesación o despido del trabajo.

Como expliqué anteriormente, el visto bueno, es una institución jurídica que tiene como finalidad terminar la relación laboral de manera legal, mediante una petición que se hace ante una autoridad administrativa del trabajo. Y que siguiendo un procedimiento de investigación, termina con una resolución que niega o acepta dicha petición.

El objetivo para que ha sido creado el Visto Bueno, es el de impedir los abusos de los empleados en cuanto a su discrecionalidad en la

terminación de la relación de trabajo, regulando de esta manera los casos y la forma en que puede darse. En este sentido si el trabajador incurre en una de las causales establecidas en el artículo 173 del Código de Trabajo, el empleador puede tramitarle visto bueno.

4.2.3. Características del visto bueno.

El trámite de Visto Bueno previsto en el Código de Trabajo, presenta las siguientes características:

- a.** Lo concede o lo niega una autoridad administrativa que es el Inspector de Trabajo, luego de un procedimiento en el que las dos partes tiene la oportunidad de defenderse;
- b.** Es eminentemente causal; esto quiere decir, que tan solo puede presentarse bajo las causas previstas en los Arts. 172 o 173 del Código de Trabajo, según sea el caso;
- c.** La decisión la toma el Inspector de Trabajo al expedir su resolución ya sea negando o concediendo el Visto Bueno; tal resolución, no tiene carácter de sentencia y, por lo mismo, ni causa ejecutoria, ni es susceptible de apelación.
- d.** La parte que se considere perjudicada ya sea con la concesión o la negativa al Visto Bueno puede acudir al Juez de Trabajo para solicitar que el Visto Bueno sea revisado; en este caso, la resolución del Inspector de Trabajo servirá únicamente como informe que puede o no ser considerado por el Juez.
- e.** El efecto jurídico del Visto Bueno, depende de cuál es la parte que lo solicita y obtiene: Si el empleador solicita Visto Bueno, el supuesto es que el trabajador ha incurrido en una o más causales de las previstas en la ley y si, luego de su investigación, el Inspector del Trabajo concede el Visto Bueno, el empleador puede despedir al trabajador sin lugar a

indemnización, pero con lugar a los demás derechos vigentes. Si el trabajador solicita el Visto Bueno, el supuesto es que el empleador ha incurrido en una o más de las causales previstas en el Art. 173 del Código de Trabajo y el efecto jurídico es que el trabajador sale, pero tiene derecho a que el empleador le pague la indemnización y bonificación previstas para el caso de despido intempestivo.

4.2.4. Naturaleza del despido.

“La palabra despido puede tomarse en varios sentidos. En un sentido amplio despido significa tanto como extinción del contrato de trabajo; en sentido estricto, que coincide con el concepto vulgar de la palabra, el despido significa extinción del contrato laboral por causa debida únicamente a la voluntad del empresario. Finalmente, en un sentido más correcto y adaptado a la terminología legal, el despido propiamente dicho es aquel que se hace por el empresario en virtud de la existencia de una justa causa o injusta.

El despido consiste, en la aceptación de quitar a uno la ocupación, empleo o servicio, puede ser usado también como reflexivo gramaticalmente, tanto el despido acordado por el patrono como el debido a iniciativa del trabajador. No obstante, aparece claro que nuestro legislador pretende reservar aquella denominación para el acordado por el patrono. Si bien lo que es para él puede entenderse por despido al realizado por el trabajador, pues en otro caso no creerían preciso decir “despido por el empresario”.

En sentido jurídico, la esencia del despido está en la voluntad de una de las partes de poner fin a la relación de trabajo. Más la voluntad por sí sola no puede tener por sí sola trascendencia jurídica y para que el despido pueda merecer la conceptualización de tal, es necesario que vaya seguido del cese del trabajador en la empresa. En otro caso sus efectos son

solamente los del preaviso, que constituye un mero enunciado del despido, propiamente dicho.”²¹

Tomando en sentido amplio, el despido no es otra cosa que la extinción, aplicada en cada rama especial del derecho. En él se comprenden conceptos tales como los de rescisión, resolución y otros que la doctrina civilista examina al tratar de la extinción de las obligaciones. Así el despido por faltas de asistencia al trabajo, por disminución del rendimiento normal, etc., no supone otra cosa que supuestos de resolución, que, en realidad, aplicación concreta y legalmente recogida de la doctrina civilista, según la cual, en los contratos bilaterales, se entiende implícitamente existe una cláusula por cuya virtud el incumplimiento de una de las partes faculta a la otra parte para pedir la disolución del contrato. Por el contrario, el despido por ineptitud del trabajador, es un caso de rescisión; y el que tiene lugar por muerte de uno de los contratantes, fuerza mayor, etc., supone casos de extinción propiamente dicha del contrato laboral.

²¹ENRÍQUEZ RUIZ Jorge Washington. PROPUESTA: DISEÑO DE UNA GUÍA JURÍDICA DE ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA LABORAL ECUATORIANO

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Marco jurídico constitucional sobre los derechos de los trabajadores.

La Constitución es la Carta Fundamental del Estado que recoge y enuncia los principales derechos obligaciones, garantías, valores, y organiza el funcionamiento del Estado, por lo que es de vital importancia analizar los derechos y garantías establecidas en nuestra Constitución, en especial las que tienen relación al Trabajo.

En el Artículo 33 de la Constitución Política se garantiza el derecho al trabajo al expresar que: “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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Como podemos ver este precepto es de gran aplicación, que consagra los derechos del trabajador y reconoce al trabajo como base de la economía, relacionando directamente con la relación laboral y por ende con el trámite de Visto Bueno y la obligación del Estado de garantizar los derechos del trabajador.

De igual forma el numeral 17 del Artículo 66 de la Constitución garantiza “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la Ley”.

Cabe aclarar que nuestra Constitución tutela y protege al trabajador, y en especial que debe existir una retribución económica, y en el caso de no existirla necesariamente debe terminar la relación laboral por contravenir

a un mandato Constitucional, y la forme de hacerlo es mediante el trámite de Visto Bueno. No obstante el empleador considera que debe existir así mismo una normativa que permita terminar su relación laboral por otras causas como lo es el despido disciplinario.

4.3.2. Análisis de las causas de terminación del contrato de trabajo, según del Código del Trabajo.

Causas de Terminación del contrato de Trabajo.

“Capítulo IX

De la terminación del contrato de trabajo

Artículo 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

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; y,

9. Por desahucio.

Artículo 170.- Terminación sin desahucio.- En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Artículo 171.- Obligación del cesionario y derecho del trabajador.- En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

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

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

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

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.”²²

Como se puede apreciar esta son las causales por las que el empleador puede despedir al trabajador, en el presente caso de verificarse que el trabajador ha incurrido en una de estas causales, no tiene derecho a indemnización alguna.

En cuanto a las causas por las que el trabajador puede dar por terminada la relación laboral, tenemos:

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

²² CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizada al 2015.

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”²³

Notamos que al igual que el empleador puede terminar el contrato de trabajo, previo visto bueno, el actual Código del Trabajo, establece igualmente algunas causales para que el trabajador tramite el visto bueno y de por terminado su contrato de trabajo. En este caso el empleador, debe indemnizar al trabajador.

Existen ciertas causas por las que el empleador no puede dar por terminada la relación laboral como para prevista en el artículo 174 del CT y que se refiere a los casos de enfermedades profesionales que no excedan de un año; cuando es llamado a cumplir con el servicio militar obligatorio, aunque esta regla debería reformarse puesto que en la actualidad el servicio militar es opcional; y, por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

En caso de terminación intempestiva del contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

²³ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizada al 2015.

“Artículo 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.”²⁴

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

“Artículo 182.- Pago para el regreso del trabajador.- Terminado un contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual al de su trabajo, tendrá derecho a que el empleador le suministre el dinero necesario para el regreso, salvo el caso contemplado en el numeral 4 del artículo 172 de este Código.

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

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.”²⁵

²⁴ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizada al 2015.

²⁵ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizada al 2015.

De lo expuesto se aprecia que el Código del Trabajo establece casuales tanto para que el empleador pueda dar por terminada su relación laboral, así como el trabajador, sin embargo no se encuentra regulado el despido disciplinario como causal para que el empleador de por concluido el contrato de trabajo, por ende debe regularse con la finalidad de tutelar así mismo los derechos del empleador, que es la persona que paga el salario al trabajador y por ende su fin es obtener rendimiento en la empresa o negocio mediante el trabajo.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Legislación de España.

En este país se establecen las siguientes causales para que proceda el despido disciplinario, tales como:

- Faltas repetida e injustificada de asistencia o puntualidad al trabajo;
- Indisciplina y desobediencia del trabajador;

Los trabajadores están sometidos a las órdenes e instrucciones del empresario, y desobedecerlas mediante la suficiente trascendencia y gravedad puede traer como consecuencias el despido disciplinario

Noto que en la presente legislación, el despido disciplinario reúne determinados requisitos, en este sentido el empleador puede dar por terminada la relación laboral con el trabajador. En nuestra legislación laboral no se encuentra regulada esta figura jurídica

4.4.2. Legislación de Perú.

El llamado despido disciplinario, el que procede ante ciertas inconductas del trabajador, se configura en cualquiera de los siguientes supuestos: i) por condena por delito doloso, ii) por inhabilitación del trabajador y iii) por la comisión de falta grave (artículo 24 de la LPC)

- **El despido por falta grave.**

El despido disciplinario, como también es conocido el cese en relación a la conducta del trabajador, se verifica a partir de la comisión de una falta grave laboral tipificada legalmente, es decir, fuera de los supuestos que trataremos a continuación el empleador no podrá despedir por falta grave a sus trabajadores. Así lo establece el artículo 22 de la LPCL cuando determina que para el despido de un trabajador es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley.

- **Inasistencia e impuntualidad:**

Las faltas repetidas de inasistencia al trabajo o impuntualidad se consideran incumplimientos contractuales.

Impuntualidad es tanto llegar tarde como salir antes de tiempo.

Inasistencia es tanto no acudir al centro de trabajo como asistir al mismo pero no estar en el puesto de trabajo.

Para sancionar con el despido las faltas tienen que ser reiteradas pero no es necesario que se sancione cada una de las faltas individualmente.

En la carta de despido se debe especificar tanto la fecha como el nº de faltas de asistencia o puntualidad. Si se han producido las faltas, es el trabajador quien debe probar que las mismas tuvieron una causa justificada.

- **Indisciplina o desobediencia:**

Desobediencia es incumplir las órdenes dadas por el empresario o por la persona en quién éste delegue.

Indisciplina es una desobediencia acompañada de insubordinación mediante enfrentamientos con el propio empresario o alterando la normalidad laboral.

En principio, debe quedar claro que el trabajador debe cumplir las órdenes dadas, salvo en el caso de que el cumplimiento de las mismas pueda derivar en una situación de grave daño en su integridad personal o que el empresario o persona en quién este delegue actúe en abuso de derecho.

- **Ofensas verbales o físicas:**

Tanto ofensas al empresario, a los trabajadores de la empresa como a los familiares de ambos.

El ofensor puede ser tanto el propio trabajador como sus familiares. Para que puedan ser causas de despido deben hacerse con motivo del contrato de trabajo, pero no es necesario que la ofensa tenga lugar durante la jornada laboral ni en el centro de trabajo, puede ser fuera.

- **Transgresión de la buena fe y abuso de confianza:**

Dentro de esta causa se engloba el fraude a la empresa para ocasionar un daño, la deslealtad, la negligencia, la falta de diligencia en el desempeño del trabajo, etc.

- **Disminución del rendimiento:**

Para esta causa se necesita:

- 1.- Que la disminución del rendimiento sea efectiva, de modo que pueda cuantificarse.
- 2.- Que esa disminución sea continuada en el tiempo.
- 3.- Que la disminución sea debida al propio trabajador, es decir, que no haya una causa externa ajena a su voluntad.

- **Embriaguez habitual o toxicomanía:**

Se considera causa de despido si influye negativamente en el trabajo. No obstante, en determinados trabajos se considera causa de despido siempre: cuando el convenio colectivo lo establezca o cuando se conduzca un medio de transporte.

4.4.3. Legislación de Colombia

Las causas del despido disciplinario, son:

- ✓ “Despido por Falta de asistencia o puntualidad: No ir a trabajar, aunque sea un solo día, llegar tarde, salir antes de tiempo o ausentarse sin justificación. En caso de enfermedad, se admite la entrega del parte de baja a posteriori.
- ✓ Despido por Indisciplina, desobediencia: Sólo en casos muy concretos está justificado incumplir una orden. Algunos de los supuestos de desobediencia son negarse a: cambiar de lugar de trabajo, realizar un cometido (aunque sea de una categoría laboral distinta de la del empleado), cambiar de horario o jornada. También coger vacaciones sin autorización o formar parte de un piquete en huelgas.
- ✓ Despido por Ofensas verbal o física: Se pueden producir dentro o fuera de la empresa y tanto a trabajadores y familiares directos como por parte de éstos. En una pelea producida en un bar, por ejemplo, también podrían ser despedidos los empleados que no intervengan para impedir una agresión.
- ✓ Despido por Transgresión de la buena fe contractual: Puede darse por robar, filtrar datos a la competencia.
- ✓ **Despido por Menos rendimiento:** Es difícil de demostrar para la empresa si no existe un pacto de productividad. Además, no puede ser transitoria o coyuntural. El empresario también debe probar que la disminución es voluntaria o causada por negligencia o falta de diligencia de su empleado.
- ✓ **Despido por Alcohol y drogas:** El consumo debe ser habitual y repercutir en el trabajo (falta de rendimiento o desprestigio para la empresa).

- ✓ **Despido por Discriminar:** Es el acoso de cualquier tipo, y si la empresa lo consiente, puede considerarse responsable.”²⁶

Se puede apreciar que en las tres legislaciones como son España, Colombia y Perú se establece y regula el despido disciplinario, las cuales en las tres legislaciones tiene una estrecha similitud en que causales debe incurrir el trabajador para que el empleador pueda tramitar un despido disciplinario.

Si bien es cierto en el artículo 172 del Código de Trabajo, se encuentran reguladas algunas causales por las cuales el empleador puede dar por terminada la relación laboral, no obstante la institución jurídica del despido disciplinario reviste sus propias particularidades y que enfocan en si en la conducta, rendimiento y productividad del trabajador. De ahí que la presente tesis tiene por objeto, normar en el Código de Trabajo el despido disciplinario para dar por terminada la relación laboral por parte del empleador a fin de garantizar la producción y productividad de la empresa o negocio.

²⁶ www.legislacion de Colombia. Com.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. MATERIALES.

Entre los materiales utilizados en el desarrollo de la presente tesis, tenemos:

- Materiales de escritorio: papel bon, impresora, tinta, flash memory, computador, modem para internet.
- Material bibliográfico: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo; Diccionarios Jurídicos, Doctrina de varios autores.

5.2. MÉTODOS

He utilizado el Método Científico con sus consecuentes derivados Inductivo-Deductivo.

Utilicé así mismo el Método Dialéctico y Materialista Histórico, que me permitió realizar un estudio de todos los fenómenos en sus relaciones con otros y en su estado de continuo cambio, ya que nada existe como un objeto aislado.

El Análisis y la Síntesis son complementarios, en el sentido de que la mayor parte de los métodos se sirven de ellos conjuntamente, de modo que el uno verifique o perfeccione al otro. Ambos forman una unidad: son dos aspectos, dialécticamente unidos, del ser y del pensamiento.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.

Utilicé las técnicas necesarias que todo tipo de investigación científica requiere como fichas bibliográficas, nemotécnicas, que me sirvieron para el desarrollo de la revisión de literatura.

Para la investigación de campo apliqué la técnica de la encuesta en un número de treinta y cinco entrevistas, las cuales fueron aplicada a treinta profesionales del derecho laboral como son Abogados, así como empresarios, la cual se concreta a consultas de opción a personas conocedoras de la problemática, las que fueron realizadas aplicando los procedimientos y técnicas de investigación correspondientes, que permitieron el análisis de la información, orientado a verificar los objetivos formulados, para tomar como base jurídica de los fundamentos para la reforma legal.

Los resultados de la investigación se presentan de forma ilustrada mediante barras estadísticas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que me sirvieron para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones, así como para formular la propuesta jurídica de reforma legal.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas

En el proceso investigativo fue necesario recopilar datos que coadyuven a la comprobación de los objetivos planteados. Para el efecto he diseñado una encuesta la cual fue aplicada en una población de treinta (30) personas profesionales del Derecho cuyos resultados son:

PRIMERA PREGUNTA.

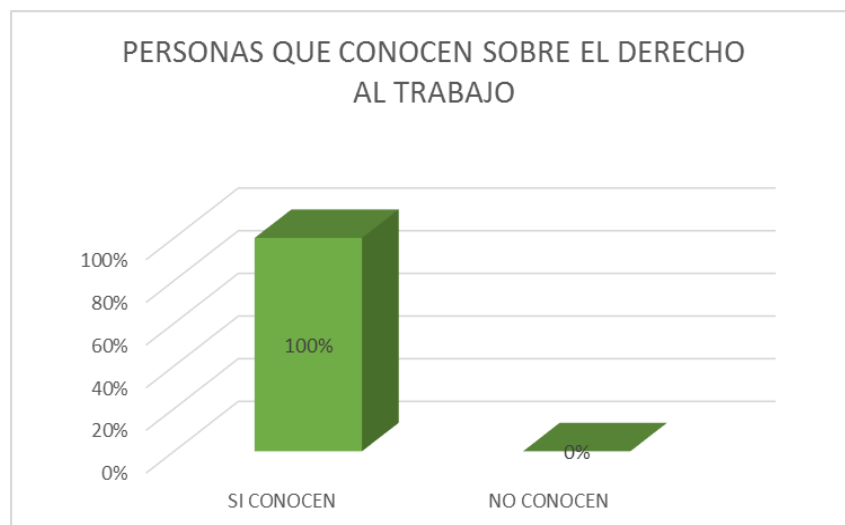
1. ¿Conoce usted sobre los derechos de los empleadores establecidos en el Código del Trabajo?

CUADRO Nro. 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ CONOCEN	30	100%
NO CONOCEN	0	0%
TOTAL:	30	100%

*Fuente: Abogados y empresarios de la ciudad de Loja.
Autor: Carlos Calva Tapia.*

GRÁFICO Nro. 1



INTERPRETACIÓN.

A la interrogante formulada, el 100% de la población investigada contesta afirmativamente, es decir tiene pleno conocimiento sobre los derechos de los empleadores establecidos en el Código del Trabajo.

ANÁLISIS.

En un Estado Constitucional de derechos, efectivamente al igual que el trabajador, el empleador también tiene derechos. Pues que el empleador es la persona que contrata al trabajador para que realice una determinada actividad laboral en su empresa o negocio, por el cual debe pagar una remuneración más los beneficios que la ley le impone, por ende el trabajador debe cumplir con sus deberes laborales a él encomendados a fin que el negocio o la empresa tenga desarrollo y productividad.

SEGUNDA PREGUNTA

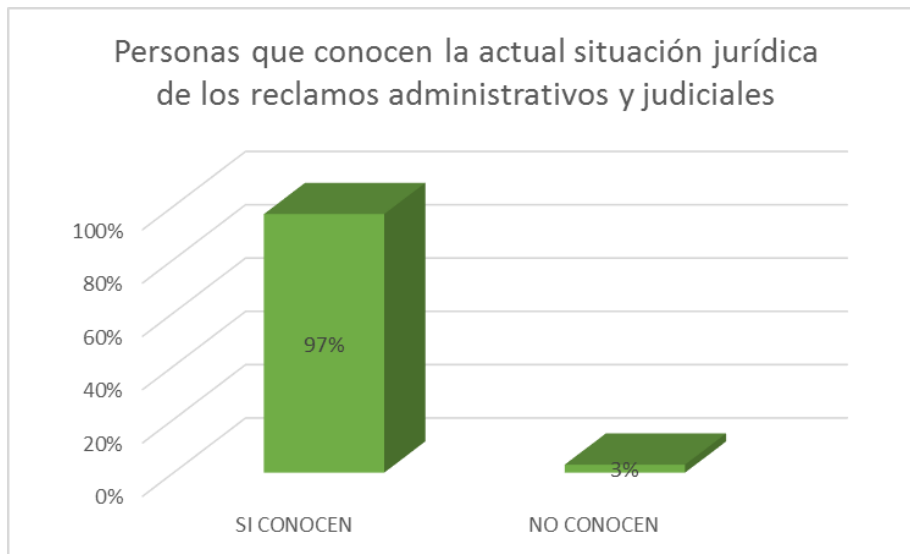
2. ¿Conoce usted adecuada la actual situación jurídica de los reclamos administrativos y judiciales de la terminación de la relación laboral en el Ecuador?

CUADRO Nro. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	29	97%
NO	1	3%
TOTAL:	30	100%

*Fuente: Abogados y empresarios de la ciudad de Loja.
Autor: Carlos Calva Tapia.*

GRÁFICO Nro. 2



INTERPRETACIÓN.

En la interrogante planteada, el 97% de la población investigada tiene pleno conocimiento de la actual situación jurídica de los reclamos administrativos y judiciales de la terminación de la relación laboral en el Ecuador; mientras que el 3% contestan que no conocen.

ANÁLISIS.

En la actualidad los reclamos administrativos en el Ecuador, se tramitan ante la Inspectoría del Ministerio de Relaciones Laborales, estos son: trámites de visto bueno, desahucio y despido intempestivo. En los casos de desahucio, basta la notificación que realiza cualquiera de las dos partes, es decir el empleador o trabajador, para que se dé por terminada la relación laboral, en el caso del empleador, debe hacerlo con treinta días de anticipación y el trabajador con quince días. Resulta tedioso en cambio en los casos de visto bueno, que debido a las pruebas que deben aportar cada una de las partes para justificar que efectivamente han incurrido en

alguna de las causales establecidas en el Código de Trabajo, se torna engorroso. En los casos de despido intempestivo y abandono intempestivo del trabajo, en su mayoría no se solucionan en la Inspectoría, teniendo que recurrir ante los jueces de trabajo a fin de obtener la ansiada justicia.

TERCERA PREGUNTA

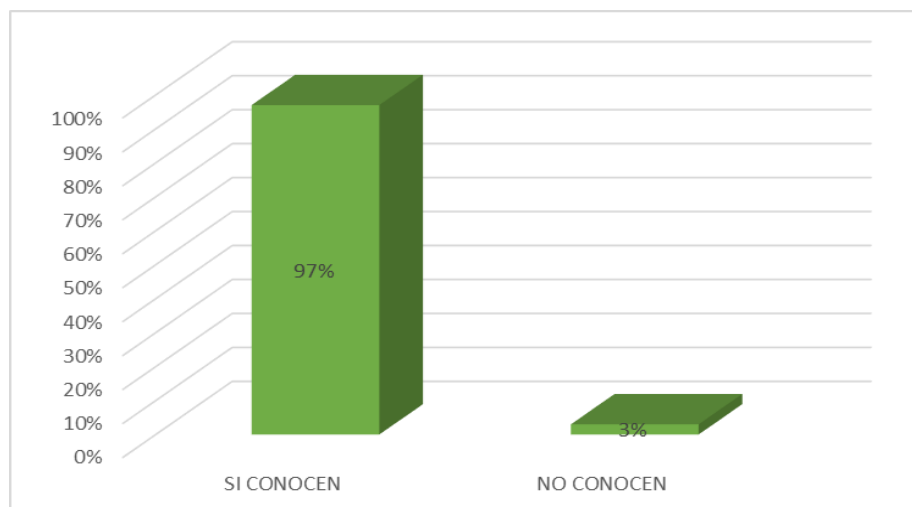
3. ¿Considera usted que se generan efectos negativos para la productividad del empleador en las reclamaciones laborales administrativas y judiciales?

CUADRO Nro. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	29	97%
NO	1	3%
TOTAL:	30	100%

*Fuente: Abogados y empresarios de la ciudad de Loja.
Autor: Carlos Calva Tapia.*

GRÁFICO Nro. 3



INTERPRETACIÓN

En la interrogante formulada, el 97% de la población investigada considera que se generan efectos negativos para la productividad del empleador en las reclamaciones laborales administrativas y judiciales; mientras que el 3% contestan que no.

ANÁLISIS.

En efecto todo proceso ya sea de índole administrativo o judicial en materia laboral, genera perjuicios económicos para el desarrollo de una empresa o negocio. Demanda gastos de honorarios de abogados así como de costas procesales. De igual manera por el hecho que un trabajador deje de laborar, se va a empeorar el rendimiento de la empresa.

CUARTA PREGUNTA

4. ¿Considera Usted que el trabajador al incumplir sus deberes contractuales incurre en un acto de indisciplina, afecta a la productividad del empleador, por ende debe sancionarse con despido disciplinario?

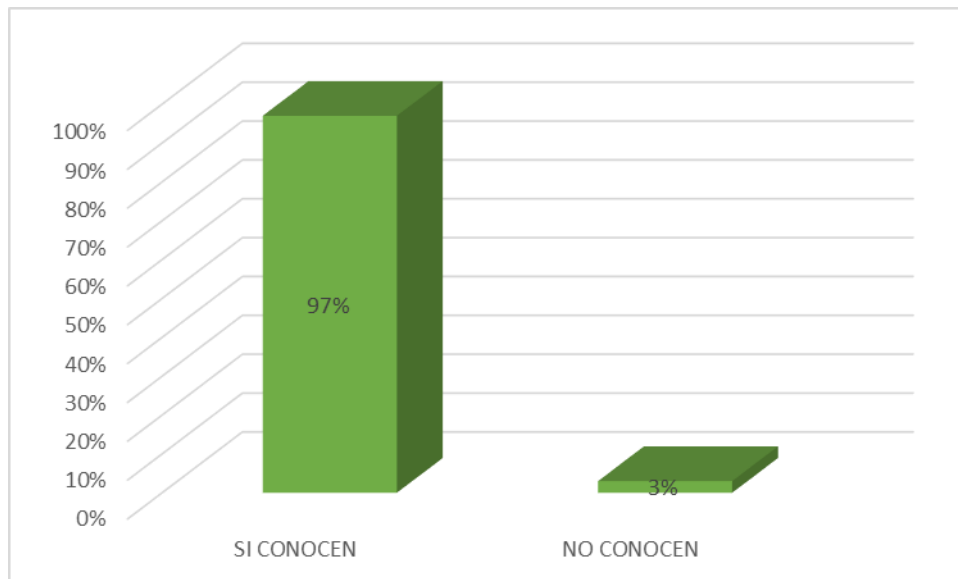
CUADRO Nro. 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	29	97%
NO	1	3%
TOTAL:	30	100%

Fuente: Abogados y empresarios de la ciudad de Loja.

Autor: Carlos Calva Tapia.

GRÁFICO Nro. 4



INTERPRETACIÓN.

En la interrogante planteada, el 97% de la población investigada, considera que el trabajador al incumplir sus deberes contractuales incurre en un acto de indisciplina, afecta a la productividad del empleador, por ende debe sancionarse con despido disciplinario; mientras que el 3%, estiman que no.

ANÁLISIS.

Efectivamente el despido disciplinario una forma de terminar la relación laboral por iniciativa del empleador, motivada en la existencia de una causa justificada, relacionada con la conducta del trabajador, la presencia de ciertas faltas a la disciplina, consistentes en acciones u omisiones voluntarias de carácter grave y que constituyen incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador, debe ser causa para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral de manera unilateral y sin derecho a indemnización alguna.

QUINTA PREGUNTA.

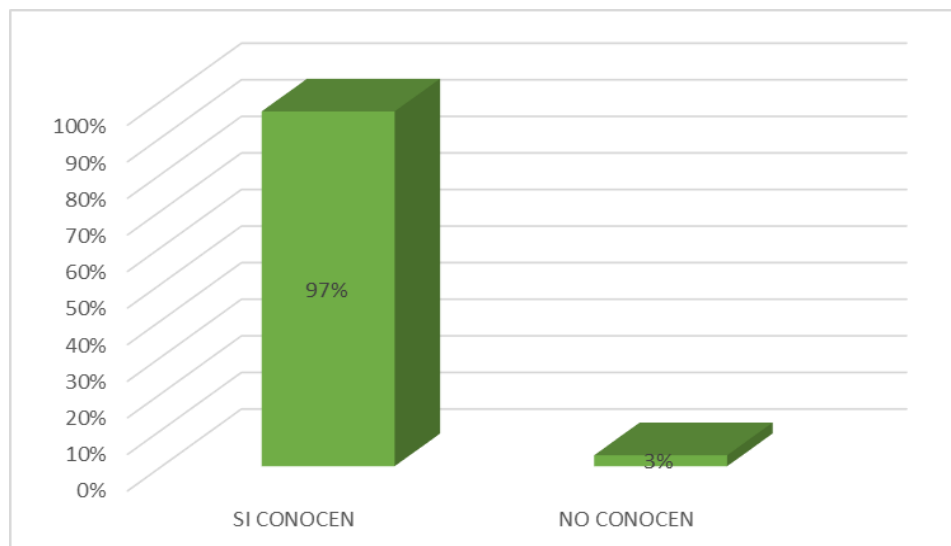
5.- ¿Considera usted que es necesario proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, en cuanto a los trámites administrativos y judiciales laborales, como lo es el implementar como forma de terminación de la relación laboral, el Despido Disciplinario.?

CUADRO Nro. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	29	97%
NO	1	3%
TOTAL:	30	100%

*Fuente: Abogados y empresarios de la ciudad de Loja.
Autor: Carlos Calva Tapia.*

GRÁFICO Nro. 5



INTERPRETACIÓN.

En la interrogante planteada, el 97% de la población investigada, considera usted que es necesario proponer una reforma jurídica al Código

del Trabajo, en cuanto a los trámites administrativos y judiciales laborales, como lo es el implementar como forma de terminación de la relación laboral, el Despido Disciplinario; mientras que el 3%, estiman que no.

ANÁLISIS.

Como podemos observar la mayoría de la población investigada está de acuerdo en que se reforme el Código del Trabajo a fin de implementar la figura jurídica del despido disciplinario así como la forma en la cual debe dársele el trámite correspondiente.

En este sentido los investigados consideran que debe establecerse en la Ley que debe ser considerado como despido disciplinario lo siguiente: a) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; b).- Indisciplina o desobediencia en el trabajo; c) Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; d) Transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo (competencia desleal, apropiación indebida, uso de materiales de la empresa en beneficio propio, acciones que causen daño a la imagen de la empresa, engaño a clientes, cobro indebido de cantidades, etc.); e) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado; f) Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; y, g) Acoso al empresario o a las personas que trabajan en la empresa por razón de origen racial, étnico, religioso, discapacidad, edad u orientación sexual.

Pienso que si los trabajadores incumplen sus obligaciones laborales podrán ser sancionados por la empresa al trabajador mediante el despido disciplinario, cuando el empresario toma la decisión de dar por finalizada la relación laboral.

7. DISCUSIÓN.

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Para el desarrollo de la presente tesis, me he planteado un objetivo general y tres específicos.

Objetivo General:

“Realizar un análisis técnico, jurídico y doctrinario al Código del Trabajo, en relación a determinar el Despido Disciplinario como forma legal de la terminación de las relaciones laborales en el Ecuador.”

Este objetivo fue contrastado de manera positiva, por cuanto mediante el desarrollo de los Marcos, que constan de la Revisión de la Literatura, así como con la aplicación de la pregunta uno de la encuesta a los profesionales del derecho, donde efectivamente se pudo verificar que en la actual legislación laboral no se establece el despido disciplinario como forma de terminar la relación laboral por parte del empleador.

En cuanto a los **Objetivos Específicos**, tenemos:

“Determinar la situación jurídica de los reclamos administrativos y judiciales de la terminación de la relación laboral en el Ecuador.”

Este objetivo fue verificado con la aplicación de la pregunta 2 y 3 de la encuesta, donde efectivamente se constata que en la actualidad los reclamos administrativos que en la actualidad se tramitan en la Inspectoría del Trabajo, son el visto bueno, el desahucio y el despido intempestivo, son engorrosos. Por no estar regulado el Código del Trabajo, el despido disciplinario no se realiza este tipo de trámites.

En el **Segundo Objetivo Específico**, tenemos:

“Establecer los efectos jurídicos sobre las reclamaciones laborales administrativas y judiciales, en relación a garantizar la eficacia de la Productividad del Empleador.”

Este objetivo se verificó con la aplicación de la pregunta 4 de la encuesta en la cual se verifica que las reclamaciones laborales administrativas y judiciales generan perjuicios económicos al desarrollo y producción de la empresa o negocio.

Y finalmente tenemos:

“Proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, en cuanto a los trámites administrativos y judiciales laborales, como lo es el implementar como forma de terminación de la relación laboral, el Despido Disciplinario.”

Este objetivo fue verificado positivamente con la aplicación de la pregunta 5 de la encuesta, así como con la propuesta de reforma legal que consta en el numeral 9.1 de la presente tesis.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para el desarrollo de la presente tesis, formulé la siguiente hipótesis:

“El Despido Disciplinario, se considerará procedente cuando se acredite el cumplimiento alegado por el empleador en su escrito de comunicación, cuando la motivación conlleve a determinar falta grave al incumplimiento de la productividad por parte del trabajador.”

Esta hipótesis se contrastó de manera positiva toda vez que en la actual legislación laboral ecuatoriana, no se encuentra regulado el despido disciplinario, por ende difícilmente el empleador puede dar por terminada la relación laboral. En este sentido es necesario que el Despido Disciplinario, se considerara procedente cuando se acredite el

cumplimiento alegado por el empleador en su escrito de comunicación, cuando la motivación conlleve a determinar falta grave al incumplimiento de la productividad por parte del trabajador.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.

“Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la otra parte del contrato se denomina trabajador. El término empleador está originado en la relación de trabajo, el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”²⁷.

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

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor, sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Considero que, el empleador es quien debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las

²⁷ Ibídem, Pág. 18.

normativas del derecho de la seguridad social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera.

“Trabajador, es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual”²⁸.

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada, en muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no, la condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

Es de mi criterio personal, que la figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara, el trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, y que está relacionado directamente y de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad, el pueblo común, a los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de

²⁸ VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 67.

la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos, para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital. Vásquez López nos dice: “Trabajo.- A lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud, trabajo forzado, donde un hombre domina a otro y le impide tomar decisiones en libertad”²⁹.

“Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones en el marco del proceso productivo, es decir la relación laboral, en las sociedades modernas, se encuentran legalizadas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes, por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa”³⁰.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas, las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa, en cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

Las relaciones internacionales de trabajo, surgen en 1919, cuando se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su función es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores.

²⁹ VÁSQUEZ López, Dr. DEERCHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004, Pág. 28.

³⁰ CASTRO Orbe Rubén, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45.

Por lo tanto las relaciones laborales puede definirse como, la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca, así como de los distintos enfoques analizados giran en torno de la explicación del poder y de la toma de decisiones, por la importancia que todos los enfoques otorgan al conflicto y al consenso.

Su objeto de análisis radica en el estudio de las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, conjuntamente con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas, a su vez, el estudio de los sindicatos, las empresas y organizaciones públicas vinculadas con las relaciones de trabajo. Estos sectores representan los intereses de clases y grupos determinados de una sociedad concreta. Las relaciones de poder entre ellos van a estar afectadas por la estructura económica y política de la sociedad en donde operan, marco global a considerar en el análisis de las partes. El conjunto de relaciones sociales y económicas, que nacen en ocasión de la producción de bienes económicos y que son a la vez individuales y colectivas.

“En el Ecuador, el trabajo se determina de conformidad a las necesidades de la población, como del Estado, y bajo los derechos reconocidos en nuestra legislación ecuatoriana, en los que aparecen las normas aplicables a un muchos casos en materia laboral, en que la norma suprema como lo es la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajo en la nación, y se regula por leyes y reglamentos del Estado, los contratos colectivos, los principios generales del Derecho Laboral”³¹.

En el Ecuador, el trabajo de las personas se regula a través de los contratos individuales de trabajo, que es la fuente de la relación laboral,

³¹ TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 28.

así como de las leyes y reglamentos, que son normatividad que nace de la voluntad del Legislador, bajo las formas exigidas por la Constitución, que se halla publicada en el Registro Oficial, y que determinan el sentido y alcance de las disposiciones legales.

La capacidad del empleador de dirigir la fuerza laboral encuentra su justificación en la ajenidad dado que los servicios prestados por el trabajador se desarrollan para otra persona -el empleador y no por cuenta propia. En ese sentido, el empleador tiene facultades para dirigir y fiscalizar las labores del personal; naturalmente, estas facultades no son ilimitadas, con el tiempo se ha ido perfilando y configurando el marco de actuación de tales facultades”³².

“El despido disciplinario se define como la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, basada en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.

Causas del Despido Disciplinario.

1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. Transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo (competencia desleal, apropiación indebida, uso de materiales de la empresa en beneficio

³² SAN MARTÍN, Carolina. Faltas y sanciones de los trabajadores. En: AUTORES VARIOS. El Estatuto de los trabajadores. Veinte años después. En: Revista Española de Derecho del Trabajo. Madrid: Civitas, 2000. p. 1192.

propio, acciones que causen daño a la imagen de la empresa, engaño a clientes, cobro indebido de cantidades, etc.).

5. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. Acoso al empresario o a las personas que trabajan en la empresa por razón de origen racial, étnico, religioso, discapacidad, edad u orientación sexual”³³.

Por lo tanto, el Empleador, ha de poder demostrar las faltas y su gravedad, y si no puede hacerlo el despido será improcedente y tendrá las consecuencias indemnizatorias de éste, y es éste quien ha de demostrar en juicio, y tiene la carga de la prueba, el demostrar que concurre causa para el despido, y no el trabajador quien ha de demostrar que no las hay; es decir, el despido es una manifestación de la facultad disciplinaria del empleador y una de las medidas más firmes que puede adoptar, se trata de la extinción de la relación laboral, motivada por incumplimiento grave y culpable del trabajador; y, es una manifestación de la facultad disciplinaria del empleador y/o patrono, para defender la empresa u organización de las posibles faltas o incumplimientos contractuales del trabajador, sin duda, es una de las medidas más firmes que puede adoptar cualquier empresa, aunque afortunadamente sólo debe emplearse en situaciones extremas y en casos excepcionales.

“El punto fundamental para la que opere el garantizar los derechos de los trabajadores, es de orden disciplinario, en el esquema contractual es la

³³ www.fol.org.com/Foro de Formación y Orientación Laboral, Un foro para docentes de FOL, y para todo aquel que busque información sobre temas laborales

constatación de la insuficiencia de los remedios normales de Derecho Social, para hacer frente a los incumplimientos del empleador, en efecto la regla de las relaciones laborales, es que los derechos y responsabilidades de las partes empleador y trabajador se vinculen a los principios laborales, con la exigencia del cumplimiento de éstos, que desde el punto de vista de la protección a la clase obrera, será del interés social, tomando en consideración que el trabajo es la posibilidad del crecimiento de la sociedad y del Estado”³⁴.

Las causas que fundamentan el despido disciplinario, se sustentarán en faltas repetidas e injustificadas, como de las faltas graves y muy graves del ordenamiento jurídico del empleador, lo que se persigue es sancionar la incomparecencia al puesto de trabajo de manera repetida e injustificada, además, en cualquier caso la jurisprudencia ha indicado que deben ser siempre más de una, y además se debe apelar a la tolerancia empresarial y a la realización de advertencias previas al trabajador sobre las consecuencias de su comportamiento, antes de proceder al despido.

Mención especial corresponde a la irrenunciabilidad de las facultades directivas por parte del empleador. La entidad que ostenta el poder de dirección en una relación laboral no puede disponer de ella; en caso contrario, la relación laboral se desnaturalizaría y la posición jurídica de las partes se desconfiguraría totalmente en tanto la supuesta prestación de servicios subordinados llevada a cabo por el trabajador atendería ahora a una relación contractual basada en términos de coordinación y ya no de subordinación. Al no haber un poder de dirección al cual se encuentre sujeto el trabajador, la relación que lo vincularía a su «empleador» sería una basada en la coordinación tal como si se tratara de una relación civil de prestación de servicios común y corriente.

³⁴ ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 67.

La Constitución de la República del Ecuador, establece que la administración de justicia, tanto administrativa como judicial, en el cumplimiento de sus deberes y derechos garantizados al sistema productivo, que depende de forma sustancial de la clase trabajadora en el Ecuador, que la productividad laboral, es un hecho que define la actividad económica tanto empresarial como de los trabajadores, que al verse disminuida, debe tomarse como una falta grave en que incurriera el trabajador, lo que cabe la razonabilidad de un criterio vinculado a un mecanismo de control por parte de los empleadores, más no de una característica de arbitrariedad, por lo tanto la potestad disciplinaria del empleador constituye una facultad discrecional y prudencial, por lo que el resultado de una sanción en el procedimiento de despido que se lleve a cabo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario; el despido disciplinario, el que consiste en una máxima sanción, cuando hay un incumplimiento grave y culpable del trabajador a las normas legales y contractuales como de los reglamentos internos de trabajo, así como del incumplimiento de las obligaciones laborales, y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca la ley, las infracciones que puede cometer el trabajador son leves, graves y muy graves; por lo que el Empleador está en todo su derecho a la toma de decisión de dar por finalizada la relación laboral; lo que será una forma legal por parte del Empleador, y que lo debe sustentar en el principio de causalidad, es decir, debe estar prevista en la ley como una causa justa para el despido laboral, que no amerite trámite administrativo vía Visto Bueno, como causal, dado que este tipo de trámite es ineficaz al momento de sustanciarse por el hecho de una falta grave y que forma parte de la disciplina del trabajador; lo que garantizará que los sujetos procesales, estén a lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador, en cuanto a los principios de Inmediación y Celeridad Procesal; y, por la motivación de acuerdo a las causas justificantes del despido, que en efecto al hablar del despido

implica que se justifiquen su ejercicio, tales requerimientos constituyen el carácter causal del despido en el sentido que la relación de trabajo sólo puede ser disuelta válidamente cuando exista algún motivo justificado; y por el ejercicio de dicha potestad disciplinaria no puede ser arbitraria, ésta debe ser razonable y observar el debido proceso; explicando al trabajador el contenido de los hechos que lo motivan los efectos del Despido Disciplinario.

8. CONCLUSIONES

PRIMERA:

En el actual Código del Trabajo, no se regula el Despido Disciplinario como forma legal de la terminación de las relaciones laborales en el Ecuador.

SEGUNDA:

Los efectos jurídicos sobre las reclamaciones laborales administrativas y judiciales, en relación afectan a la Productividad del Empleador.

TERCERA:

El Despido Disciplinario, se considerará procedente cuando se acredite el cumplimiento alegado por el empleador en su escrito de comunicación, cuando la motivación conlleve a determinar falta grave al incumplimiento de la productividad por parte del trabajador.

CUARTA:

Es necesario proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, en cuanto a los trámites administrativos y judiciales laborales, como lo es el implementar como forma de terminación de la relación laboral, el Despido Disciplinario.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Que el Estado ecuatoriano, promuevan campañas sobre el cumplimiento de los diversos derechos laborales tanto de empleadores como trabajadores, que garantiza la Constitución de la República del Ecuador.

SEGUNDA:

Que los trabajadores en general, cumplan con las obligaciones contractuales a fin de evitar que sean denunciados por despidos disciplinarios.

TERCERA:

Que se legisle en el sentido de armonizar las disposiciones constitucionales y legales relacionadas a los derechos de empleadores, en el contrato de trabajo.

CUARTA:

A la Asamblea Nacional, que realice una reforma legal al Código del Trabajo, incorporando otras causales para que el trabajador pueda dar por terminada su relación laboral, como es el despido disciplinario.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

EL PLENO

DE LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

QUE, el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que 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.

QUE, el numeral 17 del Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho a la libertad de trabajo y contratación. Nadie podrá ser obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso.

QUE, el numeral 5 del Art. 326, de la Constitución de la República del Ecuador, expresa, el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

QUE, el Art 2 del Código del Trabajo, establece que el trabajo es un derecho y un deber social.

QUE, el Art. 75 de la Constitución señala que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedarán en la indefensión.

QUE, el Art. 169 de la Constitución declara que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de, simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad, economía procesal y harán efectivas las garantías del debido proceso.

QUE, el Art. 82 de la Constitución garantiza el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

QUE, en la legislación laboral ecuatoriana existen disposiciones legales que deben armonizarse de acuerdo a los nuevos preceptos constitucionales vigentes, con el fin de que el sistema jurídico tenga coherencia y armonía.

Por lo que en ejercicio de las facultades que le concede el numeral 6 del art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

AGRÈGUESE.-Luego del artículo 173 del Código del Trabajo. Agréguese lo siguientes artículos innumerados que digan:

Art. Innumerado 1.- Del despido disciplinario.-El despido disciplinario se define como la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, basada en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.

Artículo Innumerado 2.- Causas del Despido Disciplinario.

- a) La falta de puntualidad al trabajo.
- b) Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) Transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo (competencia desleal, apropiación indebida, uso de materiales de la empresa en beneficio propio, acciones que causen daño a la imagen de la empresa, engaño a clientes, cobro indebido de cantidades, etc.).
- e) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- f) Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) Acoso al empresario o a las personas que trabajan en la empresa por razón de origen racial, étnico, religioso, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo Innumerado 3.- Procedimiento.- El despido disciplinario ha de realizarse a través de notificación escrita (carta de despido), debiendo figurar los hechos que lo motivan de forma clara y precisa y la fecha en la que va a surtir efectos.

Además, si el trabajador es delegado sindical o delegado de personal se deberá abrir expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado y los demás representantes de los trabajadores.

Si el trabajador está afiliado a un sindicato, el empresario deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical en la empresa.

El incumplimiento de los requisitos formales del despido hará necesario realizar un nuevo despido en el que se cumplan los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido podrá realizarlo en el plazo de quince días desde el primer despido.

El empresario deberá liquidar las retribuciones pendientes de pago hasta la fecha del despido y entregar al trabajador el correspondiente recibo o finiquito.

Artículo Innumerado 4.- Tiempo del Despido Disciplinario.- El despido deberá realizarse en los 60 días siguientes a la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento del incumplimiento laboral y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo Innumerado 5.- Si el trabajador no estuviera de acuerdo con el despido, éste podrá impugnarlo ante los Juzgados del Trabajo en el término de 20 días desde la fecha del despido.

Para admitir la demanda es preceptivo el intento de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación correspondiente. Si el acto de conciliación termina sin avenencia, se da paso a la vía judicial y será el juez quien podrá calificar el despido como: procedente o improcedente el despido. Si es procedente no da derecho a indemnización al trabajador. En el caso del despido improcedente deberá el empleador indemnizarlo siguiendo las reglas del artículo 188 del Código de Trabajo.

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

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, a los 9 días del mes de agosto del dos mil dieciséis.

PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL

SECRETARIA GENERAL

10. BIBLIOGRAFÍA.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Referéndum 2008.
- CABAELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomos, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.
- CEVALLOS VÁSQUEZ MARÍA ELENA, LEGISLACIÓN LABORAL, Vol. I, Universidad Técnica Particular de Loja, Impreso en los talleres de la U.T.P.L., 1998.
- CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero del 2.007.
- DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.- Fondo de Cultura Ecuatoriana. Biblioteca Nacional de Libros de Derecho. Tomo 28, Vol. I, Año 2009.
- DERECHOS FUNDAMENTALES.- Fortalecimiento de la Justicia Constitucional en el Ecuador.- Corporación Editora Nacional de Quito, 2004.
- DÁVILA Jaramillo Pablo, Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Ediciones Edino, Guayaquil-Ecuador, Año 2012.
- CHAVEZ DE Barrera Nelly, Dra., “Derecho Social Laboral Aplicado”, Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2009.
- JARAMILLO ORDÓÑEZ, Hernán, La Ciencia y Técnica del Derecho, Segunda Edición, Departamento de Publicaciones de la Universidad Nacional de Loja, Loja, 1996.

- GARCIA M. Bertha M, Dr. “ESTUDIOS DE LA SOCIEDAD ECUATORIANA”, Profesora de Sociología en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Editorial UPCE, Quito-Ecuador, Año 2009.
- GARCIA Manuel Alonso, Dr., “Curso de Derecho del Trabajo”, IV Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2006.
- TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009.
- TRUJILLO CESAR.- Derecho del Trabajo - 2da. Edición, Universidad Pontificia del Ecuador.

Links Internet

- www.derechoecuador.com
- www.edicioneslegales.com
- www.derecholegal.com

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS.

1. TÍTULO:

"NORMESE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL DESPIDO DISCIPLINARIO, EN GARANTÍA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADOR"

2. PROBLEMÁTICA:

La Constitución de la República del Ecuador, establece que la administración de justicia, tanto administrativa como judicial, en el cumplimiento de sus deberes y derechos garantizados al sistema productivo, que depende de forma sustancial de la clase trabajadora en el Ecuador, que la productividad laboral, es un hecho que define la actividad económica tanto empresarial como de los trabajadores, que al verse disminuida, debe tomarse como una falta grave en que incurriera el trabajador, lo que cabe la razonabilidad de un criterio vinculado a un mecanismo de control por parte de los empleadores, más no de una característica de arbitrariedad, por lo tanto la potestad disciplinaria del empleador constituye una facultad discrecional y prudencial, por lo que el resultado de una sanción en el procedimiento de despido que se lleve a cabo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario; el despido disciplinario, el que consiste en una máxima sanción, cuando hay un incumplimiento grave y culpable del trabajador a las normas legales y contractuales como de los reglamentos internos de trabajo, así como del incumplimiento de las obligaciones laborales, y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca la ley, las infracciones que puede cometer el trabajador son leves, graves y muy graves; por lo que el Empleador está en todo su derecho a la toma de decisión de dar por finalizada la relación

laboral; lo que será una forma legal por parte del Empleador, y que lo debe sustentar en el principio de causalidad, es decir, debe estar prevista en la ley como una causa justa para el despido laboral, que no amerite trámite administrativo vía Visto Bueno, como causal, dado que este tipo de trámite es ineficaz al momento de sustanciarse por el hecho de una falta grave y que forma parte de la disciplina del trabajador; lo que garantizará que los sujetos procesales, estén a lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador, en cuanto a los principios de Inmediación y Celeridad Procesal; y, por la motivación de acuerdo a las causas justificantes del despido, que en efecto al hablar del despido implica que se justifiquen su ejercicio, tales requerimientos constituyen el carácter causal del despido en el sentido que la relación de trabajo sólo puede ser disuelta válidamente cuando exista algún motivo justificado; y por el ejercicio de dicha potestad disciplinaria no puede ser arbitraria, ésta debe ser razonable y observar el debido proceso; explicando al trabajador el contenido de los hechos que lo motivan los efectos del Despido Disciplinario.

3. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Nacional de Loja la Carrera de Derecho, consiente y consecuente del aporte jurídico, y social, con el aporte académico a los estudiantes de la Carrera de Derecho, formadores de emprendimiento de la normativa ecuatoriana, y por la realidad en la cual los ciudadanos nos desenvolvemos; y que a través de la investigación jurídica lograré determinar los problemas que inciden en los derechos y garantías en cuanto a las relaciones obrero-patronales, en mérito a la productividad de los trabajadores en cuanto a la eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus funciones, caso contrario de forma legal operaría el Despido Disciplinario.

En lo Académico:

El sistema académico, otorga a los estudiantes un estudio a la legislación, doctrina y jurisprudencia a la legislación ecuatoriana, que al ser impartida en la Carrera de Derecho del Área Jurídica Social y Administrativa, conlleva a un aprendizaje y estudio sustancial, que en materia laboral, la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, han creado y desarrollado nuevas teorías y derechos no solo para las personas en general y trabajadores en particular, sino inclusive para las formas en que se sustancian los procesos administrativos y judiciales, respecto del contenido de un despido disciplinario, y poner fin una relación laboral que una vez desmejorada y caótica no aporta a la eficiencia y eficacia para con el desarrollo laboral del trabajador, que conlleve un régimen de productividad del empleador, y que contendrá el sustento legal para su validez jurídica, y donde la ley prevalecerá a través del principio de legalidad, a eso se suma un procedimiento como modelo nuevo en la aplicación de los trámites administrativos y judiciales en materia laboral.

En lo Social:

Este problema jurídico social, es de considerable influencia por cuanto las relaciones obrero-patronales, se determinan de conformidad con la productividad, eficiencia y eficacia en el desarrollo de las labores encomendadas a los trabajadores, pues las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial, no sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad; y por la toma de decisiones dentro de un orden lógico de conformidad a la normativa legal ecuatoriana, y que se hace prioritario buscar alternativas para pretender una justicia eficaz, oportuna y sin dilaciones, la justicia, de acuerdo a principios Constitucionales que rigen

nuestro Estado Constitucional de Derecho; y, que se garanticen los derechos de los empleadores y de los trabajadores, bajo los principios de Oportunidad y Libertad.

En lo Jurídico:

El contribuir en forma armónica, al análisis y elaboración de proyectos no solo con respecto a lo que estamos relacionando, sino en todo lo referente a lo jurídico que conlleve a las garantías de los derechos de los empleadores y trabajadores, más por las relaciones obrero-patronales, respecto al marco legal que regula las relaciones laborales, y que conlleva hacer efectivas las garantías de orden normativo como lo son las contenidas en el Código del Trabajo, en cuanto a la productividad, como del comportamiento de los mercados laborales.

Con estos antecedentes, debo manifestar que es mi compromiso el procurar el desarrollo social, aunando esfuerzos y coadyuvando a que se mejoren las relaciones obrero-patronales, que en este sistema actual y vigente de la productividad, se desarrollan sistemas de la calidad de la productividad de un trabajador en favor personal, familiar y social, a más del Empleador quien es el comprometido con la sociedad en satisfacer las necesidades de toda la sociedad a través de los bienes y servicios; por ello es necesario y urgente el tomar acciones en beneficio de dicha productividad y parte sustancial de ello, es el trabajador, su compromiso leal y justo para con su Empleador; caso contrario existen los elementos necesarios para hacer efectivo sus garantías y derechos.

Con los conocimientos adquiridos en la Universidad Nacional de Laja, es mi compromiso contribuir con este trabajo de análisis e investigación para la búsqueda de soluciones a los problemas existentes en los procedimientos laborales administrativos y judiciales, por ser uno de los aspectos de conflicto y estudio de parte de los sistemas administrativos, mecanismos que estarán previstos en la Ley, y de ésta tomar las

consideraciones necesarias para un efectivo desarrollo en los juicios de trabajo, en las reclamaciones laborales, en beneficio del Empleador.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis técnico, jurídico y doctrinario al Código del Trabajo, en relación a determinar el Despido Disciplinario como forma legal de la terminación de las relaciones laborales en el Ecuador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la situación jurídica de los reclamos administrativos y judiciales de la terminación de la relación laboral en el Ecuador.
2. Establecer los efectos jurídicos sobre las reclamaciones laborales administrativas y judiciales, en relación a garantizar la eficacia de la Productividad del Empleador.
3. Proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, en cuanto a los trámites administrativos y judiciales laborales, como lo es el implementar como forma de terminación de la relación laboral, el Despido Disciplinario.

HIPÓTESIS

El Despido Disciplinario, se considerará procedente cuando se acredite el cumplimiento alegado por el empleador en su escrito de comunicación, cuando la motivación conlleve a determinar falta grave al incumplimiento de la productividad por parte del trabajador.

5. MARCO TEÓRICO

Según la Dra. Bertha M. García M, manifiesta: “El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques, su definición básica indica

que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos, que a lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud (trabajo forzoso, donde un hombre domina a otro y le impide tomar decisiones en libertad). A partir de mediados del siglo XIX, la esclavitud comenzó a disminuir y fue declarada ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante del trabajo”³⁵.

Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral, la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador está sujeta a diversas leyes y convenios, otras formas de trabajo posibles son el trabajo autónomo productivo a través del cual se ejercen las profesiones liberales y el comercio, por ejemplo, el trabajo informal de supervivencia y la servidumbre, entre otras.

En la actualidad, la forma de trabajo es asalariado en relación de dependencia, el trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el precio por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el trabajo, el precio del trabajo se conoce como salario o remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo), otras formas de empleo existentes en la actualidad son el trabajo por cuenta propia, y el trabajo informal en relación de dependencia.

“Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la otra parte del contrato se denomina trabajador. El término empleador está originado en la relación de trabajo, el empleador es aquel que crea uno o

³⁵ VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 2.

varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”³⁶.

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

El término empleador también se identifica con capitalista o inversor, sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Considero que, el empleador es quien debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la seguridad social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera.

“Trabajador, es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual”³⁷.

³⁶ Ibídem, Pág. 18.

³⁷ VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 67.

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada, en muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no, la condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

Es de mi criterio personal, que la figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara, el trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, y que está relacionado directamente y de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad, el pueblo común, a los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesitan ejercer un trabajo diario y regular.

El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos, para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital. Vásquez López nos dice: "Trabajo.-. A lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud, trabajo forzado, donde un hombre domina a otro y le impide tomar decisiones en libertad."³⁸

³⁸ VÁSQUEZ López, Dr. DEERCHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004, Pág. 28.

“Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones en el marco del proceso productivo, es decir la relación laboral, en las sociedades modernas, se encuentran legalizadas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes, por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa”³⁹.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas, las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa, en cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

Las relaciones internacionales de trabajo, surgen en 1919, cuando se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su función es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores.

Por lo tanto las relaciones laborales puede definirse como, la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca, así como de los distintos enfoques analizados giran en torno de la explicación del poder y de la toma de decisiones, por la importancia que todos los enfoques otorgan al conflicto y al consenso.

Su objeto de análisis radica en el estudio de las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, conjuntamente con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas, a su vez, el estudio de los sindicatos, las empresas y organizaciones públicas vinculadas con las

³⁹ CASTRO Orbe Rube, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES EN DERECHO LABORAL”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45.

relaciones de trabajo. Estos sectores representan los intereses de clases y grupos determinados de una sociedad concreta. Las relaciones de poder entre ellos van a estar afectadas por la estructura económica y política de la sociedad en donde operan, marco global a considerar en el análisis de las partes. El conjunto de relaciones sociales y económicas, que nacen en ocasión de la producción de bienes económicos y que son a la vez individuales y colectivas.

“En el Ecuador, el trabajo se determina de conformidad a las necesidades de la población, como del Estado, y bajo los derechos reconocidos en nuestra legislación ecuatoriana, en los que aparecen las normas aplicables a un muchos casos en materia laboral, en que la norma suprema como lo es la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el trabajo en la nación, y se regula por leyes y reglamentos del Estado, los contratos colectivos, los principios generales del Derecho Laboral”⁴⁰.

En el Ecuador, el trabajo de las personas se regula a través de los contratos individuales de trabajo, que es la fuente de la relación laboral, así como de las leyes y reglamentos, que son normatividad que nace de la voluntad del Legislador, bajo las formas exigidas por la Constitución, que se halla publicada en el Registro Oficial, y que determinan el sentido y alcance de las disposiciones legales.

La capacidad del empleador de dirigir la fuerza laboral encuentra su justificación en la ajenidad dado que los servicios prestados por el trabajador se desarrollan para otra persona -el empleador y no por cuenta propia. En ese sentido, el empleador tiene facultades para dirigir y fiscalizar las labores del personal; naturalmente, estas facultades no son

⁴⁰ TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 28.

ilimitadas, con el tiempo se ha ido perfilando y configurando el marco de actuación de tales facultades”⁴¹.

“El despido disciplinario se define como la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, basada en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.

Causas del Despido Disciplinario (art. 54.2 ET):

- a) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) Transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo (competencia desleal, apropiación indebida, uso de materiales de la empresa en beneficio propio, acciones que causen daño a la imagen de la empresa, engaño a clientes, cobro indebido de cantidades, etc.).
- e) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- f) Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) Acoso al empresario o a las personas que trabajan en la empresa por razón de origen racial, étnico, religioso, discapacidad, edad u orientación sexual”⁴².

⁴¹ SAN MARTÍN, Carolina. Faltas y sanciones de los trabajadores. En: AUTORES VARIOS. El Estatuto de los trabajadores. Veinte años después. En: Revista Española de Derecho del Trabajo. Madrid: Civitas, 2000. p. 1192.

Por lo tanto, el Empleador, ha de poder demostrar las faltas y su gravedad, y si no puede hacerlo el despido será improcedente y tendrá las consecuencias indemnizatorias de éste, y es éste quien ha de demostrar en juicio, y tiene la carga de la prueba, el demostrar que concurre causa para el despido, y no el trabajador quien ha de demostrar que no las hay; es decir, el despido es una manifestación de la facultad disciplinaria del empleador y una de las medidas más firmes que puede adoptar, se trata de la extinción de la relación laboral, motivada por incumplimiento grave y culpable del trabajador; y, es una manifestación de la facultad disciplinaria del empleador y/o patrono, para defender la empresa u organización de las posibles faltas o incumplimientos contractuales del trabajador, sin duda, es una de las medidas más firmes que puede adoptar cualquier empresa, aunque afortunadamente sólo debe emplearse en situaciones extremas y en casos excepcionales.

“El punto fundamental para la que opere el garantizar los derechos de los trabajadores, es de orden disciplinario, en el esquema contractual es la constatación de la insuficiencia de los remedios normales de Derecho Social, para hacer frente a los incumplimientos del empleador, en efecto la regla de las relaciones laborales, es que los derechos y responsabilidades de las partes empleador y trabajador se vinculen a los principios laborales, con la exigencia del cumplimiento de éstos, que desde el punto de vista de la protección a la clase obrera, será del interés social, tomando en consideración que el trabajo es la posibilidad del crecimiento de la sociedad y del Estado”⁴³.

Las causas que fundamentan el despido disciplinario, se sustentarán en faltas repetidas e injustificadas, como de las faltas graves y muy graves del ordenamiento jurídico del empleador, lo que se persigue es sancionar

⁴² www.fol.org.com/Foro de Formación y Orientación Laboral, Un foro para docentes de FOL, y para todo aquel que busque información sobre temas laborales

⁴³ ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 67.

la incomparecencia al puesto de trabajo de manera repetida e injustificada, además, en cualquier caso la jurisprudencia ha indicado que deben ser siempre más de una, y además se debe apelar a la tolerancia empresarial y a la realización de advertencias previas al trabajador sobre las consecuencias de su comportamiento, antes de proceder al despido.

Mención especial corresponde a la irrenunciabilidad de las facultades directivas por parte del empleador. La entidad que ostenta el poder de dirección en una relación laboral no puede disponer de ella; en caso contrario, la relación laboral se desnaturalizaría y la posición jurídica de las partes se desconfiguraría totalmente en tanto la supuesta prestación de servicios subordinados llevada a cabo por el trabajador atendería ahora a una relación contractual basada en términos de coordinación y ya no de subordinación. Al no haber un poder de dirección al cual se encuentre sujeto el trabajador, la relación que lo vincularía a su «empleador» sería una basada en la coordinación tal como si se tratara de una relación civil de prestación de servicios común y corriente.

6. METODOLOGÍA

La presente investigación estará orientada por los siguientes recursos metodológicos.

Métodos

El desarrollo de la presente tesis, está encaminado a realizar una investigación descriptiva, aquella que nos permite descubrir detalladamente y explicar un problema, objetivos y fenómenos naturales y sociales mediante un estudio con el propósito de determinar las características de un problema social.

La investigación bibliográfica consiste en la búsqueda de información en bibliotecas, internet, revistas, periódicos, libros de derecho; en las cuales

estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y nemotécnicas.

Pues la información empírica, se obtendrá de la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial del sistema laboral y de las relaciones laborales en el país, así mismo se obtendrá información a través de los informes, compendios y análisis a nivel institucional gubernamental como de organismos privados, de cómo se han desarrollado y desenvuelto en las últimas décadas, pues uno de los ámbitos de desarrollo económico es este sector, en que los trabajadores anhelan mejores beneficios económicos.

La estructura de la Ley como lo es el Código del Trabajo, en relación a las reclamaciones administrativas, en las que se deben sustentar con los principios que rigen el sistema laboral ecuatoriano, y se considere los mismos en cuanto a que se respeten sus derechos y garantías a las pretensiones de los Empleadores, dentro de los procesos administrativos y judiciales donde el sistema laboral confluye en la igualdad de derechos de los trabajadores como de los empleadores, que el sistema de productividad laboral es esencial para el adelanto y desarrollo del Estado como de la sociedad, problema que ha de ser analizado y estructurado en el desarrollo de la presente investigación.

Durante esta investigación utilizaremos los siguientes métodos: Inductivo, Analítico, Deductivo y Científico.

El método inductivo, parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido.,

El método deductivo, parte de aspectos generales utilizando el razonamiento para llegar a conclusiones particulares.

El método analítico tiene relación al problema que se va a investigar por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos.

El análisis y síntesis complementarios de los métodos sirven en conjunto para su verificación y perfeccionamiento.

El método deductivo en cambio, parte de aspectos generales utilizando el razonamiento para llegar a conclusiones particulares.

El método científico, nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyare en este método.

Procedimiento.

La fase de la investigación, corresponde analizar el campo de acción a estudiarse, el que estará determinado por las reclamaciones de orden laboral administrativo y judicial; que, nuestro ordenamiento ha previsto que las facultades del empleador se ejercen dentro de los límites de la razonabilidad sin hacer alusión a ningún otro elemento atendible como puede ser el perjuicio que pueda sufrir el trabajador; las referencias al perjuicio del empleador aún no han sido atendidas por el legislador aunque de manera exclusiva para los casos donde exista una intencionalidad de causar perjuicio injustificado por parte del trabajador en cuanto a su productividad, en la actuación del empleador que no es otra cosa que el ánimo de beneficios de orden económico y social a través de la productividad.

La estructuración del marco jurídico y legal de garantizar la equidad y justicia en las reclamaciones administrativas y judiciales en el país; se contará con la colaboración de trabajadores, empleadores; para llegar a determinar un análisis a las encuestas y entrevistas realizadas; llegando a

prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, de este contenido, me llevará a fundamentar la Propuesta de Reforma Jurídica al Código del Trabajo; y así arribar a las conclusiones, recomendaciones; y la propuesta jurídica a reformarse.

En relación a los aspectos metodológicos tanto del contenido como del desarrollo de la investigación socio-jurídica, como de presentación del informe final, me regiré por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos y reglamentos a la Graduación de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente en el Área Jurídica, Social y Administrativa, la Carrera de Derecho; y, cumplirlos en forma eficaz, en el cumplimiento de la investigación.

Técnicas

Como técnicas de investigación, utilizaré técnicas como la recopilación bibliográfica, a través de libros, revistas, periódicos, el internet, así como del fichaje nemotécnico.

Además de la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial de las relaciones sociales, de las obligaciones, deberes y responsabilidades de los empleadores para con sus trabajadores, así mismo se obtendrá información a través de los informes, compendios y análisis a nivel institucional gubernamental como lo es el Ministerio de Relaciones Laborales, en la tramitación del Despido Disciplinario ante los Inspectores del Trabajo, la sustanciación de estos en garantía de un procedimiento eficaz, que cumpla los preceptos del Debido Proceso.

7. CRONOGRAMA.

Actividades Tiempo	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Selección y Definición del Problema Objeto de Estudio	XX				
Elaboración del Proyecto de Investigación y Aplicación		XX			
Desarrollo del Marco Teórico De la Tesis		XX	XXX		
Aplicación de Encuestas y Entrevistas			XX		
Verificación y Contrastación de Objetivos e Hipótesis				XX	
Planteamiento de Conclusiones y Recomendaciones				XX	
Presentación del Borrador de la Tesis				XX	
Presentación del Informe Final					XX
Sustentación y Defensa de la Tesis					XX

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

Recursos Humanos

- **Autor:** Carlos Alberto Calva Tapia
- **Director de Tesis:** Dr. Mg. Sc. Marcelo Costa Cevallos
- **Entrevistados:** Abogados y Doctores en Jurisprudencia; Funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja, como del Ministerio de Relaciones Laborales, en un total de 5.

→ **Encuestados:** Personas que han presentado juicios laborales en la Corte Provincial de Justicia de Loja; Abogados y Doctores en Jurisprudencia, y del Ministerio de Relaciones Laborales, en un total de 30 Personas.

Recursos Materiales y Costos

Materiales	Valor
Libros	300,00
Hojas	100,00
Copias	50,00
Internet	50,00
Levantamiento de texto, impresiones y encuadernación	400,00
Imprevistos	100,00
Total	1.000,00

Financiamiento.

Los gastos presentados en el presente Trabajo de Investigación los Financiare con recursos propios y con el Crédito Otorgado por El Instituto Ecuatoriano de Crédito Estudiantil, (IECE) que equivale a la suma de mil dólares americanos (\$ 1000,00), que serán cubiertos en su totalidad por el postulante o autor.

9. BIBLIOGRAFIA

→ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Referéndum 2008.

- CABAELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomos, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.
- CEVALLOS VÁSQUEZ MARÍA ELENA, LEGISLACIÓN LABORAL, Vol. I, Universidad Técnica Particular de Loja, Impreso en los talleres de la U.T.P.L., 1998.
- CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero del 2.007.
- DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.- Fondo de Cultura Ecuatoriana. Biblioteca Nacional de Libros de Derecho. Tomo 28, Vol. I, Año 2009.
- DERECHOS FUNDAMENTALES.- Fortalecimiento de la Justicia Constitucional en el Ecuador.- Corporación Editora Nacional de Quito, 2004.
- DÁVILA Jaramillo Pablo, Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Ediciones Edino, Guayaquil-Ecuador, Año 2012.
- CHAVEZ DE Barrera Nelly, Dra., “Derecho Social Laboral Aplicado”, Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2009.
- JARAMILLO ORDÓÑEZ, Hernán, La Ciencia y Técnica del Derecho, Segunda Edición, Departamento de Publicaciones de la Universidad Nacional de Loja, Loja, 1996.
- GARCIA M. Bertha M, Dr. “ESTUDIOS DE LA SOCIEDAD ECUATORIANA”, Profesora de Sociología en la Pontificia

Universidad Católica del Ecuador, Editorial UPCE, Quito-Ecuador,
Año 2009.

- ➔ GARCIA Manuel Alonso, Dr., “Curso de Derecho del Trabajo”, IV Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2006.
- ➔ TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009.
- ➔ TRUJILLO CESAR.- Derecho del Trabajo - 2da. Edición, Universidad Pontificia del Ecuador.

Links Internet

www.derechoecuador.com

www.edicioneslegales.com

www.derecholegal.com

ANEXOS

ENCUESTA.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ENCUESTA:

Señor encuestado, con la finalidad de dar cumplimiento a uno de los requisitos establecidos por la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, Carrera de Derecho, dígnese contestar la siguientes interrogantes, las cuales servirán de sustento para el desarrollo de la presente tesis de Abogado, titulada: **"NORMESE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL DESPIDO DISCIPLINARIO, EN GARANTÍA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADOR"**

5. ¿Conoce usted sobre los derechos de los empleadores establecidos en el Código del Trabajo?

SI () NO ()

6. ¿Conoce usted adecuada la actual situación jurídica de los reclamos administrativos y judiciales de la terminación de la relación laboral en el Ecuador?

SI () NO ()

Por qué?-----

7. ¿Considera usted que se generan efectos negativos para la productividad del empleador en las reclamaciones laborales administrativas y judiciales?

SI () NO ()

Por qué?-----

8. ¿Considera Usted que al incumplir sus deberes laborales el trabajador afecta a la productividad del empleador, por ende debe sancionarse con despido disciplinario?

SI () NO ()

Por qué?-----

5 ¿Considera usted que es necesario proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, en cuanto a los trámites administrativos y judiciales laborales, como lo es el implementar como forma de terminación de la relación laboral, el Despido Disciplinario.?

SI () NO ()

Por qué?-----

Gracias por su Colaboración.

ENTREVISTA.

1. Conoce usted adecuada la actual situación jurídica de los reclamos administrativos y judiciales de la terminación de la relación laboral en el Ecuador?

2. ¿Considera usted que se generan efectos negativos para la productividad del empleador en las reclamaciones laborales administrativas y judiciales?

3. ¿Considera Usted que al incumplir sus deberes laborales el trabajador afecta a la productividad del empleador, por ende debe sancionarse con despido disciplinario?

4 ¿Considera usted que es necesario proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, en cuanto a los trámites administrativos y judiciales laborales, como lo es el implementar como forma de terminación de la relación laboral, el Despido Disciplinario.?

INDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACION	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. ABSTRAC.....	3
3. INTRODUCCIÓN.....	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	7
4.1.1. El derecho al trabajo.....	7
4.1.2. Contrato de trabajo.....	8
4.1.3. El trabajador.....	8
4.1.4. El empleador.....	9
4.1.5. Medidas correctivas.....	9
4.1.6. Multa.....	10
4.1.7. Despido disciplinario.....	11
4.1.8. Productividad.....	13
4.1.9. Salario.....	14
4.1.10. Indemnización.....	15
4.1.11. Visto Bueno.....	16
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	19
4.2.1. Antecedentes históricos del Derecho al Trabajo.....	19
4.2.2. Origen histórico del Visto Bueno.....	24

4.2.3.	Características del visto bueno.	25
4.2.4.	Naturaleza del despido.	26
4.3.	MARCO JURÍDICO	28
4.3.1.	Marco jurídico constitucional sobre los derechos de los trabajadores.	28
4.3.2.	Análisis de las causas de terminación del contrato de trabajo, según del Código del Trabajo.....	29
4.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA.....	35
4.4.1.	Legislación de España.....	35
4.4.2.	Legislación de Perú.....	35
4.4.3.	Legislación de Colombia.....	38
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.	40
5.1.	MATERIALES.	40
5.2.	MÉTODOS.....	40
5.3.	PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.	40
6.	RESULTADOS	42
6.1.	Resultados de la aplicación de Encuestas	42
7.	DISCUSIÓN.....	50
7.1.	VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.....	50
7.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	51
7.3.	FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.....	52
8.	CONCLUSIONES	61
9.	RECOMENDACIONES	62
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	63
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	68
11.	ANEXOS	70
	PROYECTO DE TESIS.....	70
	INDICE.....	94