

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES

“UNIANDES – SANTO DOMINGO”



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

PROGRAMA DE MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

**EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO LA OBTENCION DEL GRADO ACADEMICO
DE MAGISTER EN DERECHO EN DERECHO LABORAL**

TEMA:

**TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL MEDIANTE EL VISTO BUENO,
POR LAS CAUSALES Nº 4 DEL ART. 172 Y Nº 1 DEL ART. 173 DEL CODIGO
DEL TRABAJO**

AUTOR: AB. RODRÍGUEZ ESTUPIÑÁN MARIO DANIEL

TUTOR: AB. CAICEDO BANDERAS FERNANDO JOSÉ, MG.

AMBATO - ECUADOR

2020

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICACIÓN

Quien suscribe, legalmente **CERTIFICA QUE**: El presente Trabajo de Titulación realizado por el abogado **Mario Daniel Rodríguez Estupiñán**, maestrante del Programa de Maestría en Derecho Laboral, con el tema “**TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL MEDIANTE EL VISTO BUENO, POR LAS CAUSALES Nº 4 DEL ART. 172 Y Nº 1 DEL ART. 173**”, ha sido prolijamente revisado, y cumple con todos los requisitos establecidos en la normativa pertinente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes -UNIANDES-, por lo que apruebo su presentación.

Ambato, enero del 2020

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by 'Banderas' and a long horizontal line extending to the right.

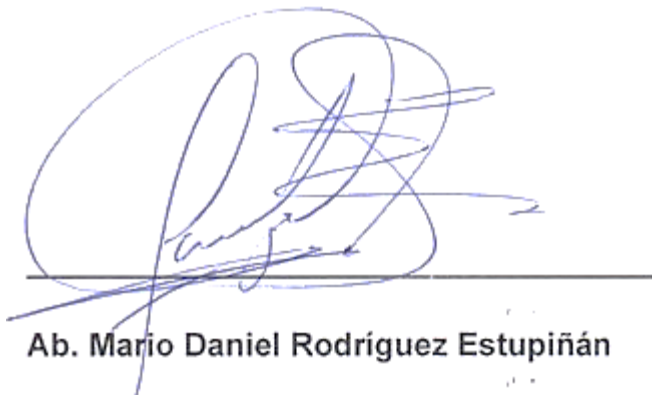
Ab. Caicedo Banderas Fernando José, Mg.

Tutor

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.

Yo, **Ab. Mario Daniel Rodríguez Estupiñán**, maestrante del Programa de Maestría en Derecho Laboral, declaro que todos los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del **GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN DERECHO LABORAL**, son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas, por lo que son de mi exclusiva responsabilidad.

Ambato, enero del 2020



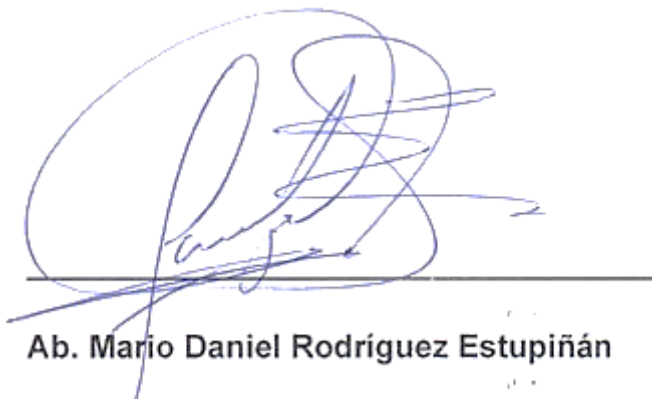
CI: 0800618332

Autor

DERECHOS DEL AUTOR

Yo, **Ab. Mario Daniel Rodríguez Estupiñán**, declaro que conozco y acepto la disposición constante en el literal d) del Art. 85 del Estatuto de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, que en su parte pertinente textualmente dice: El Patrimonio de la UNIANDES, está constituido por: La propiedad intelectual sobre las Investigaciones, trabajos científicos o técnicos, proyectos profesionales y consultoría que se realicen en la Universidad o por cuenta de ella.

Ambato, enero del 2020



Ab. Mario Daniel Rodríguez Estupiñán

CI: 0800618332

Autor

DEDICATORIA

A mí querido padre que en paz descansa, a mi querida madre, que con su esfuerzo, capacidad, sabiduría y apoyo a mi superación académica, me han permitido alcanzar las metas propuestas y logros alcanzados en mi vida profesional.

El Autor

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de gratitud a la UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES, a la Extensión de Santo Domingo de los Tsáchilas, a los Profesores de esta Universidad, en especial al Asesor de este trabajo, por las enseñanzas que me brindaron a lo largo de esta maestría y sobre todo a los profesores que con su capacidad supieron guiarme, para alcanzar este logro académico.

El Autor

ÍNDICE GENERAL

Contenido	pág.
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.	
DERECHOS DEL AUTOR	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	1
a) TEMA: TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL MEDIANTE EL VISTO BUENO, POR LAS CAUSALES Nº 4 DEL ART. 172 Y Nº 1 DEL ART. 173 DEL CODIGO DEL TRABAJO	2
b) PROBLEMA QUE SE VA A INVESTIGAR.....	2
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	3
c) JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD, ACTUALIDAD E IMPORTANCIA DEL TEMA	3
e) OBJETIVOS	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
IDENTIFICACIÓN DE LA LINEA DE investigación.....	5
EPÍGRAFE I.....	6
1. DEL TRABAJO.....	6
1.1.2 Etimología	7

1.1.3 El Trabajador.....	7
1.1.3.1 Clases de Trabajadores	8
1.1.4. El Empleador.....	8
1.1.4.1 Clases de empleadores.....	9
1.1.5. Análisis del Código del Trabajo	10
1.1.5.1. Antecedentes	10
1.1.5.2. El Código del Trabajo.....	12
1.1.6. Principios constitucionales del código del trabajo	13
EPÍGRAFE II	16
1.2. DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	16
1.2.1 Concepto.....	16
1.2.2 Elementos del contrato de trabajo.....	17
1.2.1. Clasificación de los elementos del contrato individual de trabajo.....	18
1.2.2. Los elementos comunes del contrato individual de trabajo	18
1.2.3. Los elementos esenciales del contrato individual de trabajo.....	19
1.2.4. Los elementos accidentales del contrato individual de trabajo.....	20
1.2.5 Clases de contratos	20
1.2.5.1 Contrato Individual de Trabajo	20
1.2.5.2. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	20
1.2.5.3. Contrato Colectivo.....	21
1.2.5.4. Definición del Código del Trabajo acerca del contrato colectivo	22
1.2.5.5. Terminación del Contrato de Trabajo	22
EPÍGRAFE III.....	23
1.3. DE LA ESTABILIDAD LABORAL	23
1.3.1. Concepto.....	23

1.3.2. Etimología	24
1.3.3. Importancia	24
1.3.4. La estabilidad y el desarrollo de la sociedad.....	25
1.3.5. Principios constitucionales de la estabilidad laboral.....	26
EPÍGRAFE IV.....	27
1.4. DEL VISTO BUENO.....	27
1.4.1. Concepto.....	27
1.4.2. El visto bueno en el Código del Trabajo.....	28
1.4.3. La causal de visto bueno según el N° 4, del artículo 172.....	28
1.4.4. La causal de visto bueno según el N° 1, Art. 173 del Código del Trabajo ...	28
1.4.5. Las injurias graves y la calumnia	29
1.4.6. Efectos del visto bueno	30
1.4.7. Trámite del visto bueno.....	30
g) METODOLOGÍA.....	31
Histórico-Lógico.	31
Analítico-Sintético.	31
Deductivo-Inductivo.....	32
Técnica:	32
Análisis de caso	32
h) CONCLUSIONES	37
i) FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	
j) DATOS PERSONALES	

RESUMEN

Este trabajo de investigación radica en estudiar el tema de la terminación de la relación laboral mediante el visto bueno, teniendo como objetivo conocer de qué manera la extinción de la relación laboral, afecta la garantía de estabilidad y protección laboral y su incidencia en la terminación del contrato individual del trabajo, mediante las causales establecidas en el Código del Trabajo, es decir de qué manera afecta la estabilidad necesaria del trabajador.

En el desarrollo de este trabajo se ha realizado primeramente un estudio del concepto y antecedentes históricos del trabajo, derecho laboral, derechos humanos, principios universales y su relación con nuestra legislación, principios que han sido incorporados tanto a nuestra Constitución y Código laboral, puesto que los problemas laborales deben considerarse como un fenómeno social. También se ha analizado lo concerniente al contrato de trabajo, encontrando una visión general de sus elementos y clases, los tipos de contratos, la terminación y sus efectos, un análisis acerca del contrato colectivo de trabajo y un estudio sobre la estabilidad laboral.

Finalmente se hace un estudio sobre el visto bueno, las causales por injurias y su diferencia con la calumnia, actualmente despenalizada en nuestra legislación, sus definiciones y efectos y su incidencia sobre la terminación del contrato de trabajo, su afectación al debido proceso y los efectos que causa su aplicación y por qué se hace necesaria propuesta de reformas que limiten la vulneración de este derecho y garantice la estabilidad necesaria del trabajador.

Este trabajo contiene un estudio sobre un tema original, que abre un debate acerca de su importancia y necesidad, las preguntas y las respuestas están planteadas.

ABSTRACT

This research work is based on studying the issue of the ending of the labour relationship by means of the approval, having as a main objective to know how the termination of the labour relationship affects the guarantee of stability, labour protection and its incidence in the termination of the individual labour contract, through the causes established in the Labour Code. In other words, how it affects the necessary stability of the worker.

In the development of this work, we have first carried out a study of the concept and historical background of labour, labour law, human rights, universal principles and their relationship with our legislation, principles which have been incorporated both in our Constitution and Labour Code, given that, labour problems must be considered as a social phenomenon. Additionally, it has analysed the issue of the employment contract, finding an overview of its elements and types, the types of contracts, termination and their effects. An analysis of the collective employment contract and a study on labour stability.

Finally, a study is made on the approval, the causes for insults and its difference with slander currently decriminalized in our legislation, its definitions, effects and its incidence on the termination of the work contract. Its effect on the due process and the effects caused by its application and why a proposal of reforms is necessary to limit the violation of this right and to guarantee the requested stability of the worker.

This work contains a study on an original subject, which opens a debate about its importance and necessity, the questions and answers that are proposed.

INTRODUCCION

La finalidad de este trabajo de investigación fue desarrollar un tema relacionado a las causales del visto bueno establecidas en el Código del Trabajo, porque este modo de extinguir la relación laboral, afecta la garantía de estabilidad y protección laboral, incidiendo en la terminación del contrato individual del trabajo.

El trabajo investigativo implicó el desarrollo del planteamiento del problema, su formulación, su justificación de la necesidad, actualización y la importancia del tema, la línea de investigación, los objetivos generales y específicos, la fundamentación teórica conceptual, la metodología aplicada encaminada a analizar el tema propuesto y la justificación.

La fundamentación teórica conceptual, se desarrolla en cuatro epígrafes, en el cual se consideran los sujetos de la relación laboral, los principios laborales y su inserción en la Constitución de la República y el Código del Trabajo, así como antecedentes de aplicación de sus derechos, concepto y evolución histórica en el primero. En el segundo se refiere al contrato de trabajo, elementos, clases, contrato individual y colectivo, así como sus principios constitucionales.

En el tercer epígrafe, se considera la estabilidad laboral, su concepto e importancia y su relación en la sociedad, así como su aplicación como principio constitucional.

En el cuarto epígrafe se desarrolla lo referente al visto bueno, su concepto, sus casuales en el Código del Trabajo, se hace una diferencia entre las causales de injurias y calumnia relativas a la actual despenalización, también se analizan los efectos y trámite, así como conclusiones y recomendaciones.

a) TEMA: TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL MEDIANTE EL VISTO BUENO, POR LAS CAUSALES Nº 4 DEL ART. 172 Y Nº 1 DEL ART. 173 DEL CODIGO DEL TRABAJO

b) PROBLEMA QUE SE VA A INVESTIGAR

Uno de los factores que motiva esta investigación ha sido observar en nuestra legislación, que entre las formas de terminar la relación laboral, encontramos al Visto Bueno, el cual trae grandes problemas sociales y económicos a las familias, ya que al verse afectados por la falta de trabajo, esto ocasiona el aumento de estados de pobreza, ya que los trabajadores difícilmente logran encontrar uno nuevo, ya sea por evadir el pago de salarios o indemnizaciones justas o porqué en algunos casos, se les considera conflictivos, viéndose entonces afectada la estabilidad laboral, pese a ser una garantía constitucional, esto por la falta de una normativa clara que impida que los empleadores mediante estos mecanismos terminen la relación laboral, lo cual sin duda, vulnera los principios consagrados en la Constitución de la República e instrumentos internacionales de derechos humanos, de los cuales nuestro país es signatario desde muchísimos años, como los de acceso y de oportunidades al trabajo, más aún que el Ecuador es miembro de algunas organizaciones internacionales del trabajo.

Considerado el trabajo como un derecho y deber social, toca al estado garantizar su vigencia, cumpliendo la constitución y la ley laboral, mediante la búsqueda de mecanismos para aplicación de las normas que eviten la vulneración de los derechos de los trabajadores y por otra parte que los empleadores utilicen mecanismos para evadir el pago de jubilaciones o indemnizaciones muy bajas, por lo que al no existir leyes adecuadas que sancionen la violación de estos principios laborales, como el de estabilidad, se utiliza el Visto Bueno por parte de los empleadores, mediante causales despenalizadas como las injurias graves, para sacar de sus puestos a trabajadores o dirigentes.

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿El Código del Trabajo al no establecer como causal de terminación de la relación laboral para el empleador y trabajador mediante el visto bueno, la calumnia, por haberse despenalizado el tipo penal de injurias graves, vulnera el derecho constitucional a la estabilidad laboral?

c) JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD, ACTUALIDAD E IMPORTANCIA DEL TEMA

La legislación laboral en el Ecuador, no considera la terminación de la relación del trabajador como un problema social, limitando su estabilidad en la ley laboral, contrataciones individuales y colectivas, ni los beneficios por su salida del trabajo, sin considerar que las indemnizaciones laborales no son suficientes para iniciar una nueva actividad socio-económica.

Este trabajo será en la Provincia de Esmeraldas y se analizará el problema derivado del Visto Bueno como causal de la terminación del contrato individual del trabajo por parte del empleador y trabajador, mediante la causal de injurias graves, establecida en el Código del Trabajo, la cual se encuentra despenalizada en nuestra legislación y su afectación contra el principio de estabilidad del trabajador.

Esto proporcionará una justificación para que los encargados de formular políticas nacionales e internacionales hagan frente al grave problema derivado por esta causa, totalmente ilegal, inclusive no existe un verdadero procedimiento, por lo que con el estudio de este tema, se establecerán los motivos, después de recoger una serie de datos teóricos, socio-económicos y experiencias, que determinen sus causales y afectación al principio de estabilidad, a través de la formulación de teorías e hipótesis relacionadas con el Derecho Laboral y la terminación de la relación laboral y sus efectos sobre la estabilidad, sin considerar sus derechos humanos y constitucionales.

Con la elaboración de un documento de Derecho Laboral, que analice el problema legal respecto de la terminación de la relación laboral por esta causa, que permita obtener una teoría objetiva entre las partes, sus causas, la estabilidad y normas

tutelares del Derecho del Trabajo que fundamente un_Anteproyecto de Reforma al Código del Trabajo, estableciendo una causal que se encuentre en armonía con la Constitución de la República y demás leyes en nuestro país, para garantizar dichos principios y evitar la ilegal terminación de la relación laboral por esta causal despenalizada y sus consecuencias.

Esta investigación dada su originalidad, se constituye en una herramienta jurídica de gran utilidad para encontrar causales claras, precisas y actuales en el trámite de visto bueno, sobre todo que se encuentre en armonía con la legislación ecuatoriana y demás leyes, de tal forma que se evite la vulneración del principio de estabilidad y mejorar las condiciones de los trabajadores, siendo un tema de connotación y actualidad, de allí que por su importancia será un aporte para quienes se encuentren inmersos en esta materia.

e) OBJETIVOS

Objetivo general

- Elaborar un Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo, que establezca la calumnia como causal de terminación de la relación laboral para el empleador y trabajador, mediante el visto bueno, para evitar la vulneración del derecho constitucional a la estabilidad laboral.

Objetivos específicos

- Fundamentar jurídica y doctrinariamente la Constitución de la República, el Código del Trabajo, el visto bueno, la estabilidad laboral, la vulneración de principios.
- Determinar la incidencia del visto bueno como causal de terminación del contrato de trabajo en la administración de justicia en la Provincia de Esmeraldas.
- Elaborar los elementos de la propuesta del anteproyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo, que establezca la calumnia como

causal de terminación de la relación laboral para el empleador y trabajador, mediante el visto bueno.

IDENTIFICACIÓN DE LA LINEA DE investigación

Retos, Perspectivas y Perfeccionamiento de las Ciencias Jurídicas en Ecuador

f) FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA PROPUESTA

Este trabajo de investigación analizará el tema referente a la terminación de la relación laboral mediante el visto bueno, por las causales 4 del Art. 172 y 1 del Art. 173 del Código del Trabajo, por lo que es necesario conocer las teorías sobre el trabajo, concepto y etimología, del trabajador y sus clases, del empleador y su clasificación, además se analizará el Código del Trabajo y sus principios constitucionales.

También se desarrollará un estudio sobre el contrato de trabajo, conceptos y elementos, forma y clases de contratos, los tipos de contratos, individual y colectivo, así como los principios constitucionales del contrato de trabajo, que permitan tener una idea objetiva y su relación de estos elementos constitutivos con la materia de estudio, así como se desarrollará un estudio de la estabilidad laboral, para tener una visión general y la importancia de este principio laboral.

Finalmente se analizará el visto bueno como forma de terminación de la relación laboral, su incidencia y afectación al principio de estabilidad laboral y el trámite necesario para su aplicación, así como un estudio de las causales establecidas en el código laboral y su afectación actual por estar despenalizadas, en nuestra legislación, como las propuestas de reformas para adecuarlas a la constitución y leyes actuales.

EPÍGRAFE I

1. DEL TRABAJO

1.1 Concepto

El trabajo como un hecho o fenómeno social, tiene diferentes consideraciones, desde las cuales se lo puede estudiar, ya sea desde el punto de vista jurídico, social, político, económico, fisiológico físico etc.

Se entiende por trabajo, al esfuerzo humano ya sea físico o intelectual aplicado a la obtención o producción de la riqueza. En lo laboral, consiste en la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia.(Guillermo Cabanellas de Torres,2001)

Entre los hebreos se lo consideró una maldición divina, como sanción por el pecado original, en la biblia, en el génesis se menciona que el Creador dice: ... por ti será maldita la tierra, con el sudor de tu frente comerás el pan. Los griegos también lo consideraron como sinónimo de pena y dolor. Para el cristianismo con el trabajo se alcanzaba la perfección física, moral e intelectual del hombre. El marxismo dignificó el trabajo, al considerarlo, como el papel fundamental en la transformación del hombre, es decir de su propia naturaleza, señalando que el trabajador con su labor es el motor de la sociedad, a través de los diferentes modos de producción.

Para el maestro Guillermo Guerrero Figueroa, desde el punto de vista jurídico laboral, trabajo es el desarrollo de energías que un hombre emplea en beneficio de otra persona que impone sus órdenes e instrucciones, o sea el realizado bajo una dependencia o subordinación. (Guerrero Guillermo, 1998)

Este estado de subordinación es lo que caracteriza al contrato individual de trabajo.

1.1.2 Etimología

Según muchos autores la palabra trabajo tiene su origen en la voz latina: **trabs-trabis**, cuyo significado es dificultad, traba, pena, porque el trabajo es la traba o pena del hombre, es la lucha permanente del hombre contra las dificultades para satisfacer sus necesidades vitales.

También se considera su origen en la locución latina **labor-laboris**, que significa ocupación, tarea, obra, faena, esto es actividad encaminada a producir algo, de donde proviene la acepción laboral, que se aplica a la disciplina jurídica que regula las relaciones surgidas entre una persona natural que presta un servicio personal en beneficio de otra denominada empleador.

1.1.3 El Trabajador

La palabra trabajador, de acuerdo con la doctrina, se aplica al que trabaja, es decir a quien ejecuta un trabajo o labor de cualquier naturaleza ya sea material o intelectual, de forma permanente o transitorio, por cuenta ajena o sin relación de dependencia. Solo las personas físicas pueden ser consideradas como trabajadoras, ya que las personas jurídicas no pueden realizar por sí mismas la prestación de servicios, siempre necesitaran de personas naturales o físicas.

En función sustantiva, se considera trabajador, a toda el que cumple un esfuerzo físico o intelectual con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil. En muchas legislaciones se ha suprimido la diferencia entre empleado y obrero.

El Código del Trabajo, señala en el art. 9, que trabajador, es quien se obliga a la prestación del servicio o ejecución de la obra y puede ser empleado u obrero.

Vemos que no se establece diferencia entre personas que realizan la actividad física o intelectual.

Entre las características, encontramos que: a) Debe ser una persona natural o física; b) Que realice una actividad o preste un servicio, que tenga un objeto lícito, ya sea manual o intelectual; c) Que la actividad sea por cuenta ajena, siendo este

elemento la diferenciadora de la relación; y d) Que reciba por su labor una remuneración, es decir que tenga una retribución económica.

1.1.3.1 Clases de Trabajadores

De acuerdo con las definiciones existentes, encontramos varias clases de trabajadores, determinados sobre todo por la naturaleza de su labor, por ejemplo, trabajador público: aquel que trabaja para el estado, trabajador privado: quien trabaja para la empresa privada o cuenta propia, trabajador dependiente, discontinuos o intermitentes: eventuales. Encontramos trabajadores por el tiempo de prestación del servicio: trabajadores a plazo fijo, ocasional o transitorio, aquellos llamados a remplazar a quienes tienen licencia, incremento de producción, aumento de transporte o de ventas, por la duración de obra, periodos de prueba, aprendiz, vigilancia o trabajo especializado, que requieren conocimientos técnicos, en alguna materia o especialidad, que pueden ser titulados a nivel universitario o en escuelas técnicas o cierta experiencia reconocida.

1.1.4. El Empleador

Es la otra parte de la relación laboral, la persona para quien se realiza el trabajo. Los romanos lo llamaban patrono, como forma de determinar otra persona jurídicamente inferior que protegían y que hacia relación al antiguo señor del esclavo, como expresión de paternalismo y clasista. Como acepción española, es tomada del francés “employeur” y difundida en el habla hispana, sobre todo en sudamericana, derivada de la palabra emplear que significa: dar empleo, ocupar a una persona, darle trabajo o señalarle actividad.

Existen controversias en varias legislaciones, sobre el término para definir a la persona para quien se ejecuta la labor, sin embargo la doctrina hispanoamericana, la OIT y la terminología francesa e inglesa se refieren como empleador, ya que su función como beneficiarios es de emplear trabajadores, a diferencia de empresario, considerado un término económico.

Para el profesor español Manuel Alonso García, citado por el colombiano Guerrero Figueroa, en la obra Manual de Derecho del Trabajo, (1998), "...es la persona natural o jurídica obligada a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, que hace suyos los frutos o productos de esta prestación".

En el Art. 10 del Código del Trabajo, se conceptualiza como empleador a: la persona de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio como empresario o empleador.

Se reconoce que el Estado, entidades públicas y públicas autónomas, tienen la calidad de empleadores, respecto de sus trabajadores y obreros de obras nacionales o locales y relacionadas con el servicio público.

En nuestra legislación se ha suprimido el término patrono, sin base legal en ninguna reforma, que muchos tratadistas, la consideran acertada, puesto que no altera el régimen jurídico, ni perjudica a nadie y se inspira en eliminar términos de épocas consideradas humillantes para el trabajador.

1.1.4.1 Clases de empleadores

Mientras en calidad de trabajadores pueden intervenir solo las personas naturales, como empleadores pueden intervenir tanto las personas naturales o jurídicas, como parte de la relación laboral.

Los empleadores como personas naturales son aquellas que por sí solas pueden celebrar contratos y bajo su dependencia pueden trabajar varias personas, ya sean de manera individual y colectiva. El Art. 34 del Código del Trabajo, trata de la capacidad jurídica de las personas naturales para celebrar contratos de trabajo y reguladas por el derecho laboral.

Los empleadores como personas jurídicas, en la contratación laboral actúan a través de un representante legal, se clasifican en personas jurídicas de derecho público y de derecho privado.

Como personas jurídicas de derecho público, representan al Estado, las entidades públicas, los gobiernos autónomos y organismos creados por ley para el ejercicio de la potestad estatal y se sujetan a las leyes que regulan la administración pública. Como personas jurídicas privadas, realizan su actividad por cuenta propia, se denominan empresarios, intervienen en los contratos laborales por medio de representantes legales, incluso pueden realizar contratos con las entidades públicas.

1.1.5. Análisis del Código del Trabajo

1.1.5.1. Antecedentes

Nuestra legislación del trabajo elevó la categoría de los trabajadores, convirtiéndolos de personas sin justicia, ni libertad, en que el trabajador no era partícipe de los hechos del mundo civilizado, con ausencia de garantías, propios de una sociedad burguesa y retardataria, explotadora, que por efectos de la conquista americana se impuso a nuestros aborígenes, instituciones jurídicas, mediante las cuales los sometieron a una esclavitud, quitándoles sus derechos de igualdad, ubicando al capital y al trabajo, elementos de la producción, en un mismo nivel.

Se dictaron diferentes leyes que regulaban al trabajador, totalmente ineficaces, como las leyes de indias, en las cuales a pesar de instituir la libertad y protección de los nativos, fueron simples enunciados, superados por la mita y la encomienda, que asolaron los derechos de nuestro pueblo.

El Código Civil ecuatoriano, derivado del Código francés, equiparó los derechos políticos de las personas, sin considerar sus derechos económicos y sociales, contenía en el contrato de arrendamiento de servicios, disposiciones relativas a los criados, ubicándolos desfavorablemente, en que el empleador, será creído por sobre el asalariado, sin libertad de igualdad en la contratación, fundado en el principio de libertad de contratar colocó al trabajador frente al empleador, que aplicaban a su voluntad las condiciones para trabajar.(Fotocopias Legislación Laboral, 2016)

Una fecha histórica del movimiento obrero en el Ecuador, significó el 15 de noviembre de 1922, en Guayaquil unos 1.200 obreros fueron inmolados por reclamar sus derechos y salarios justos, hito que dio origen a la organización del movimiento obrero. Bajo la presidencia del Dr. Ayora, en 1928, se promulgaron leyes relativas al contrato individual, desahucio, duración de jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de mujeres, de menores, maternidad y trámites para acciones del trabajo. Ulteriores leyes y reformas, fueron acumulación desordenada de normas casi inaplicables, pese que la Constitución de 1929, elevó los principios laborales a garantías constitucionales.

Los trabajadores, fuente económica del país, conservaban su lucha por la concreción de sus ideas de justicia, en un instrumento legal para superar los problemas económicos y sociales, de forma permanente, herramienta de independencia, que garantice el trabajo como factor de progreso, llevado a la perfección, procurando el menor desgaste de su fuerza individual necesaria para la producción y que les permita poder ocupar con ventaja otro puesto en la sociedad.

De esta manera los trabajadores se organizaron en nuestro país, destacando la huelga de trabajadores de la fábrica textil Internacional, en marzo de 1934, limitando la jornada de trabajo en 8 horas, aumento de salarios y derechos sindicales, que dio origen a la organización de la CTE (Confederación de Trabajadores del Ecuador).

Los trabajadores apoyados en diversos sectores populares, intelectuales y políticos de izquierda, seguían luchando por que el estado, deje la explotación venida desde la colonia, reconociendo un carácter tutelar, ubicando al derecho laboral, como rama del derecho social.

Reconociendo el carácter tutelar, dinámico y decisivo de la producción, interviniendo en la

relación laboral para suplir la voluntad de la clase trabajadora y evitar continúe siendo explotada por el más fuerte, pues si bien los contratantes se encuentran en

un plano de igualdad jurídica, en cambio se hallan en completa desigualdad económica y quien carece de independencia económica, carece de independencia para contratar, para limitar las ganancias del capital y hacer participar de ellas a quienes las producen principalmente y fijar el punto de equilibrio entre patronos y trabajadores en el ejercicio de sus derechos, para mejorar sus condiciones de vida y solucionar sus problemas económicos y sociales, de modo más justo.

Al dictarse el Código del Trabajo, en el año de 1938, en el gobierno de Enríquez Gallo, los trabajadores, adquirieron tutela y protección de sus derechos, se reconocieron los principios de libertad e igualdad, se garantizó el trabajo, sin embargo subordinado al control estatal, que estableció límites entre el poder capitalista y la fuerza de trabajo.

Con esta serie de leyes incorporadas más tarde en la constitución de 1929 y en las constituciones de 1945, 1946 y 1967, luego en las de 1998 y 2008, adquirieron sus normas, jerarquía de derecho constitucional.

1.1.5.2. El Código del Trabajo

Es el conjunto sistemático y organizado de las normas jurídicas relativas al trabajo, en las que se contiene las mínimas garantías en beneficio del trabajador.

Existe controversia acerca del contenido de la codificación, para unos esta debe comprender tanto las normas sustantivas, como las adjetivas del trabajo y además las normas de previsión social; para otros sin embargo se debe bifurcar las leyes del trabajo en tres códigos, uno que recoja las leyes sustantivas y otro que lo haga con las leyes adjetivas o procesales, como lo ha hecho Colombia y un tercer cuerpo de previsión social. (Julio Trujillo,1986)

Recoge normas sustantivas referentes a los derechos laborales y varias normas procesales, apoyando su procedimiento en normas supletorias del actual Código General de Procesos.

Al señalar el Código del Trabajo, en el artículo 1 que sus disposiciones reglamentan las relaciones entre las partes laborales, las cuales se aplican a las diversas características

y condiciones de trabajo, nos indica que el trabajo dependiente y subordinado es objeto de la protección legal y obtenida dicha calidad de sujeto de la relación laboral, surte plenos efectos entre los contratantes cualquiera sea la forma o condición fijada, con tal que sea lícito, útil y de valoración económica. Recoge en el Art. 2, el derecho constitucional al trabajo y su carácter social como deber del estado ecuatoriano.

El Código del Trabajo consta de una introducción, 637 artículos, una disposición general, diez disposiciones transitorias y un artículo final, distribuidos en un Título preliminar que trata sobre disposiciones fundamentales y ocho títulos, divididos en capítulos y estos a su vez en párrafos.

Debemos indicar que a lo largo de este tiempo este Código del Trabajo, ha sufrido una serie de reformas, en su mayoría de tendencia progresista, siendo la última la Ley de Justicia Laboral, realizada en abril de 2015, con varias reformas, sobre todo en el campo de la seguridad social.

1.1.6. Principios constitucionales del código del trabajo

Se dice que el Derecho Laboral es fruto de su existencia, es el carácter humano, ya que tiene entre sus fines satisfacer las necesidades de las personas, por lo que varios principios universales, se los ha incluido en la Constitución de la República, siendo pilares de la legislación laboral ecuatoriana, incorporadas al Código laboral.

Entre los principios constitucionales, señalados en el Art. 326 de la Constitución de la República, encontramos los siguientes:

El Principio tutelar, se constituye pilar del derecho laboral, su carácter tuitivo es al derecho laboral, lo que la obligación es a todo el campo jurídico. Sin este principio no es posible considerar al Derecho Social, ni esta rama. Se señala que los legisladores no pudieron sostener

la ficción de la igualdad entre las partes de la relación laboral y buscó compensar dicha desigualdad económica desfavorable con una protección legal que favorezca a los trabajadores.

Su base protectora, no es la igualdad del ser humano, sino igualar las desigualdades existentes entre ellas, de aquí nace la idea jurídica de reconocer aquellas diferencias. Este principio tutelar ha quedado incorporado en el Código del Trabajo, que dice en el Art. 5, que establece que los servidores judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de los derechos de los trabajadores.

También se consolida con la obligación y la libertad de trabajo y contratación y a percibir un pago justo, acorde con su rendimiento, recogido en los artículos 2 y 3 del Código del Trabajo.

La Irrenunciabilidad de derechos, mediante la aplicación de este principio laboral, se prohíbe al trabajador renunciar a sus derechos.

Este principio, que ha sido consagrado por doctrinarios y tratadistas, se encuentra incorporado en nuestra legislación, así el Art. 326, numeral 2, de la Constitución de la República, como el Art. 4 del Código del Trabajo, establecen que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles y que será nula toda estipulación en contrario.

Es decir el derecho del trabajo actúa en función social, puesto que el estado interviene en la contratación laboral poniendo límites a la voluntad de las partes, regulando la prestación de servicios de acuerdo a la forma y condiciones establecida en sus normas y que el objeto de dicha intervención es proteger los derechos del trabajador, estableciendo garantías mínimas para proteger su labor y condición de ser humano.

Por el carácter público este derecho se impone obligatoriamente, tutela, protege al trabajador en el contrato de trabajo, declarando nulas cualquier cláusula que vulnere o disminuya sus derechos. Evitando que al trabajador se le impongan estipulaciones en contra de su voluntad, menoscabando sus derechos, siendo en muchos casos obligado a aceptar el trabajo en su perjuicio, por ello la importancia de este principio.

El Principio de favor o Indubio pro operario o pro labore, el cual sirve para aplicar la ley conociendo su alcance y espíritu, apreciando que quiso decir el legislador, comprendiendo la ley en su real sentido jurídico.

Es decir que cuando en la ley laboral no se ha contemplado expresamente un caso determinado se hace necesario aplicar la norma en lo que más favorezca al trabajador, siguiendo el ordenamiento señalado en las leyes supletorias como las civiles y si aún no fuere posible resolver el caso puesto a consideración, si hubiere duda en cuanto al alcance de las disposiciones del Código del Trabajo, se resolverá en el sentido más favorable al trabajador, según los Art. 6 y 7 del Código laboral.

El derecho de huelga, que tiene sus fundamentos en el derecho de asociación, es decir defender reclamaciones económicas o profesionales, con el objeto de conseguir mejoras laborales.

Se considera una forma de presión suspendiendo la labor, producida por la paralización colectiva del trabajo, por reivindicaciones económicas y sociales. Cuando es utilizada organizadamente es un arma poderosa en manos de los trabajadores. En países como el nuestro dura ha sido lucha por este derecho, el que ha sido incorporado a la constitución y la ley, como un derecho laboral.

Existe huelga de solidaridad, de reivindicación, general o parcial. La constitución reconoce el derecho a la huelga en el numeral 14 del Art. 326 y el Código del Trabajo en el Capítulo de los conflictos colectivos. Los empleadores, tienen derecho al paro.

Desde el punto de vista legal, huelga es la cesación de la relación laboral por el tiempo que persista, sin terminar, ni suprimir los derechos y obligaciones que de ella provienen.

El Principio de libertad de asociación, tanto para trabajadores, como para los empleadores, así como el derecho de organizarse según los requisitos señalados en la ley.

Se organizarán sin autorización previa y sin distinción, gozaran de la protección del estado y serán fomentadas por las autoridades, quienes auspiciaran la organización de los trabajadores, con personería jurídica, inscritas en las respectivas Direcciones Regionales de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, es un principio constitucional, celebrado entre uno o más empleadores y el sindicato legalmente conformado, recoge derechos, beneficios y condiciones, de la relación laboral. La naturaleza, forma y efectos de celebrarse en instituciones públicas y privadas, también su revisión, terminación e incumplimiento. Por incumplimiento se lo terminará o se pedirá su cumplimiento con las indemnizaciones respectivas.

EPÍGRAFE II

1.2. DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.2.1 Concepto

El contrato laboral o de trabajo, surge como producto de la resistencia a la arbitrariedad capitalista y liberalismo despótico. La igualdad entre los hombres en lo político, económico y jurídico, no tenía importancia alguna en las relaciones entre trabajador y empleador, en que prevalecía una verdadera injusticia por la desigualdad económica entre las partes laborales, que permitía la explotación a favor de los empleadores.

Así el derecho laboral consagro la figura jurídica del contrato de trabajo, para compensar la diferencia existente, figura contemporánea, antiguamente existían otras figuras jurídicas, en la esclavitud el obrero era considerado como objeto o cosa y no ser humano.

El contrato de trabajo, es protector por tener la finalidad de amparar al trabajador, así lo dice el maestro Guillermo Guerrero Figueroa, en su libro Manual del Derecho del Trabajo, señalando que no nace de manera espontánea, sino por reacción contra el pasado histórico y situaciones diversas.

Existen muchas definiciones sobre el contrato del trabajo, cada tratadista, ha tratado de definir su concepción, las cuales casi han coincidido, ubicando al trabajador en el plano de subordinación.

Nuestro Código del Trabajo, considera en el Art. 8, que contrato, 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.

1.2.2 Elementos del contrato de trabajo

Son aquellos comunes a todo contrato, mediante el cual una o varias personas se obligan para con otra u otras a dar, hacer o no hacer algo o alguna cosa, pero por ser un contrato de carácter especial, los mismos tienen algunas modificaciones, incorporándose otros elementos por la tutela y las limitaciones de la libertad de derechos de contratación.

La limitación de la libertad de contratación, se encuentra constituida por la necesidad de proteger al trabajador quien actúa entre dos fuerzas, una satisfacer necesidades vitales y otra la coacción del empleador que busca mayores utilidades a un menor costo, comprometiendo el bien general de la colectividad y la armonía entre las partes de esta relación laboral.

Siendo de origen protector para tener eficacia, deben existir en el contrato el consentimiento, capacidad, objeto y causa, elementos comunes y necesarios. De esta regla general no escapa el contrato de trabajo, en el que se localizan las cosas de su esencia, naturaleza y accidentales.

Nuestra legislación, clasifica los elementos del contrato laboral, cuando señala que es aquel que se compromete con otra a la prestación de los servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

1.2.1. Clasificación de los elementos del contrato individual de trabajo

Se ha dicho que para ser válido el contrato de trabajo, requiere la concurrencia de elementos comunes, estos son el consentimiento, capacidad, objeto y causa, indispensables por responder a esta reglamentación general. Además de su esencia, naturaleza y accidentales, elementos derivados de esta relación laboral.

1.2.2. Los elementos comunes del contrato individual de trabajo

Entre estos elementos comunes, tenemos **el consentimiento**, que no es más que la expresión de voluntad, la afirmación por la cual se acepta un acto o negocio legal.

Dentro de la relación de trabajo, se encuentra limitado por restricciones que el empleador y el trabajador no pueden desconocer, siendo el estado quien establece límites, como protección al

trabajador, como parte débil de la misma.

Encontramos **la capacidad**, es decir la práctica legal para contratar y obrar válidamente como sujeto activo o pasivo de la relación jurídica, de tal forma que tenga deberes, derechos y obligaciones.

Otro elemento es **el objeto**, que es la acción del trabajador como actividad personal, es decir desde el punto de vista legal son aquellas obligaciones resultantes del contrato.

También está **la causa**, que ha sido motivo de discusión por los tratadistas, para algunos se considera improductivo, otros consideran que todo contrato tiene un motivo o fundamento para celebrarlo, así para el trabajador sería la necesidad de una remuneración que tenga por fin atender sus necesidades personales y familiares. Para el empleador, radicaría en la necesidad de obtener servicios personales subordinados. De allí que la causa para celebrar un contrato de trabajo es particular y concreta, es decir siempre será la misma.

1.2.3. Los elementos esenciales del contrato individual de trabajo

Sin estos elementos el contrato de trabajo no produce consecuencia alguna o pierde su esencia convirtiéndose en otro diferente. La disposición del artículo 8 del Código del Trabajo, identifica los elementos que son esenciales en un contrato laboral, esto es: acuerdo o voluntad de las partes, prestación de servicios lícitos y personales, la dependencia y la remuneración.

El **acuerdo o voluntad entre las partes**, consiste en la libertad tanto del trabajador, como del empleador, de establecer las condiciones o estipulaciones que signifiquen garantías o beneficios que los constituidos en la ley, siempre que no representen renuncia de ninguno de sus derechos.

Por la **prestación de servicios lícitos y personales**, la ley establece que estos deben ser realizados por el trabajador de manera lícita y personal, es decir que el trabajo requerido no debe estar prohibido por la ley y realizados de manera directa, sin ningún encargo o delegación alguna.

Como **relación de dependencia**, se considera a la subordinación, elemento que permite diferenciar las relaciones reguladas por el derecho laboral, de otras normas. Esta relación jurídica implantada entre el trabajador y el empleador, permite al trabajador obligarse a cumplir con sus deberes y disposiciones prescritas para el desarrollo de la empresa.

Ubicamos cuatro clases de subordinación: de tipo **moral**, que comprende la obligación del trabajador de respetar a su empleador, pese a que este debe ser recíproco; de tipo **técnico**, que se refiere a la sumisión del trabajador a las ordenes de parte del empleador quien conoce la mejor manera de dirigir la empresa; de tipo **económica**, que se da cuando el capital está por encima del trabajo en cuanto este depende de la remuneración que recibe por el trabajo que realiza; y de tipo **jurídica**, como resultado de la autoridad del empleador frente al trabajador y el deber de la obediencia hacia el empleador.

Otro elemento esencial del contrato de trabajo **es el pago de una remuneración**, por su labor realizada, que debe ser exigida por el trabajador, puesto que todo

trabajo tiene que ser remunerado, no existe trabajo gratuito, conforme lo recoge el numeral 17, artículo 66 de la Constitución República.

Los elementos naturales del contrato individual de trabajo

Bajo esta denominación se conocen aquellos elementos surgidos del contrato de trabajo, es decir que por ser contrato laboral no hay necesidad que las partes estipulen cláusulas especiales. Forman toda la regulación legal, que establece la legislación sobre el contrato de trabajo, por cuanto son normas imperativas, elevadas a rango constitucional.

1.2.4. Los elementos accidentales del contrato individual de trabajo

Son todos aquellos que ni de modo esencial, ni de forma natural, pertenecen al contrato de trabajo y que son adicionados al mismo por medio de alguna cláusula especial.

1.2.5 Clases de contratos

De acuerdo con nuestra legislación constitucional y laboral se considera la existencia de dos clases de contratos, el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo.

1.2.5.1 Contrato Individual de Trabajo

Hemos señalado y analizado que contrato individual de trabajo, viene a ser el convenio o pacto por el cual una persona se obliga para con otra u otras a la prestación de sus servicios lícitos, de forma personal, mediante la dependencia, con el objeto de un salario fijado en el convenio, en la ley, en el contrato colectivo o a través de la costumbre.

1.2.5.2. Clasificación del contrato individual de trabajo

Existen diferentes criterios de clasificación del contrato de trabajo, ya sea por la voluntad de las partes, la remuneración, ejecución de la obra o el servicio, sujeto, modo, tipo de servicios, tiempo o lugar donde se lo presta.

El Código del Trabajo, clasifica al contrato de trabajo: Por manifestación de la voluntad, en: expreso, que establece estipulaciones; y tácito, en que se entienden las estipulaciones del contrato, como la costumbre, lugar o forma de realizar el trabajo. Por forma de remuneración: a sueldo; a jornal; en participación; y mixto. Por la duración: indefinido; ocasional; temporal; eventual; parcial; y, maquilado. Por la ejecución del trabajo: obra cierta, tarea, y destajo; individual, de grupo o por equipo. Periodo de prueba, cuando se celebra por primera vez.

También encontramos por el modo y circunstancias los domésticos; de domicilio; artesanal; privados; guardianía; agentes de comercio, corredores de seguros; en empresa de transporte; menores; agrícolas; aprendices.

1.2.5.3. Contrato Colectivo

Es un acto jurídico bilateral. Para la Organización Internacional del Trabajo, que tiene aprobada una recomendación en la Trigésima Cuarta reunión de la Confederación Internacional del Trabajo reunida en la ciudad de Ginebra-República de Suiza, en el año 1951, a través de cuyos términos se caracteriza el “convenio colectivo de trabajo”, como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones representativas de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. Según su ámbito de aplicación el contrato colectivo puede ser nacional, regional o de fábrica. Es un tipo peculiar de contrato, cuyo objetivo es mantener el estado de paz social entre las partes de la convención.

Puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornadas, descansos,

vacaciones, licencias, capacitación, despidos, categorías profesionales, indemnizaciones, etc.), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores.

1.2.5.4. Definición del Código del Trabajo acerca del contrato colectivo

El Código del Trabajo, define el contrato colectivo en el Art. 220.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

En el contrato colectivo, es fácil ver la fuerza normativa con que actúa, imponiendo las condiciones a las que se sujetan las partes, lo cual lo lleva a una jerarquización, que nace de la voluntad de los individuos que interviene en este convenio peculiar.

1.2.5.5. Terminación del Contrato de Trabajo

Existen diferentes formas de finalizar las relaciones laborales y tanto la doctrina, como las

legislaciones de los estados han señalado varios nombres para determinar ese momento, así se habla de extinción, resolución, disolución, rescisión, ruptura o despido.

La legislación laboral ecuatoriana se refiere a esta figura jurídica como “terminación”, para designar la disolución del vínculo laboral, la cual no es más que la ruptura de la relación laboral, un hecho que une al trabajador con el empleador, pero que por varias causas se rompe.

El jurista ecuatoriano Julio César Trujillo, en su obra Derecho del Trabajo, señala que la terminación del contrato de trabajo, pone fin a las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores y extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo, pero nada hay en ello de contrario a la estabilidad en el empleo cuando es más el efecto de una causa justa. (Julio Trujillo, Pág. 229,1986)

Podemos definirla como el fin de la relación laboral, cuyo resultado es concluir la necesidad del trabajador de prestar sus servicios y de liquidar los haberes por parte del empleador.

Las causas justas pueden ser imputables al trabajador o al empleador, pero puede haber causas injustificadas, que terminan el contrato de trabajo y que conllevan el pago de una indemnización.

El Código del Trabajo, se refiere a esta institución jurídica sobre la Terminación del Contrato de Trabajo en el artículo 169, al referirse a las diversas causas para la disolución del contrato individual de trabajo, estableciendo ocho tipos de causales, entre las que podemos anotar se encuentran en el numeral 7 las previstas por la voluntad del empleador establecidas en el Art. 172 y para el trabajador en el numeral 8 del artículo 173 de la norma antes citada.

Esta terminación de la relación laboral afecta el principio de continuidad, es decir la permanencia del trabajador en su empleo, que ante todo, jurídicamente debe perseguir la garantía de estabilidad laboral, como forma de combatir el desempleo, ya que si el trabajador es despedido, perderá la obtención de su remuneración, como único ingreso para satisfacer sus necesidades. Aquí está la razón por la que el derecho laboral debe garantizar la estabilidad en el empleo. (Rubén Castro, 1995)

EPÍGRAFE III

1.3. DE LA ESTABILIDAD LABORAL

1.3.1. Concepto

La estabilidad, es otro principio fundamental del Derecho Laboral, que procura por todos los medios y bajo todas circunstancias, garantizar la estabilidad del trabajador en el empleo. El contrato de trabajo, una vez celebrado debe cumplirse, sin embargo, se encuentra expuesto a riesgos no previstos y que posteriormente surgen, como la pérdida del empleo, de allí que actualmente uno de los esfuerzos

del derecho del trabajo, está dirigido a mantener la estabilidad laboral, ya que de perderla traería consecuencias graves a los trabajadores.

Este principio constituye una medida de seguridad económica para la empresa y responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad del trabajador.

Para el jurista ecuatoriano Dr. Julio César Trujillo Vásquez, es el derecho a mantenerse en su sitio de trabajo, hasta su jubilación, sin ser despedido, salvo las causas especificadas en la ley.

El maestro Guillermo Guerrero Figueroa, señala que es el derecho del trabajador a permanecer en el trabajo aún contra la voluntad del empleador, mientras no conste causa que pruebe su salida.

Se dice que este principio garantiza al trabajador su derecho a mantener el trabajo hasta que termine su contrato o se produzca la jubilación o exista renuncia voluntaria.

1.3.2. Etimología

La palabra estabilidad proviene del latín “stabilitas”, compuesto del verbo “stare”, que significa estado, cualidad de permanecer en un lugar por mucho tiempo, sin experimentar cambios. En sentido laboral, significa relación con el tiempo, permanencia, duración derecho a conservar su puesto de trabajo indefinidamente. Seguridad de que laboralmente se va a mantener en el puesto de trabajo con las condiciones y salario a largo plazo o de forma indefinida.

Para Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario de Derecho Laboral, “Estabilidad, constituye uno de los factores del contrato de trabajo, que requiere cierta permanencia en la actividad, una continuidad indefinida. Se la conoce como estabilidad absoluta y relativa”.

1.3.3. Importancia

Una de las causas más significativas en la lucha de los trabajadores durante este tiempo ha sido la búsqueda de la estabilidad laboral. El Derecho Laboral, trata la

estabilidad del trabajador, como un beneficio, considerando que la conservación de la fuente de trabajo, aporta a mejorar el rendimiento del trabajador, de esta manera se benefician los sujetos de la relación laboral.

Conocido como de continuidad, este principio representa la duración del trabajo en el tiempo, que no se termina, que se mantiene. Se refiere a lo que dura, que se prolonga en el tiempo. La idea central que se quiere evocar con este principio universal, es que permite al trabajador tener tranquilidad en su existencia, con la continuidad en su empleo, puede mantener a su familia.

Mario de la Cueva, anota las ventajas para los empleadores, pues dice que el obrero que sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada se esforzara por desarrollar un servicio mejor, esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición en la empresa, posibilidad de ascenso, aumento de salarios y pensión jubilar. El obrero que cambia con frecuencia de ocupación, no se interesa en esas distintas actividades y será menos eficiente.

1.3.4. La estabilidad y el desarrollo de la sociedad

Algunos consideran que la estabilidad se justifica por motivos de justicia y de interés social, no inherentes al contrato laboral, para otros está dada por la naturaleza del contrato de trabajo. Los trabajadores necesitan mantener su empleo, puesto que de ello depende la manutención de su familia y demás beneficios sociales que se derivan, para una vida digna en la sociedad.

Este principio no convierte el derecho del trabajador en propiedad de su empleo, ni confiere carácter vitalicio, le da una expectativa a conservarlo, con las modificaciones propias del transcurso del tiempo, en la medida que se cumplan las obligaciones contractuales del trabajador.

El derecho del trabajo se hace cargo de esta realidad y procura que en lo posible el contrato de trabajo no concluya, porque de la disolución se deducen consecuencias inconvenientes para el trabajador, el empleador y la sociedad. Se dice que el Derecho del Trabajo pugna por alcanzar el máximo de estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como antes luchara por la limitación de la

jornada de trabajo, los descansos y vacaciones, fijación de salarios mínimos, medidas destinadas a proteger la vida y la salud de los trabajadores, etc.

Se puede decir, que los trabajadores han sido y serán el motor del desarrollo de la sociedad.

1.3.5. Principios constitucionales de la estabilidad laboral

Los aspectos centrales del derecho a la estabilidad laboral se encuentran reconocidos en nuestra legislación. La declaración de los derechos humanos aprobada en París en 1948 en su Art. 23 garantiza a toda persona la protección de su empleo, vale decir permanencia, por tanto los países signatarios de esa declaración están obligados a garantizar tal derecho a sus ciudadanos.

La estabilidad garantiza permanencia de la relación de trabajo mientras subsista la causa y la materia que dio origen, salvo que medien causas justas de disolución del contrato, por jubilación, incapacidad, quiebra u otra causa de fuerza mayor. Es necesario reconocerle al trabajador su rol importante y fundamental en la empresa y entender, además, que las relaciones son de largo plazo. Cuando el trabajador ingresa a una empresa, su aporte no se agota en el día de trabajo.

La estabilidad es permanencia en el empleo y no en el cargo o función que gozan algunos funcionarios públicos, se trata de estabilidad económica, no de estabilidad funcional. Desde esta perspectiva, la marginación del derecho a ciertas categorías de trabajadores que realiza nuestra legislación podría resultar inconstitucional en algunos casos, como el periodo de prueba, estipulado en el Art. 15 del Código del Trabajo.

Nuestra constitución reconoce en el Art. 326 la eliminación del subempleo y desempleo, como forma de garantizar el derecho y acceso al trabajo. A quienes se recuperen luego de un accidente de trabajo o enfermedad, sean reintegrados y conservar su empleo, según la ley. También el derecho y libertad de organizarse, incluso sin aviso previo sin ser despedido, el diálogo social como forma de solución de los conflictos y acuerdo entre las partes. En el Art. 327, prohíbe la contratación por horas, la perturbación de los derechos laborales en forma

individual o colectiva, en el Art. 330 la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones de personas con discapacidad, la disminución de la remuneración relativa a su condición. En el Art. 331 garantiza el acceso al empleo a las mujeres, formación y promoción laboral y profesional, remuneración equitativa y adopción de medidas para eliminar el acoso laboral o actos de violencia de cualquier forma que afecten a las mujeres en el trabajo. Garantiza el respeto a los derechos reproductivos, eliminando riesgos laborales y derechos y licencias de maternidad y paternidad, prohibiendo el despido por las causas de gestación y maternidad y discriminación por roles reproductivos.

EPÍGRAFE IV

1.4. DEL VISTO BUENO

1.4.1. Concepto

El visto bueno, es una institución jurídica cuyo objeto es una de las formas de terminar la relación

laboral mediante un procedimiento administrativo, que puede ser aplicado por el empleador como por el trabajador, de acuerdo a las causales establecidas en la ley laboral, señaladas en el Art. 169 del Código del Trabajo, numerales 7 y 8.

Entre los elementos del visto bueno encontramos la solicitud dirigida a la autoridad administrativa por el empleador o el trabajador, una causal establecida en la ley y la resolución emitida concediéndolo o negándolo por parte del Inspector del Trabajo.

En si el visto bueno, es una institución jurídica dictada por el Inspector del Trabajo, mediante la cual determina luego del trámite respectivo, que son legales o justas los motivos invocados por el empleador o el trabajador, con la finalidad de terminar el contrato de trabajo, de allí que se puede decir que su naturaleza jurídica es de origen administrativo.

1.4.2. El visto bueno en el Código del Trabajo

Nuestro Código del Trabajo establece en el Art. 172, ocho causales por las que previo el

trámite de visto bueno el empleador puede solicitar la terminación del contrato de trabajo, las cuales deben ser justificadas, es decir probarse el cometimiento de la causal invocada para que se pueda aplicar esta figura legal, ya sea por faltas repetidas al trabajo o abandono, por tres días consecutivos, desobediencia a los reglamentos, inmoralidad, injurias graves, acoso laboral etc.

El trabajador de acuerdo con el Art. 173 del Código del Trabajo, también podrá solicitarlo por cuatro causales como injurias del empleador, que en el caso de ser discriminatorias serán indemnizadas según el artículo 195.3 del Código laboral, falta de pago de la remuneración o exigir la ejecución de labores distintas de la convenida, salvo los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y por acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o representantes legales.

1.4.3. La causal de visto bueno según el Nº 4, del artículo 172

El Código del Trabajo establece en el Art. 172 numeral 4, del Código del Trabajo, como causa de disolución a las injurias graves proferidas al empleador y familiares entre los que se encuentran su cónyuge o conviviente en unión de hecho, también sus ascendientes o descendientes o al representante, sin precisar cuáles son aquellas frases o actos que merecen o deben tener la calidad o condición de graves o injuriosas.

1.4.4. La causal de visto bueno según el Nº 1, Art. 173 del Código del Trabajo

De la misma manera en el numeral 1 de esta norma, encontramos esta causal, de injurias graves inferidas por el empleador y demás familiares al trabajador, sin precisar cuáles son aquellas frases o actos que merecen o deben tener la calidad o condición de graves o injuriosas, únicamente se ha reformado en el sentido de

que de ser discriminatorias, en este caso las indemnizaciones serán iguales a la del inciso segundo del Art. 195.3 del Código del Trabajo.

1.4.5. Las injurias graves y la calumnia

El anterior Código Penal ecuatoriano, establecía en el Art. 489 que la injuria es calumniosa cuando consiste en la falsa imputación de un delito y no calumniosa, en toda expresión proferida en descrédito, deshonra o menosprecio de otra persona o en cualquier acción ejecutada con el mismo objeto.

Con las reformas introducidas en el nuevo Código Orgánico Integral Penal (COIP), se mantiene la tipificación de la calumnia como protección al honor y buen nombre de las personas, recogidas en el Art. 182 de norma citada. El COIP, llama ahora calumnia a la injuria calumniosa tipificándola como delito, dejando en desuso a la injuria no calumniosa, que consistía en el descrédito o deshonra de una persona.

Esta reforma como hemos dicho despenaliza la injuria como delito contemplada en el anterior Código Penal y en donde diferenciaba los tipos de injurias como calumniosa y no calumniosa, determinando su gravedad. Es decir el COIP, recoge el derecho a la honra, la buena reputación, personal y familiar, derecho al honor contemplado en el Art. 8 numeral 23, de la Constitución de la República como un don preciado del ser humano.

Al eliminarse la injuria como delito, se garantiza la libertad de expresión, que debe manifestarse en todo el contexto de la legislación ecuatoriana, por que esta debe estar encuadrada en todos los ámbitos legales, incluso el campo laboral, el cual debe estar al tono de los cambios de la realidad nacional e internacional.

Es verdad que no debe confundirse el campo penal, con el campo laboral, así lo han señalado algunos tratadistas, sin embargo no debe perderse la óptica que desde el punto de vista del derecho debe trazarse una línea que permita establecer cuáles son las injurias graves laborales, a fin de que no se cometan injusticias y se pretenda por parte de los empleadores atribuir cualquier palabra o actos como injurias graves realizadas por el trabajador o este a su vez recibir por parte del empleador, por lo que las reglas deben ser claras y debidamente

establecidas para su correcta aplicación y de esta forma no afectar la estabilidad laboral.

1.4.6. Efectos del visto bueno

Uno de los efectos jurídicos del visto bueno, es la terminación del contrato individual de trabajo, tanto por voluntad del empleador estipulado en el Art. 172 del Código del Trabajo, así también por la decisión del trabajador de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 173 de esta misma norma laboral; en los casos que haya sido solicitado por el empleador, si es negado el empleador deberá reintégralo a su puesto de trabajo, en caso de no hacerlo incurrirá en sanciones e indemnizaciones por despido intempestivo. Por otro parte en caso de que una de las partes no esté de acuerdo con lo resuelto por el Inspector del Trabajo, podrá acudir con su demanda ante el Juez del Trabajo, en cuyo caso la resolución que se dicte tendrá solo valor de informe, el cual únicamente será considerado con criterio judicial, siempre en relación con las pruebas rendidas o aportadas en el juicio planteado.

1.4.7. Trámite del visto bueno

En este trámite administrativo se aplican las causales del Código del Trabajo, para la terminación del contrato individual de trabajo, señaladas en el Art. 169, en especial la estipulada en el numeral 7, en relación con el Art. 172 del Código laboral que otorga derechos al empleador y en el Art. 173 ibídem al trabajador.

El mismo se encuentra en el Art. 621 del Código del Trabajo, se inicia mediante solicitud del empleador o trabajador presentado ante el Inspector del Trabajo, aunque actualmente se presenta mediante formatos o formularios obtenidos en las páginas web del Ministerio del Trabajo, en el cual se llena los datos, aplicándose algunas normas del COGEP, para su tramitación.

Una vez presentada la solicitud el Inspector debe calificarla y notificar al trabajador o empleador dentro de veinticuatro horas, concediendo dos días para la contestación, una vez contestada o en rebeldía del trabajador o empleador, el Inspector procederá a realizar la investigación del fundamento de la solicitud,

luego de esto procederá a realizar un análisis y emitir su resolución, concediendo o rechazando la petición de visto bueno, resolución que deberá ser al tercer día.

El trámite de visto bueno no debería durar más del tiempo señalado o en su caso no más siete días hábiles, es decir debe ser resuelto en forma inmediata y sin ningún otro procedimiento, sobre la apreciación subjetiva de la autoridad administrativa, sin embargo en algunos casos supera hasta los treinta días debido a los índices de conflictividad y acumulación de trámites, destacando que su resolución no es susceptible de impugnación por la vía administrativa.

La decisión debe reunir en esencia y desde el punto de vista doctrinario, contener los requisitos formales, como fecha, lugar de emisión, identificación de las partes, breve descripción de los hechos y circunstancias de la demanda y defensa del demandado, las excepciones presentadas y pruebas aportadas y su valoración en base al razonamiento y lógica de la sana crítica, motivación fundamentada y decisión clara sobre la pretensión, es decir los caracteres de una sentencia y podría ser estimada como tal, sin embargo al ser impugnada ante los órganos judiciales, procesalmente sólo tendrá valor de informe, el mismo que será únicamente apreciado con criterio judicial, de acuerdo con las pruebas que se aporten en el respectivo juicio de ser el caso, según los artículos 183 inciso segundo y 589 del Código del Trabajo.

g) METODOLOGÍA

En la presente investigación, se utilizaron las siguientes metodologías:

Histórico-Lógico.

Sirvió para analizar científicamente los hechos pasados, comparándolos con los actuales.

Analítico-Sintético.

Se analizó el problema, desmembrando sus elementos para observar las causas, la naturaleza y efectos y relacionarlos mediante una síntesis del fenómeno estudiado para alcanzar conclusiones y recomendaciones.

Deductivo-Inductivo.

Sirvió para analizar factores y detallar la estructura de hechos particulares y generales para lograr los objetivos propuestos y verificar las variables.

Técnica:

Como técnica se utilizó el análisis de caso y entrevistas a profesionales del derecho y autoridades para conocer las expectativas del tema.

Análisis de caso

Solicitud de terminación de Relación laboral a petición del empleador con visto bueno, con suspensión de relación laboral.

Con fecha 14 de septiembre de 2017, el empleador presenta solicitud de visto bueno, en contra de una trabajadora, quien labora desde el 6 de julio de 2010, en calidad de Asistente Académica, señalando que ha incumplido sus funciones, siendo sancionada en varias ocasiones, perjudicando a la institución, que tomó sus vacaciones programadas desde el 31 de julio al 8 de agosto de 2017, diciéndole que debía dejar sus tareas urgentes y pendientes a su reemplazo, no indicando la urgencia de enviar la solicitud de títulos de finalización del curso A009-17 en máximo 48 horas de finalizar el 1 de agosto de 2017 y recién cuando se reintegro a sus labores envió la solicitud de títulos del curso, al pedirle explicación profirió insultos, ocasionando un retraso innecesario en la entrega de títulos, dañando la imagen institucional, lo cual es falta grave conforme el Art. 54 del Reglamento Interno de Trabajo, sancionándola con amonestación, notificándola el 30 de agosto de 2017, dándole la oportunidad para realizar su descargo, pero transcurridos 11 días, hizo caso omiso, incumpliendo la cláusula Cuarta del contrato de trabajo a tiempo fijo, el numeral 64 de los artículos 54 y 75 del Reglamento Interno, numeral 1 del Art. 169 y numeral 2 y 4 del Art. 172 del Código del Trabajo, por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados y proferir injurias graves. Además acompañan documentos relativos a su petición de terminación de la relación laboral.

Con fecha 18 de septiembre de 2017, las 08h06, la solicitud es aceptada a trámite y se notifica a la trabajadora, quien contesta impugnando la petición, señalando no haber recibido sanciones, ni palabras ofensivas, que no era su obligación capacitar al reemplazo, y que al haber sido sancionada con multa del 10% de la remuneración mensual, como falta grave, no podía ser sancionada dos veces por la misma causa y materia, pidiendo que se niegue la solicitud de visto bueno en su contra, así como realiza el anuncio de pruebas.

Con la contestación de la trabajadora, la Inspectora de Trabajo, se realiza la diligencia de investigación, convocándose a las partes a una audiencia, en la cual la parte empleadora se ratificó en los fundamentos de su petición, mientras la parte trabajadora se ratificó en su contestación, negando los hechos y señalando que nunca le indicaron que debía darle instrucciones a la reemplazante, ni dijo palabras ofensivas, no cometiendo falta grave.

Cumplida esta diligencia con fecha 29 de septiembre de 2017, las 04h41, la Inspectora del Trabajo, considerando que el actor adjunto documentación, pero que en la solicitud no las anunció como prueba para demostrar sus pretensiones, conforme el Art. 142, numeral 7 del COGEP, dicta su resolución negando la petición de visto bueno, por no haberse justificado las causales de incumplimiento y palabras ofensivas, es decir no aceptando la falta grave, presentada por la parte empleadora, en contra de la trabajadora.

En relación con este caso considero que la Inspectora del Trabajo, si bien se encuentra en vigencia el COGEP, no existe una normativa clara sobre su aplicación a los actos administrativos laborales como el trámite de visto bueno, debió aceptar a trámite la solicitud conforme en lo posible los requisitos del Art. 142 del COGEP, ordenando que sea completada a fin de anunciar los medios de prueba, de no hacerlo debió rechazarla, por otro lado vale señalar que el formulario del Ministerio del Trabajo en el numeral 3.3, solo dice: “Detallar documentos que se adjuntan a la presente solicitud si aplica, conforme al Art. 142 del COGEP”, lo que parece contradictorio decir que no se anuncio las pruebas para justificar la pretensión de visto bueno, siendo así el actor adjunto las pruebas

que estimo convenientes, que parece no fueron suficientes para probar la pretensión. Por otro lado si el empleador, había sancionado a la trabajadora con multa del 10% de su remuneración, por incumplimiento de sus obligaciones, según el Art. 54 del Reglamento Interno, no podía aplicar una nueva sanción por los mismas circunstancias a la trabajadora, ya que significa doble sanción, vulnerándose el derecho al debido proceso de acuerdo al Art. 76, numeral 7, literal i, de la Constitución de la República, que dice: “Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia.(...), lo que no fue observado por la Inspectoría del Trabajo, que solo analizó el hecho de no haberse aportado pruebas, que justifique haber notificado a la trabajadora la entrega de la información suficiente a la reemplazante a fin de establecer el incumplimiento de sus deberes, así como las respuestas ofensivas no fueron señaladas a fin de establecer cuáles son aquellas palabras ofensivas o injuriosas, que constituyan o determinen la falta grave, no siendo clara en este sentido, no se analizó estas circunstancias o hechos, la resolución si bien contiene los requisitos formales, motivación fundamentada y decisión sobre la pretensión, conforme el Art. 95 del COGEP, le faltó mayor relación y precisión de hechos relevantes para su resolución, limitándose a decir que recogía la sana crítica, sin explicar doctrinariamente su pertinencia y aplicación, cuando en realidad lo que existió fue falta de pruebas a fin de tener la certeza de lo pretendido, conforme el Art. 158 del COGEP sobre la finalidad de la prueba.

h) PROPUESTA.

ANTEPROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

REPUBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 de la Constitución de la República, manifiesta que el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia;

Que, el Art. 33 de la Constitución de la República establece, al trabajo como un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, debiendo el Estado garantizar 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, la legislación del trabajo se sustenta en los principios del derecho social y por lo tanto debe asegurar al trabajador una relación laboral, que implique una estabilidad e indemnizaciones justas y erradique la injusticia y discriminación social;

Que, al ser la Constitución de la República norma suprema del estado, según el artículo 426, toda la normativa constitucional y legal para tener validez jurídica debe estar alineada a la misma;

Que, el Art. 136 de la Constitución de la República y el numeral 1 del Art. 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, dispone que los proyectos de ley deberán referirse a una sola materia, en este caso la laboral;

Que, según los artículos 76 y 82 de la Constitución de la República, es necesario introducir reformas al Código del Trabajo, para asegurar los derechos de los trabajadores y garantizar su estabilidad laboral;

La Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones constitucionales, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- En el Art. 172, numeral 4, efectúense las siguientes reformas:

Sustitúyase: Sustitúyase la frase...4. Por injurias graves (...), por la siguiente: 4. Por calumnias,...

Art. 2.- En el Art. 173, numeral 1, efectúense las siguientes reformas:

Sustitúyase: Sustitúyase la frase...1. Por injurias graves (...), por la siguiente: 1. Por calumnias,...

Art. 3.- La presente Ley reformativa entrará en vigencia una vez que sea publicada en el Registro Oficial.

Dada en la sala de sesiones del Palacio de la Asamblea Nacional del Ecuador, a 12 de diciembre de 2019.

f) César Litardo

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

f) EL SECRETARIO

h) CONCLUSIONES

Con el desarrollo de este trabajo investigativo se ha buscado obtener una información clara acerca del derecho laboral, el contrato del trabajo, los sujetos de la relación laboral, a través de los diferentes modos de producción que le han permitido ser parte del derecho social, a la vez connotando las instituciones vigentes, relacionando el proceso de su evolución e importancia para destacar el curso en que han influido en sus cambios las orientaciones de nuevos principios o acentuación de los reconocidos sobre la justicia social y sobre todo en nuestro país.

Se ha considerado el problema derivado de la terminación de las relaciones laborales, a través de varias causales, las cuales se encuentran determinadas en el Código del Trabajo, pero sobre todo se ha analizado al visto bueno y sus efectos sobre el principio de la estabilidad laboral.

En la investigación se ha analizado las causales que afectan la terminación de la relación laboral, establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo, solicitadas por el empleador y la referente a las señaladas en el artículo 173 ibídem, solicitadas por el trabajador, sobre todo aquellas determinadas en las causales de la injurias graves, considerando que las mismas no se encuentran claras, más aún que nuestra legislación ha despenalizado la injuria grave, estableciendo la calumnia como delito, por lo que se hace necesario establecer una sola línea de consideración de manera doctrinaria y legal como debe definirse este tipo de hechos y aspectos que pueden afectar la relación obrero-empleador y evitar que se vulnere el principio laboral de estabilidad.

Se puede decir entonces que la inadecuada reglamentación acerca del visto bueno y las causales de los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, afectan la estabilidad laboral en el Ecuador, por lo que se hace necesario el estudio de este problema y encontrar sus soluciones.

RECOMENDACIONES

Que para garantizar el derecho constitucional de estabilidad de los trabajadores, se establezcan normas que regulen la terminación de la relación laboral mediante el trámite de visto bueno solicitado por parte del empleador.

Que como una forma de garantizar la estabilidad del trabajador, se implemente una normativa clara que regule de manera práctica la terminación de la relación laboral a través del procedimiento de visto bueno solicitado por el trabajador.

Que como una forma de garantizar la estabilidad del trabajador, se reforme el Código del Trabajo estableciendo una reforma a las causales de terminación del contrato de trabajo por las causales N° 4 del artículo 172 del Código del Trabajo.

Que como una forma de garantizar la estabilidad del trabajador, se reforme el Código del Trabajo estableciendo una reforma a las causales de terminación del contrato de trabajo por las causales N° 1 del artículo 173 del Código del Trabajo.

i) FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

- Avila Santamaría, R. (2008), Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad, V&M Graficas, Quito-Ecuador.
- Bustamante, Colón. (2008), El Contrato Individual de Trabajo, Ed. Jurídica, Quito
- Cabanellas de Torres, G. (2006), Diccionario Jurídico, 1ra. Ed., Ed. Heliasta, Argentina.
- Cabanellas de Torres, G. (2001), Diccionario de Derecho Laboral, 2da. Ed., Ed. Heliasta, Argentina.
- Castro Orbe, R. (1995), Tendencias actuales en el Derecho Colectivo del Trabajo, 1ra. Edición, Pluma Libreros Editores, Quito-Ecuador.
- Fotocopias. (2016), Legislación Laboral, Ed. Talleres Universidad Central del Ecuador.
- De la cueva, M. (1959). Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México.
- Godoy, E. (2005), Organismos Internacionales, 1ra. Edición, Valletta Ediciones, Buenos Aires-Argentina.
- Guerrero, Guillermo, (1998), Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Leyer, Bogotá.
- Trujillo Vásquez, Julio César, (1986), Derecho del Trabajo, Ediciones EDIPUCE, Quito.

Leyes:

- Congreso Nacional. (2005), Código del Trabajo, Reg. Of. -S N° 167, Quito.
- Asamblea Constituyente. (2008), Constitución de la República, Reg. Of. 2008, Quito.
- Asamblea Nacional, (2014), Código Orgánico Integral Penal, Reg. Of. S. 180, Quito.

Lincografía:

- <https://www.Lo Ultimo/Laboral/Derecho Laboral-Monografías-com.mht>.
- <https://www.monografias.com/trabajos97/estabilidad-laboral.shtml>.
- <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1560/1/104868.pdf>.
- <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-VelasteguiLaregulacion.pdf>.
- <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5840/1/T-UCSG-POS-MDP-62.pdf>.
- [http:///C:/Users/INTERNET04/Desktop/T-UCE-0013-Ab-264%20\(X.4\).pdf](http:///C:/Users/INTERNET04/Desktop/T-UCE-0013-Ab-264%20(X.4).pdf).
- <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6933/1/TUSDMDL008-2017.pdf>.

j) DATOS PERSONALES

Nombre: Rodríguez Estupiñán Mario Daniel

Teléfono: 0985305016

Dirección electrónica: ab.mariore@gmail.com

Programa: Maestría en Derecho Laboral