

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES

UNIANDES



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA DE DERECHO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**“DEL ABANDONO DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
ECUATORIANA”.**

AUTOR: ALVARADO OÑATE LIDIA MARÍA

ASESOR: AB. NARVAEZ MONTENEGRO BOLIVAR DAVID, MGS.

AMBATO-ECUADOR

2017

APROBACIÓN DEL ASESOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICACIÓN:

Quien suscribe, legalmente **CERTIFICA QUE:** El presente Trabajo de Titulación realizado por la Sra. **ALVARADO OÑATE LIDIA MARÍA**, estudiante de la Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, con el tema “**“DEL ABANDONO DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA”.**” 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 apruebe su presentación.

Ambato, Octubre de 2017

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'DN', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

AB. MG. DAVID NARVÁEZ MONTENEGRO

ASESOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Sra. **ALVARADO OÑATE LIDIA MARÍA** , estudiante de la Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, declaro que todos los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales de la República, son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas, por lo que son de mi exclusiva responsabilidad.

Ambato, Octubre de 2017

A handwritten signature in blue ink, reading "Lidia Alvarado", is written over a horizontal dotted line. The signature is cursive and appears to be a scan of a document.

SRA. ALVARADO OÑATE LIDIA MARÍA

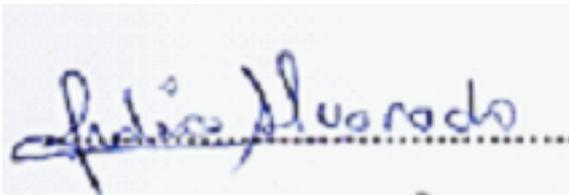
CI. 1712229614

AUTORA

DERECHOS DE LA AUTORA

Yo, Sra. **ALVARADO OÑATE LIDIA MARÍA** 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 consultaría que se realicen en la Universidad o por cuenta de ella;

Ambato, Octubre de 2017

A handwritten signature in blue ink, reading "Lidia Alvarado", written over a horizontal dotted line. The signature is cursive and appears to be "Lidia Alvarado".

SRA. ALVARADO OÑATE LIDIA MARÍA

AUTORA

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico exclusivamente A “**DIOS**” Por ser el centro de mi vida académica, familiar y espiritual

.

AGRADECIMIENTO

La consecución del presente proyecto de investigación, lo dedico A **“DIOS”** por haberme dado la fuerza y bríos para poder culminar esta meta en mi vida, por haberme prestado la salud, el trabajo y la vida; y por haberme rodeado de personas maravillosas en mi vida.

INDICE GENERAL

PORTADA

APROBACIÓN DEL ASESOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

DERECHOS DE LA AUTORA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE GENERAL

RESUMEN

ABSTRACT

Introducción

Antecedentes de la Investigación.....	1
Situación problemática.....	2
Objeto de investigación	3
Campo de acción.....	3
Lugar y tiempo.	3
Identificación de la línea de investigación.....	3
Problema científico.....	3
Objetivos.....	3
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Idea a defender.....	4
Variable independiente.....	5
Variable dependiente.....	5
Metodología investigativa a emplear.....	5
Resumen de la estructura.....	6
Elementos de novedad, aporte teórico y significación práctica.....	7

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

EPÍGRAFE I: EL TRABAJADOR

1.1.- Definición.....	8
1.1.1.- Diferencias entre empleado y obrero	9
1.1.2.- Obligaciones del Trabajador.....	9
1.1.3.- El Código de trabajo.....	10
1.1.4.- Principios Constitucionales referentes al trabajo	11
1.1.5.- El trabajo.....	14
1.1.6.- Historia del trabajo	14
1.1.7.- El Derecho al trabajo como derecho fundamental	15

EPÍGRAFE II: DEL EMPLEADOR O EMPRESA

1.2.- El empleador.....	17
1.2.1-La empresa.....	18
1.2.2.- Clasificación de las empresas.	18
1.2.3.- Según las relaciones que mantengan con otras empresas y con los clientes.....	19
1.2.4.- Según el sector de la actividad	19
1.2.5.- Según la forma jurídica.....	20
1.2.6.- Según su tamaño.....	21
1.2.7.- Según su ámbito de actuación.....	21
1.2.8.- Según la cuota de mercado que poseen las empresas.....	22
1.2.9.- Finalidades de la empresa.....	22
1.2.10.- Características de la empresa.....	23

EPÍGRAFE III: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

1.3.-La relación laboral.....	26
1.3.1.-Sujetos de la Relación Laboral.....	28
1.3.2.- Causas de la terminación del contrato individual de trabajo.....	30

1.3.3.- Por las causas legalmente previstas en el Contrato.....	30
1.3.4.-Por acuerdo de las partes.....	30
1.3.5.- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato....	31
1.3.6.- 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.....	31
1.3.7.- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.....	32
1.3.8.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo.....	32
1.3.9.- El Visto Bueno.....	33
1.3.10.- Justificación.....	33
1.3.11.- Por voluntad del Empleador, en los casos del artículo 172.C.T.....	33
1.3.12.- Por voluntad del Trabajador. Con Visto Bueno, art.173, CT.....	34
1.3.13.- El Visto Bueno en el Código Orgánico de Relaciones Laborales.....	35
1.3.14.- El abandono del trabajo y el Visto Bueno.....	36
1.3.15.- Por desahucio.....	37
1.3.16.- El desahucio y las reformas laborales del 2015.....	37
EPÍGRAFE IV: PRINCIPIOS VULNERADOS POR LA SITUACIÓN PROBLÉMICA	
1.4.- De los principios generales del Derecho	39
1.4.1.- Funciones de los principios generales del Derecho.....	40
1.4.2.- Principio de justicia.....	41
1.4.3.- La justicia como virtud.....	42
1.4.4.- La justicia y el Derecho.....	42
1.4.5.- La justicia como principio protector del empleador.....	43
Conclusiones parciales del primer capítulo.....	43
CAPÍTULO II	
MARCO METODOLÓGICO	
2.1.- Metodología de la investigación.....	45
2.2.- Instrumentos de la investigación.....	46
2.3.- Población y muestra.....	46

2.4.-Interpretación de los resultados de las encuestas efectuadas a las y los profesionales inscritos en el Foro de Abogados de la provincia de Tungurahua.....48

2.5.- Verificación de la Idea a defender.....56

Conclusiones parciales del segundo capítulo.....56

CAPÍTULO III

MARCO PROPOSITIVO.....57

3.1 Desarrollo de la propuesta.....57

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, aborda una problemática jurídica que gira en torno a una de las formas más frecuentes de terminación de la relación laboral, esto es el abandono de las labores por parte del trabajador. En efecto, el Código laboral ecuatoriano establece que el abandono del trabajo se efectúa únicamente cuando el trabajador abandono sus responsabilidades laborales por más de tres días consecutivos y de manera injustificada. Sin embargo, la figura del abandono laboral es más extenso, y aborda otras circunstancias por las cuales las actividades laborales pueden quedar suspendidas por actos abusivos e irresponsables del trabajador, esto es, “el de ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador y la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato. En efecto, en una empresa o institución donde se ocasione esta circunstancia, no existe la posibilidad de terminar la relación laboral con Visto Bueno, ya que no existe consagrado en el artículo 172 del Código del Trabajo esta causal. Lo que trae problemas a un empleador que cuenta en su nómina con un trabajador o trabajadora abusiva. Por esta razón, el presente proyecto aborda esta problemática de manera amplia, misma que, después de una investigación bibliográfica, de campo, arroja una conclusión, esto es, estipular en el artículo 172 del Código del Trabajo, la ausencia en horas de labor de las y los trabajadores sin permiso alguno. Hecho que se encuentra establecido en la normativa laboral de legislaciones de mayor avanzada que la nuestra, y que han inspirado a la autora del presente trabajo de investigación a plasmarla como propuesta para la legislación ecuatoriana, dando un sustento filosófico y científico para la misma. Lo que permitirá a los empleadores contar con una herramienta jurídica que permita prescindir de los malos elementos humanos en la empresa o institución.

ABSTRACT

The present research, addresses a legal problem that revolves around one of the most frequent forms of termination of the employment relationship, that is, the abandonment of the work by the worker. In effect, the Ecuadorian Labor Code establishes that work is abandoned only when the worker has abandoned his job responsibilities for more than three consecutive days and in an unjustified way. However, the figure of work abandonment is more extensive, and addresses other circumstances by which labor activities can be suspended by abusive and irresponsible acts of the worker, that is, "absent in hours of work without permission from the employer and refusal to work without justified cause in the tasks agreed upon in the contract. In fact, in a company or institution where this circumstance occurs, there is no possibility of terminating the employment relationship with *Visto Bueno*, since it is not enshrined in Article 172 of the Labor Code. This brings problems to an employer who counts on an employee's payroll with an abusive worker. For this reason, the present project deals with this problem in a broad way, which, after a bibliographical research, gives a conclusion, that is, stipulates in article 172 of the Labor Code, the absence in working hours of the workers without permission. Done that is established in the labor legislation of legislations of greater advanced than ours, and that have inspired to the author of the present research work to translate it like proposal for the Ecuadorian legislation, giving a philosophical and scientific sustenance for the same one. This will allow employers to have a legal tool that allows to dispense with the bad human elements in the company or institution.

➤ **Antecedentes de la investigación**

A lo largo de la historia el hombre se ha visto unido al trabajo, el cual ha confrontado intereses sociales con económicos por lo que ha sido necesario buscar mecanismos para arbitrar dichos intereses.

El Derecho del Trabajo, regula todos aquellos aspectos que componen las relaciones laborales, tales como el Derecho del Trabajo individual, Seguridad Social, sindicato... Este conjunto normativo para regular las relaciones laborales ha tenido un largo y pausado proceso evolutivo.

Como ya dijimos anteriormente, el trabajo está unido a lo largo de la vida de las personas, forma parte del desarrollo personal, muestra las aptitudes, capacidades de esa persona, así como sus preocupaciones, necesidades, etc.

Sin embargo, en nuestro campo jurídico, estas aceptaciones no son características del trabajo. Nosotros entendemos que estamos hablando de trabajo cuando existe una serie de presupuestos tales como: Ajeneidad, dependencia, retribución y voluntad del trabajador.

En nuestra disciplina, existe un elemento básico que confiere todo lo que entendemos como Derecho individual del trabajo, el contrato de trabajo.

Desde la consecución de ciertos derechos laborales a partir de la revolución industrial, la empresa o empleador ha vivido una serie de circunstancias generadas por la propia ley de han menoscabado sus derecho a gerenciar su empresa dentro de los límites del respeto y el sentido común. En efecto, el empleador antes de esta época contó con poder total sobre su empresa y sus trabajadores, poder que en muchas circunstancias incluso, le facultaron a cometer abusos contra ellos, privándoles de una remuneración digna o de una jornada acorde al descanso físico y mental que necesita un ser humano para funcionar adecuadamente en una labor. Y aunque quitarle al empleador este poder total fue conveniente, lamentablemente y de manera paulatina, en casi todo el siglo XIX no se le permitió conducir la empresa y la política laboral como quisiera y siempre dentro de los límites marcados por la dignidad y el respeto al trabajador, es decir, se le consideró como

la parte abusiva y mala de la relación laboral; impidiéndole incluso terminar la relación laboral con sus trabajadores por causas que resultan lógicas y aceptables por el sentido común de cualquier persona. Entre estas, no se ha considerado en la legislación laboral mundial y ecuatoriana el abandono del trabajo, con sus diferentes modalidades.

En el mundo existió casi un común denominador: limitar el abandono del trabajo al hecho de faltar injustificadamente a las labores. Y aunque el abandono en el Ecuador, desde 1938 se lo limitó a faltar más de tres días consecutivos al trabajo, esto tampoco quiere decir que esa la única forma de abandono del trabajo. Ciertamente, desde el mismo aparecimiento de la actividad laboral y en todas las épocas, existieron otras formas de abandono, por ejemplo, cuando el trabajador sale de manera intempestiva del sitio de la faena en horas de trabajo o cuando se niega a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

El referido hecho se ha constituido en un problema para el empleador, ya que la normativa laboral en ciertos países del mundo y en el Ecuador particularmente, no ha consagrado estas modalidades de abandono como causas legales de terminación de la relación laboral, y han dejado que las empresas e instituciones la establezcan en sus Reglamentos Internos de Trabajo. Lo que ha impedido históricamente que se pueda deshacer el contrato de trabajo con un trabajador que incurra en estos hechos. Lo que ha incidido en el diario vivir de las empresas e instituciones que han tenido que enfrentar estos problemas.

➤ **Situación problemática**

En la actualidad la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, se encuentra condicionada a la ejecución de ciertas inconductas que se hallan expresamente consagradas en la normativa laboral de las legislaciones. Sin embargo, es menester anotar que, en casi todos los países no detallan todas las circunstancias que bien justifican la terminación del contrato de trabajo por acciones que constituyen -por sentido común- inconductas del trabajador, El Ecuador por su parte, tampoco es la excepción. Ciertamente, las causas de terminación del contrato de trabajo se hallan consagradas en el artículo 169 del Código del Trabajo, donde se encuentra entre otras, la figura del Visto Bueno; figura -que como es conocido- permite a una de las partes a terminar el contrato de trabajo por inconductas ejecutadas por la otra parte. Siendo que, el empleador, debe

sujetarse expresamente a una de las circunstancias establecidas en el artículo 172 para terminar el contrato de trabajo con un trabajador.

Pero, como quedó mencionado en líneas pasadas, los hechos consagrados en la norma jurídica no son los únicos; y de hecho que, la figura del abandono del trabajo, establecida en el numeral primero de este artículo se encuentra limitado únicamente a faltar injustificadamente más de tres días consecutivos al trabajo, sin considerar otras circunstancias que también constituyen abandono, y que se hallan establecidas en la actualidad, en legislaciones de mayor avanzada que la nuestra, esto es: la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente; y, la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

En efecto, en la actualidad, el empleador que cuente con un trabajador que incurra en estos hechos, no tiene el respaldo legal para solicitar un Visto Bueno, lo que constituye un grave problema para la empresa, ya que no tiene como despedirle por más que resulte lógica y coherente la razón.

La temática referida, no consta como trabajo de investigación en el repositorio de ninguna Institución de Educación Superior en el Ecuador, ni tampoco a nivel legislativo como proyecto de ley en la Asamblea Nacional, por lo que el desarrollo y propuesta del presente Proyecto de Investigación será novedoso y de gran relevancia.

➤ **Objeto de la Investigación**

Derecho Laboral

➤ **Campo de Acción**

Formas de abandono del trabajo como causales de Visto Bueno.

➤ **Lugar y tiempo**

La investigación se realizará en las Unidades de lo Laboral y Ministerio de Trabajo de la provincia de Tungurahua, desde el mes de Octubre hasta diciembre del 2017.

➤ **Identificación de la línea de Investigación**

-Retos, Perspectivas y Perfeccionamiento de las Ciencias Jurídicas en Ecuador

➤ **Problema científico**

El Código del Trabajo al no establecer otras formas de abandono del trabajo como causales de Visto Bueno, afecta las actividades ordinarias de la empresa o empleador y el principio general de justicia.

➤ **Objetivos**

• **Objetivo General**

- Elaborar un Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo, que establezca otras formas de abandono del trabajo como causales de Visto Bueno, a fin de garantizar el normal desarrollo de las actividades de la empresa o empleador y el principio general de justicia.

• **Objetivos específicos**

- Fundamentar jurídica y doctrinariamente la figura de la relación laboral, las formas de terminación de la relación laboral, el abandono del trabajo y el principio general de justicia.
- Establecer el efecto de la anomia que existe en el Código Civil ecuatoriano respecto a otras formas de abandono del trabajo como casuales de Visto Bueno.
- Elaborar los elementos del Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo que establezca otras formas de abandono del trabajo como causales de Visto Bueno, a fin de garantizar el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la empresa o empleador y el principio general de justicia.

➤ **Idea a defender**

Con la elaboración de un Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo, que establezca otras formas de abandono del trabajo como causales de Visto Bueno, se garantizará el normal desarrollo de las actividades de la empresa o empleador y el principio general de justicia.

- **Variable independiente**

Establecer las formas de abandono del trabajo como causales de Visto Bueno.

- **Variable dependiente**

Garantizar el normal desarrollo de las actividades de la empresa o empleador y el principio general de justicia.

➤ **Metodología a emplear: métodos, técnicas y herramientas empleadas en la investigación.**

Metodología de la investigación

Dentro de la metodología que se aplicará en la presente investigación será:

- **Métodos:**

_ **El método deductivo:** Es aquel que parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular de nuestra investigación.

_ **El método inductivo:** Es aquel que parte de los datos particulares para llegar a conclusiones generales de la investigación.

_ **Analítico:** El análisis es la descomposición de algo en sus elementos. El método analítico consiste en la separación de las partes de un todo para estudiarlas en forma individual la investigación.

_ **Sintético:** La síntesis es la reconstrucción de todo lo descompuesto por el análisis, cuando se utiliza el análisis sin llegar a la síntesis, los conocimientos no se comprenden verdaderamente y cuando ocurre lo contrario el análisis arroja resultados ajenos a la realidad.

_ **Histórico-Lógico:** Está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario

revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales. Mediante el método histórico se analiza la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia.

Técnicas:

- ❖ **La Encuesta:** Técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas.

- ❖ **La Entrevista:** Mediante un diálogo directo a ciertos empleadores, se determinará con el parecer de los mismos respecto al problema identificado y a la posible solución al mismo.

Instrumentos de la investigación.

Los instrumentos que se utilizará en la presente investigación son:

- El cuestionario

➤ **Resumen de la estructura**

La estructura que ha de manejarse en la elaboración del presente estudio, se guiará inicialmente con la exposición de su parte introductoria, que consiste ser aquel preámbulo que permite visualizar en forma global la problemática, en ella se albergan los antecedentes, planteamiento, formulación y delimitación del problema, a más del establecimiento de su objeto, campo de acción, línea investigativa, objetivos, significación práctica entre otros.

El primer capítulo denominado marco teórico, que se fundamenta en elementos conceptuales, desarrolla la teoría con referencia a exposiciones y estudios previos de eruditos en el tema, encauzado de la manera más precisa con el tema central de estudio. Esta etapa se hallará fragmentada por cuatro epígrafes, constando como sus temas céntricos el Derecho Laboral.

El segundo capítulo comprenderá el marco metodológico, presentará la metodología, mostrando aspectos como el tipo de investigación, técnicas e instrumentos científicos empleados, mismos que permiten determinar la realidad actual y a plantear una propuesta que dé solución al problema.

Ulteriormente el tercer capítulo es el desarrollo de la propuesta, que parte de un análisis de los resultados alcanzados, el cual se integra por la exposición de motivos, considerandos y la estructura del cuerpo central.

Cada capítulo tendrá conclusiones parciales para facilitar su comprensión, confiriendo al final conclusiones generales al igual que recomendaciones generales, de acuerdo al temática abordada en el presente Proyecto de Investigación.

➤ **Aporte teórico, significación práctica y novedad científica.-**

El problema investigado reflejará en el proceso y en el producto final, el aporte teórico significativo al investigar fuentes actualizadas e importantes, complementadas con el posicionamiento y crítica del autor, además que el aporte será factible transferirlo a la práctica, es la novedad científica que propondremos en la propuesta para resolver el problema.

El trabajo investigado es de relevancia social, que invoca el trabajar en conjunto, con profesionales de la rama y su legalización correspondiente en la Asamblea Nacional.

Es un trabajo de investigación importante, práctica y viable, porque son proyectos auspiciados por cada maestrante con su aporte intelectual de tiempo y económico, dándole el carácter de viable.

Es práctico desde que tiene la posibilidad de legalizar en la Asamblea Nacional de tal manera que el país se beneficie.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Epígrafe I: El Trabajador

1.1.- Definición de trabajador.-

El Código del Trabajo en el Art. 9 define al trabajador de la siguiente forma: La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

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 no¹. De lo anotado podemos colegir en este trabajo de investigación que 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. 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, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. 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 necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

¹ BARZALLO, María Augusta (2012). *“Práctica Laboral Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano”*. Editorial Carpol. Quito -Ecuador.

1.1.1.- Diferencias entre empleado y obrero

Empleado es la persona que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas sobresalientes, desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales y la cual recibe un salario a cambio.

Obrero es un trabajador manual asalariado, conocido también como operario.

Clasificación de los Obreros²:

1. Obrero calificado es el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar sus labores.
2. **Obrero no calificado** es un trabajador que desarrolla una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

1.1.2.- Obligaciones del Trabajador

³Las obligaciones jurídicas de los trabajadores y trabajadoras están contempladas en el artículo 45 del Código del Trabajo.

- a) “Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción.
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley.
- d) Observar buena conducta durante el trabajo.
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.

² MANCUSO, Carlos (2007). “Derecho Sindical”. Editorial Panamericana. Primera Edición. Bogotá.

³ CÓDIGO DEL TRABAJO, (2010), Quito-Ecuador, Corporación de Estudio y Publicaciones, Pág. 34

- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta.
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.
- j) Las demás establecidas en este Código.”⁴

1.1.3.- Del Código del Trabajo

El Código del Trabajo es el cuerpo jurídico que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado, y también se aplica para ciertos trabajadores que laboran en el sector público sin nombramiento. Generalmente, los trabajadores que ocupan cargos administrativos -a contrato- en el sector público están regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público.

El General Gil Alberto Enríquez Gallo, Jefe Supremo de la República, y el Dr. Carlos Ayala Cabanilla, Ministro de Previsión Social y Trabajo, suscribieron el Código del Trabajo del Ecuador el 5 de agosto de 1938⁵. En consecuencia, se cumplen cincuenta años de este gran acontecimiento que hizo época como hito del progreso en la justicia social en el Ecuador, sin embargo es necesario actualizar la normativa laboral, pese a la expedición de cuerpos jurídicos como la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar expedido en mayo del 2015.

Pero en esta parte del trabajo de tesis, donde se analiza el origen de nuestra normativa laboral, es necesario mencionar al autor del proyecto del Código del Trabajo que fue el destacado jurisconsulto y literato Miguel Ángel Zambrano, según opinión generalizada, pero también es generalmente aceptado que participaron en su elaboración ya sea como elaboradores o consultores, los destacados juristas Alfredo Pérez Guerrero, Juan Genaro Jaramillo, César Carrera Andrade, Leoncio G. Patiño, Antonio José Borja, Rafael Vallejo

⁴CÓDIGO DEL TRABAJO, (2010), Quito-Ecuador, Corporación de Estudio y Publicaciones, Pág. 34

⁵VÁSQUEZ Germán (2004). “Curso de Legislación Laboral y Artesanal”. Editorial Ecuador F.B.T., Vigésimoséptima Edición, Ecuador.

Larrea, Néstor Mogollón y Luis Gerardo Gallegos. Y en la Secretaria de los comisionados para elaborar el Código se reconoce la participación de los Drs. José Luis Oquendo y Gregorio Cordero y León, y Srs. Gonzalo Maldonado Jarrín, Alberto Araujo Z., y Lcdo. Jorge Bolívar Flor. Una investigación muy concreta podría darnos mayores nombres y corresponde al movimiento sindical rescatar la memoria de quienes le han servido. Vista General del 4to. Congreso Obrero, sesionando en la sala del Colegio Bolívar de Ambato. Julio 20 de 1938. Este Congreso aprobó el Proyecto del Código del Trabajo.

1.1.4.- Principios Constitucionales referentes al trabajo

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios contemplados en el Art. 324 de la Constitución de la República del Ecuador⁶:

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

El Estado ecuatoriano tiende a eliminar las siguientes realidades socio-laborales:

-El subempleo: cuando el mercado laboral presenta distorsiones y las condiciones de empleo son precarias. Como consecuencia, los trabajadores afectados no logran acceder a los puestos que deberían ocupar según su formación y experiencia y terminan aceptando trabajar en otros cargos que implican una menor remuneración y prestigio.

- El desempleo: la situación del grupo de personas en edad de trabajar que no tienen empleo aun cuando se encuentran disponibles para trabajar.

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

Esto significa que un trabajador debe aceptar los beneficios establecidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano e internacional, sin hacer valer su deseo de no acogerlos, por beneficiar al empleador. De igual forma son intangibles, es decir que el empleador no puede tocar los derechos del Trabajador para desmejorarlos, sin embargo, cuando se trata de mejorar la situación del trabajador se puede tocar los derechos, por ejemplo, cuando un trabajador que está afiliado a IESS es beneficiado con seguro privado adicional.

⁶ Asamblea Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito

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

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Significa que la remuneración del trabajador debe fijarse en observancia al esfuerzo físico y/o intelectual que demande

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

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del

Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

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

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen

Lo referido en la Constitución de la República se traduce en el principio de la protección al trabajador. Como sabemos, mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran⁷.

La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestran que el Derecho del Trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

⁷ Principios del Derecho Laboral. Extraído: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/principios-del-derecho-laboral/principios-del-derecho-laboral.shtml#ixzz2vzOSGk>.

El profesor y abogado uruguayo Eduardo Couture estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica⁸.

1.1.5.- El trabajo

Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador y capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

Según el Diccionario Jurídico de Cabanellas, el trabajo “es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud”.⁹ Destacando que para el criterio del autor, ésta es de las definiciones más precisas.

1.1.6.- Historia del trabajo

Podemos rastrear formas primitivas de trabajo en edades incluso antes de Cristo, aunque en esta época, y hasta bien entrada la era de la modernidad, una de las formas más comunes fue la de la esclavitud. Eran personas que quien poseía el capital compraba para que realicen diferentes trabajos los de las laborales agrícolas eran muy comunes o las de construcción a cambio de vivienda y comida precarias y escasas, sin ningún tipo de autonomía económica. Esas personas le pertenecían al amo, eran de su propiedad.

Sin embargo, las premisas revolucionarias de la Francia de fines del siglo XVIII trajeron numerosos e importantes cambios respecto al trabajador. Las proclamas de igualdad y libertad conquistaron significativos avances en cuanto mejoras laborales.

⁸ COUTURE Eduardo (2010). “Manual de Derecho Civil”. Editorial La Ley. Montevideo

⁹ CABANELLAS, Guillermo (1976). “Diccionario de Derecho Usual”, Tomos I, II, III y IV. Talleres Gráficos de la Industria Gráfica del Libro. Sexta Edición. Buenos Aires.

Pero, no será hasta el primer cuarto del siglo XX que los trabajadores alcanzarán su plenitud de derecho laboral. El Estado de Bienestar propuso profundizar en los requisitos que los capitalistas debían cumplir para con sus asalariados. Fue bajo este modelo de gobierno, donde el Estado era interventor en la economía, no dejando al azar del mercado esta cuestión crucial en un país, y entonces los trabajadores consiguieron grandes avances en relación a su situación laboral, menos horas de trabajo, vacaciones pagas, la asignación de ropa o herramientas adecuadas de trabajo mientras, el Estado optimizó de manera notable el sistema de salud, educación y la previsión social se volvió la principal política estatal.

En 1945, con la conformación de las Naciones Unidas, y tres años más tarde con su declaración de los derechos humanos, se abolió todo tipo de esclavitud o servidumbre que pueda existir en el mundo moderno. Aun así, existen hoy numerosos lugares donde, si bien quizás no se define esclavitud como lo era antiguamente, sí millones de personas trabajan en condiciones precarias, más horas de las que les corresponde, y sin una compensación económica acorde al trabajo realizado. Esto, comúnmente se conoce como explotación laboral, y afecta tanto a hombres como mujeres, pero también a niños.¹⁰

En la declaración que citábamos anteriormente se reconoce el trabajo como un derecho humano, y como tal, corresponde a toda persona, que puede elegir su trabajo dentro de las posibilidades que se le presenten, y a éste debe desarrollarlo de manera adecuada y digna.

1.1.7.- El Derecho al trabajo como derecho fundamental

El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.¹¹

El derecho al trabajo se reconoce en las normales fundamentales de derechos humanos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales así como en textos internacionales como la

¹⁰ ALVÁREZ, Javier (1999) *“El Trabajo a través de la historia”* Editorial Grijalbo, Primera Edición. Barcelona.

¹¹ CASTRO, Alberto (2013) *“Buen Gobierno y Derechos Humanos”* Editorial Pontificia Universidad Católica de Perú. Primera Edición. Perú.

Carta social europea, el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y en textos nacionales como son las Constituciones de numerosos países.

Epígrafe II: Del empleador o empresa

1.2.- El empleador

“Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo”.¹²

El Código de Trabajo en su art. 10 define al empleador como “la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio

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

Otras definiciones se han dado también al empleador, entre las que a continuación citamos:

- **Patrón.-** Este término fue adjudicado al dador del trabajo, al jefe, director, etc., y se aplica aún entre los trabajadores para distinguir a aquella persona que da órdenes, que genera trabajo y representa la autoridad dentro de la agrupación. Al ser dictadas las normas por los Estados el vocablo se destinó para distinguir a esas personas como “empleadoras”
- **Patrono.-** Posteriormente sufrió una reforma o adición y se le dijo patrono, término que ya figura así consagrado en las recopilaciones nacionales y dentro de las organizaciones internacionales como la OIT.

¹² AGUILAR Leonidas (2013): “*Derecho Laboral Práctico: Teoría-Jurisprudencia*”, 2da. Edición, Editorial Jurídica LyL, Los Ríos-Ecuador.

1.2.1.- La empresa

Se puede considerar que una definición de uso común en círculos comerciales es la siguiente: “Una empresa es un sistema con su entorno definido como la industria en la cual se materializa una idea, de forma planificada, dando satisfacción a demandas y deseos de clientes, a través de una actividad comercial”¹³. Requiere de una razón de ser, una misión, una estrategia, objetivos, tácticas y políticas de actuación. Se necesita de una visión previa, y de una formulación y desarrollo estratégico de la empresa. Se debe partir de una buena definición de la misión, y la planificación posterior está condicionada por dicha definición. La Comisión de la Unión Europea sugiere la siguiente definición: “Se considerará empresa toda entidad, independientemente de su forma jurídica, que ejerza una actividad económica. En particular, se considerarán empresas las entidades que ejerzan una actividad artesanal u otras actividades a título individual o familiar, las sociedades de personas, y las asociaciones que ejerzan una actividad económica de forma regular”.¹⁴

De acuerdo al Derecho internacional, la empresa es el conjunto de capital, administración y trabajo dedicados a satisfacer una necesidad en el mercado.

Un diccionario legal de EE.UU las define como: “an economic organization or activity; especially: a business organization” (una organización o actividad económica; especialmente una organización de negocios).

Otra definición -con un sentido más académico y de uso general entre sociólogos- es: “Grupo social en el que a través de la administración de sus recursos, del capital y del trabajo, se producen bienes o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de una comunidad.”¹⁵

1.2.2.- Clasificación de las empresas

Existen numerosas diferencias entre unas empresas y otras. Sin embargo, según en qué aspecto nos fijemos, podemos clasificarlas de varias formas. Dichas empresas, además

¹³DE BUEN LOZANO Néstor (2002) “Derecho Laboral” 2da Edición. Editorial Eliasta. México - Granizo Gavidia.

¹⁴ COMISIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA (2008) “Definición de micro empresas pequeñas y medianas empresas” Madrid.

¹⁵ CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo (2001): “Diccionario de Derecho Laboral”, 2da. Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina.

cuentan con funciones, funcionarios y aspectos disímiles, a continuación se presentan los tipos de empresas según sus ámbitos y su producción.

1.2.3.- Según las relaciones que mantengan con otras empresas y con los clientes

- **Empresas aisladas o de lazo cerrado:** se trata de un conjunto de empresas que son independientes del resto del mercado, por lo que solo dependen de sí mismas.¹⁶ (Este hecho implica que todo el producto ha sido realizado por ellas mismas, desde la materia prima hasta el producto elaborado, sin utilizar ningún producto semielaborado). En la actualidad este modelo de empresa es prácticamente inexistente.
- **Redes de empresas o empresas de lazo abierto:** Unión temporal de empresas con unos objetivos comunes, en la que cada una aporta sus competencias principales para ayudar a las necesidades del mercado y mejorar la situación de competencia. En la actualidad, debido a la globalización es muy común encontrar empresas especializadas en un subproducto concreto que forma parte de un producto elaborado. De esta forma también existen empresas especializadas en comprar y ensamblar las distintas piezas del producto acabado.

1.2.4.-Según el sector de la actividad

Las empresas pueden clasificarse, de acuerdo con la actividad que desarrollen, en¹⁷:

- Empresas del sector primario.
- Empresas del sector secundario.
- Empresas del sector terciario.
- Empresas del sector cuaternario.

Una clasificación alternativa es:

- **Industriales.** La actividad primordial de este tipo de empresas es la producción de bienes mediante la transformación de la materia o extracción de materias primas. Las industrias, a su vez, se clasifican en:

¹⁶ VENTURA Juan (2008) “Análisis estratégico de la empresa” Primera Edición. Editorial Paraninfo. España

¹⁷ SERRA Antoni (2003) “La empresa. Análisis económico” Primera edición. Editorial Labor S.A. Barcelona

- **Extractivas.** Cuando se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sea renovables o no renovables. Ejemplos de este tipo de empresas son las pesqueras, madereras, mineras, petroleras, etc.
- **Manufactureras:** Son empresas que transforman la materia prima en productos terminados, y pueden ser:
 - De consumo final. Producen bienes que satisfacen de manera directa las necesidades del consumidor. Por ejemplo: prendas de vestir, muebles, alimentos, aparatos eléctricos, etc.
 - De producción. Estas satisfacen a las personas de uso de consumo final. Ejemplo: maquinaria ligera, productos químicos, etc.
- **Comerciales.** Son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compra/venta de productos terminados. Pueden clasificarse en:
 - Mayoristas: Venden a gran escala o a grandes rasgos.
 - Minoristas (detallistas): Venden al por menor.
 - Comisionistas: Venden de lo que no es suyo, dan a consignación.
- **Servicio.** Son aquellas que brindan servicio a la comunidad que a su vez se clasifican en:
 - Transporte
 - Turismo
 - Instituciones financieras
 - Servicios públicos (energía, agua, comunicaciones)
 - Servicios privados (asesoría, ventas, publicidad, contable, administrativo)
 - Educación
 - Finanzas
 - Salud

1.2.5.- Según la forma jurídica

Atendiendo a la titularidad de la empresa y la responsabilidad legal de sus propietarios.

Podemos distinguir:¹⁸

¹⁸ GARCÍA Santiago (1994) “Introducción a la economía de la empresa” Primera edición. Editorial Díaz de Santos S.A. Madrid.

- Empresas individuales: si sólo pertenece a una persona. Esta puede responder frente a terceros con todos sus bienes, es decir, con responsabilidad ilimitada, o sólo hasta el monto del aporte para su constitución, en el caso de las empresas individuales de responsabilidad limitada o EIRL. Es la forma más sencilla de establecer un negocio y suelen ser empresas pequeñas o de carácter familiar.
- Empresas societarias o sociedades: constituidas por varias personas. Dentro de esta clasificación están: la sociedad anónima, la sociedad colectiva, la sociedad comanditaria, la sociedad de responsabilidad limitada y la sociedad por acciones simplificada SAS.
- Las cooperativas u otras organizaciones de economía social.

1.2.6.-Según su tamaño

No hay unanimidad entre los economistas a la hora de establecer qué es una empresa grande o pequeña, puesto que no existe un criterio único para medir el tamaño de la empresa. Los principales indicadores son: el volumen de ventas, el capital propio, número de trabajadores, beneficios, etc. El más utilizado suele ser según el número de trabajadores (siempre dependiendo del tipo de empresa, sea construcción, servicios, agropecuario, etc). Este criterio delimita la magnitud de las empresas de la forma mostrada a continuación:

- Microempresa: si posee menos de 10 empleados.
- Pequeña empresa: si tiene un número entre 10 y 49 empleados.
- Mediana empresa: si tiene un número entre 50 y 249 empleados.
- Gran empresa: si posee 250 o más empleados.

1.2.7.- Según su ámbito de actuación

En función del ámbito geográfico en el que las empresas realizan su actividad, se pueden distinguir:¹⁹

1. Empresas locales: son aquellas empresas que venden sus productos o servicios dentro de una localidad determinada.

¹⁹ GARCÍA Santiago (1994) "Introducción a la economía de la empresa" Primera edición. Editorial Díaz de Santos S.A. Madrid.

2. **Empresas nacionales:** son aquellas empresas que actúan dentro de un solo país.
3. **Empresas multinacionales o empresas internacionales:** son aquellas que actúan en varios países.
4. **Empresas Transnacionales:** las empresas transnacionales son las que no solo están establecidas en su país de origen, sino que también se constituyen en otros países, para realizar sus actividades mercantiles no sólo de venta y compra, sino de producción en los países donde se han establecido.

1.2.8.- Según la cuota de mercado que poseen las empresas

1. **Empresa aspirante:** aquella cuya estrategia va dirigida a ampliar su cuota frente al líder y demás empresas competidoras, y dependiendo de los objetivos que se plantee, actuará de una forma u otra en su planificación estratégica.
2. **Empresa especialista:** aquella que responde a necesidades muy concretas, dentro de un segmento de mercado, fácilmente defendible frente a los competidores y en el que pueda actuar casi en condiciones de monopolio. Este segmento debe tener un tamaño lo suficientemente grande como para que sea rentable, pero no tanto como para atraer a las empresas líderes.
3. **Empresa líder:** aquella que marca la pauta en cuanto a precio, innovaciones, publicidad, etc., siendo normalmente imitada por el resto de los actuantes en el mercado.
4. **Empresa seguidora:** aquella que no dispone de una cuota suficientemente grande como para inquietar a la empresa líder.

1.2.9.- Finalidades de la empresa

Finalidades económicas y sociales

- Finalidad económica externa, que es la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades de la sociedad.
- Finalidad económica interna, que es la obtención de un valor agregado para remunerar a los integrantes de la empresa. A unos en forma de utilidades o dividendos y a otros en forma de sueldos, salarios y prestaciones. Esta finalidad

incluye la de abrir oportunidades de inversión para inversionistas y de empleo para trabajadores. Se ha discutido mucho si una de estas dos finalidades está por encima de la otra. Ambas son fundamentales, están estrechamente vinculadas y se debe tratar de alcanzarlas simultáneamente. La empresa está para servir a los hombres de afuera y a los hombres de adentro.

- Finalidad social externa, que es contribuir al pleno desarrollo de la sociedad, tratando que en su desempeño económico no solamente no se vulneren los valores sociales y personales fundamentales, sino que en lo posible se promuevan.
- Finalidad social interna, que es contribuir, en el seno de la empresa, al pleno desarrollo de sus integrantes, tratando de no vulnerar valores humanos fundamentales, sino también promoviéndolos.²⁰

La empresa, además de ser una célula económica, es una célula social. Está formada por personas y para personas. Está insertada en la sociedad a la que sirve y no puede permanecer ajena a ella. La sociedad le proporciona la paz y el orden garantizados por la ley y el poder público; la fuerza de trabajo y el mercado de consumidores; la educación de sus obreros, técnicos y directivos; los medios de comunicación y la llamada infraestructura económica. La empresa recibe mucho de la sociedad y existe entre ambas una interdependencia inevitable. Por eso no puede decirse que las finalidades económicas de la empresa estén por encima de sus finalidades sociales. Ambas están también indisolublemente ligadas entre sí y se debe tratar de alcanzar unas, sin detrimento o aplazamiento de las otras.

1.2.10.- Características de la empresa

Algunas características generales que comparten las microempresas son:²¹

- Su organización es de tipo familiar.
- El Dueño es quien proporciona el capital.
- Es dirigida y organizada por el propio dueño.

²⁰ GARCÍA Santiago (1992) “Responsabilidad social y balance social de la empresa” Primera edición. Editorial Fundación Mapfre. España.

²¹ ADRIASOLA José (1991) “La transformación de la empresa” Primera edición. Editorial Universidad Católica de Chile. Chile.

-Generalmente su administración es empírica.

-El mercado que domina y abastece es pequeño ya sea local o cuando mucho regional.

-Su producción no es muy maquinada.

-Su número de trabajadores es muy bajo y muchas veces está integrado por los propios familiares del dueño.

-Para el pago de impuestos son considerados como causantes menores.

- **Algunas características importantes de las pequeñas y medianas empresas son:**

-El capital es proporcionado por una o dos personas que establecen una sociedad.

-Los propios dueños dirigen la marcha de la empresa, su administración es empírica.

-Su número de trabajadores empleados en el negocio crece y va de 16 hasta 250 personas.

-Dominan y abastecen un mercado más amplio, aunque no necesariamente tiene que ser local o regional, ya que muchas veces llegan a producir para el mercado nacional e incluso para el internacional.

-Está en proceso de crecimiento, la pequeña tiende a ser mediana y ésta aspira a ser grande

-Obtiene algunas ventajas fiscales por parte del Estado que algunas veces las considera como causantes menores dependiendo de sus ventas y utilidades.

-Su tamaño es pequeño o mediano en relación con las otras empresas que operan en el ramo.

-Utiliza maquinaria y equipo, aunque se sigan basando más en el trabajo que en el capital.

-Las grandes empresas como su nombre lo indica participan de máximas características en relación con las empresas de su ramo o giro, algunas de las principales características de estas empresas son:

-El capital es aportado por varios socios que organizan en sociedad de diverso tipo

-Forman parte de grandes consorcios económicos que monopolizan o participan en forma mayoritaria de la producción o comercialización de determinados productos.

-Dominan al mercado con amplitud, algunas veces sólo el interno y otras participan también en el mercado internacional.

-Cuentan con grandes recursos de capital que les permite estar a la vanguardia en la tecnología, mecanización y automatización de sus procesos productivos.

-Relativamente cuentan con mucho personal que pasa de 250 trabajadores y algunas veces se llegan a contar por miles.

-Llevan una administración científica, es decir encargan a profesionales egresados de las universidades, la organización y dirección de la empresa.

-Tienen mayores facilidades para acceder a las diversas fuentes y formas de financiamiento, tanto nacional como internacional.

Epígrafe III: Terminación de la relación laboral

1.3.-La relación laboral

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina contrato, en tanto que la que aporta el capital se denomina patronal o empresario.

Conocemos como relaciones laborales, a aquellas que se encuentran enmarcadas en la productividad; es decir, crean vínculos entre capital – trabajo.

Se conoce también como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo.²² Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción, para que el primero realice la tarea encomendada

Para iniciar el análisis de lo que significa la relación laboral, debemos recordar lo que determina el Art. 3 del Código de Trabajo, donde establece claramente que nadie podrá ser obligado a realizar trabajos gratuitos o remunerados que no sean los contemplados por la ley. Se exceptiona a esta disposición aquellos que tengan carácter de urgente, por una necesidad imperiosa.

Recordemos que, actualmente el mundo exige la libertad de trabajo, consagrada como una de las principales conquistas del ser humano, desde la Revolución francesa. Esto engloba la latente posibilidad de que cada uno de nosotros puede escoger, sin ningún tipo de presión el desarrollo de una actividad que se acomode a su formación, talento o preferencia, ello le permitirá crear destrezas y posibilidades de un desempeño más exitoso.

En una relación laboral, se pone en juego mucho más que la destreza del trabajador para desempeñar una tarea asignada, puesto que aquel, entrega, lo más valioso que posee, su tiempo, algo irrecuperable en la vida, por supuesto a cambio de un salario o

²² MEJÍA Roberto (1981): “Procedimiento Laboral Teórico y Práctico”, 4ta. Edición, Editorial Temis Ltda., Bogotá-Colombia

contraprestación económica que le permita tener un medio de vida digno para él y su familia.

Por tratarse de una labor, donde estaba inmersa la persona en sí misma, se creyó inicialmente que ello era un reflejo indiviso. Es decir; trabajador y trabajo construían una fórmula inseparable. Es a raíz de la corriente liberal imperante en el Siglo XIX, que se los consideró independientes y que el trabajo gracias a la generación de una contraprestación económica, formaría parte del patrimonio del trabajador.

A diferencia de formas como la esclavitud o servidumbre, el trabajador libre y voluntariamente acepta desempeñar una labor, recibiendo una remuneración, acorde a la legitimidad de la ley vigente. No por ello, se deja de lado, la entrega de tiempo, espacio y competencias.

La relación laboral engloba objetivamente dos partes, la del empleador, que tiene un espacio de poder y, la del empleado o trabajador que ocupa el papel de subordinado.

Esta situación de poder emanada por el empleador, conlleva únicamente la potestad de dirigir y encaminar al trabajador durante la realización efectiva de su tarea, respetando tiempo y actividad privada, fuera de la jornada laboral.

Dejando en claro que el “poder” que tiene el empleador, no es ilimitado, termina donde inicia la libertad del trabajador, hecho conseguido a través de luchas intestinas libradas a lo largo de la historia.

Para una relación laboral, que funcione, debe existir un equilibrio entre las partes y, lo que es más respeto a las normas legales vigentes y reconocimiento al trabajador como tal, es decir como la fuerza impulsora de la productividad.

Las reformas laborales, que se han implementado en los últimos años, tendientes a un reconocimiento efectivo a los derechos fundamentales del trabajador, están descritas en el Código de Trabajo, que es el compendio del ordenamiento jurídico laboral, impidiendo de esta manera que ninguna empresa a pretexto de tener un reglamento interno, inobserve las disposiciones consagradas o las relegue a un segundo plano, hecho inaceptable desde todo punto de vista, aún más del legal.

Dentro de estas reformas laborales, que regulan la relación obrero – patronal, podemos encontrar dos de singular significación:²³

1.- Principio de no discriminación en el trabajo

2.- Acción de Protección para el trabajador

En lo que respecta al primer punto, debemos aclarar, que aunque la discriminación por motivos raciales o religiosos, parece haber desaparecido, existen muchas otras creadas por la sociedad actual y su creciente complejidad, nos referimos a situaciones de discriminación hacia la mujer, a la discapacidad de ciertas personas, exclusión a los grupos LGBTI, el cerrar los campos laborales a personas de más de 35 años, etc. Por ello, la Constitución de la República de manera real y efectiva garantiza el cumplimiento de estos derechos, vigentes a la vez en la Legislación Laboral Ecuatoriana.

Sobre la Acción de Protección, debemos hacer clara referencia a lo estipulado en el Art. 111 de la OIT, para erradicar todo tipo de discriminación en materia laboral, si el trabajador ha visto vulnerado alguno de los derechos que legítimamente le corresponden, puede acudir a la Acción de Protección, determinada en el Art. 88 de nuestra Constitución, definida como el derecho que tiene el ciudadano de acudir a uno de los órganos jurisdiccionales, para reclamar un derecho que ha sido violentado.

1.3.1.- Sujetos de la Relación Laboral

Los sujetos de la relación laboral es el empleador y el trabajador, dicha relación se formaliza a través de los derechos y obligaciones que estipula, tanto en el contrato individual, como en el contrato colectivo. Se puede establecer, que la relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, en esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patrono, empresario o capitalista.

El Dr. Leónidas Aguilar, expresa: “que la relación laboral es el vínculo jurídico que une al empleador y trabajador, todo el tiempo establecido en el contrato, quienes deben

²³ Grisolia Julio (2012). “Manual de Derecho Laboral”. Editorial Abeledo Perrot. Primera edición. Buenos Aires.

cumplir lo que consta en las cláusulas y las normas legales del código de relaciones laborales”²⁴

De esta definición se puede establecer los siguientes elementos:

1. Voluntariedad, ya que es una elección libre de las dos partes, trabajador y empleador.
2. Remuneración, el trabajador recibe del empleador una compensación económica adecuada por prestar sus servicios personales.
3. Dependencia, consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, el empleador.

Es menester anotar en este epígrafe que aparte del empleador y trabajador, existen otras personas que participan en la relación laboral, como los representantes del empleador y los contratistas; cabe mencionar que anteriormente en nuestra legislación laboral existía la tercerización de servicios complementarios, la Intermediación laboral y la contratación por horas; disposición legal que venía causando perjuicio en contra de los trabajadores, actualmente se dejó sin efecto con el Mandato Constituyente N°8 expedido por el pleno de la Asamblea Nacional Constituyente, con lo cual se ha vuelto a reivindicar el derecho de los trabajadores, siendo esta directamente la relación laboral entre el trabajador y el empleador y con esto se ha hecho justicia al derecho de los trabajadores.

Examinando lo dicho, se concluye que la relación laboral existe en base al acuerdo o consentimiento de las partes; por lo tanto, el trabajador presta sus servicios lícitos y personales a cambio de una compensación económica reconocida por el empleador.

La mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que contraría la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados de manera que la legislación con el carácter protector ha procurado evitar que con facilidad un trabajador pueda ser separado de su cargo, ya que las consecuencias generalmente son preocupantes, no sólo para él, sino para su familia, ya que al perder su

²⁴ AGUILAR Leónidas, (2011), “*Derecho laboral, teórico y práctico jurisprudencia*”, Editorial Corporación de estudios y publicaciones, Primera Edición, Quito-Ecuador, Pag. 17

fuerza de ingresos, la estabilidad emocional y social del núcleo familiar se agrava y las dificultades económicas son mayores.

Por ello que es especialmente nuestra legislación procura preservar al trabajador en su puesto de empleo, dotándole de estabilidad y de garantías que eviten la terminación unilateral de los contratos de trabajo, y si ésta se produce únicamente es válida si está dentro de siguientes causas que a continuación detallo:

1.3.2.- Causas de la terminación del contrato individual de trabajo

A continuación se procede a efectuar un análisis a las causas de terminación del contrato de trabajo, el Visto Bueno y el desahucio serán analizados en una numeración especial, en vista de la importancia que tienen en el presente trabajo de tesis.

1.3.3.- Por las causas legalmente previstas en el Contrato

Partimos de que en los contratos prima la autonomía de la voluntad, por lo que el art. 169, del Código de Trabajo, establece que se pueden acordar ciertas causas por las que el contrato se termina, y al encontrarse inmerso en alguna de ellas, el contrato termina, y al encontrarse inmerso en alguna de ellas, el contrato finaliza, no se entienda que a través de esta apertura se pueda incluir condiciones que dejen sin protección al trabajador, al contrario, si se las acuerda y por lo tanto incluyen en el contrato, y están en contra de lo que prescribe la constitución lo cual por supuesto se entiende que encierra una nulidad, no puede irse en contra de principios como la estabilidad, pues esta no podrá ser menor al mínimo que garantiza el Código de Trabajo que es de un año.

1.3.4.- Por acuerdo de las partes

Este es un reconocimiento expreso a la autonomía de la voluntad, pues de la manera como se lo suscribe, también puede terminar por encontrarse de acuerdo entre las partes, esta expresión de voluntad por acuerdo conforme entre las partes, es una de las causas admitidas en la generalidad de la doctrina, pues su eficacia para dar por terminado el vínculo jurídico es indiscutible.

1.3.5.- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.

Este enunciado encierra varias clases de contratos está el eventual, otro que podemos identificar es el de obra cierta, es decir, en este punto se termina la relación de trabajo en un período preestablecido, dependiendo del tipo de contrato celebrado. Sí es de reemplazo o contrato eventual, una vez superada la enfermedad del trabajador principal, o superada la razón de este contrato, termina el mismo; Cuando se ha terminado la obra para la cual fue contratado, obviamente termina el contrato, no hay razón para que este siga, por esto es que la necesidad de la prestación de ese servicio se ha satisfecho, y el vínculo contractual ha terminado.

1.3.6.- 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.

Termina si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio, la muerte del empleador, físicamente termina el contrato de trabajo. En el caso de una empresa con personería jurídica, si fallece el Gerente seguirá la relación laboral con el funcionario que sustituya al empleador fallecido, salvo que se extinga o quiebre la empresa.

De este numeral podemos apreciar claramente que existen tres causas distintas, y son:

- a) **Muerte del empleador.-** Al morir el empleador, no siempre termina el contrato de trabajo, pues la actividad puede ser desarrollada aún posterior a su muerte se entendería esta como causal de terminación, siempre que el empleador no tenga sucesores, como una posibilidad, pues de haberlos y no querer seguir con la actividad de la empresa, es tan simple como el hecho que se liquide la misma, lo cual se contempla en el art.193 del Código de Trabajo.
- b) **Incapacidad del empleador.-** Debemos analizar que la incapacidad del empleador puede ser de dos clases, la primera de salud, por resultado de una enfermedad, y la segunda de carácter económico, por incapacidad decretada, por insolvencia, interdicción, enfermedad, toxicomanía, etc., termina el vínculo jurídico siempre que de este no exista un representante legal que deba continuar con la actividad normal de la misma, si lo hubiese , y no quisiera continuar, se

presenta el hecho de liquidar la empresa, pero se terminan los contratos por esto no por incapacidad del empleador, sino por liquidación de la empresa.

- c) **Extinción de la persona jurídica contratante.**- este no es el caso analizado en líneas inmediatas anteriores, sino el de aquellos en los cuales la empresa atraviesa situaciones económicas tan graves que el camino no es otro que el cierre de la misma, la liquidación de todos los haberes y lógico cierre de la misma, momento en el cual no se debe ninguna indemnización o bono especial a los trabajadores, porque de darse el caso contrario estaríamos en lo que contempla el art.193 del C.T.

1.3.7.- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo

La muerte termina la relación laboral, y cuando se disminuye la capacidad física para la labor, por enfermedad o accidentes de trabajo, en este último caso si ha sido afiliado deberá optar por la jubilación por incapacidad.

1.3.8.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo

El art. 169 que venimos estudiando, establece como una forma de terminar el contrato de trabajo por la presencia de fuerza mayor o caso fortuito, las cuales son tratadas como dos situaciones diferentes, es importante que al estudiar este tema consideremos normas supletorias a la materia laboral, que complementan este tipo de conceptos, y es así que el Código Civil, establece:

“Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir , como naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”

Por lo indicado en el Código Civil entendemos como fuerza mayor aquel imprevisto que no se puede resistir, como fenómenos naturales que el mismo artículo nos indica, y claramente todo aquello que no se puede prever trae consecuencia trágicas como el cierre de un negocio, esto por supuesto acarrea la terminación del contrato de trabajo, pues las actividades puede que se vuelvan muy difíciles de seguirles desarrollando.

Caso fortuito, es el evento ajeno a la voluntad del hombre que no ha podido preverse, o en el caso de ser previsto, no puede evitarse, a diferencia de la fuerza mayor puede producirse por el hombre o la naturaleza.

1.3.9.- El Visto Bueno

El Visto Bueno es el acto por el cual una de las partes rompe el contrato de trabajo cuando la otra ha incurrido en una conducta establecida en la ley. Es decir es el rompimiento unilateral de la relación laboral.

1.3.10.- Justificación

La presentación del Visto Bueno es de importancia para las partes, ya que si bien es verdad que el trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral, y el empleador tiene derecho a que el trabajador cumpla sus tareas en un período determinado de tiempo, eso no significa que el empleador o el trabajador cometan conductas contra la otra parte.

Es decir, por el hecho de que el trabajador tiene un contrato escrito, no debe tolerar indisciplina o la vejación a sus derechos. Para eso efectivamente se ideó la alternativa del Visto Bueno, para permitir romper un contrato cuando una parte haya incurrido en actos atentatorios contra la otra parte. El problema, es que en el Código del Trabajo no constan todas las causales que por justicia deben existir, si no que se limita a ciertas conductas que en la práctica resultan limitadas; por ejemplo, se ha discutido mucho sobre la necesidad de determinar como causal de Visto Bueno la competencia desleal que hace el trabajador al empleador, o la denuncia injustificada que se hace contra el empleador ante el Ministerio de Relaciones Laborales, inclusive, la propuesta del presente trabajo de investigación: el cambio de lugar de trabajo.

1.3.11.- Por voluntad del Empleador, en los casos del artículo 172.C.T.

- _ Por faltas repetidas de puntualidad, o de asistencia al trabajo, o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos.
- _ Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos de trabajo
- _ Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador
- _ Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante.
- _ Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

- _ Por denuncia injustificada contra el empleador en el seguro social.
- _ Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley²⁵.

Trámite por voluntad de empleador: La petición que se formule debe hacerse con el patrocinio de un Abogado, en la misma forma que una demanda, y tiene que cumplir ciertos requisitos legales y formales. Debe existir un fundamento legal, es decir la comisión de una de estas faltas, que deben ser graves o reincidentes.

En cuanto a los aspectos formales, la Inspectoría del Trabajo requiere a más de justificar la personería del peticionario, que en el caso de empresa o personas jurídicas debe hacerse con el nombramiento respectivo, se exige una certificación del IESS, de estar al día en el cumplimiento de las obligaciones patronales, y últimamente incluso se pide justificar el número de RUC de la empresa empleadora.

Una vez recibida y sorteada la petición, según el art.618,CT, el Inspector del Trabajo notificará al trabajador, concediéndole dos días para que conteste con patrocinio igualmente de un Abogado, para que ejerza su derecho de defensa. Con la contestación del Trabajador o en rebeldía, el Inspector del Trabajo procederá por disposición legal a realizar las indagaciones y a recibir las pruebas que justifiquen desvirtúen los hechos imputados, luego de lo cual debe dictar su resolución motivada, dentro del tercer día, aceptando o negado el Visto Bueno. Si el resultado es favorable, terminará la relación laboral.

1.3.12.- Por voluntad del Trabajador. Con Visto Bueno, art.173, CT.

De igual manera el trabajador también puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el VISTO BUENO, para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación, a costa del empleador culpable de los hechos, en estos casos:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

²⁵ Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2014). Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, o cambio de ocupación²⁶.

Trámite de Visto Bueno, por voluntad del trabajador: El trámite es similar, con la única diferencia que el trabajador no debe justificar con ningún documento adicional, su calidad o personería; deberá contar con el patrocinio de un abogado y su petición deberá cumplir las mismas reglas para la demanda²⁷.

1.3.13.- El Visto Bueno en el Código Orgánico de Relaciones Laborales

El borrador de Código Orgánico de Relaciones Laborales, divulgado el pasado 1 de mayo, señala cinco nuevas causales para despido con visto bueno. En el artículo 252 de la propuesta del Gobierno se determina como motivos de despido la competencia desleal, revelación de información confidencial, que el trabajador tenga sentencia ejecutoriada, desacato de órdenes o instrucciones del empleador, que cause grave perjuicio material o patrimonial al empleador, y el abandono injustificado por tres o más días laborables consecutivos, en un periodo de 30 días.

Mesías Tatamuez, presidente de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores, indica que en el Código se debe explicar que tanto la competencia desleal como la revelación de información confidencial deben ser bien comprobadas, por parte de un inspector de trabajo o una comisión que no perjudique al trabajador ni al empleador. José Villavicencio, presidente de la Unión General de Trabajadores del Ecuador, considera que la sentencia condenatoria por 90 días debe ser bien explicada, porque existen juicios por alimentos por los que los padres van presos y, de ser aprobado el proyecto, esas personas se quedan sin trabajo²⁸.

Entre los otros puntos que están en el Código vigente constan las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al lugar de trabajo por tres ocasiones dentro de 30 días.

²⁶ Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2014). *Código del Trabajo*. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Art. 173.

²⁷ GILBERTO SANCHEZ CARRION, (2009), “*Rol de Pagos y Visto Bueno*”, editorial el Fórum. Cuenca-Ecuador. Pág. 243.

²⁸ EL UNIVERSO (2014). Código Laboral agrega cinco nuevas causales de Visto Bueno. Extraído : <http://www.eluniverso.com/noticias/2014/05/14/nota/2959371/codigo-laboral-agrega-otras-cinco-causas-visto-bueno>

Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos e incurrir en el lugar de trabajo en actos de violencia física o verbal en contra del empleador, su representante, o en contra de su cónyuge.

1.3.14.- El abandono del trabajo y el Visto Bueno

En primer lugar, debemos definir qué se entiende por abandono de trabajo. Manuel Alonso Olea entiende que abandono es: "Todo acto o conducta que sea revelador del propósito deliberado de dar por terminado el contrato"²⁹; de que en su ánimo no hay una mera voluntad de incumplimiento de una obligación contractual, sino la más exacta y entera de dejar de cumplir el contrato de trabajo por sí mismo. De ahí que para que se configure abandono de trabajo deben confluír dos elementos:

- 1) La cesación en el trabajo
- 2) El ánimo de extinguir el contrato

En este sentido se pronuncia el T.A.T 2º turno , sent. N°74 del 25/3/94, en la que se sostiene que no basta la mera inasistencia del trabajador, sino que debe demostrarse que ella obedeció al propósito deliberado de su parte de poner fin al vínculo laboral. La conducta del trabajador debe ser en ese sentido inequívoca, no debe dejar lugar a dudas, ya que este es el centro de gravedad de la figura del abandono: la existencia del ánimo extintivo. Se le debería intimar el reintegro a través de un telegrama colacionado con acuse de recibo (TCC PC), ya que la jurisprudencia en general entiende que la intimación reintegratoria practicada mediante telegrama es eficaz para acreditar el abandono de tareas.

En el caso de que el trabajador no se reintegre, se configura el abandono y la empresa lo único que debe abonar es la licencia no gozada, el salario vacacional y el aguinaldo generado, y no corresponde la indemnización por despido. El caso de un trabajador que falta injustificadamente es diferente, con ello no se configura el abandono del trabajo sino que se puede llegar a despedir al trabajador por mala conducta, o sea la empresa deberá utilizar su poder disciplinario, y corregir al trabajador, o sea comenzar a suspenderlo por las faltas. En doctrina se entiende que, con que el

²⁹ OLEA Manuel (2010) "El visto bueno" Primera edición. Editorial Panamericana. Argentina

trabajador tenga una reiteración de suspensiones de este tipo se puede despedirlo, sin derecho a ningún tipo de indemnización por despido.

De igual forma, en el Derecho Comparado, particularmente en la legislación Chilena, encontramos otras formas de abandono del trabajo, Efectivamente, dentro de las causas de despido disciplinario, el Derecho chileno contempla en el artículo 160 del Código del Trabajo la posibilidad del empleador de despedir a su trabajador, sin derecho a indemnizaciones en caso de **Abandono de Trabajo** por parte de este último, entendiéndose que existe el **abandono de trabajo** ante: **a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.** (Este abandono de trabajo debe interrumpir un proceso productivo o determinada actividad para considerarlo intempestivo e injustificado. De tal manera que si el trabajador sale intempestivamente, pero tal acción se justifica ampliamente, no debería esta causal ser constitutiva de un término de contrato), **y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.** ³⁰.

1.3.15.- Por desahucio.

Desahucio es el aviso con el que el trabajador hace saber a su trabajador que es su voluntad dar por terminado el contrato.³¹

De este concepto deducimos que desahucio es una acción, una decisión y que en ningún momento tiene un significado económico, conlleva un pago o una indemnización como se pretende reclamar en ciertas ocasiones. Por tanto este aviso en el caso de los trabajadores, lo harán con 15 días de anticipación por lo menos, al día que desee retirarse.

1.3.16.- El desahucio y las reformas laborales del 2015

Con las reformas laborales expresadas en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar desde este lunes comenzaron a regir nuevas condiciones para el desahucio, como se conoce a la notificación de la voluntad de terminar

³⁰ ACUÑA Francisco (2015). Despido por abandono del Trabajo. Extraído: <http://www.abogadosencurico.cl/despido-por-abandono-del-trabajo/>

³¹ Caldera, Rafael (1960): “Derecho del Trabajo”, Editorial el Ateneo, Buenos Aires-Argentina.

la relación laboral, que le da derecho a una indemnización del 25% de la remuneración por cada año completo de trabajo.

El artículo 30 de esta ley, sustituye al artículo 184 del Código de Trabajo sobre el desahucio, definiéndolo como “el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos”, siendo esto último uno de los cambios, al adaptar la legislación a los medios de comunicación actuales, además que se excluye al empleador de solicitar el desahucio como lo expresaba el artículo 184 del Código de Trabajo que señala que el aviso lo podía hacer “una de las partes”.

Otro de los cambios sustanciales para esta figura es que dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, aunque ese plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso, mientras que en la normativa anterior la notificación debía realizarse con al menos 30 días de anticipación.

Fernando Cruz, abogado en libre ejercicio, destaca que con Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar se pagará la bonificación de todos los casos en los que las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 del Código de Trabajo que se refiere al acuerdo entre las partes.

Considera que no existe un cambio en la figura jurídica del desahucio, pues para él simplemente se le introduce aspectos como la notificación por medios electrónicos y los antes señalados. “Esta es una ley que se acondiciona a las nuevas formas de contratación o nuevas formas laborales que han sido planteadas básicamente desde el sector de los empleadores por lo que pretende esconder la regresividad en los derechos del trabajador”, opina.

Otros cambios son los estipulados en el artículo 31 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, además sustituye al artículo 185 del Código de Trabajo señalando que en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma

empresa o empleador y que igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

Así mismo determina que el empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio de Relaciones Laborales

EPÍGRAFE IV: Principios Vulnerados por la Situación Problemática

1.4.- De los principios generales del Derecho

Los principios generales del derecho son los enunciados normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente en los ordenamientos jurídicos particulares, o bien recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. Son conceptos o proposiciones de naturaleza axiológica o técnica que informan la estructura, la forma de operación y el contenido mismo de las normas, grupos normativos, conjuntos normativos y del propio derecho como totalidad.

Estos principios son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de doctrina y por los juristas en general, sea para integrar derechos legales o para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa.

Por principios generales del derecho se entienden las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación, es decir, los que dan sentido a las normas jurídicas legales o consuetudinarias existentes en la comunidad, los enunciados generales a los que se subordina un conjunto de soluciones particulares.³²

1.4.1.- Funciones de los principios generales del Derecho

Los principios generales del derecho tienen tres funciones que tienen incidencia importante en las normas del ordenamiento, estas son: la función creativa, la función interpretativa, y la función integradora.

1. La función creativa: establece que antes de promulgar la norma jurídica, el legislador debe conocer los principios para inspirarse en ellos y poder positivizarlos.
2. La función interpretativa: implica que al interpretar las normas, el operador debe inspirarse en los principios, para garantizar una cabal interpretación.
3. La función integradora: significa que quien va a colmar un vacío legal, debe inspirarse en los principios para que el derecho se convierta en un sistema hermético.

³² SOTO, Manuel (2002). "Los Derechos Humanos en el mundo". Editorial Eliasta. Primera edición. México.

1.4.2.- Principio de justicia

La justicia es principio y fin del Derecho. Ciertamente, los hombres han creado normas positivas que deben fundarse en el Derecho Natural para aplicar la equidad, que es la aplicación de la justicia en los casos concretos a resolver.

La justicia es un principio de tanta universalidad, que más que un principio es un valor, ya que muchos otros principios derivan de este valor fundamental. Platón en la búsqueda de un concepto de justicia escogió “dar a cada cual lo que le corresponde” y también fue uno de los principios fundamentales consagrados por el jurisconsulto romano Ulpiano, que la definió de igual modo “Es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo que le corresponde”. Constante y perpetua pues no debe ser ni por un tiempo ni para algunos³³.

Sócrates, maestro de Platón, decía que la justicia siempre obra con el bien y nunca debe aplicarse el mal, que dar a cada uno lo suyo no implica hacerles el bien a nuestros amigos y el daño a quienes son nuestros enemigos, pues esto haría que se tornen aún peores. El mal para Sócrates se remedia con el bien.

Es verdad que es difícil dar a cada uno lo que se merece, y también saber exactamente lo que a cada quien debe corresponderle, pero hay normas de Derecho Natural determinadas por el propio instinto, que nos dice que no es justo que haya personas que padezcan hambre, que no tengan trabajo, que sean víctimas de inseguridad, o que no tengan acceso a la educación. Esta es la justicia que Aristóteles llamó distributiva.

Junto a la justicia distributiva, Aristóteles distinguió la correctiva, que trata de volver a la justicia, cuando esta ha sido violada, por ejemplo, por quien cometió un delito. Esta es la justicia que aparece castigando al delincuente y restableciendo el principio de justicia.

³³ -FALCÓN María (2005) “*Equidad, Derecho y Justicia*” Primera Edición. Editorial universitaria Ramón Areces. Madrid.

1.4.3.- La justicia como virtud

Igualmente la justicia ha sido entendida como virtud humana, puede ser definida como el arte de hacer lo justo, y de dar a cada uno lo suyo, básicamente esto nos dice que la justicia es la virtud de cumplir y respetar el derecho, es el exigir sus derechos, es otorgar los derechos a un individuo. Para diversos autores la justicia no consiste en dar o repartir cosas a la humanidad, sino el saber decidir a quién le pertenece esa cosa por derecho. La justicia es ética, equidad y honradez. Es la voluntad constante de dar a cada uno lo que es suyo. Es aquel sentimiento de rectitud que gobierna la conducta y hace acatar debidamente todos los derechos de los demás.³⁴

Todas las virtudes están comprendidas en la justicia. En definitiva, la verdadera justicia es el arte de dar lo justo o hacer dar lo justo a un individuo, basándose en los principios del arte del derecho, sin tener ningún tipo de discriminación o preferencia hacia ninguna persona; de lo contrario se estaría dando una justicia falsa, y ello no sería «dar a cada uno lo suyo», sino «dar a él lo que le toque», dependiendo de su clase social o raza, etc.

1.4.4.- La justicia y el Derecho

La justicia es uno de los principios generales del derecho: a ella recurre el legislador cuando quiere establecer un estatuto jurídico programático, y también recurre a ella el juez, al tener que dar solución a las controversias jurídicas que carecen de un estatuto jurídico que les den solución. Otro nivel de análisis es entender la justicia como valor y fin del derecho, más que como virtud subjetiva), al que podemos conceptuar juntamente con Norberto Bobbio como “aquel conjunto de valores, bienes o intereses para cuya protección o incremento los hombres recurren a esa técnica de convivencia a la que llamamos derecho”. Ahora bien en cuanto el ideal de justicia, o sea, ese conjunto de condiciones protegidas por el derecho se puede considerar desde una perspectiva absoluta iusnaturalista dentro de lo cual todo derecho es justo y si no es justo es derecho. Pero desde una perspectiva iuspositivista el derecho es condición de la justicia y a la vez esta es una medida de valoración del derecho, por lo que podemos decir que un derecho positivo determinado es justo o es injusto de acuerdo a un ideal de justicia subjetivo.

³⁴ SOTO, Manuel (2002). “Los Derechos Humanos en el mundo”. Editorial Eliasta. Primera edición. México.

1.4.5.- La justicia como principio protector del empleador

Como es conocido, el empleador carece de un marco normativo completo que le proteja frente a posibles abusos de ciertas trabajadoras y trabajadores. En efecto, en la Constitución de la República podemos encontrar casi como única garantía el principio de la libre contratación, mismo que permite al empleador contar con los servicios de la persona que a bien tenga contratar. Sin embargo, y cuando se trata de incluir derechos en favor del empleador, no encontramos principios o norma constitucional que así lo ampare. Es por eso que, frente a esta realidad, y recurriendo a las fuentes del derecho, se debe extraer el principio general de justicia para establecer en la normativa, derechos y protecciones jurídicas que son lógicas, justas y coherentes. Efectivamente, y de acuerdo al tema del presente trabajo de investigación, resulta justo que un trabajador que abandona sus labores o se niega a cumplir las actividades para las cuales fue contratado, sea separado de las labores, sin tenerle que pagar la indemnización por despido intempestivo, Ya que ésta, se constituye en una falta ocasionada por el propio trabajador, y en la que el empleador no tuvo ninguna incidencia ni responsabilidad.

Conclusiones parciales del primer capítulo

- El empleador carece de un marco normativo que tienda a proteger sus intereses frente a posibles abusos de sus trabajadores y/o trabajadoras.
- Las causas de terminación de la relación laboral, no ampara otras circunstancias que bien pueden justificar la separación legal de un trabajador por su conducta.
- En el Derecho Comparado se encuentran establecidas otras formas de terminación de la relación laboral de manera legal, entre las que se encuentran el abandono de la labor en horas de trabajo y el no cumplir las actividades para las cuales fue contratado el trabajador.
- El principio general de justicia es una base jurídica sobre la cual se puede legislar derechos normas que protejan a l empleador y a la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

- **Metodología a emplear: métodos, técnicas y herramientas empleadas en la investigación.**

Metodología de la investigación

Dentro de la metodología que se aplicará en la presente investigación será:

- **Métodos:**

- _ **El método deductivo:** Es aquel que parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular de nuestra investigación.

- _ **El método inductivo:** Es aquel que parte de los datos particulares para llegar a conclusiones generales de la investigación.

- _ **Analítico:** El análisis es la descomposición de algo en sus elementos. El método analítico consiste en la separación de las partes de un todo para estudiarlas en forma individual la investigación.

- _ **Sintético:** La síntesis es la reconstrucción de todo lo descompuesto por el análisis, cuando se utiliza el análisis sin llegar a la síntesis, los conocimientos no se comprenden verdaderamente y cuando ocurre lo contrario el análisis arroja resultados ajenos a la realidad.

- _ **Histórico-Lógico:** Está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales. Mediante el método histórico se analiza la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia.

Técnicas:

- ❖ **La Encuesta:** Técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas.

Instrumentos de la investigación.

Los instrumentos que se utilizará en la presente investigación son:

- El cuestionario

2.3.- Población y muestra

La realización de esta investigación se llevó a cabo en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Los estratos que se seleccionaron fueron los siguientes:

Composición	Población
Abogados inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua	2500
TOTAL	2500

Para obtener la muestra del universo planteado, se aplicó la siguiente fórmula:

$$\text{Fórmula: } n = \frac{N}{(E)^2 (N-1) + 1}$$

n= Tamaño de la Muestra

N= Población o Universo

E= Margen de error (0.1)

CÁLCULO DE LA MUESTRA

2500

n= -----

(0.1)2 (2499)+1

2500

n= -----

0.01 (2499)+1

2500

n= -----

25,99

n= 96

2.4 Interpretación de los resultados de las encuestas efectuadas a las y los profesionales inscritos en el Foro de Abogados de la provincia de Tungurahua.

PREGUNTA No. 1

1.- ¿Conoce usted las causas de terminación de la relación laboral en el Ecuador?

Tabla N° 01

VARIABLES	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	96	100%
No	0	0%
Total	96	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua
Elaborado por: Lidia María Alvarado Oñate

Gráfico No. 1



Elaborado por: **Lidia María Alvarado Oñate**

Análisis

Los resultados de la pregunta uno se desprende que la totalidad de profesionales del Derecho encuetados conocen las causas de terminación de la relación laboral.

Interpretación

El análisis a la pregunta uno evidencia el dominio que tienen los encuestados respecto a la terminación de la relación laboral, lo cual permitirá resultados fehacientes en el resto de respuestas que se plantearon, y así poder estructurar una propuesta con respaldo de profesionales que dominan la temática planteada.

Pregunta No. 2

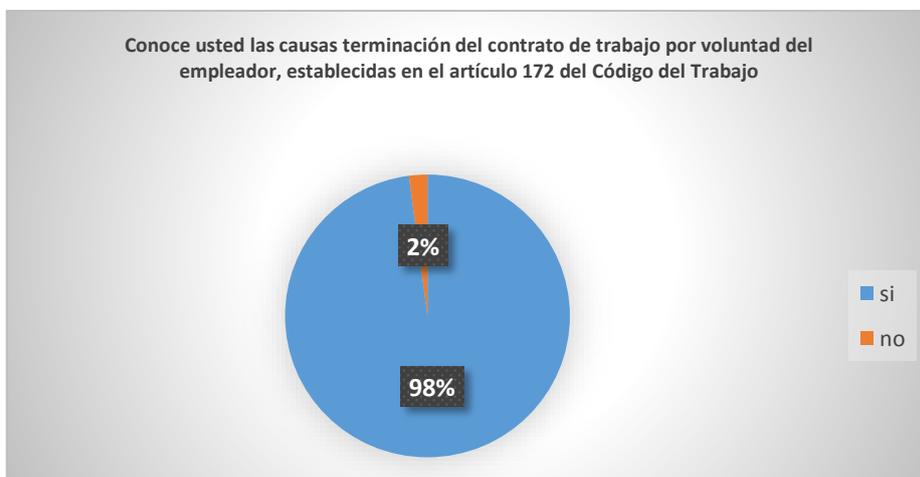
Conoce usted las causas terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo

Tabla N° 02

VARIABLES	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	94	98%
No	2	2%
Total	96	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua
Elaborado por: Lidia María Alvarado Oñate

Gráfico No. 2



Elaborado por: **Lidia María Alvarado Oñate**

Análisis

De los resultados obtenidos en la pregunta dos se desprende que el 98% de los profesionales del Derecho encuestados conocen las causas terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo, mientras que el 2% Manifiesta que no conoce.

Interpretación

Del análisis a la pregunta dos se evidencian el conocimiento que muestran los encuestados sobre las causales de Visto Bueno, lo que les permite entender y ratificar la problemática planteada en el presente trabajo de investigación, y apoyar la reforma al artículo 172 que la autora se planteará en el tercer capítulo “Del Marco Propositivo”.

Pregunta No. 3

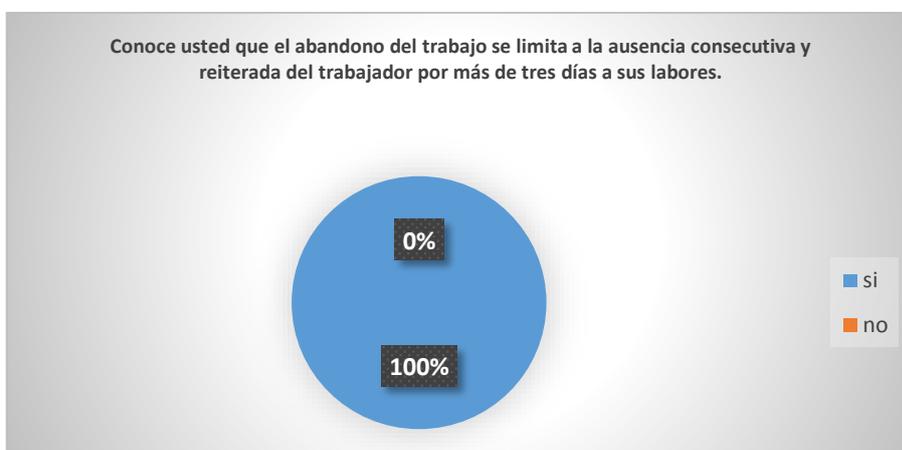
Conoce usted que el abandono del trabajo se limita a la ausencia consecutiva y reiterada del trabajador por más de tres días a sus labores.

Tabla N° 03

VARIABLES	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	96	100%
No	0	0%
Total	96	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua
Elaborado por: Lidia María Alvarado Oñate

Gráfico No. 3



Elaborado por: **Lidia María Alvarado Oñate**

Análisis

De los resultados a la pregunta tres se desprende que la totalidad de profesionales del Derecho encuestados conoce que el abandono del trabajo se limita a la ausencia consecutiva y reiterada del trabajador por más de tres días a sus labores.

Interpretación

El análisis a la pregunta tres evidencia que la figura jurídica del abandono del trabajador a sus labores se encuentra incompleta, ya que se limita a una sola circunstancia, sin tomar en consideración que existen -particularmente en el Derecho Comparado- otros hechos que bien pueden ser considerados como abandono.

Pregunta No. 4

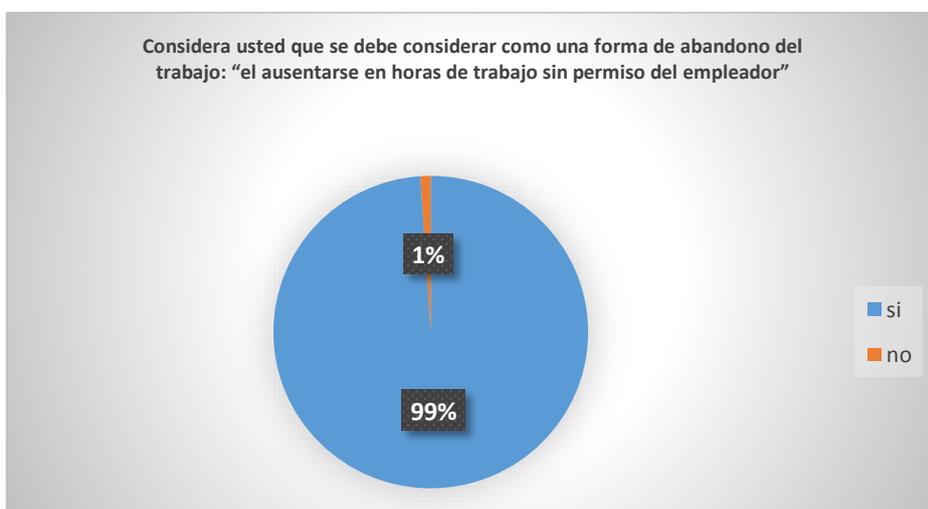
Considera usted que se debe considerar como una forma de abandono del trabajo: “el ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador”

Tabla N° 04

VARIABLES	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	95	99%
No	1	1%
Total	96	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua
Elaborado por: Lidia María Alvarado Oñate

Gráfico No. 4



Elaborado por: **Lidia María Alvarado Oñate**

Análisis

Los resultados a la pregunta demuestran que el 99% de los encuestados consideran que se debe considerar como una forma de abandono del trabajo: “el ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador”; mientras que el 1% manifiesta lo contrario.

Interpretación

El análisis a la pregunta cuatro evidencia la necesidad de ampliar la figura jurídico-laboral del abandono a otras formas, entre ellas, las que se planteó en esta pregunta cuatro, a fin de tener una herramienta jurídica para poder despedir legalmente a un trabajador que habitúa irse de sus labores, en horas de trabajo, sin permiso del empleador.

Pregunta No. 5

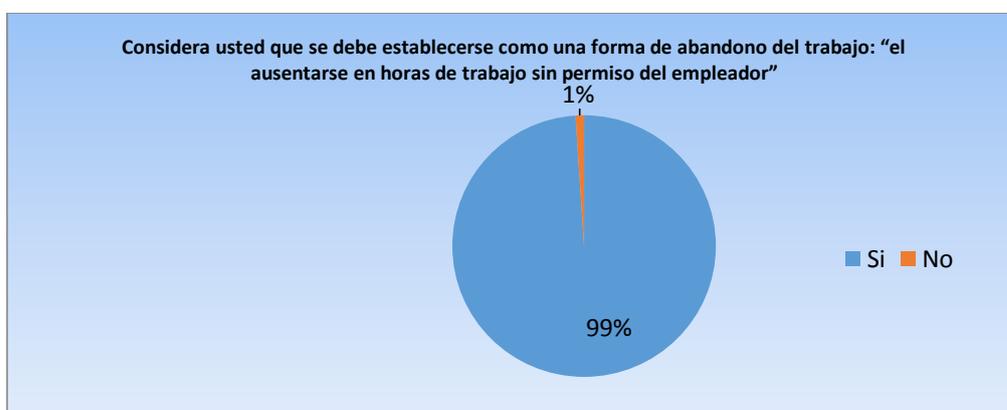
Considera usted que se debe establecerse como una forma de abandono del trabajo: “el ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador”

Tabla N° 05

VARIABLES	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	95	99%
No	1	1%
Total	96	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua
Elaborado por: Lidia María Alvarado Oñate

Gráfico No. 5



Elaborado por: **Lidia María Alvarado Oñate**

Análisis

Los resultados a la pregunta demuestran que el 99% de los encuestados consideran que se debe considerar como una forma de abandono del trabajo: “el ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador”; mientras que el 1% manifiesta lo contrario.

Interpretación

El análisis a la pregunta cuatro evidencia la necesidad de ampliar la figura jurídico-laboral del abandono a otras formas, entre ellas, las que se planteó en esta pregunta cuatro, a fin de tener una herramienta jurídica para poder despedir legalmente a un trabajador que habitúa irse de sus labores, en horas de trabajo, sin permiso del empleador.

Pregunta No. 6

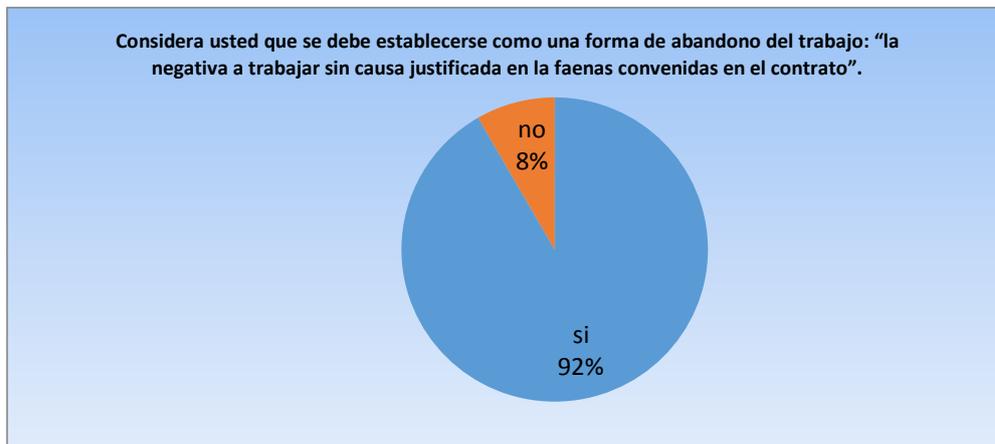
Considera usted que se debe establecerse como una forma de abandono del trabajo: “la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato”.

Tabla N° 05

VARIABLES	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	88	92%
No	8	8%
Total	96	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua
Elaborado por: Lidia María Alvarado Oñate

Gráfico No. 6



Elaborado por: **Lidia María Alvarado Oñate**

Análisis

Los resultados a la pregunta demuestran que el 92% de los encuestados consideran que se debe considerar como una forma de abandono del trabajo: “la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato”, mientras que el 8% manifiesta lo contrario.

Interpretación

El análisis a la pregunta cuatro evidencia la necesidad de ampliar la figura jurídico-laboral del abandono a otras formas, entre ellas, las que se planteó en esta pregunta cuatro, a fin de tener una herramienta jurídica para poder despedir legalmente a un trabajador que se niega a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato.

Pregunta No. 7

Considera usted que al no establecer como una forma de abandono del trabajo: “el de ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador y la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato, se afecta las actividades ordinarias de la empresa o empleador y el principio general de justicia.

Tabla N° 07

VARIABLES	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	91	95%
No	5	5%
Total	96	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua
Elaborado por: Lidia María Alvarado Oñate

Gráfico No. 7



Elaborado por: **Lidia María Alvarado Oñate**

Análisis

El resultado a la pregunta tres demuestra que 95% manifiesta que al no establecer las dos circunstancias planteadas en las preguntas 5 y 6 de la presente encuesta, como formas de abandono del trabajo, se afecta las actividades del emp'oleador y el principio de justicia, mientras que 5 % manifiesta lo contrario.

Interpretación

El análisis a la pregunta 7 evidencia la incidencia que tiene el problema del presente trabajo de investigación, ya que al no contar con una herramienta jurídica que permita separar de las labores a los trabajadores que ejecutan estos hechos, se afecta el desenvolvimiento normal y diario de la empresa, con la repercusión jurídica y económica que puede tener el hecho. Ratificando de esta forma la necesidad de insertar estos hechos como formas de abandono del trabajo dentro del artículo 172 del Código del Trabajo, y poder demandar posterior a su comisión el Visto Bueno contrala trabajadora o el trabajador que los ejecute.

Pregunta 8

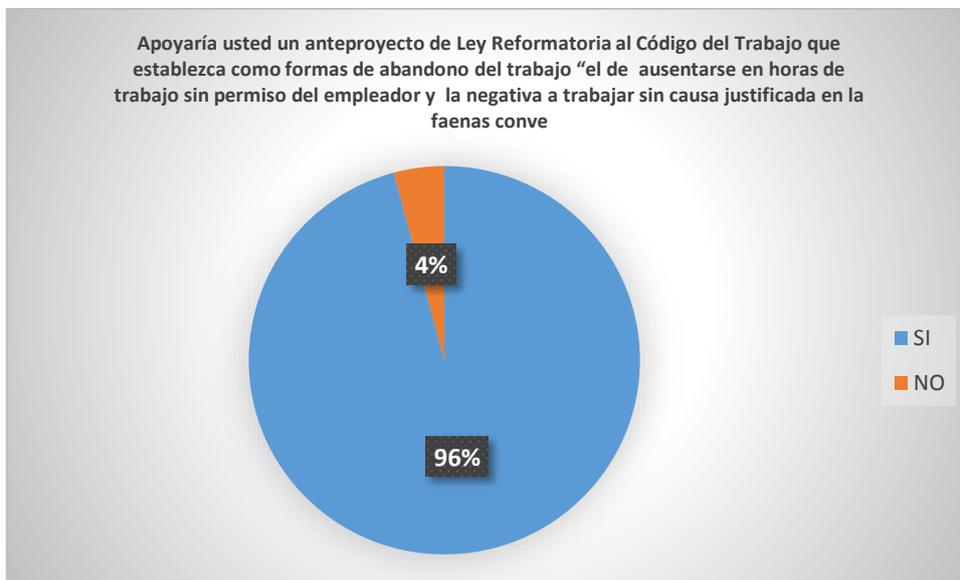
Apoyaría usted un anteproyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo que establezca como formas de abandono del trabajo “el de ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador y la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato”.

Tabla N° 08

VARIABLES	ALTERNATIVAS	PORCENTAJE
Si	92	96%
No	4	4%
Total	96	100%

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del Derecho inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua
Elaborado por: Lidia María Alvarado Oñate

Gráfico No. 8



Elaborado por: Lidia María Alvarado Oñate

Análisis

Los resultados a la pregunta 8 demuestran como en 96% de los profesionales encuestados apoyarían el Anteproyecto de Ley Reformatoria que se planteará en la propuesta, mientras que el 4% manifiesta lo contrario.

Interpretación

El análisis a la pregunta 8 sustenta la propuesta planteada en el presente trabajo de titulación, ratificando de esta forma que lo establecido en el Derecho Comparado - particularmente en la legislación chilena- resulta lo más adecuado.

Verificación de la Idea a Defender

La idea a defender del presente trabajo de investigación se encuentra verificada a través de las respuestas dadas por las y los profesionales del Derecho encuestados, a las preguntas 5, 6 y 7 de la encuesta efectuada. Lo que permitió obtener los elementos para la estructuración de la propuesta que la autora planteará en el siguiente capítulo del presente trabajo de titulación “Marco Propositivo”.

Conclusiones parciales del segundo capítulo

- La aplicación de los métodos y técnicas establecidos desde el pre proyecto del presente Proyecto de Investigación, se han ejecutado de acuerdo a lo planificado por la autora, lo que permitió extraer los elementos de la propuesta, y de esta manera cumplir con el tercer objetivo específico del presente Proyecto de Investigación.
- La mayoría de profesionales del Derecho encuestados consideran que debe insertarse los siguientes hechos: “el de ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador y la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato”, como formas de abandono del trabajador a sus labores.
- La mayoría de profesionales del Derecho encuestados sustentan la idea que el autor del presente Trabajo de Investigación se planteó como propuesta, esto es la de establecer otras formas de abandono del trabajo como causales de Visto Bueno, a fin de garantizar el normal desarrollo de las actividades de la empresa o empleador y el principio general de justicia.

CAPÍTULO III

MARCO PROPOSITIVO

3.1.- DESARROLLO DE LA PROPUESTA

“Anteproyecto de Ley Reformativa al Código del Trabajo, que establezca otras formas de abandono del trabajo como causales de Visto Bueno, a fin de garantizar el normal desarrollo de las actividades de la empresa o empleador y el principio general de justicia”.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En Estado ecuatoriano, si bien tiene la obligación jurídica de establecer un marco normativo que garantice los derechos de las y los trabajadores, no puede sostener tampoco vacíos legales que tiendan a perjudicar al empleador y/o a la empresa, ya que el hacerlo, el hecho incidirá en perjuicio de los propios trabajadores, al contar con empresas que cierren sus actividades por actos abusivos de ciertas trabajadoras y trabajadores. Es por eso que resulta necesario, insertar dentro de las causales de abandono del trabajo, ciertas circunstancias que bien pueden encajar en esta figura, y más aún cuando su cometimiento resulta común y reiterado en la práctica laboral. Nos referimos particularmente a dos hechos: “el de ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador y la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato”. Efectivamente, en la actualidad estas inconductas no dan lugar a un Visto Bueno contra el trabajador que las cometió. Dejando al empleador sin la posibilidad de demandar la terminación de la

relación laboral por estas causas. Lo que afecta el normal desarrollo de las actividades de la empresa o empleador y el principio general de justicia. Siendo esta la razón que lleva a la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a expedir la presente reforma al Código del Trabajo, a fin de que sustituya dentro del artículo 172 el primer numeral, y se establezca todas las formas de abandono de trabajo, establecidas en legislaciones de otros Estados del mundo.

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

- Que la Constitución de la República establece que el Ecuador es un Estado de derechos y justicia.
- Que la justicia se encuentra establecida como principio general del Derecho, y que debe aplicarse en todos los actos humanos sin distinción de persona alguna.
- Que la figura jurídico-laboral del abandono del trabajo establecida en el numeral 1 del artículo 172 del Código del trabajo, se limita a una sola circunstancia, sin tomar en consideración otros hechos que bien encajan como abandono del trabajo.
- Que la figura del abandono del trabajo en el Derecho Comparado, abarca otras circunstancias cuya comisión resulta frecuente y reiterada observar en ciertas empresas e instituciones.
- Que el ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador y la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato, afecta las actividades ordinarias de la empresa o empleador y el principio general de justicia.

En uso de sus atribuciones legales y constitucionales:

EXPIDE:

“LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO”

Art. 1.- Sustitúyase el numeral 1 del artículo 172 del Código del Trabajo por el siguiente:

1. Por abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) 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;
- b) La salida repetida e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente
- c) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

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

f.) DR. JOSÉ SERRANO

Presidente

f.) DRA. LIBIA RIVAS ORDOÑEZ

Secretaria General

CONCLUSIONES GENERALES

-La legislación laboral ecuatoriana no consagra un marco normativo amplio que proteja al empleador de actos abusivos que pueden cometer ciertos trabajadores.

-Las causales de Visto Bueno establecidas en el artículo 172 no consagran ciertas inconductas que justifican plenamente la ruptura de la relación laboral de manera legal.

- En el Derecho Comparado se encuentran establecidas otras formas de terminación de la relación laboral de manera legal, entre las que se encuentran el abandono de la labor en horas de trabajo y el no cumplir las actividades para las cuales fue contratado el trabajador, y que bien pueden ser adoptadas por la legislación laboral ecuatoriana.

-Los profesionales del Derecho encuestados consideran que el abandono del trabajo debe consagrar otras circunstancias, que resultan frecuentes en la práctica laboral ecuatoriana.

RECOMENDACIONES GENERALES

- Que la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, organice un foro donde se debata los resultados del presente trabajo de investigación y de efectúen las observaciones al mismo.
- Que la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Regional Autónoma de los Andes remita los resultados del presente trabajo de investigación a uno de los Asambleístas de la provincia de Tungurahua, a fin de que sea considerado en la Asamblea Nacional para su debate, análisis y posible aprobación.
- Que la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Regional Autónoma de los Andes remita el presente proyecto de investigación a las Cámaras de la Producción del país, a fin de que analicen el mismo en un conversatorio empresarial y motiven su presentación como Proyecto de Ley ante la Asamblea Nacional.
- Que los docentes de la asignatura de Derecho Laboral incluyan los resultados del presente trabajo de titulación en sus clases, a fin de que en conjunto con las y los estudiantes, analicen académicamente el mismo, y de ser el caso amplíen la investigación y/o efectúen las recomendaciones correspondientes.

BIBLIOGRAFÍA

- ADRIASOLA José (1991) “La transformación de la empresa” Primera edición. Editorial Universidad Católica de Chile. Chile.
- AGUILAR Leónidas (2013): “Derecho Laboral Práctico: Teoría-Jurisprudencia”, 2da. Edición, Editorial Jurídica L y L, Los Ríos-Ecuador.
- ALVÁREZ, Javier (1999) “El Trabajo a través de la historia” Editorial Grijalbo, Primera Edición. Barcelona.
- BARZALLO, María Augusta (2012). “Práctica Laboral Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano”. Editorial Carpol. Quito -Ecuador.
- BRAVO, Rubén (2009). “Temas Laborales y Judiciales ”. Editorial Universidad Católica de Cuenca. Primera edición. Cuenca-Ecuador.
- CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo (2001): “Diccionario de Derecho Laboral”, 2da. Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina.
- CASTRO, Alberto (2013) “Buen Gobierno y Derechos Humanos” Editorial Pontificia Universidad Católica de Perú. Primera Edición. Perú.
- COMISIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA (2008) “Definición de micro empresas pequeñas y medianas empresas” Madrid.
- DE BUEN LOZANO Néstor (2002) “Derecho Laboral” 2da Edición. Editorial Heliasta. México - Granizo Gavidia.
- FALCÓN María (2005) “Equidad, Derecho y Justicia” Primera Edición. Editorial universitaria Ramón Areces. Madrid.
- GARCÍA Santiago (1994) “Introducción a la economía de la empresa” Primera edición. Editorial Díaz de Santos S.A. Madrid.
- GARCÍA Santiago (1992) “Responsabilidad social y balance social de la empresa” Primera edición. Editorial Fundación Mapfre. España.
- MANCUSO, Carlos (2007). “Derecho Sindical”. Editorial Panamericana. Primera Edición. Bogotá.
- MEJÍA Roberto (1981): “Procedimiento Laboral Teórico y Práctico”, 4ta. Edición, Editorial Temis Ltda., Bogotá-Colombia

-OLEA Manuel (2010) “El visto bueno” Primera edición. Editorial Panamericana. Argentina.

- PLA RODRÍGUEZ, Américo (1994): “Los Principios del Derecho del Trabajo”, tomo “De los Tribunales de Trabajo”, editado por el Instituto de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe-Argentina.

- SERRA Antoni (2003) “La empresa. Análisis económico” Primera edición. Editorial Labor S.A. Barcelona

-SOTO, Manuel (2002). “Los Derechos Humanos en el mundo”. Editorial Heliasta. Primera edición. México.

-VÁSQUEZ Germán (2004). “Curso de Legislación Laboral y Artesanal”. Editorial Ecuador F.B.T., Vigésimoséptima Edición, Ecuador.

-VENTURA Juan (2008) “Análisis estratégico de la empresa” Primera Edición. Editorial Paraninfo. España

LEGISGRAFÍA

-ASAMBLEA CONSTITUYENTE (2008). Constitución de la República del Ecuador. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito.

-CÓDIGO DEL TRABAJO, (2010), Editorial Corporación de Estudio y Publicaciones. Quito.

LINKOGRAFÍA

-ACUÑA, Francisco (2015). Despido por abandono del Trabajo. Extraído: <http://www.abogadosencurico.cl/despido-por-abandono-del-trabajo/>

- Principios del Derecho Laboral. Extraído: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/principios-del-derecho-laboral/principios-del-derecho-laboral.shtml#ixzz2vzOSGk>.

ANEXO 1:

Encuesta del Proyecto de Investigación previo a obtener el Título de
Abogada de los Tribunales de la República

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA DE DERECHO

Encuesta del Proyecto de Investigación previo a obtener el Título de Abogada de los Tribunales de la República

Instrucciones Generales

-Lea detenidamente cada pregunta antes de contestar.

-Marque con una X en el espacio destinado para el SI, en caso de que esté de acuerdo con la pregunta; y una X en el espacio destinado para el No, en caso de que no lo esté.

CUESTIONARIO

PREGUNTA No. 1

¿Conoce usted las causas de terminación de la relación laboral en el Ecuador?

Pregunta No. 2

Conoce usted las causas terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo

Pregunta No. 3

Conoce usted que el abandono del trabajo se limita a la ausencia consecutiva y reiterada del trabajador por más de tres días a sus labores.

Pregunta No. 4

Considera usted que se debe considerar como una forma de abandono del trabajo: “el ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador”

Pregunta No. 5

Considera usted que se debe establecerse como una forma de abandono del trabajo: “el ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador”

Pregunta No. 6

Considera usted que se debe establecerse como una forma de abandono del trabajo: “la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato”.

Pregunta No. 7

Considera usted que al no establecer como una forma de abandono del trabajo: “el de ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador y la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato, se afecta las actividades ordinarias de la empresa o empleador y el principio general de justicia.

Pregunta 8

Apoyaría usted un anteproyecto de Ley Reformativa al Código del Trabajo que establezca como formas de abandono del trabajo “el de ausentarse en horas de trabajo sin permiso del empleador y la negativa a trabajar sin causa justificada en la faenas convenidas en el contrato”.