

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Tema:

"PROTECCIÓN JÚRIDICA DE LOS DERECHOS EN LA RELACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADORES A TRAVÉS DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LEGALMENTE APROBADO"

Informe final de Investigación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de Investigación:

Fundamentos y Principios del Derecho y sus aplicaciones

Caracterización técnica del trabajo:

Investigación

Autor:

Ernesto Ati Figueroa Núñez

Director:

Ab. Pablo David Pazmay Pazmay Mg.

Ambato – Ecuador

Noviembre 2017

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

"PROTECCIÓN JÚRIDICA DE LOS DERECHOS EN LA RELACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADORES A TRAVÉS DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LEGALMENTE APROBADO"

Línea de investigación:

Fundamentos y Principios del Derecho y sus aplicaciones

Autor:

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
BIBLIOTECA

ERNESTO ATI FIGUEROA NÚÑEZ

Pablo David Pazmay Pazmay, Ab. Mg. f._____
CALIFICADOR

Méntor Marcelo Meléndez Torres, Dr. Mg. f._____
CALIFICADOR

Nathalia Viviana Lescano Galeas, Dra. Mg. f._____
CALIFICADORA

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr. Mg. f._____
DIRECTOR ESCUELA JURISPRUDENCIA

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. f._____
SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato-Ecuador
Noviembre 2017

iii

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, ERNESTO ATI FIGUEROA NÚÑEZ, portador de la cedula de ciudadanía No.180456340-9, declaro que los resultados obtenidos en el proyecto de titulación y presentados en él informe final, previo a la obtención del título de ABOGADO, son absolutamente originales y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto, y luego de la redacción de este documento, son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.



ERNESTO ATI FIGUEROA NÚÑEZ

C. C. 1804563409

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

BIBLIOTECA

AGRADECIMIENTO

A mis padres y abuelos por ser mis aliados para superar con éxito los obstáculos, enseñándome con valores su infinito amor.

Ernesto Figueroa

DEDICATORIA

Al amor infinito de Dios que con cada prueba me ha regalado una esperanza nueva de vida.

A mis padres Ernesto y Mercedes, por su apoyo constante e inquebrantable.

A mi hermana Mercedes por su valentía ante las dificultades.

A mis abuelos Ernesto, Fanny, Víctor Hugo y Mercedes por su cariño infinito.

A mi esposa Doménica Alejandra por su comprensión, ternura, honestidad y amor.

A mi descendencia con mucho cariño.

Ernesto

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad el análisis de los factores que defienden al empleador en conflictos surgidos por la relación laboral donde una de las principales herramientas de defensa es el Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado, para lo que se empleó la modalidad bibliográfica – documental y de campo. Que brindó el acceso a información jurídica a través de documentos de origen nacional e internacional los que sirvieron para formular las técnicas de entrevista a magistrados de la Unidad Judicial del Trabajo del cantón Ambato, jueces de la Corte Provincial de Tungurahua, de la misma manera se realizó un caso jurídico, y se efectuó encuestas a empleadores del cantón Ambato. Como resultado de la investigación se analizó la vulneración del empleador y sus derechos en la relación laboral siendo el Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado una herramienta eficaz para su defensa en las instancias administrativas y judiciales.

Palabras claves: Empleador, derechos laborales, protección jurídica, reglamento interno.

ABSTRACT

The research aims to analyze the juridical factors that defend the employer from settling labour disputes where one of the main to be used is an approved Internal Work Code. Bibliographic, documentary and field research where carried out to get access to legal information gathered from national and international files. These documents were a key factor for the development of theorical foundations which were used to develop interview techniques for the judges of the labour Department Prosecution in Ambato and the Provincial Court of Tungurahua. At the same time, a legal case was analyzed and surveys were directed to employers in Ambato. As a result of the investigation, the employer´s vulnerabilities as well as their labour rigths were analyzed, making the Internal Work Code an effective tool to defend the employer´s interest within administrative and judicial proceedings.

Keywords: Employer, labor rights, juridical protection, company policy, internal work code.

TABLA DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y RESPONSABILIDAD ..... **¡Error! Marcador no definido.**

AGRADECIMIENTO iv

DEDICATORIA v

RESUMEN vi

ABSTRACT vii

TABLA DE CONTENIDOS viii

TABLA DE GRÁFICOS xii

INTRODUCCIÓN iii

CAPÍTULO I 3

FUNDAMENTOS TEÓRICOS 3

1.1. Antecedentes 3

1.2. Descripción del Problema 4

1.3. Preguntas Básicas 5

1.4. Objetivos 6

1.4.1. General 6

1.4.2. Específicos 6

1.5. Pregunta de Estudio 7

1.6. Estado del Arte 7

1.7. Variables.....9

1.8. Desarrollo de los fundamentos teóricos 10

1.8.1 Derechos 10

1.8.1.1 Derechos económicos 12

1.8.1.2 Derecho al trabajo.....12

1.8.1.3 Principios del derecho laboral 15

1.8.2 Relación laboral 18

1.8.2.1 El trabajador 23

1.8.2.2 El Empleador 26

1.8.2.3. Formas de terminación de la relación laboral.....35

1.8.2.3.1 Por acuerdo de las partes 37

1.8.2.3.2. Por la conclusión de la obra 38

1.8.2.3.3 Por muerte o incapacidad del patrono.....39

1.8.2.3.4 Por voluntad del empleador 41

1.8.3 Reglamento interno de trabajo legalmente aprobado.....42

1.8.3.1 Reglamento interno de trabajo 42

1.8.3.2 Proceso de aprobación 43

1.8.3.3 Marco administrativo jurídico 44

1.8.3.4 Elementos básicos del Reglamento Interno de Trabajo 47

1.8.3.4.1 Antecedentes.....47

1.8.3.4.2 Objeto 47

1.8.3.4.3 Generalidades.....48

1.8.3.4.4 Características de los trabajadores 49

1.8.3.4.5 Horarios de Trabajo 52

1.8.3.4.6 Vacaciones, Permisos y Licencias 55

1.8.3.4.7. Efectividad, Eficacia y Eficiencia de las sanciones en el reglamento interno de trabajo.....56

1.8.3.5 Faltas que constituyen visto bueno 57

1.8.4 Visto bueno y el reglamento interno de trabajo 61

1.8.5. Faltas en el Reglamento Interno de Trabajo 66

CAPÍTULO II.....76

METODOLOGÍA.....76

2.1. Metodología de Investigación 76

2.1.1. Método General 77

2.1.2. Método Específico 77

2.1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información 78

CAPÍTULO III.....79

RESULTADOS 79

3.1. Presentación de Resultados 79

3.1.1 Entrevistas dirigida a Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo en el cantón Ambato 80

3.1.2 Entrevista dirigida al Juez de la Corte Provincial de la Sala de lo Civil de Tungurahua 82

3.1.3 Encuestas dirigidas a empleadores del cantón Ambato 84

3.1.4 Cachott en contra del Banco Holandés Unido.....94

3.2 Análisis de Resultados.....94

3.2.1 Entrevistas a Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Ambato 94

3.2.2 Entrevista a Juez de la Corte Provincial de la Sala de lo Civil de Tungurahua 96

3.3. Análisis de la encuesta realizada a empleadores del cantón Ambato. ..98

3.4. Análisis del caso: Juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo siguió Guillermo Cachott en contra del Banco Holandés Unido.....102

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 109

Conclusiones 109

Recomendaciones 112

BIBLIOGRAFÍA.....94

Apéndice 98

CUESTIONARIO DIRIGIDO A JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL DEL TRABAJO SON SEDE EN EL CANTÓN AMBATO.....98

CUESTIONARIO DIRIGIDO A JUEZ DE LA SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE PROVINCIAL DE TUNGURAHUA.....99

Encuesta dirigida a empleadores del cantón Ambato 100

Caso: Juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo siguió Guillermo Cachott en contra del Banco Holandés Unido 103

TABLA DE GRÁFICOS

TABLAS

Tabla 1.1 Derechos laborales 25

Tabla 1.2 Fundamentos de Derecho en el Visto Bueno por el empleador....62

Tabla 3.1 Entrevista dirigida a Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo en el cantón Ambato 80

Tabla 3.2 Respuestas de la entrevista dirigida al Juez de la Corte Provincial de la Sala de lo Civil de Tungurahua 82

GRÁFICOS

Gráfico 3.1 Primera pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores del cantón Ambato: ¿Cuánto tiempo funge como empleador de la empresa? ...84

Gráfico 3.2 Segunda pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿Cuántos trabajadores laboran en la empresa? 85

Gráfico 3.3 Tercera pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿Con que frecuencia en el transcurro de un año algún trabajador de su dependencia ha mostrado faltas al RITLA? 86

Gráfico 3.4 Cuarta pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿Alguna vez como empleador ha utilizado la figura de falta grave del RITLA para terminar relaciones con el trabajador? 87

Gráfico 3.5 Quinta pregunta a los empleadores: ¿Confía en los Juzgados de Trabajo y sus dependencias para resolver un conflicto laboral por faltas al RTILA? 88

Gráfico 3.6 Sexta pregunta a los empleadores: ¿Confía en el Ministerio del Trabajo y sus dependencias para resolver un conflicto laboral por faltas al RTILA? 89

Gráfico 3.7 Séptima pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿En su experiencia cuales son las faltas al RITLA más frecuentes en su empresa? 90

Gráfico 3.8 Octava pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿Utiliza algún sistema electrónico para la marcación de las asistencias de sus trabajadores?.....91

Gráfico 3.9 Novena pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores:¿Considera invertir más de dos SBU del Trabajador en la elaboración de un RIT? (Responda solo si tiene más de diez trabajadores) 92

Gráfico 3.10 Decima pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿Considera que el RIT protege jurídicamente al empleador en la relación laboral?.....93

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, denominada “Protección jurídica de los derechos en la relación laboral del empleador a través del reglamento interno de trabajo legalmente aprobado” tiene la finalidad de aportar al conocimiento jurídico al analizar los factores que amparan al empleador y sus derechos en una relación contractual donde una de las principales herramientas legales para la defensa de sus intereses lícitos es el uso pertinente del reglamento interno de trabajo al indagar la protección jurídica del empleador en la relación laboral en la ley, doctrina y jurisprudencia, al diagnosticar la efectividad del reglamento interno de trabajo en defensa del empleador , y al construir criterios como mecanismos jurídicos sobre la defensa de los derechos en la relación laboral de los empleadores a través del reglamento interno de trabajo legalmente aprobado.

En el Capítulo I, denominado Fundamentos Teóricos, se encuentran antecedentes de la investigación, descripción del problema, el problema que se pretende solucionar, los objetivos: general y específicos, pregunta de estudio, estado del arte, variables y el desarrollo de los fundamentos teóricos

que son la base ideológica, abarcando conceptualizaciones, desarrollo de teorías y aplicación de categorías.

En el Capítulo II, titulado Metodología, se asienta la metodología de investigación que contiene el enfoque epistemológico producto del esfuerzo del investigador, el desarrollo del proceso de estudio, el alcance y la modalidad usada para la investigación, se describe el método general y especifico del trabajo como también las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

En el Capítulo III, conocido como Resultados, se encuentra la presentación de los resultados en base a las entrevistas, encuestas y análisis de jurisprudencia nacional elaboradas con su respectivo estudio a manera que se relaciona con el cumplimento de los objetivos propuestos en la investigación.

Al final se encuentran descritas las conclusiones y recomendaciones del investigador acerca del informe final de investigación.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1. Antecedentes

El sector empresarial en el Ecuador tiene una evolución resquebrajada, en tiempos de la colonia el abuso del poder de la corona española por medio de sus respectivos súbditos criollos en el continente americano limitaba las habilidades de emprendimiento de los pobladores del país andino ecuatorial, siendo las principales causas la discriminación racial y el analfabetismo. En la república surgieron cambios en beneficio de la empresa como los llevado a cabo por el presidente José María Urbina con la manumisión de esclavos pero no es sino hasta ulteriores tiempos de la II Guerra Mundial que las relaciones laborales se las vio como fuente de progreso tanto para el empleador cuanto para el obrero y por ende para el desarrollo de la nación.

A partir de la publicación del Código de Trabajo en 1948 en la dictadura del Gral. Enríquez Gallo se logró definir la línea jurídica aunque escueta, por donde podrían encaminarse las actividades laborales lícitas que un

emprendedor debía cumplir para constituir una empresa. A pesar del uso normativo del Código de Trabajo para la contratación de empleados y aspectos similares, el Código Civil seguía siendo una de las fuentes principales para orientar el actuar de las empresas en el Ecuador.

A lo largo de la mitad del siglo XX en Ecuador el reglamento interno de trabajo se vio desprovisto de las facultades que le suministraba el Código del Trabajo para regular la disciplina en los talleres y centros laborales en el país, por lo que prácticas irregulares para la contratación de personal y la terminación de la relación laboral eran cada vez más usuales.

No es sino hasta la consagración de la Constitución de la República del Ecuador en Montecristi en el año 2008 que el trabajo y por ende sus principales actores el trabajador y el empleador se ven sujetos a una realidad encausada a la consumación del buen vivir como principio de vida en donde el ciudadano, la familia , la empresa , el Estado , el empleador y el trabajador forman un conjunto coparticipe de derechos y obligaciones que no busca vencedores ni vencidos más bien buscan un desarrollo común y productivo.

1.2. Descripción del Problema

El problema nace a raíz que empleador en el Ecuador se ha visto limitado a usar mecanismos extrajudiciales, antitéticos y perjudiciales para la empresa a la hora de contratar o prescindir de un obrero o empleado, esto por la

ineficacia de las instituciones administrativas del Trabajo para efectivizar los mandatos de la ley y la jurisprudencia.

El problema toma forma en los juzgados del trabajo al descobijar al empleador de herramientas jurídicas para defender su integridad en los procesos de terminación de la relación laboral por visto bueno y de esta manera vulnerar principios constitucionales como el derecho a la defensa y el derecho a la seguridad jurídica.

La problemática se profundiza al crearse un reglamento interno de trabajo desprovisto de: sanciones lícitas, vías de terminación de contratos laborales y actividades prohibidas. Lo que ocasiona la esterilidad del reglamento como medio probatorio para efectivizar la terminación de la relación laboral cuando el trabajador es quien incurre en agravios contra la empresa.

1.3. Preguntas Básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

El problema aparece en los juzgados del trabajo e inspectorías de trabajo, sobredimensionando los alcances normativos del Código del Trabajo y la ley, en referencia a la tutela efectiva de los sujetos de la relación laboral: empleador y en particular del trabajador.

¿Por qué se origina?

El problema se origina por la amplitud del Código de Trabajo para tutelar al trabajador desmereciendo las posibilidades legales de la protección jurídica del empleador a través del reglamento interno de trabajo legalmente aprobado.

¿Qué lo origina?

La aplicación deficiente del Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado en los recintos laborales para sancionar las actividades prohibidas descritas en el Código de Trabajo y derecho laboral vigente.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Analizar la protección jurídica de los derechos en la relación laboral del empleador a través del reglamento interno de trabajo legalmente aprobado.

1.4.2. Específicos

Diagnosticar la efectividad del reglamento interno de trabajo, legalmente aprobado en defensa del empleador.

Construir criterios jurídicos sobre la defensa del empleador a través del reglamento interno de trabajo.

Indagar la protección jurídica de los derechos en la relación laboral empleador - empleado en la ley, doctrina y jurisprudencia.

1.5. Pregunta de Estudio

¿Es efectiva la protección jurídica de los derechos del empleador, en la relación laboral, por medio de instrumentos como el reglamento interno de trabajo?

1.6. Estado del Arte

Zambrano (2014) defiende la teoría, que aplicando un reglamento interno de trabajo, las fábricas, empresas y en general centros en donde se desarrolle el trabajo, evitaran exponerse a eventos no programados e inesperados que ocurran por falta de conocimiento del personal, propio y sub contratado, por ende se iniciará una serie de procedimientos efectivos preventivos donde se beneficia la empresa y los empleados.

Portabella (2014) argumenta, que el empleador tiene a su disposición una herramienta indispensable para una eficaz administración de los recursos de

la empresa, el reglamento interno, dado que aporta un marco organizativo y conductual a fin que todos los sujetos involucrados tengan en claro la forma de actuación correcta y esperada. El mismo tiende a delimitar los derechos y deberes de las partes.

Barzallo (2012) argumenta:"… la práctica del ejercicio me permite decir que solicitar el visto bueno para que se efectué el retiro del trabajador de sus labores y demostrar que este se encuentra incumpliendo con sus obligaciones es mucho difícil, lo que trae como consecuencia falta de equilibrio legal."(p.333). Al referirse al estudio del art.172 del Código de Trabajo num.2 referente a las faltas al reglamento interno por parte del trabajador.

Vásquez (2013) afirma, la coyuntura existente entre el derecho sustantivo del trabajo y los sujetos que intervienen en la relación laboral son discordantes, siendo la ley laboral antiquísima para abarcar nuevos conceptos sobre interrelaciones personales e ingreso de tecnologías en las empresas lo que supone vacíos normativos al empresario, que solo serán subsanados en la costumbre y perfeccionado en los contratos contractuales, ya sean de orden individual o bien la elaboración de reglamentos empresariales pragmáticos.

Bustamante (2013) determina, que la costumbre en los países con precedentes de los códigos napoleónicos, sustituye el alcance integral de la norma sustantiva, esto por su ineficiencia en la solución de conflictos o bien por la falta de armonía con la realidad de las sociedades.

Cavazos (2008) comenta, que los derechos en el área laboral, aunque surgen por los obreros, son parte incluyente para los patronos, afirmando la importancia del origen del trabajo por parte del emprendedor que viene a convertirse en un sujeto de doble condición: primero obrero y consecuentemente empleador.

Vásquez (2013) defiende al derecho laboral como lo que vendría a ser la patria para la familia, por cuanto instruye a cada integrante de la relación laboral como eje directo del desarrollo común, donde el empleador surge a moción paternal, por lo que se le denomina la parte fuerte y el trabajador como el infante, quien necesita ser protegido entonces es la parte débil y aunque cada uno tiene derechos diferentes obedecen las mismas normas.

1.7. Variables

Variable independiente: protección jurídica de los derechos en la relación laboral del empleador.

Variable dependiente: reglamento interno de trabajo legalmente aprobado.

1.8. Desarrollo de los fundamentos teóricos

1.8.1 Derechos

Para definir los derechos humanos, Hernández y Fuentes nos ilustran manifestando, que son privilegios fundamentales que el hombre posee por el sólo hecho de serlo, en particular por su naturaleza y dignidad, son además, derechos que le son inherentes y por tanto, deben garantizarse como tal, citado en Patlán (2016).

Bustamante y González (1992) al referirse a derechos humanos manifiestan que son derechos innatos, inalienables e imprescriptibles que pertenecen a todo ser humano y con ellos se desarrolla la personalidad, la dignidad y el valor de las personas como seres humanos.

Al hablar de derechos conocerlos resulta la prioridad básica es así que Llopis (2009) dice “Los derechos pertenecen a la persona como dimensiones de la dignidad y libertad de su naturaleza humana, por eso se llaman fundamentales. Las sociedades y los Estados soberanos deben reconocerlos como esenciales y anteriores a toda formación social, tutelando la calidad y la originalidad de sus expresiones.” (p.9).

Aunque los derechos humanos se redactaron a más de medio siglo han sido fuente vigente para demostrar las características de los humanos para una convivencia armónica y solidaria, sin embrago y como menciona Campoy, I.,

Rodríguez, M. & Rey, J. (2006) “Los derechos humanos no pueden entenderse como una conquista acabada, ni tampoco como una realidad estática, sino que deben adaptarse a los problemas con los que se enfrentan las sociedades a lo largo de la historia para contribuir a darles una solución.” (p.45).

Para adentrarnos en el estudio sobre materia laboral Canessa (2008) comparte que los derechos humanos laborales son exigibles y justiciables dentro del ordenamiento internacional, conforme lo resaltan la abundante jurisprudencia internacional y los pronunciamientos de los órganos de control en derechos humanos.

Podemos colegir que los actos normativos por los derechos humanos han tenido una expansión global donde los llamados derechos occidentales recogieron diversas condiciones que forman las características propias del individuo de la especie humana las cuales se visualizan en matices jurídicos llamados derechos , entre estos derechos se propugna velar por la correlación de derechos civiles y económicos. En lo que concierne a la investigación nos afincaremos en los derechos económicos ya que aquí se aborda con mayor amplitud las concepciones acerca del trabajo, la empresa, y el acceso a la justicia laboral.

1.8.1.1 Derechos económicos

Los derechos económicos consecuentemente son el derecho al trabajo y los derechos derivados de la relación de trabajo según Rodríguez, V., Salvioli, F., Molestina, M., Meoño, W., (2010).

Los derechos económicos, sociales y culturales están protegidos bajo múltiples tratados internacionales y regionales así como en las constituciones nacionales, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales es el tratado más exhaustivo que estipula la protección de dichos derechos a nivel internacional. Siendo pues los derechos económicos, sociales y culturales los que incluyen los derechos a la alimentación, a la vivienda adecuada, a la educación, a la salud, a la seguridad social, a la participación en la vida cultural, al agua y saneamiento, y al trabajo.

1.8.1.2 Derecho al trabajo

Para diferenciar el derecho al trabajo con el derecho del trabajo Rouast citado en Machicado (2010) menciona como el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas que nacen del cumplimiento de un trabajo por cuenta ajena cada vez que la ejecución del trabajo se acompaña de una subordinación respecto del empleador al derecho del trabajo y el derecho al trabajo como el conjunto de acciones que el Estado garantizara para el cumplimiento de la vida del hombre como el derecho a un salario , a la

seguridad social , a sindicalizarse todos ellos debidamente informados para las partes de la relación laboral.

Martínez, J., Arufe, A., Carril, X., (2006) al mencionar una definición del derecho al trabajo dicen que viene a ser el conjunto de instrumentos normativos positivos referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores estos puede ser físicos, intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales de aspectos contractuales que pueden ser fiscalizados por las instituciones judiciales y los órganos administrativos.

El Estado como órgano regulador será quien marque las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes (empleador y obrero) en el proceso general de producción en un sistema de elementos básicos de Economía en el territorio jurisdiccional de un país Machicado (2009).

Las constituciones marcan los hitos positivados para la protección del derecho al trabajo Martínez, J., Arufe, A., Carril, X., (2006) en Ecuador al hablar sobre este derecho se lo visualiza en los artículos 33, 34, 326, 332, 369 de la Constitución del 2008.

Para garantizar el derecho al trabajo en el Ecuador existen varios actos jurídicos de carácter irrenunciable y de aplicación obligatoria para trabajadores y empleadores Vásquez (2010) los limita en el siguiente conjunto: aportación al IESS del 9,45% del trabajador y 11,15% del trabajador

del sueldo, pago de jornadas suplementarias y extraordinarias, décimo tercer sueldo o bono navideño, fondos de reserva del IESS, pago de utilidades esto es el 15% de las utilidades líquidas del ejercicio del año anterior de la empresa repartido a todos los trabajadores, décimo cuarto o bono escolar . No obstante estas retribuciones económicas no representan todos los haberes que debe cumplir el empleador al trabajador siendo específicas materias particulares como el pago del llamado sueldo digno o la abstención de pago del artesano a sus operarios del décimo tercer y cuarto sueldo.

Según Ayluardo, J, (2014) en Ecuador existe un procedimiento coercitivo claro para garantizar el derecho al trabajo ya que el Código Orgánico Integral Penal incorporó dentro del libro Primero, relativo a la infracción penal en el capítulo tercero referente a los delitos contra los derechos del buen vivir en la sección sexta se encuentra los delitos contra el derecho al trabajo y la seguridad social y en la sección séptima está prevista la contravención contra el derecho al trabajo.

Para que los derechos al trabajo tengan una funcionalidad práctica el ordenamiento laboral en Ecuador presupuso principios jurídicos para regir el conjunto de actividades fruto de las relaciones laborales. Cerramos este acápite mencionando la diferencia entre derechos laborales que son innatos del trabajador y exclusivos de los mismos, y derecho en la relación labora en donde toma acción y tutela el empleador.

1.8.1.3 Principios del derecho laboral

Figueira (2016) hace un recuento de los instrumentos normativos que en Ecuador han sido ratificados para consagrar los principios del derecho laboral entre ellos tenemos:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966).

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

La Declaración Americana de los Derechos y Obligaciones del Hombre (1948).

La Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948).

La Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948).

La Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988).

La Cumbre de Copenhague (1995).

La Declaración Socio laboral del Mercado Común del Sur MERCOSUR.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y su reglamento.

La Ratificación del Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo y todos sus convenios.

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos Fundamentales del Trabajo 18 de junio de 1998.

El autor citado a la vez refiere al artículo 424 de la Constitución del Ecuador para determinar que se otorga rango constitucional a los tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Estado que reconociesen derechos más favorables a los contenidos en la Constitución.

Entre los principios laborales Sánchez, C., Quesada, C., Fernández, V. (2010) determinan que son todos aquellos preceptos jurídicos que ayudan a las partes hacer válidos ante un tribunal sus perjuicios sean estos por omisión o por acción y entre los principales principios encontramos el de irrenunciabilidad de derechos, de in dubio pro operario, principio de igualdad y no discriminación, de continuidad y estabilidad laboral, de equidad en la remuneración, de progresividad e intangibilidad de los derechos y no regresividad, de supremacía de la realidad sobre la apariencia, principio de Garantía de ambiente adecuado de trabajo, libertad de organización , huelga de trabajadores y al paro de empleadores.

Quiñonez, S. (2015) da una opinión acerca de la aplicación de los principios del derecho laboral, refiriéndose en primacía al principio de irrenunciabilidad de derechos donde acoge las reglas emitidas por la Corte Suprema del Perú para la aplicación del mencionado principio. Primero, la ley sin importar su jerarquía es fuente de derechos irrenunciables para el trabajador, segundo, el convenio colectivo o laudo arbitral son fuente de derechos para el trabajador pero no para la organización sindical y tercero el contrato individual de trabajo o la decisión unilateral del empleador quedaría para libre disposición por parte del trabajador siendo inaccesible el principio de irrenunciabilidad en este caso.

Según se relata en la Sentencia del Juicio N.-1167-2010 de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador al hablar del principio in dubio pro obrero o también conocido como in dubio pro labore es diferente en cuanto a la aplicación de la norma más favorable frente a dos normas que contengan contraposición o en la interpretación más favorable en el caso de que sea una sola detallando ejemplos " existen dudas sobre si fue despedido o no el trabajador se entenderá favorable al criterio de que existió el despido" o que "si existen duda sobre la existencia o no de horas extras, entonces se las ordenara pagar", en los dos ejemplos no constituye cierto las presunciones finales ya que el Indubio pro operario en si protege al trabajador pero no por ello le otorga siempre la razón por cualquier índole que sean sus pretensiones.

Hemos revisado dos de los principios más importantes y reconocidos en el derecho del trabajo según Blum, J. (2010) siendo el tercero el principio de intangibilidad que su concepción apunta a la intocabilidad de los derechos adquiridos ya sean dentro de la relación laboral, por costumbre o por la misma ley, esto se lo puede observar en un pago de un beneficio adicional que ha venido siendo reconocido por el empleador de manera periódica y permanente pasa a formar parte de un derecho adquirido y formará parte de las contraprestaciones de la relación laboral por cuanto impedido de desconocerlo o peor aún negarlo.

1.8.2 Relación laboral

Trujillo, J. (1994) nos brinda conocimiento diciendo que la relación laboral son vínculos donde el trabajador presta voluntariamente los servicios de forma retribuida en cuenta ajena dentro de un ámbito de dirección de otra entidad o persona que recibe el nombre de empleador, empresario o inclusive patrono quienes se regirán la costumbre, jurisprudencia y la ley siendo esta ultima la más extensa para su desarrollo.

Quiñonez (2015) asegura que los hechos y actividades que realiza un obrero bajo dependencia de un tercero llamado patrono son la noción básica sobre relación laboral, esto para una interpretación escueta y simple que no terminaría de satisfacer ni al más mínimo alcance sobre definición jurídica si convendría el caso por cuanto añade que relación laboral viene a ser todo acto de valor contractual de una persona denominada trabajador quien presta un servicio lícito a una persona jurídica o natural de este hecho nacen derechos irrenunciables de carácter monetario y social que serán cumplidos a cabalidad por el empleador a perjuicio de sanciones reguladas por los Estados.

Las relaciones laborales para Vásquez (2010) citando a Vega Ruiz manifiesta “La forma en que se adoptasen las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos quienes proporcionasen los medios para que la misma se produzca” (195).

Para el laboralista Dion (1994) al hablar de relaciones laborales menciona:

> *…el conjunto de relaciones sociales y económicas, que nacen en ocasión de la producción de bienes económicos y que son a la vez individuales y colectivas. Tal conjunto de relaciones económicas y sociales presentaran una importancia suficiente para la sociedad como para ser motivo de preocupación académica*. (p.135)

Se detalla la importancia que ramifica el estudio académico de los temas laborales aduciendo a la vez la clasificación que puede ser interpretada las relaciones laborales esto son por su sentido de alcance cuantitativos por un lado las relaciones laborales individuales y por el otro las colectivas.

El tratadista Kochan (1980) determina que las relaciones laborales abarcan un campo interdisciplinario que recoge el estudio de toda cuanta faceta del hombre en el trabajo suscitase, incluyendo el estudio de individuos, el de grupos de trabajadores que pudiesen o no estar organizados, el comportamiento del empleador o de los sindicatos, la política pública o el marco legal que dictaminara las condiciones del empleo, la economía de los problemas laborales e incluso el análisis comparativo de los distintos sistemas de relaciones industriales en distinto países a lo largo de diferentes periodos de tiempo.

Queda claro la noción del autor citado previamente al desarrollo de la tesis inconclusa de relaciones laborales como aquellas en las cuales el trabajo y el capital entran el proceso productivo ya que se aduce más características al

basto contenido del que puede resultar las relaciones laborales incluyendo en esta ocasión al valor de los sindicatos para reforzar la noción del obrero.

En esta misma línea Vásquez (2010) citando a Cedrola manifiesta que los distintos enfoques de la economía giran en torno a la noción del poder y la consecuente toma de decisiones por cuanto todos los enfoques laborales confluyen al conflicto y al consenso de tal manera supone que las relaciones laborales no son más que relaciones de fuerza donde lo que importa será quien toma las decisiones y de qué manera.

Debemos anotar lo mencionado por Marquet (2009) que cita a Mario de la Cueva el "el objeto de cualquier contrato tiene que ser necesariamente un bien que esté en el comercio y que el trabajo humano no puede estarlo porque precisamente no es artículo de comercio" (p.521). El autor manifiesta la singularidad de los contratos en el área laboral donde se diferencia el derecho al trabajo de un objeto de negociación criterio respaldado en Trujillo (1994).

Para hablar acerca del contenido de la relación laboral Marquet, p. (2009) manifiesta:

> *En la teoría de la relación de trabajo en cambio, su contenido fundamental y primario está determinado por los ordenamientos normativos aplicables, los cuales son: la propia Constitución, la ley sustantiva de trabajo y la convención colectiva de trabajo aplicable, ya sea un contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley. Puede especularse que en aquellos casos en que no exista una convención*

> *colectiva, el contenido de la relación laboral puede ser convenido por los sujetos individuales. Aun en este supuesto, el ámbito de la libertad contractual seria limitada, toda vez que no podrían convenirse condiciones menos favorables para los trabajadores que las que ya establecen las disposiciones constitucionales, legales y aun reglamentarias. Esta limitante está consagrada no solo en las normas nacionales, sino en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 19, párrafo 8 que data de 1919.* (p.527).

El autor citado menciona la importancia de la ley como fuente para la relación laboral donde el trabajador actúa como ente primario para la afirmación y acuerdo de voluntades para la suscripción de un contrato laboral aludiendo la manifestación de prohibición de menoscabar o suprimir beneficios para el trabajador y esto por rango jerárquico desde la suscripción de los países con los acuerdos con la Organización Internacional del Trabajo.

Una vez agrupado varias nociones sobre relación laboral, cabe mencionar los elementos prioritarios que lo integran Vásquez (2010) menciona que los elementos subjetivos de la relación laboral son por una parte el trabajador que presta materialmente el servicio debiendo ser este personal pudiendo ser de índole material intelectual o a su vez mixto y por otro lado el empleador, que será quien lo recibe.

Al referirse a los elementos de la relación laboral Trueba citado por Marquet, P. (2009) afirma existen elementos subjetivos y objetivos estos últimos son:

> *Los elementos objetivos se refieren esencialmente a la subordinación y al salario, donde el salario se lo considera más como un efecto que como un elemento en sí.*
>
> *En el pasado la cuestión de la subordinación objeto de discusión e inclusive polémica, el derecho por tal del trabajo debería ser integralmente aplicable a toda prestación de servicios de orden personal aun sin la concurrencia de la subordinación.* (p.278)

A lo antes expuesto, Vásquez (2010) determina como valido la noción de subordinación como un elemento de la relación laboral. De manera que los postulantes son diversos en la cuestión de determinar los elementos objetivos de la relación laboral pero se colige en la mayoría al nombrar los elementos sustanciales siendo estos: empleador y empleado.

Dion, G. (1994) suma otro criterio a los autores antes citados y más bien hace alusión a que las relaciones laborales cuentan con varios elementos que sirven para organizar de manera universal el trabajo donde se encuentra uno de los elementos más importantes que es el salario dicho de otra manera el pago que la persona recibe por su trabajo, en este sentido el salario estará impuesto de carácter universal por la ley donde llegara una variación por circunstancias específicas como la variación por horas extra.

1.8.2.1 El trabajador

Para responder sobre el concepto de trabajador Vásquez (2010) menciona que toda persona física que prestare servicios subordinados a otra persona, institución o empresa obteniendo una cierta retribución por el cambio de su fuerza de trabajo o a su vez su intelecto.

Parafraseando a Trujillo (1994) decimos que el concepto de trabajador tiene una noción ligada de historia adentrada en la revolución industrial donde surge el modelo capitalista como formación social que hace participe directo al trabajador concepto que llegaría hasta nuestro días sin embrago ya existió en la época social feudal anterior a nuestra etapa un bosquejo del trabajador aunque este no entregase su fuerza de trabajo por un salario, sino que se le denominaba siervo quien entregaba su esfuerzo a cambio de una protección vista en una vivienda precaria para su amo, este último podía negociar su condición con otras personas es decir podía liberar su antojo con respecto de su siervo.

Devis (2012) corrobora la línea histórica acerca de la concepción del trabajador afirmando que luego de la revolución industrial se inauguraría una nueva caracterización del trabajador en la modernidad donde aparecen derechos que estarán ligados a las conquistas políticas de derechos supeditados a normas internacionales y nacionales, aparecería también la obligación de un contrato el que tendría una retribución, esto sería entonces el salario por la circunstancia de otorgar fuerza de trabajo a un capitalista inversor.

Hay que señalar la posición del tratadista Dion (1994) quien determina que los servicios que no se presten de manera voluntaria serán considerados como esclavitud, estas formas de explotación estarían abolidas bajo los lineamientos internacionales que las han prohibido no por ello se siguen y seguirán presentado casos excepcionales.

Para el lente de Caviglia (2010) la teoría marxista viene a fundamentar el concepto de trabajador ya que la sociedad que rige su panorama por el orden capitalista que rige la gran mayoría de países a nivel global que se ven inmersos en el mercado internacional entra a participar el trabajo y el trabajador como tal en la sociedad, este último entrega tiempo en producir mayor ganancia para un tercero y esto alineado a la enajenación del producto de las fuerzas de trabajo, a cambio de un sueldo, por ello son justas y tangibles las luchas de los obreros por sus derechos.

Es interesante y particular la noción de Quiñonez (2015) acerca del trabajador aduciendo que la persona de origen biológico que dentro de una edad legal desempeña una cierta actividad con el fin de una remuneración estos a su vez corren la suerte de ser clasificados bajo la noción norteamericana de tildar como trabajadores de cuello blanco a quienes tienen un cargo en una oficina, a los de cuello azul a los obreros que trabajan en industrias, los de cuello rosa a quienes prestan servicios en el de la salud o educación y a los de cuello verde a la gente trabajadora de temas como los de encima social.

Bajo la lupa de Marquet, P. (2009) resalta la diferencia entre el trabajador autónomo quien se lo entiende por la persona que realiza una actividad de carácter económico en forma habitual, directa y personalmente con título lucrativo que no está sujeta a contrato de trabajo alguno, en este sentido el trabajador por cuenta ajena se encuentra sujeto a las direcciones de la empresa, el trabajador autónomo no.

Dentro de las luchas sociales protagonizadas por la clase obrera en inicios del siglo XX Dion (1994) menciona que subsisten derechos que representan conquistas colindante al pensamiento del autor el reconocido jurista ecuatoriano Trujillo (1994) señala un gama amplia de derechos que intentan reconciliar agresiones de épocas precolombinas y de la incipiente república en cuanto a lo que en materia de derechos se refiere por tanto se rescata que en el ordenamiento legal del Ecuador encontramos los siguientes:

Tabla 1.1 Derechos laborales

Derecho	**Respaldo**
Remuneración	Art. 80,82,83 CT
Vacaciones	Art.76 CT
Decimotercera remuneración	Art.111 CT
Decimocuarta remuneración	Art.113 CT
Jubilación patronal	Art.216 CT
Jornadas suplementarias	Art.55 CT

Fondo de reserva	Art.196 CT
Participación de utilidades	Art.97 CT
Salario Digno	Art. 8 COPCI

Fuente elaboración propia a partir de la normativa de Código de Trabajo

En la legislación sustantiva del trabajo detalla expresamente el concepto de trabajador expresada de la siguiente manera en el Código de Trabajo "Concepto de trabajador.- 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." (art.9)

La legislación ecuatoriana registra la diferencia propuesta por Vásquez (2010) y Monesterolo (2008) acerca de la concepción del trabajador en cuanto al uso prioritario de la fuerza para el obrero y del intelecto para el empleado.

1.8.2.2 El Empleador

Bajo la lupa de la normativa laboral vigente en el Ecuador se conceptualiza al empleador de la siguiente manera:

> *La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.*

> *El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás persona jurídica de derecho público tienen la calidad de empleador respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no solo 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 periodo de pago. Tiene la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotados por particulares.*
>
> *También la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. (Art. 10)*

La calidad de empleador detallada por su característica principal la de ejecutar una determinada actividad es la noción para definir a este sujeto de derechos y obligaciones, en consecución el empleador puede definirse según el Código de Trabajo de dos tipos el de persona natural y como persona jurídica, aunque este último requiera la dirección de una o varias personas naturales Vásquez (2010). Se colige a la par una distinción entre emperadores particulares a todos quienes a su cargo y dirección se encuentren obreros o empleados por cuenta propia a diferencia del empleador del sector público que serán el mismo Estado como sus diferentes dependencias.

Aludiendo a la concesión especial en materia laboral de Córdoba (2004) que anuda los derechos humanos, la legislación Colombia sustantiva del trabajo y

los vacíos legales en donde el empleador se encuentra renuente al menoscabo de sus derechos e imposibilitado en ocasiones a ser resarcido por perjuicios causados por los empleador, mostramos la amplia gama de hechos preventivos y los matices procesales en donde el empleador encuentre asidero para que sean válidos sus derechos.

Entendiendo que el empleador será y no puede ser de ningún otro modo un ente sujeto de derechos y en libre disposición de los mismos Blacio (2014) afirma que bajo la manta protectora de sus derechos se encuentra herramientas específicas como la Acción de Protección consagrada en el artículo 88 de la Constitución erigida en el 2008 para procurar, aunque de manera en ocasiones incierta o ineficaz en la práctica ya sea por la concurrencia de los jueces para conocer la acción constitucional o bien porque en la vía ordinaria a diferencia de la constitucional procesal no está referido ningún procedimiento para reparar violación a los derechos fundamentales, que los ciudadanos explayen sus pretensiones lícitas sobre la violación de un derecho constitucional en lo que se puede ver envuelto muchas veces de pies y manos el empleador Córdoba (2014) .

> *Así como se menciona en la doctrina la existencia de elementos de la relación laboral, para el empleador la subordinación según Marquet (2009) "implica un sometimiento del trabajador hacia el patrón en tres aspectos fundamentales: el jurídico, que supone la facultad del patrón de girar instrucciones respecto del trabajador contratado, así como el de deber de obediencia del trabajador, el económico, que supone una*

> *dependencia del trabajador respecto del patrón, considerando que el salario representa en la mayoría de los casos, el único ingreso del trabajador y que por otra parte, este no participa de la suerte y de los riesgos económicos de la empresa.* (p.529)

Bajo varias visiones que brinda la doctrina y oportunamente la antes citada, los derechos que pueden ser tutelados al empleador son siempre corresponsables a las obligaciones a cumplirse en cuanto se habla de derechos económicos, sin embrago cuando se incluye la noción acertada de Córdoba (2004) del empleador como una persona que merece también exigir a las autoridades por controversias suscitadas en los recintos laborales figuran entonces los derechos civiles y políticos.

Entre los derechos constitucionales que pueden consagrase al empleador según Córdoba (2004) alude al de seguridad jurídica y cita a Alfredo Gozaíni, quien menciona “se posiciona como garantía entendiendo en su dimensión una escala de valores relativa al orden y previsibilidad de situaciones pragmáticas (…) por tanto, la seguridad jurídica está condicionada al acceso a la justicia; el desarrollo interno del proceso, la celeridad de éste; y en definitiva, a la forma como se alcanza una sentencia con sus contenidos mínimos debidamente motivados.” (p.73)

Dicho de lo anterior, se propone este argumento como primer derecho del empleador en el presente acápite por la vigencia de derechos que accedan a la justicia por la vía judicial laboral aun cuando el ordenamiento jurídico plasmó

las merecidas conquistas laborales, lo cual por ningún motivo, significo, que el empleador pierda la visibilidad de sus derechos entre ellos un Estado que brinde seguridad jurídica, amén de lo mencionado, ya en la práctica se recoge la mención de los juicios: Nro. 1638-2013; Resolución Nro. 0479-2014; Juicio Nro.1656-2013; Resolución Nro.0809-2015; Juicio Nro. 0413- 2014; Resolución Nro.0861-2014 como ejemplos claros sobre la potestad del empleador para seguir un proceso judicial por la vía de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y que dichas sentencias tengan valor de cosa juzgada no pudiendo alegarse una instancia por las vías de los juzgados y tribunales del trabajo.

El empleador a sabiendas que puede ser de orden público o privado Zavala (2011) quienes podrán celebrar contratos de trabajo de manera individual o colectiva deberá tener especial cuidado en cuanto a las características de cada uno de estos indumentos jurídicos de tal suerte que según Resolución de 8 de julio de 2009 de la Corte Nacional de Justicia declara que ningún contrato colectivo de trabajo podrá entenderse como de tiempo indefinido a diferencia de lo que promueve la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconcomiendo del Trabajo en el Hogar así “Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.” (Art. 2).

Entre los derechos que se postulan en la jurisprudencia ecuatoriana para Sánchez (2014) tiene especial énfasis por su número más que por su calidad de cómo han sido resueltos por los magistrados en cuestiones favorables al empleador los derechos constitucionales de tutela efectiva y del debido proceso en la garantía y la motivación.

En este sentido acerca de los derechos al debido proceso según sentencia 062 del 14 de Septiembre del Caso N° 1616-11-EP se expone “el derecho constitucional al debido proceso es un derecho transversal a todo el ordenamiento jurídico, por cuanto garantiza la protección de otros derechos constitucionales, encaminados principalmente a tutelar que todas las personas cuenten con un proceso justo, en el cual puedan hacer uso de su derecho a la defensa durante todas las etapas del mismo. (p.8).

Como parte del derecho al debido proceso se encuentra el derecho a la motivación Blacio (2014) el que se encuentra conforme a la disposición del art 76 numeral 7 literal l de la Constitución. La motivación entonces Canessa (2008) se entiende como la exigencia que puede hacer el ciudadano en nuestro caso de estudio el empleador para pedir a las autoridades públicas la exteriorización razonada y lógica de los motivos por los cuales se toma una decisión determinada, donde el ciudadano actúa como veedor directo de decisiones jurisdiccionales evitando así la arbitrariedad de estas.

Para la Corte Constitucional del Ecuador emitiendo un criterio sobre motivación en sentencia N°028-13SEP-CC caso N°1520-10-Ep manifiesta:

> *Un condicionamiento de todas las resoluciones de los poderes públicos, con el objeto de que las personas puedan conocer de forma efectiva y veras las razones que motivaron la emisión de una determinada decisión. La motivación no es la enunciación dispersa de normas jurídicas o de antecedentes de hechos, sino por el contrario exige un mayor ejercicio argumentativo en el cual se fundamente la aplicación de una determinad norma jurídica a un antecedente de hecho y las conclusiones establecida a partir de ello."*

El empleador por tales motivos podrá exigir ante las autoridades públicas como el Ministerio del Trabajo y sus respectivas inspectorías, a los juzgados del trabajo, a los gobiernos autónomos descentralizados, y las mismas instituciones mencionadas en calidad de empleadores la motivación de toda decisión esto incluirá sentencias, autos, oficios y todo cuanto emita una decisión sobre hacer o no hacer a alguien persona jurídica o natural.

Aquí entra estimaciones de los magistrados en la Corte Nacional referente al alcance de principios y derechos orientados para el deber tuitivo del derecho laboral en favorabilidad al trabajador por su condición débil ante el empleador, empero de lo mencionado en la Resolución No 140-09 de la Corte Nacional de Justicia sobre el juicio No. 817-06 que resuelve un caso sobre la existencia de la relación laboral menciona "Para dilucidar si una persona que labora para un empleador está o no amprada por el Código de Trabajo, debe procederse a examinar la clase de servicio o de labor desempeñada por ella y así establecer lo que en la doctrina se denomina como realidad", a esto se suma

la pertinencia del análisis minucioso y detallado de la prueba aportada todo esto para reforzar la pertinencia del derecho al debido proceso ejecutable para el empleador.

En el caso mencionado en el párrafo anterior se demuestra de manera clara que la sola exposición de los principios de los trabajadores concretamente el de indubio pro operario en una demanda en la vía ordinaria, de apelación, o inclusive de casación no tiene lugar cuando el recurrente no sustente jurídicamente el hecho violentado por lo que se colige el acceso equitativo en materia laboral a la justicia tanto para el trabajador cuanto para el empleador como también se puede observar en la Resolución 656-2013-J1215-2010 del Juicio Laboral No.1215-2010 emitido por el Juez Ponente Dr. Jorge Blum de la Corte Nacional de Justicia.

Siguiendo la línea jurisprudencial en la Resolución R952-2013-J1682-2012 dictada por la Corte Nacional de Justicia en cabeza de la Dra. Gladys Terán Sierra quien cita al tratadista obrerista Cueva:

> *Se ha hablado del principio, en caso de duda debe resolverse a la contratación en favor del trabajador, puesto que el derecho del trabajo es inminente proteccionista; el principio es exacto, pero siempre y cuando exista una verdadera duda acerca del valor de una cláusula de un contrato individual o colectivo o de la ley, pero no debe ser aplicado por las autoridades judiciales para crear nuevas instituciones.*

A lo citado podemos acotar que el principio in dubio pro operario tiene un límite en su posible aplicación, aun mas en materia de prueba de hechos, pues el principio por sí solo no justifica su aplicación en el modo de apreciación de la prueba, así que para el tribunal de la sentencia mencionada menciona "(…) una cosa es la interpretación de una norma para valorar su alcance, y otra muy distinta es la apreciación de una norma como medio de prueba para decidir la litis."(p.8).

Finalmente para aportar con jurisprudencia a la investigación y siendo materia sorpresiva si se quiere, citamos la negación de un desahucio a una mujer embarazada, lo que promueve en nuestra investigación la defensa de los interés del empleador cuando esos son lícitos de tal suerte que la Resolución 10674-2011 emitida por la Corte Nacional de Justicia menciona sobre el alcance de los derechos laborales de los que ya se hizo la pertinente acotación de exclusividad: " pues que dejar en un plano absoluto e ilimitado el amparo a una mujer embarazada, nos veríamos avocados a que socialmente ninguna mujer en estado de gravidez, a pesar de existir causas plenamente justificables e incluso justas de terminaciones vínculo laboral, pueda ser desahuciada o sujeta a trámite de visto bueno. (p.11, 12).

A lo mencionado es preciso afirmar que los derechos laborales no ha sido considerado por el Constituyente ni el legislador como un absoluto derecho desbordante del ordenamiento jurídico constitucional ni legal de forma contraria se ha puesto un límite al derecho a la protección laboral que sigue un correcto entendimiento y percepción de que no existe derecho absoluto de

forma que esto desencadenaría en un sistemática beligerancia de derechos entre individuos, lo cual conllevaría un caos social y jurídico.

1.8.2.3. Formas de terminación de la relación laboral

El contrato individual de trabajo en el Ecuador termina por las disposiciones enumeradas en el Código de Trabajo, sin embargo anotaremos a continuación el criterio de Ludovico Brassi citado por Barzallo (2012):

> *…se pueden presentar en dos causas generales de terminación y son*
>
> *1.- Por agotamiento natural del contrato en cuanto se hubiere alcanzado un objetivo determinado o circunscrito en el tiempo, a que se hubiera destinado originalmente: y,*
>
> *2.- Por el advenimiento de un hecho jurídico en su efecto extintivo, que interrumpe la relación en su tendencia normal a prorrogarse indefinidamente. (*p.312, 313).

Hace una referencia más amplia acerca de los posibles supuestos para la terminación de la relación laboral en tratadista Guillermo Cabanellas citado por Barzallo (2012):

> *1.-Dereivadas de la limitación del plazo o de la obra o servicio*
>
> - *Contrato a prueba;*
> - *Contrato a plazo cierto o de duración determinada:*
> - *Contrato por obra determinada.*
>
> *2.- Derivadas del mutuo consentimiento y acuerdo de las partes*
>
> - *Causas previstas válidamente en el contrato;*

- *Mutuo acuerdo de las partes; y,*
- *Renuncia del trabajador aceptada por el patrono.*

3.-Ajenas a la voluntad de las partes:

- *Muerte del trabajador;*
- *Muerte de patrono con imposibilidad de seguir la empresa;*
- *Incapacidad;*
- *Fuerza Mayor*
- *Incapacidad total y permanente para el trabajador y,*
- *Cesación de la actividad.*

4.- Por decisión unilateral:

- *Hechos imputables al trabajador por los cuales se impide la continuación del contrato.*
- *Falsa causa imputada al trabajador: y,*
- *No invocación de causa alguna. (*p.313, 314).

En la legislación laboral ecuatoriana las causales de terminación del contrato individual las encontramos contempladas en el artículo 169, aunque no por ello presupone la totalidad de las formas de terminación de la relación laboral sin embargo observaremos las más comunes y con especial énfasis en el visto bueno a petición del empleador.

1.8.2.3.1 Por acuerdo de las partes

Bustamante (2011) al respecto menciona “El mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador se fundamenta en la libre expresión de su consentimiento mediante la cual dan por terminado el Contrato de Trabajo.”(p.174). Es decir, en cualquier momento puede concluir la relación laboral si los contratantes así lo pudieron existir, a lo que la Ley no se opone.

Barzallo (2012) al respecto argumenta “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.” (p.318)

La Resolución 514-95, R.O. 179, 10-X-97 en fallo de casación de la Corte Suprema menciona:

> *TERCERO.- Es necesario recalcar que las relaciones laborales entre actor y demandado terminaron por de N.R., sin que se haya probado que tal trabajo y la aceptación de la misma por parte del empleador demuestran la concurrencia de dos voluntades para dar por terminado la relación jurídico laboral, lo que excluye el despido…*

La sala de lo Laboral y Social en Sentencia del 19 de septiembre de 1995, Rep. JUr.T.XL.1995 argumenta:

> *Renuncia voluntaria (Art.169 num.2): Todo acuerdo privado de voluntades es lícito y jurídico cuan el consentimiento que se presta en*

> *él no deja margen de duda en cuanto a su autenticidad y validez, sin importar el día o la hora en que este se hay suscrito. Además, las renuncias firmadas con anticipación al término de la relación laboral no son válidas". (*p.356).

En consecuencia y una vez analizado argumentos doctrinarios y jurisprudenciales podemos colegir que la figura de la renuncia no existe en el ordenamiento jurídico del Ecuador no obstante la terminación de la relación por acuerdo de las partes es el nombramiento correcto, en donde se inhibe toda estipulación que sea contraria a la pretensión forzosa para su procedencia.

1.8.2.3.2. Por la conclusión de la obra

El Código de Trabajo menciona en el art.169 como causas para la terminación del contrato individual en el numeral 3 por la conclusión de la obrar, periodo de labor o servicios objeto del contrato, Bustamante (2011) añade "Finaliza la relación labora cuando se hace efectiva la entrega de la obra del periodo de trabajo o servicio contratado, para que termine el contrato de trabajo."(p.275).

Se puede relacionar esta forma de terminación de la relación laboral con lo aportado por Barzallo (2012) quien nos ilumina diciendo "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 periodo prestablecido, dependiendo del tipo de contrato celebrado." (p.324).

Según el caso como menciona la autora citada en el párrafo anterior la terminación de la relación laboral se podrá dar por el tipo de contrato como es el caso de reemplazo o contrato eventual, donde una vez superada la enfermedad del trabajador principal o la razón de este contrato termina el mismo.

1.8.2.3.3 Por muerte o incapacidad del patrono

Según Bustamante (2011) aclara “Si fallece el empleador y este fuera un médico científico único y la empresa para su funcionamiento depende de las cualidades del profesional en mención sí es posible que termine el contrato de trabajo.”(p.275). El autor anota la posibilidad fáctica para dar paso al art.169 numeral 4 del Código de Trabajo en cuanto a la terminación de la relación laboral a lo añadimos que si no se diera en los casos especificados la muerte del empleador no es por si sola la terminación de la relación con los trabajadores, ya que los herederos tienen derecho a suceder al difunto en sus obligaciones laborales, en caso de que deseen continuar con la empresa en caso contrario liquidaran la empresa y a sus trabajadores.

En consonancia con lo mencionado Barzallo (2012) atañe “Recordemos que el contrato de trabajo tiene como característica el que es intuito persona, la que se aplica de forma más concreta al trabajador, por lo que al morir el

empleador, no siempre termina el contrato de trabajo pues la actividad puede ser desarrollada aun posterior a su muerte.” (p.325).

En consecuencia acordamos que la muerte del empleador surtirá como terminación de la relación laboral siempre y cuando no tenga sucesores, como una posibilidad pues de haberlos y no querer seguir con la actividad de la empresa, es tan simple como que se liquide la misma.

En cuanto a la incapacidad del empleador Bustamante (2011) señala “Son ocasionadas por enfermedades del empleador, por lo tanto, es causa de terminación del contrato de trabajo, siempre que liquide a la empresa; pero, si vende o designa un representante los contratos de trabajo tienen vigencia.”(p.276).

El empleador a la vez puede encontrarse en incapacidad por estado de insolvencia o interdicción por ebriedad o locura por lo que no puede administrar sus bienes. Cuando la insolvencia es declarada judicialmente, los bienes del empleador son tomados por el síndico de la quiebra, quien en representación de los acreedores y del fallecido lo hace para asegurar los derechos y recaudación de los abres de la quiebra correspondiente.

Existe una tercera casual para la consolidación de la presente terminación de relación laboral esto es la incapacidad económica del empleador que según Barzallo (2012) atañe que el art.193 del Código de Trabajo es claro al mencionar la disposición de reintegrar a los trabajadores si la empresa reabriera en un año, ya que se podría tratar de perjudicar a los trabajadores.

1.8.2.3.4 Por voluntad del empleador

Todo cuanto se pueda pedir en beneficio del empleador para la terminación de la relación laboral se encuentra dispuesta en el artículo 172 del Código de Trabajo. En pertenencia al objeto de estudio de la presente investigación se profundiza el tema del numeral 2 a lo que Barzallo (2012) manifiesta:

> *En el numeral segundo del artículo 172,que indica, indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, entonces para que se pueda utilizar , deben haber entonces Reglamentos de Trabajo aprobados por la autoridad competente, y esta autoridad es el Director de Trabajo de la circunscripción territorial correspondiente, pero de no haber tal aprobación no se puede hablar de la existencia de reglamentos de trabajo, así los trabajadores tengan ejemplares impresos en sus manos, lo cual puede ocasionar que los trabajadores tengan actitudes de desobediencia, y va en contra de los principios de justicia en el trabajo, y por supuesto hace que sea imposible que el empleador pueda ampararse en esta causal para solicitar el visto bueno, pues legalmente sin la aprobación del reglamento interno, pero debemos ver que se consideren como casual de terminación del contrato de trabajo, deben ser graves y por supuesto calificadas por la autoridad de Trabajo esto es el Inspector de Trabajo, quien debe tener como punto de referencia el artículo 29 del Código Civil (como norma supletoria) en lo referente a culpa grave, leve o levísima.* (p.335).

1.8.3 Reglamento interno de trabajo legalmente aprobado

1.8.3.1 Reglamento interno de trabajo

Vásquez (2010) los define como las disposiciones normativas obligatorias entre empleados y patronos vinculados por un contrato individual que regulan el papel de las partes, sobre todo las funciones de los trabajadores durante el desarrollo del contrato de trabajo.

El tratadista Cabanellas, nos alumbra mencionando “el reglamento de orden interior, tiene por objeto publicar la legislación que concierne al trabajo dentro de las fábricas o talleres, para conocimiento de los trabajadores y las normas a que debe sujetarse el trabajo en aquellas según la misma legislación o acuerdos existentes entre obreros y patrones."(p.522).

Macchiavello (1986) argumenta sobre el reglamento de trabajo:

> *El conjunto de reglas que dicta el empresario-empleador, en su establecimiento-empresa, para regular el comportamiento laboral y, aún, la conducta de sus trabajadores durante su permanencia en aquel, dentro del marco de la organización de la empresa y de los derechos, obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo*. (p.245)

1.8.3.2 Proceso de aprobación

Es obligatorio para empresas de más de 15 trabajadores, realizar reglamentos internos, en las empresas con menos trabajadores es opcional. El empleador propone un reglamento a la medida de sus intereses laborales y actualmente con el aporte consensuado de los trabajadores respecto de su empresa al cual está en la obligación del inspector de trabajo regional revisarlo y aprobarlo.

Requisitos y procedimiento para aprobación de reglamentos internos de trabajo Ministerio del Trabajo (2016):

REQUISITOS:

Documentos escaneados:

1. *Petición dirigida al Director Regional de Trabajo firmada por el Representante Legal, apoderado o Propietario de la empresa de acuerdo a formato.*
2. *Nombramiento del representante legal o poder.*
3. *Registro Único de Contribuyentes*
4. *Cédula de identidad y certificado de votación vigente del representante legal, apoderado o propietario.*
5. *Certificado de Cumplimiento de Obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) o convenio de purga de mora.*
6. *Autorización de funcionamiento otorgado por la Dirección Regional de trabajo para el caso de Actividades Complementarias*

Anexar como documento adjunto:

7. *Proyecto de Reglamento (en formato Word).*

PROCEDIMIENTO

1. El empleador debe enviar la documentación detallada en los requisitos al correo electrónico: reglamentosinternos@trabajo.gob.ec

2. El Ministerio del Trabajo revisará la documentación y en caso de existir observaciones, se remitirán vía correo electrónico al empleador, para que sean subsanadas en un plazo máximo de 72 horas, caso contrario el trámite se archivará.

3. Una vez aceptado el Reglamento Interno de Trabajo se procederá a emitir la resolución de aprobación y registro por parte del Ministerio del Trabajo.

Este proceso no garantiza la aprobación de un reglamento interno de trabajo por el inspector de trabajo, todo cuanto esté en detrimento delos los derechos de los obreros será estipulado como nulo, ya que en la práctica se limita a mecanizar la aprobación de reglamentos internos. Es el empleador el medio eficaz para velar por los derechos de sus obreros partiendo de la aplicación de principios constitucionales, para formar una empresa se entendería que los empleadores antes de elaborar un plan para constituir un recinto laboral, primero se cerciorarían de las posibles limitaciones y alcances de la actividad a desarrollarse, por tanto se preverá la aplicación de actividades, que prioricen asegurar el desarrollo emotivo y segundo incentivar las capacidades delos obreros, sin transgredir sus derechos Monesterolo (2008).

1.8.3.3 Marco administrativo jurídico

En la Reforma Integral del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, que fue publicado en el Registro Oficial N°159, del 24 de junio del 2011, se considera las responsabilidades y atribuciones de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Publico el aprobar reglamentos internos de trabajo como también resolver sobre la aprobación de reglamentos internos de trabajo y sus horarios de trabajo de empresas legalmente constituidas y de personas naturales.

El Reglamento Interno de la empresa tiene que evidenciar primero un proyecto que será presentado por el representante legal y se hará notar su respectivo domicilio antecediendo la provincia y de pues el cantón, después la nominación de la razón social de la empresa Ministerio del Trabajo (2016).

El Analista Jurídico de las circunscripciones del Ministerio de Trabajo hace una consideración procedente para la aprobación de un reglamento, detalla la razón social de la empresa, la provincia en la cual tiene domicilio y el cantón. La Dirección Regional de Trabajo hace valido su actuar por las atribuciones que otorga el Código de Trabajo a saber: “Reglamento interno.- Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección General del Trabajo o a las subdirecciones del trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.”(Art.64)

Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones argumento expuesto en el la ley sustantiva del trabajo y en Córdoba (2004).

El Director General del Trabajo y los subdirectores del trabajo reformarán, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes Ministerio de Trabajo (2016).

Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director o Subdirector del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por las aludidas autoridades, por causas motivadas en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa.

Realizada las consideraciones por el Ministerio de Trabajo se resuelve aprobar los respectivos reglamentos dejando constancia la razón social y el respectivo domicilio, posteriormente se deja en claro que lo estipulado en el reglamento interno de trabajo queda incorporado a las disposiciones del Código de Trabajo donde prevalecerán en todo caso, así como lo que se convenga en el Contrato Colectivo del caso que lo hubiere.

Hay que anotar que todo lo que se contraponga a la Constitución de la República del Ecuador, a los Tratados internacionales en materia laboral ratificados y al Código de Trabajo se entienden como nulos.

Se ordena a la vez que la resolución de aprobación emitida por la Dirección Regional de Trabajo o sus respectivas subdirecciones junto con el Reglamento Interno de Trabajo deben ser exhibidos permanentemente en los lugares visibles del establecimiento Vásquez (2014).

La Dirección Regional de Trabajo añade que como institución pública se deslinda de cualquier tipo de responsabilidad en lo que tiene que ver sobre la veracidad y autenticidad de la información y documentación anexada por las empresas para la aprobación de los reglamentos.

1.8.3.4 Elementos básicos del Reglamento Interno de Trabajo

1.8.3.4.1 Antecedentes

Los antecedentes se ubican posteriores al título de “Reglamento Interno de Trabajo de la empresa” En ellos se coloca los oficios o bien documentos públicos que dieron origen y funcionamiento a la empresa en el caso del sector público puede ser la ley por la cual se creó la empresa, posteriormente las características de la empresa como por ejemplo si es de derecho público o privado, la capacidad como persona jurídica, la autonomía administrativa, el origen lícito, la adscripción a alguna institución y todo cuanto certifique las condiciones legales del recinto laboral Sánchez (2010).

1.8.3.4.2 Objeto

El objeto establece a noción de Portabella (2014) el fin con el cual se realizó el reglamento interno de trabajo, atribuyéndose las disposiciones que sean necesarias para regular de manera justa los interés del empleador y trabajadores satisfaciendo el cumplimento pleno de las prescripciones pertinentes, esto conllevara a una mejor administración del recurso humano siendo fundamental la aplicación de principios que lleguen a disciplinar la relación laboral en la empresa dando cabida al mejoramiento de las actividades particulares, la armonía laboral de las partes todo esto con la finalidad de llevar un mejor producto al usuario y demostrar un servicio eficiente.

1.8.3.4.3 Generalidades

Aquí se describe el órgano jerárquico con el que se maneja la empresa, los nombre que en lo posterior se utilizara para el empleado en su función de represéntate legal, cabe destacar que usualmente se menciona como director ejecutivo a quien hace las veces de persona autorizada para contratar, sancionar o bien despedir a los trabajadores, Sánchez (2010).

Córdoba (2004) menciona “las delegaciones de esta función del empleador suelen proceder con acciones administrativas o resoluciones para la delegación de otro funcionario que lo pueda representar en la calidad de empleador” (p.67).

Zambrano (2014) acerca de este elemento argumenta “Se suma dentro de las generalidades el ámbito jurisdiccional en que serán válidas las disposiciones del reglamento , aquí, se suele anotar la suscripción de la oficinas, sucursales y demencias de la empresa a nivel nacional.” (p.53).

Portabella (2014) inclina la balanza al alcance tuitivo del derecho laboral a través de este elemento del reglamento interno mencionando:

> *Suele anotarse el principio civil de inexcusabilidad para el trabajador una vez firmare el contrato de trabajo, ya que el reglamento forma parte integrante de los constaros individuales de trabajo sean escritos o verbales.*
>
> *Provee prudente anotar las políticas con las cuales los trabajadores de la empresa tienen como objetivo, entre ellas, se incentiva el desarrollo de las cualidades humanas, la optimización de las capacidades como equipo, el favorecer un ambiente de trabajo adecuado, el garantizar la salud, higiene, integridad y seguridad del obrero esto en consecución del estímulo por una armonía laboral.*(p.22).

Entre las políticas se puede ahondar en temas como: la capacitación técnica del personal, la ausencia de discriminación, estimular la competitividad visualizado en la remuneración y la condición del empleo, gestión participativa o soluciones eficientes a través de acuerdos entre los trabajadores y el empleador. Es decir todo cuanto aporte al desarrollo de empresa como un ente productivo de la industria nacional.

1.8.3.4.4 Características de los trabajadores

Respecta a esta temática incluir los procesos de selección de personal para cada empresa, se detalla los requisitos que debe cumplir una persona natural

para llegar a convertirse en un trabajador de algún recinto laboral Zambrano (2014).

Suele anotarse que el trabajador que forme parte de la empresa primero suscribirá un contrato de trabajo que se encuentre de acuerdo a las modalidades del Código de Trabajo y a su vez de las necesidades del recinto laboral se suele crear una división para el manejo del personal donde se clasifican a los trabajadores en estables y permites.

Vásquez (2010) los trabajadores permanentes se los conoce como toda persona natural que ha sido contratada previo el cumplimiento de las disposiciones de los reglamentos internos por la prestación de servicios a una determinada empresa en ocasiones cumpliendo el periodo de prueba que son hasta 90 días y que en lo posterior sus contratos se convierten en indefinidos. En cuanto los trabajadores temporales son aquellos que han sido contratados para brindar sus servicios bajo modalidades como: eventuales, ocasionales, de temporada o los de obra cierta.

Se puede realizar una guía de pasos para los postulantes al trabajo en la empresa Córdoba (2004) donde se anotara como pruebas lo que el empleador requiera en cuanto al procedimiento de selección y reclutamiento de personal, un esquema básica puede ser el siguiente : Suministro de datos personal a través de la hoja de vida; Entrevista con el personal de recurso humano ; Verificación de antecedentes; Examen pre-ocupacional; Realización de pruebas técnicas y psicotécnicas; Acreditación de la instrucción formal.

La recepción de la carpeta del aspirante al empleo puede ser anotado como un artículo en el reglamento donde se podrá detallar los documentos que se requieran para la constancia de los datos del futuro obrero.

Cabe anotar que el Código de Trabajo da apertura para que en caso de que la información del aspirante u obrero sea alterada repercute la motivación para la terminación del contrato de trabajo previo visto bueno.

> *Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:*
>
> *(…)*
>
> *2.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*
>
> *3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador*;(art.72)

Se puede dejar constancia en el reglamento la diferencia entre aspirantes y obreros, donde el trabajador será quien suscriba el correspondiente contrato de trabajo con el empleador o su delegado con el requerimiento que ocasione y de conformidad a la clasificación de contratos existentes en la ley.

Cuando la empresa maneje recursos monetarios a través de obreros, se puede incluir a manera de artículo en el reglamento disposiciones que enuncien si el trabajador tuviere a su cargo el manejo de dinero o valores de la empresa, será directamente responsable de ellos en su custodia donde cualquier faltante en manejo de dinero será exigido su reposición sin perjuicio

de que el empleador pueda dar por terminada las relaciones laborales existentes, previa la petición visto bueno detallando esto como una infracción grave al reglamento interno. Hay la posibilidad de sumar la advertencia de seguir acciones civiles y penales que correspondieren en derecho por el mencionado acto.

1.8.3.4.5 Horarios de Trabajo

Por las conquistas de las luchas sociales efectuadas por los obreros a lo largo del siglo XX permitieron que los trabajadores de la mayoría de países que han ratificado acuerdos con la OIT Trujillo (1994), Vásquez (2010), Sánchez (2010), se sujeten legítimamente a jornadas de trabajo de 8 horas diarias , 40 horas semanales , con la disposición de un tiempo para el almuerzo esto suele designarse de media hora a pesar de que ni el Código de Trabajo ni leyes laborales afirmen un tiempo límite para el almuerzo por lo que el empleador se encuentra una vez más con la amplia facultad para disponer el tiempo adecuado para el desarrollo de la empresa.

Las empresas suelen organizar los turnos de trabajo mediante las jefaturas de talento humano, esto se lo agregara a las disposiciones del reglamento. Los días de descanso forzoso se consideran sábados y domingos donde en razón de las circunstancias la empresa no pudiere interrumpir su labor y se ocuparan dichos días se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, esto bajo acuerdo mutuamente empleador y obrero esto bajo el respaldo del Art.50 del Código de Trabajo.

Se anotara además los días de descanso obligatorio por feriados y bajo los cambios que obliga Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo los siguientes:

a) 1 de enero;

b) Viernes Santo;

c) 1 de mayo;

d) 24 de mayo;

e) 10 de agosto;

f) 9 de octubre;

g) 2 y 3 de noviembre;

h) 25 de diciembre.

Además de las fiestas locales por circunscripción territorial.

La satisfacción devengada por los trabajadores de la empresa se verán reflejadas en un horario fijo establecido por el empleador, en ningún caso podrán quedar sin atención las oficinas peor aún cerradas puede ser un a disposición del empleador en los casos en que la empresa pierda su eficiencia al momento que se otorga el tiempo para el almuerzo a los trabajadores este acto puede ser regulado por los jefes inmediatos o bien los departamentos de recursos humanos Blacio (2014).

Cabe señalar que el numeral 1 del Art.172 del Código de Trabajo menciona que ningún trabajador podrá retirarse o abandonar el lugar de trabajo durante las horas laborables, sin el debido permiso autorizado por el jefe inmediato, si llegare a suscitar este percance y varias instituciones y empresas determinan

que si no se comunica la justificación al departamento de talento humano, esto conlleva en abandono injustificado causa de sanción al trabajador.

A esto se puede añadir al reglamento interno el tiempo máximo en el jefe inmediato del trabajador que faltare a laborar justificadamente presente dicha justificación al departamento de talento humano y siendo que no se presentare a tiempo incurrir en una falta para el jefe inmediato.

Según el Art. 54 del Código de Trabajo establece que si un trabajador llegaré a faltar media jornada laboral injustificadamente recibirá la remuneración de seis días, y si llegare a faltar una jornada completa injustificadamente tendrá derecho a la remuneración de cinco días.

> *… las horas suplementarias y extraordinarias se puede colocar como subtítulo en un artículo en reglamento estipulando que la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado por circunstancias como: Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; la remuneración de las horas donde si tuvieren lugar durante el día el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada hora suplementaria más el cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas tuvieren lugar entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá el cien por ciento de recargo. (p.78)*

Los trabajos que se realicen en sábado o domingo deberán ser pagados con el ciento por ciento de recargo. Usualmente para la aprobación y pago de las horas suplementarias y extraordinarias se realiza de conformidad con una norma expedida por el empleador Quiñonez (2015).

El Art.58 del Código de Trabajo establece que serán designadas como personas de confianza a aquellos trabajadores que cumplan roles administrativos en representación del empleador los cuales no se ven acogidos por la paga de horas suplementarias.

1.8.3.4.6 Vacaciones, Permisos y Licencias

Las vacaciones serán obligatorias para los trabajadores que en el recinto laboral hayan cumplido el primer año calendario de labores en la entidad. Vásquez (2010) Cada trabajador tendrá derecho a gozar de un periodo ininterrumpido de quince días de vacaciones, de los cuales corresponden once días laborable y cuatro días no laborales estos son sábados y domingos, de conformidad con el calendario que aprueben en la empresa esto es regulado por el Art.69 del Código de Trabajo.

A partir de cumplirse el quinto año de labores, el trabajador tiene el derecho a incrementar sus vacaciones en un día adicional con cada año que incremente, los días de vacaciones adicionales tienen un tope de 15. Corresponde la elección de los días adicionales por antigüedad o el pago en dinero al empleador.

Es común determinar las vacaciones de los trabajadores de conformidad a un calendario anual, establecido de común acuerdo entre el empleador y los

trabajadores, según la política de la empresa, se priorizara satisfacer a los trabajadores siempre y cuando no alteren las necesidades de la empresa.

El trabajador tendrá la obligación de regresar al recinto laboral al día siguiente de aquel en que termine el periodo de sus vacaciones. El retardo sin causa plenamente justificada por más de tres días consecutivos al mes de labor, se considerara como abandono del puesto de trabajo por lo que el empleador podrá ejercer el derecho para dar por terminado el contrato de trabajo.

1.8.3.4.7. Efectividad, Eficacia y Eficiencia de las sanciones en el reglamento interno de trabajo

En la presente investigación se ha prestado especial énfasis en las metodologías investigativas revisadas en Lescano, Mena & Reátegui (2016) asemejando el Test denominado de las tres E para un estudio en concreto por tanto realizamos una similitud con lo propuesto para el presente análisis.

Debemos comenzar mencionando lo que los críticos entienden sobre estos tres términos efectividad, eficacia y eficiencia para mejor entendimiento de la propuesta principal que es la eficacia de la protección jurídica del empleador por medio del reglamento interno de trabajo.

Para North citado en Lescano, Mena y Reátegui (2016) la Eficiencia es entendida como: "La capacidad de la regla formal para permitir la transferencia de derechos (bienes y servicios) a sus usos más valiosos. Implica la capacidad

para lograr un fin empleando los mejores medios posibles. Es un elemento de carácter cualitativo que pueden ser expresados en términos cuantitativos. (p.596)

En cuanto a la Efectividad parafraseando a los autores citados en el párrafo anterior se desprende que el derecho produce fines particulares entendiéndose que este responde a supuestas metas a cumplirse. "Además se debe considerar que las normas son efectivas cuando puede comprobarse que los individuos a quienes se dirige la prescripción, desarrollan las conductas descritas en la norma."(p.596) Ibídem.

Siguiendo la línea de los autores citados para el presente trabajo se puede determinar que la eficiencia es el reconocimientos de los actores sociales que están ligados de manera directa con lo que se enuncia en el derecho, de forma que el Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado una vez cumpla sus objetivos como norma y cumpla los fines sancionadores produzcan un reconocimiento en el sector empleador de su utilidad.

1.8.3.5 Faltas que constituyen visto bueno

Según un diseño aprobado por el Ministerio de Trabajo para las empresas con jurisdicción nacional como esquema básico se puntualiza las siguientes actividades para la constitución de un visto bueno cuando el trabajador incurriere en lo siguiente Ministerio del Trabajo (2017):

a) Estar incurso en una o más de las prohibiciones señaladas en el presente Reglamento, excepto en los casos en que el cometer dichas prohibiciones sea considerada previamente como falta leve por la Empresa, de conformidad con lo prescrito en este instrumento.

b) Haber proporcionado datos falsos en la documentación presentada para ser contratado por la Empresa.

c) Presentar certificados falsos, médicos o de cualquier naturaleza para justificar su falta o atraso.

d) Modificar o cambiar los aparatos o dispositivos de protección o retirar los mecanismos preventivos y de seguridad adaptados a las máquinas, sin autorización de sus superiores.

e) Alterar de cualquier forma los controles de la Empresa sean estos de entrada o salida del personal, reportes o indicadores de ventas, cuentas por cobrar, indicadores de procesos de la empresa, etc.

f) Sustraerse o intentar sustraerse de los talleres, bodegas, locales y oficinas dinero, materiales, materia prima, herramientas, material en proceso, producto terminado, información en medios escritos y/o magnéticos, documentos o cualquier otro bien.

g) Encubrir la falta de un trabajador.

h) No informar al superior sobre daños producto de la ejecución de algún trabajo, y ocultar estos trabajos.

i) Inutilizar o dañar materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa o clientes, así como vehículos pertenecientes a clientes.

j) Revelar a personas extrañas a la Empresa datos reservados, sobre la tecnología, información interna de la Empresa, e información del cliente.

k) Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa; al igual que ser socio, accionista o propietario de negocios iguales o relacionados al giro del negocio de empresa, ya sea por sí mismo o interpuesta persona, sin conocimiento y aceptación escrita por parte del Representante Legal.

l) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a jefes, compañeros, o subordinados, así como también el originar o promover peleas o riñas entre sus compañeros de trabajo;

m) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia;

n) Por indisciplina o desobediencia graves al presente Reglamento, instructivos, normas, políticas, código de conducta y demás disposiciones vigentes y/o que la Compañía dicte en el futuro.

o) Acosar u hostigar psicológica o sexualmente a trabajadores, compañeros o jefes superiores.

p) Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado, el mismo que se determinará en la evaluación de desempeño.

q) Manejar inapropiadamente las Políticas de Ventas, promociones, descuentos, reservas, dinero y productos de la Empresa para sus Clientes; incumplimiento de las metas de ventas establecidas por la Gerencia; así como la información comercial que provenga del mercado.

r) Los trabajadores que hayan recibido dos o más infracciones, de las infracciones señaladas como leves, dentro del periodo mensual de labor, y que hayan sido merecedores de amonestaciones escritas por tales actos. Sin embargo, si el trabajador tuviese tres amonestaciones escritas dentro de un periodo trimestral de labores, será igualmente sancionado de conformidad con el presente artículo.

s) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude, hurto, estafa, conflictos de intereses, discriminación, corrupción, acoso o cualquier otro hecho prohibido por la ley, sea respecto de la empresa de los ejecutivos y de cualquier trabajador.

t) Portar armas durante horas de trabajo cuando su labor no lo requiera.

u) Paralizar las labores o Incitar la paralización de actividades.

v) Se considerara falta grave toda sentencia ejecutoriada, dictada por autoridad competente, que condene al trabajador con pena privativa de libertad. Si es un tema de transito es potestad de la empresa, si el trabajador falta más de tres días se puede solicitar visto bueno. (p.24).

Las actividades que se consideran como faltas graves al Reglamento Interno antes mencionadas son un sondeo estructural de lo que puede incluir el empleador a la hora de la creación de un reglamento sin embargo la asesoría con un profesional del derecho sumada la experticia del empleador acuñan una herramienta eficaz para el mantenimiento del orden y disciplina dentro de los recintos laborales, además que parafraseando a Barzallo (2012) no

existe jurisprudencia que limite cuanto en la creatividad del empleador para formar un reglamento interno de trabajo siempre y cuando vigile la correlación sustantiva con la ley laboral.

1.8.4 Visto bueno y el reglamento interno de trabajo

Para el tratadista Colón (2011) el visto bueno surge como la herramienta más práctica para la terminación de la relación laboral por parte del empleador y entre las causas más atendida das en los juzgados de trabajo y en las inspectorías se encuentra la casual segunda del art. 172 del Código de Trabajo.

Entre los parámetros que se rescataran como mínimos en la petición de visto bueno según Buenaño (2016) encontramos la designación de la autoridad competente es decir el Señor Inspector de Trabajo del lugar en que se da a lugar la relación laboral ejemplo “Señor Inspector de Trabajo de Pichincha en Quito” (p.404). La designación de las generales de ley como segundo punto esto serán: nombres completos del peticionario en este caso del empleador o el nombre de la compañía y quien la representa, la nacionalidad, la edad, el estado civil, la profesión u ocupación y el domicilio.

Tercero siguiendo la línea del autor citado se nombrara los nombres del trabajador a quien se pretende seguir el visto bueno, cuarto los fundamentos de hecho anotando la fecha y lugar donde se contrató los servicios lícitos y

personales del demando, el cargo que ocupa el trabajador dentro de la empresa, las faltas en las que incurrió el trabajador, la acción o acciones concretas que consignara la acción perseguida por ejemplo “Abanado su lugar de trabajo siendo esto una falta grave dispuesta en el artículo 76 literal f del Reglamento Interno de la Empresa”.

Una vez explayados los fundamentos de hecho se pedirá en concreto la petición a la autoridad que en Tramite de Visto Bueno se declare concluida la relación laboral, se anotara por consiguiente la sustanciación del trámite que se lo consagra en el Art. 621 del Código de Trabajo. El siguiente tenor de la petición es la dirección donde se notificara al demandado es decir el domicilio del trabajador Buenaño (2016).

Colón (2011) y Barzallo (2012) coligen la idea de acompañar a la petición de Visto Bueno la designación de los defensores del representante legal de la empresa es decir el empleador designando casillero judicial, además anotan que es pertinente anexar el contrato de trabajo, la copia del RUC, certificado de cumplimiento de obligaciones al IESS y las copias de la aprobación del reglamento interno de trabajo.

Tabla 1.2 Fundamentos de Derecho en el Visto Bueno por el empleador

Fundamentos de derecho en el Visto Bueno por el empleador	
Articulo	**Disposición**

172 Código de Trabajo	1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
172 Código de Trabajo	2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
172 Código de Trabajo	3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
545 del Código de Trabajo	2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
621 del Código de Trabajo	Solicitud de visto bueno. El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro

	horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.
589 del Código de Trabajo	Informe del inspector del trabajo.- Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno. La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.
76 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador	l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.
183 Código del Trabajo	Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del

	trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento". La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.
575 Código del Trabajo	Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.
143 del COGEP	1. El poder para intervenir en el proceso, cuando se actúe por medio de apoderada o apoderado o de procuradora o procurador judicial. 3. Copia legible de la cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte o Registro Único de Contribuyentes de la o del actor. 5. Los medios probatorios de que se disponga, destinados a sustentar la pretensión, precisando los datos y toda la información que sea necesaria para su actuación. 7. Los demás documentos exigidos por la ley para cada caso.

Fuente elaboración propia a partir de la normativa de Código de Trabajo

Parafraseando el criterio de Buenaño (2016) el empleador tiene dos opciones después que un trabajador siga el Visto Bueno en su contra a saber una que el Inspector de paso al Visto Bueno en donde puede impugnar el empleador por la vía judicial transformándose la resolución del Inspector como informe y dos que se niegue la acción administrativa. En cuanto a la petición por parte del empleador podrá tramitarse directamente desde la vía judicial en los juzgados del trabajo de primera instancia.

1.8.5. Faltas en el Reglamento Interno de Trabajo

El Código de Trabajo vigente en Ecuador relata ciertas circunstancias que los empleadores pueden aprovechar para redactar sus respectivos reglamentos internos por consiguiente se analizara el articulo 45 referente a las obligaciones del trabajador que luego podrán ser usadas de manera particular para especificar actividades dentro de la empresa que irrumpan con estas normativas de forma que: Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

No existe norma expresa en materia laboral que indique requisitos previos para modelar un contrato esto permite que el empleador tenga la suficiente cautela para agrupar toda cuanta condición perciba le beneficie. Esto incluye crear diversos anexos particulares del contrato con los artículos de su reglamento interno de trabajo.

El empleador está en la capacidad de verificar los requisitos formales que el Código de Trabajo exige como los respectivos en el artículo 97,11,113,184,624 y en especial a lo que específicamente se menciona en el Capítulo IV de la norma.

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen esta do los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterior o 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.

El legislador aseveró lo que fácilmente es explicable para la realidad asumiendo que las herramientas de trabajo de una empresa tienen un tiempo de duración, y determina que los instrumentos y útiles de trabajo se utilizaran mientras tanto su naturaleza lo permita sin embargo en la experticia del empleador se encuentra en la posibilidad de manifestar como una sanción grave para el trabajador en el reglamento interno una descripción objetiva de al menos los instrumentos y útiles de trabajo más utilizados como así también los que representen mayor valor monetario en caso de negligencia en su uso, de forma que el trabajador manifieste mayor responsabilidad al momento de usar los instrumentos y materiales propiedad del empleador.

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

El Código de Trabajo da una explicación paupérrima sobre lo que se debe entender sobre buena conducta, además que limita o por decir lo menos mengua la acción de buena conducta diciendo que el trabajador deberá observar buena conducta durante el trabajo, entendiéndose al verbo observar como un término ambiguo. Bajo diversas lupas criticas de juristas laborales como Barzallo (2012) y De Buen (2010) afirman que el reglamento interno de la empresa es el ente propicio para ampliar los conceptos particulares sobre buena conducta.

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

El literal citado otorga la potestad y el poder punitivo laboral al reglamento interno para ejecutar lo que siendo legal y sin contraponer un orden jerárquico normativo el empleador fomente la convivencia y practica de valores para el desarrollo de la empresa donde si no se cumpliere este propósito por cualesquier negligencia a lo enunciado en esta norma por el trabajador este último enfrente una sanción particular de la empresa, administrativa en la Inspectoría de Trabajo o judicial en las unidades judiciales del trabajo que inclusive podrían terminar con el cese de sus funciones en la empresa.

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

El empleador se encuentra facultado a través del reglamento interno de trabajo a determinar diversas características para el proceso y las situaciones en que el trabajador de aviso sobre la ausencia, entendiéndose que por fuerza

mayor o caso fortuito son temas que no pueden ser regulados por este instrumento legal.

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

Entre los intereses de los empleadores y trabajadores como se menciona en el literal anteriormente citado cabe una regulación expresa que puede cubrirse en un conjunto de artículos expresados en el reglamento interno de trabajo siendo estos una orden tácita del debido cuidado y esmero en las actividades laborales del trabajador que bien pueden incurrir en la observación de la buena conducta que se mencionaba en parágrafos anteriores en donde quien aludiere a este deber podría ser sancionado e inclusive podría deslindar al empleador una posible vinculación con un accidente laboral como también un eventual daño físico algún trabajador que esto bien podría convertirse en un tipo penal.

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabrica ción de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por Razón del trabajo que ejecuta;

Cuando por razón de confianza se dispondría funciones al trabajador sobre asuntos particulares con características de secretos técnicos como procesos de construcción de cierto tipo de producto, secretos comerciales siendo un ejemplo disponer de cartera de clientes de la empresa o secretos de

fabricación como uso de patentes exclusivas para la empresa serán estipulados con detalle en el reglamento interno de trabajo para asegurar la finalidad de una sanción por vía administrativa e inclusive soporte para un eventual acto delictivo.

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.

Encausando el termino autoridades a las distintas instituciones del sector público que tienen función con el desarrollo de las empresas en el país y sus actividades el empleador tiene a bien usar el reglamento interno de trabajo para promover prácticas de políticas públicas que aseguren el bienestar de los trabajadores y del mismo empleador como busca en fin último las medidas preventivas e higiénicas.

En el reglamento interno de trabajo como corrobora Barzallo (2012) adquiere veracidad en cuanto al principio de la supremacía de la realidad según lo enunciado en el art. 46 del Código de Trabajo y que a continuación se elaborara un análisis de sus literales encajando posibles argumentos jurídicos en beneficio del empleador.

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.

Está prohibido para el trabajador atentar contra su vida siendo esto un caso extremo en el que la vida de un ser humano está en juego, eludiendo esta posibilidad remota pero válida para el análisis, el trabajador que esta prevenido por medio del reglamento interno de trabajo reduce los percances que puedan ocasionar atentados contra la vida de su entorno en donde se incluye compañeros de trabajo, clientes y empleador, en donde si ocurriere un atentado a la vida de un compañero de trabajo o del mismo trabajador y este se encontraré estipulado en el reglamento interno bien puede deslindar responsabilidad sobre el empleador.

b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del em pleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

En los casos que llegue a ocurrir un delito catalogado como robo o hurto el empleador si quisiera seguir un proceso por vía administrativa por medio de la inspectoría de trabajo para sancionar al trabajador desperdiciara tiempo y esfuerzo cuando en el reglamento interno de trabajo se puede añadir como sanción grave por tanto causal de separación de la empresa al trabajador entendiéndose que se deberá detallar con claridad la acción especifica de la toma de objetos propios del empleador y la manera en que procederá la sanción.

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

Vásquez (2010) menciona que los compañeros de trabajo de un trabajador como testigos de un hecho circunstancial frente a la estabilidad laboral otorgada por el empleador desequilibra la balanza de la verdad por tal motivo para el literal en análisis además de enunciar con claridad en el reglamento interno como sanción el acto de estar ebrio o en estado estupefacto por sustancias sujetas a fiscalización en horarios de trabajo se deberá incluir el área que abarca esta sanción y ser de gran utilidad para el empleador estipular un rango de ebriedad y que mejor si se puede ayudar de medios tecnológicos como el alcochek.

d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;

El empleador tiene la facultad de expresar en un reglamento interno un inventario detallado de que se podría considerar como armas aunque si bien las leyes penales vigentes pueden hacer esta actividad puede ayudar detallar las actividades que se desarrolla en la empresa y con expertica del empleador elaborar un cuadro de que materiales serán prohibidos para el ingreso del trabajador a la empresa y que este amerite una sanción.

f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos di stintos del trabajo a que están destinados;

El empleador puede sacar una enorme ventaja de este literal una vez enunciado los detalles que realizarían los trabajadores según su calidad es

decir su puesto en la empresa que se lo refuerza en el contrato de trabajo, bien puede argumentar como una clase de falta tanto en escalafón de repetición de falta o en si una sola falta del tipo grave cuando el trabajador realice actividades distintas a las que fue asignado un respectivo instrumento o material, un ejemplo claro encontramos en la era digital en donde la herramienta de trabajo el computador que se le dota al trabajador por parte del empresario con su respectiva conexión a internet pueden estar siendo sujetas fines recreacionales como el esparcimiento en redes sociales que son ajenas a las actividades que se le designaron al trabajador este ejemplo no quiere excluir a los trabajadores , empresas y empresarios que fin mismo sea el de trabajar desarrollando actividades en redes sociales digitales.

g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los art ículos de la empresa;

Para Caviglia (2010) un acto dilatorio en el desarrollo de la empresa en Latinoamérica es la falta de eficiencia de las patentes en los países del cono sur, por eso el fácil acceso de los ciudadanos para plagiar objetos, aunque el criterio del literal analizado se incluya en un reglamento interno la dificultad para probarlo se encontraría en los medios de como autentificar el trabajo del empresario versus el del trabajador.

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga;

El empleador tiene la posibilidad de mencionar una escala de sanciones de menor a grave por número de veces que el trabajador incurra en la falta de suspender el trabajo por un lapso de tiempo y condenar con multa monetaria dentro de lo que permite la ley o bien la separación del trabajador como sanción máxima.

i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

El uso de mecanismo tecnológicos como los registradores digitales de huellas dactilares y reconocimientos de córnea ayudan a cumplir este literal en donde el proceso de entra y salida del trabajo podrá ser regulado en los procedimientos y actos generales de los trabajadores en el reglamento interno de trabajo.

Los artículos y literales citados desarrollan en conjunto un sistema de protección del empleador para contratar y prescindir de trabajadores de manera legal esto bajo la relación directa del numeral 7 del art.169 del Código de Trabajo.

En consecuencia y derivados los actos que cristalicen una falta grave del trabajador en el recinto laboral en donde fue contratado y encontrándose en los horarios de trabajo prestablecidos finalmente para el presente estudio el art. 172 del Código de Trabajo puntualiza la necesidad del empleador para configurar una terminación de contrato de trabajo de manera legal por medio del reglamento de trabajo en el numeral 2, adicional de lo mencionado son

prácticamente herramientas con la misma empuñadura a la hora sancionar el improcedente actuar del trabajador: las faltas graves al reglamento de trabajo y la falta de probidad o conducta inmoral del trabajador.

Es preciso anotar además como bien menciona Dávalos (2012) acerca de la cantidad de veces que el empleador tiene la potestad de separar a un trabajador de su recinto laboral por el cometimiento de una falta grave de tal suerte que menciona lo siguiente:

> "*Basta una falta grave para que se dé la sanción.-No es necesario que se cometa la falta varias veces para ejercitar la acción de recisión de la relación de trabajo; con una vez que realice la falta el trabajador, el empleador está facultado para ejercitar sus acciones; el patrón podrá despedir del empleo al trabajador..."* (p.218).

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Metodología de Investigación

La investigación se realizó desde el paradigma critico propositivo con enfoque cualitativo y cuantitativo, se utilizó la modalidad bibliográfica-documental por el motivo que se recabo información contenida en la ley ecuatoriana, tratados internacionales, sentencias y autos jurisprudenciales, libros, tesis y ensayos que corroboraron a establecer los parámetros jurídicos de pertenencia en la investigación con relación a la doctrina seleccionada. La jurisprudencia nacional, el análisis de la norma laboral, la opinión de tratadistas en materia laboral referente a los derechos en la relación laboral mediante la protección jurídica desde la posición del empleador a través del reglamento interno que permitieron desarrollar el presente trabajo. Además se utilizó la modalidad de campo para realizar entrevistas a los Jueces de la Unidades Judiciales del Trabajo del Cantón Ambato y los Jueces de la Corte Provincial de los Civil de Tungurahua, y se realizó encuestas a empleadores del Cantón Ambato las que coadyuvaron el diagnóstico de la protección jurídica de los derechos en la relación laboral del empleador.

2.1.1. Método General

El método general aplicado a la investigación fue el inductivo ya que se analizó situaciones específicas como sentencias laborales en defensa del empleador, opiniones particulares sobre hechos procesales y criterios jurídicos sobre el alcance del reglamento interno de trabajo para la solución de conflictos laborales, para alcanzar una premisa general, los derechos en la relación laboral no se ven normados únicamente por los derechos laborales exclusivos del trabajador más bien estos forman parte del conjunto amplio de las ramas del derecho laboral en donde es efectiva la defensa de la integridad del empleador como sujeto de derechos por medio de instrumentos como el reglamento interno de trabajo legalmente aprobado que sirve como medio probatorio en los casos de Visto Bueno.

2.1.2. Método Específico

El método específico empleado fue el dogmático ya que se analizó la protección jurídica de los derechos en la relación laboral del empleador con relación a la jurisprudencia nacional, doctrina jurídica y la normativa laboral ecuatoriana esto concatenado a la funcionalidad del reglamento interno de trabajo para solucionar conflictos laborales y en servicio como prueba

procesal para el empleador motivo por el cual se realizó un análisis crítico-jurídico y su aplicación en la sociedad actual.

2.1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica utilizada en la investigación fue la entrevista que nació de un cuestionario estructurado desarrollado a tres Jueces de la Unidad Judicial de Trabajo del Catón Ambato, dos Jueces de la Corte Provincial de la Sala de los Civil de Tungurahua, el análisis de un caso con el fin de recolectar información sobre los derechos en la relación del empleador la formas de tutela de sus derechos y la efectividad del reglamento interno de trabajo en la vía procesal laboral y la elaboración de encuestas para un conjunto de empleadores del Cantón Ambato .

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Presentación de Resultados

Cumpliendo con el primer objetivo específico de la investigación que corresponde a diagnosticar la efectividad del reglamento interno de trabajo, legalmente aprobado en defensa del empleador se realizó entrevistas a Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo del cantón Ambato y Corte Provincial de Tungurahua y encuestas a empleadores del Cantón Ambato.

Para dar cumplimiento al segundo y tercer objetivo estos son construir criterios jurídicos sobre la defensa del empleador a través del reglamento interno de trabajo e indagar la protección jurídica de los derechos en la relación laboral empleador - empleado en la ley, doctrina y jurisprudencia se procedió al análisis de un caso jurisprudencial denominado: Juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo siguió Guillermo Cachott en contra del Banco Holandés Unido

3.1.1 Entrevistas dirigida a Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo en el cantón Ambato

Tabla 3.1 Entrevista dirigida a Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo en el cantón Ambato

PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	Dr. Edison Valle	**Dr. Byron García**	**Dr. Nory Palacios**
Si bien el Código de Trabajo y el ordenamiento jurídico nacional es tuitivo respecto a los trabajadores. ¿Qué papel juega la seguridad jurídica del empleador en los procesos judiciales?	Es indudable que el ordenamiento jurídico protege al trabajador como parte débil en la relación laboral, esto, por las conquistas sociales con los sindicatos , huelgas y demás luchas sociales de los trabajadores, pero el empleador no puede ser desprovisto de sus derechos como ciudadano esto es tener derecho una defensa , hacer informado sobre su condición procesal, al acceso a una conciliación, a que las decisiones judiciales sean motivadas esto tutela la seguridad jurídica no solo del empleador sino de todos los ciudadanos.	La seguridad jurídica es un principio constitucional que al igual que el derecho al trabajo deben ser cumplidos, ejercidos y gozados por quienes son sujetos de los mismos, en el caso del empleador se ve sujeto a las pretensiones de los trabajadores, esto no conlleva a que se vulnere principios procesales o algún derecho constitucional que se le asigne según su condición o según el caso particular.	El trabajador tendrá por su condición ventajas sobre el empleado, ya que este es la parte fuerte de la relación laboral, en las inspectorías como también en los juzgados, el empleador tiene que limitarse a desvirtuar si es el caso lo que de mala fe pueda pretender el empleado.
Cuanto viole derechos del trabajador será entendido como nulo. ¿Qué disposiciones ayudarían a la	La estipulación clara de las sanciones graves y leyes, tenemos el ejemplo de las grandes empresas como Megamaxi, que laboran en el país y que difícilmente tienen problemas para sancionar sus empleados.	Los reglamentos tienen que establecer las reglas claras para el obrero de tal forma que las controversias no lleguen a las inspectorías ni a los juzgados y que en todo caso beneficien al desarrollo	El reglamento interno no podrá redactarse de manera inquisitiva al trabajador, todo cuanto sea vulnerable para el trabajador se entiende nulo, para la formación de un reglamento interno de trabajo el empleador deberá

formación de un reglamento interno eficaz?		armónico de la empresa y la convivencia con los compañeros de trabajo.	cumplir con los requisitos de la ley.
En su experiencia ¿Cuáles son las pruebas procesales mayormente practicadas por las partes?	Como anuncio de medios de pruebas se practican la prueba documental, el trabajador por su parte tiene la posibilidad de que el juramento se presente como elemento clave para formar el criterio del juez.	He podido realizar inspecciones judiciales, escuchar a peritos, por medio de juramento deferido , decisorio , de parte o bien de testigos a mi criterio se expone como medio de prueba la documental presentaciones de roles de pago, contratos de trabajo, libro de asistencia, etc.	La prueba documental.
¿Las pretensiones monetarias de los trabajadores tienden a cumplir el principio de supremacía de la realidad?	Puede ser por la asesoría de los abogados que en ocasiones se pretenden cifras exageradas sobre los verdaderos montos económicos al cual tiene derecho los trabajadores, de esta forma pierde el sentido del principio de la primacía de la realidad, esto perjudica y entorpece el proceso, esto sumado a la costumbre de plantear todo cuanto pueda o no pedirse en una demanda de trabajo.	Es mejor para el trabajador pedir más de lo que le corresponde por sus derechos, que pretender menos para que se lo de solo lo pretendiendo, sin saber que dentro de las obligaciones de nosotros como juzgadores estamos en la obligación de ampliar las pretensiones de los empleados como el cobro de interés por el no pago de vacaciones devengadas, de los décimo tercer y cuarto sueldo , de uniforme , del fondo de reserva ,etc.	Los empleados pretenden en ocasiones montos desorbitantes que después de probar lo solicitado en la demanda se reduce hasta en la mitad otros ejemplos al contrario aluden el cobro del pago de sus derechos con mesura y se ven beneficiados con un monto superior al que pretendían.

Fuente elaboración propia

3.1.2 Entrevista dirigida al Juez de la Corte Provincial de la Sala de lo Civil de Tungurahua

Tabla 3.2 Respuestas de la entrevista dirigida al Juez de la Corte Provincial de la Sala de lo Civil de Tungurahua

PREGUNTAS	RESPUESTAS
	Dr. Paul Ocaña
¿Qué importancia tiene el reglamento interno para el empleador y su empresa?	Antes del cargo que ahora desempeño como juez trabajé varias años como asesor de compañías y empresas, la herramienta clave y por no decir la única que se le aconsejaba al empleador para el desarrollo de sus actividades era el reglamento interno de trabajo y el libro de registro de firmas, que hoy en día cada vez más se utiliza los sensores biométricos, en cuanto al reglamento lo primordial era realizar un bosquejo, que sin duda provenía de un modelo previo, del reglamento, se compartía con el empleador y se anotaba puntos que no estuviera de acuerdo no solo el empleador existía casos que era toda una sala directiva la que discutía sobre el contenido del reglamento y al final se presentaba ante la inspectoría de trabajo un reglamento acorde a las necesidades de la empresa aunque ahora es más usual la realización del reglamento con los trabajadores, en ese entonces primaba la posición ni tanto del empleador sino del asesor jurídico, de ahí la importancia de asesorarse bien con un buen abogado, en todo caso que tenga experiencia sobre el ámbito laboral.
¿Qué elementos son primordiales en un reglamento interno de trabajo?	Si un reglamento estipula reglas claras sobre las faltas y prohibiciones de los trabajadores, tiene mayor posibilidad de comprobar hechos de visto bueno en favor del empleador, de lo contrario el empleador así logre probar con el juramento deferido un hecho que le beneficie de seguro ganara el juicio o bien un auto de la inspectoría de trabajo.

¿Qué posibilidades tiene el empleador de ganar un juicio laboral?	El empleador cuando maneja bien sus pruebas, las presenta de manera oportuna , y logra desestimar las pretensiones del trabajador tendrá más que ganado los juicios siempre y cuando haya cumplido a cabalidad su deber como patrono que es cumplir con el pago de los derechos del empleador y guardar los respaldos documentales como los roles de pagos o lo que hablábamos sobre el registro de firmas de entrada y salida de los trabajadores conllevan a la formación de un criterio valorativo de la situación en controversia.
¿Es necesario la conciliación o el acuerdo contractual de las partes en la relación laboral, así se disminuya las pretensiones monetarias de los trabajadores?	Para el Estado por medio de los juzgados es más factible llegar a acuerdos conciliatorios por el principio de economía procesal, de eficacia y por los mismas partes, además que es un deber del juzgador prever un acuerdo antes de continuar las fases de los juicios tanto en vía monitoria como sumaria como ahora lo manda el COGEP.

Fuente elaboración propia

3.1.3 Encuestas dirigidas a empleadores del cantón Ambato

Gráfico 3.1 Primera pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores del cantón Ambato: ¿Cuánto tiempo funge como empleador de la empresa?

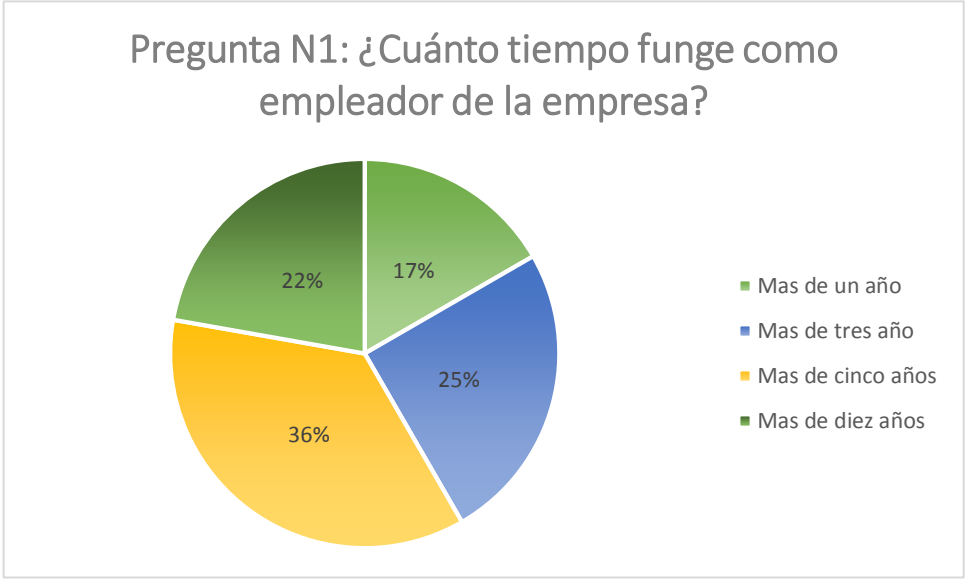


Tabla realizada por el investigador

Fuente: Propia

Gráfico 3.2 Segunda pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿Cuántos trabajadores laboran en la empresa?

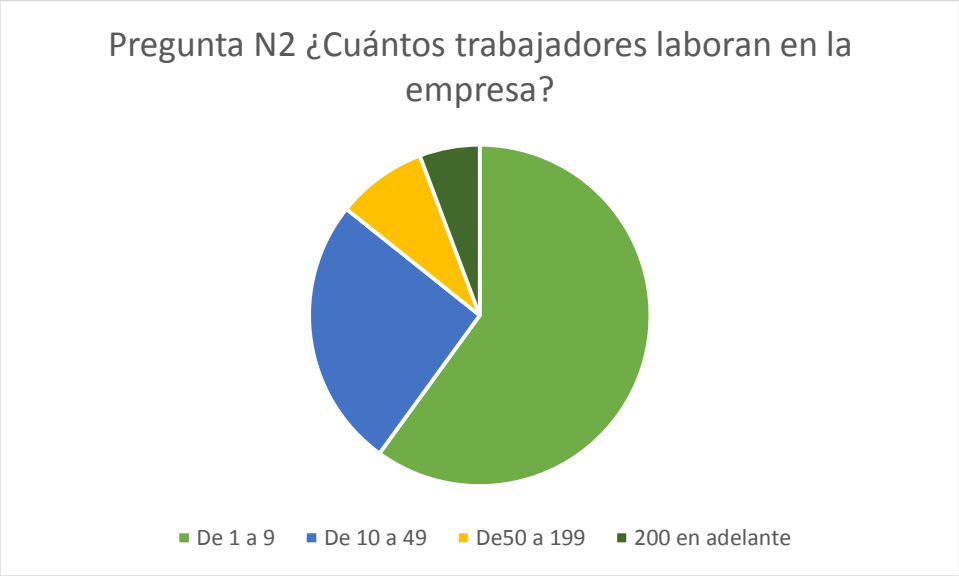


Tabla realizada por el investigador

Fuente: Propia

Gráfico 3.3 Tercera pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿Con que frecuencia en el transcurro de un año algún trabajador de su dependencia ha mostrado faltas al RITLA?

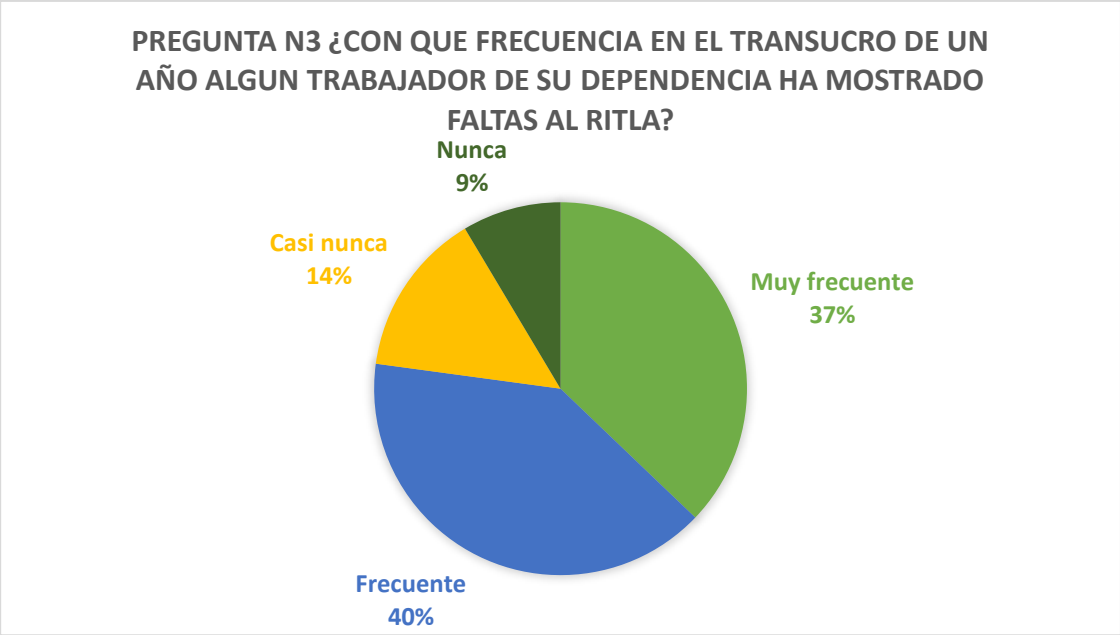


Tabla realizada por el investigador

Fuente: Propia

Gráfico 3.4 Cuarta pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿Alguna vez como empleador ha utilizado la figura de falta grave del RITLA para terminar relaciones con el trabajador?

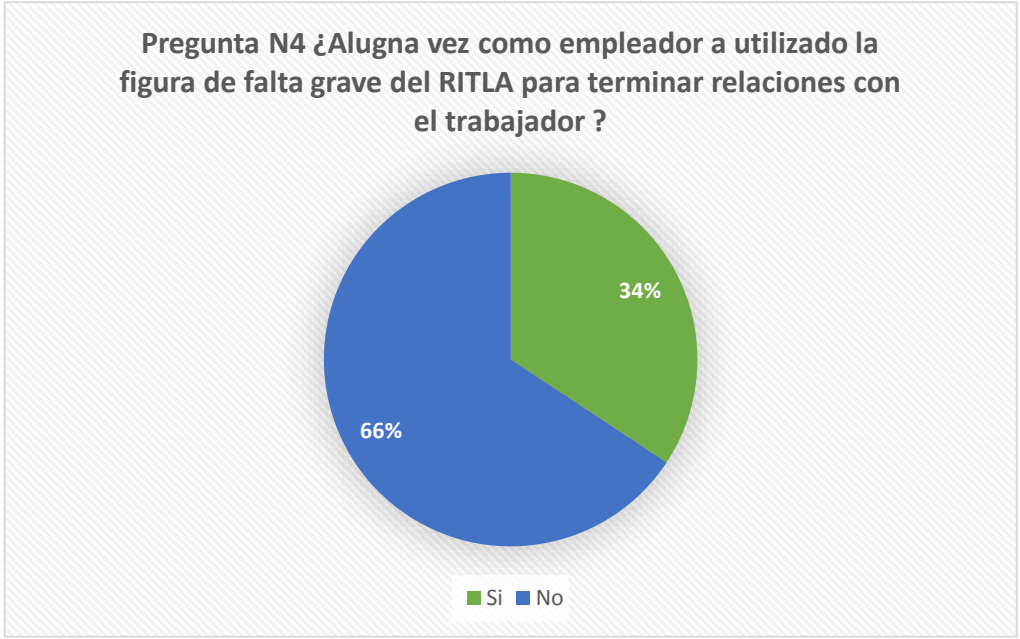


Tabla realizada por el investigador

Fuente: Propia

Gráfico 3.5 Quinta pregunta a los empleadores: ¿Confía en los Juzgados de Trabajo y sus dependencias para resolver un conflicto laboral por faltas al RTILA?

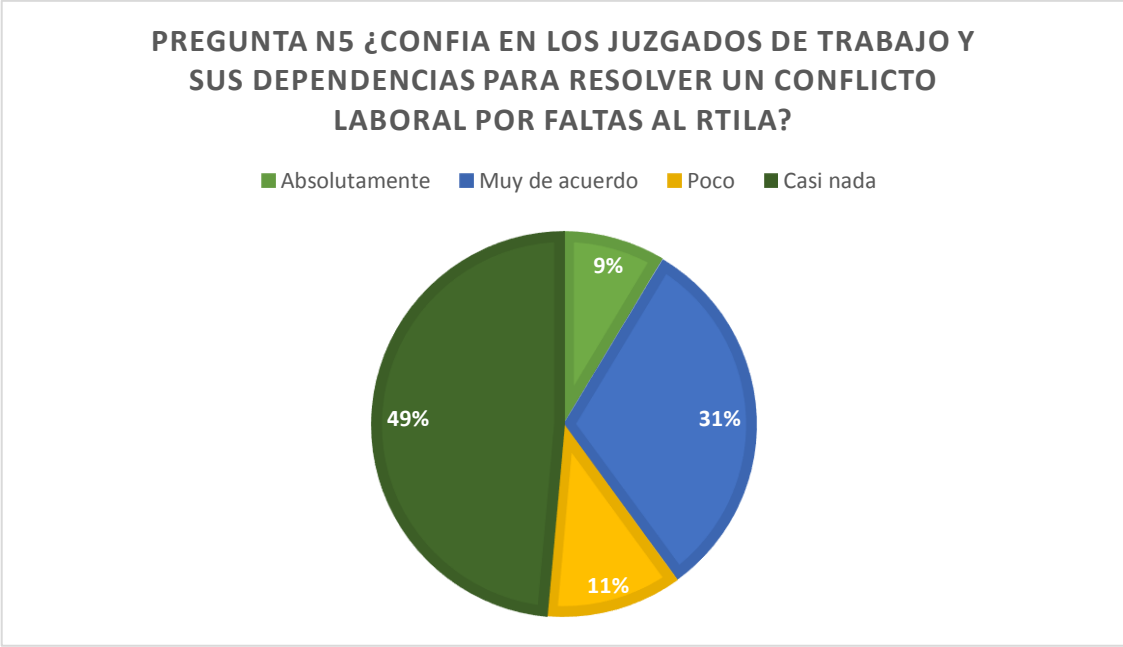


Tabla realizada por el investigador

Fuente: Propia

Gráfico 3.6 Sexta pregunta a los empleadores: ¿Confía en el Ministerio del Trabajo y sus dependencias para resolver un conflicto laboral por faltas al RTILA?

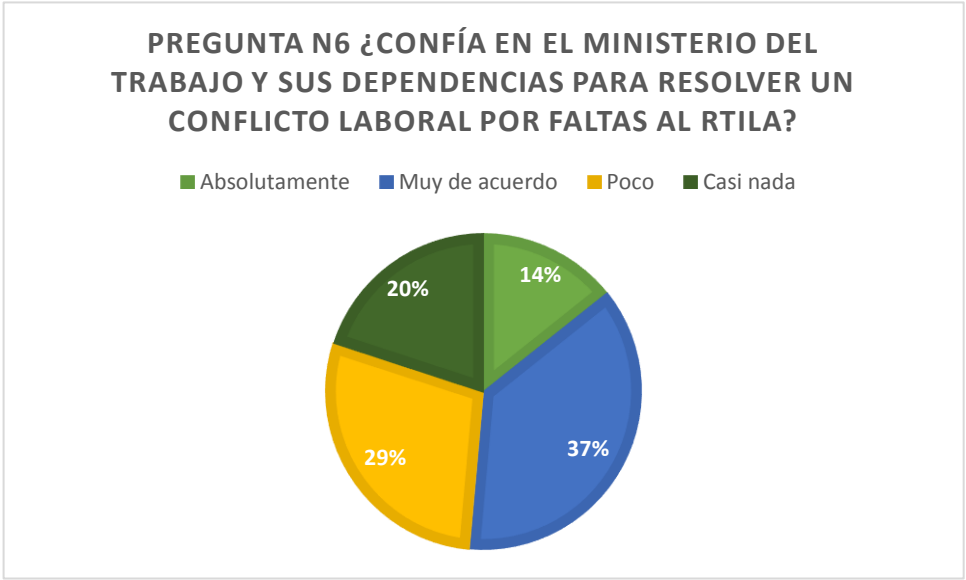


Tabla realizada por el investigador

Fuente: Propia

Gráfico 3.7 Séptima pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿En su experiencia cuales son las faltas al RITLA más frecuentes en su empresa?

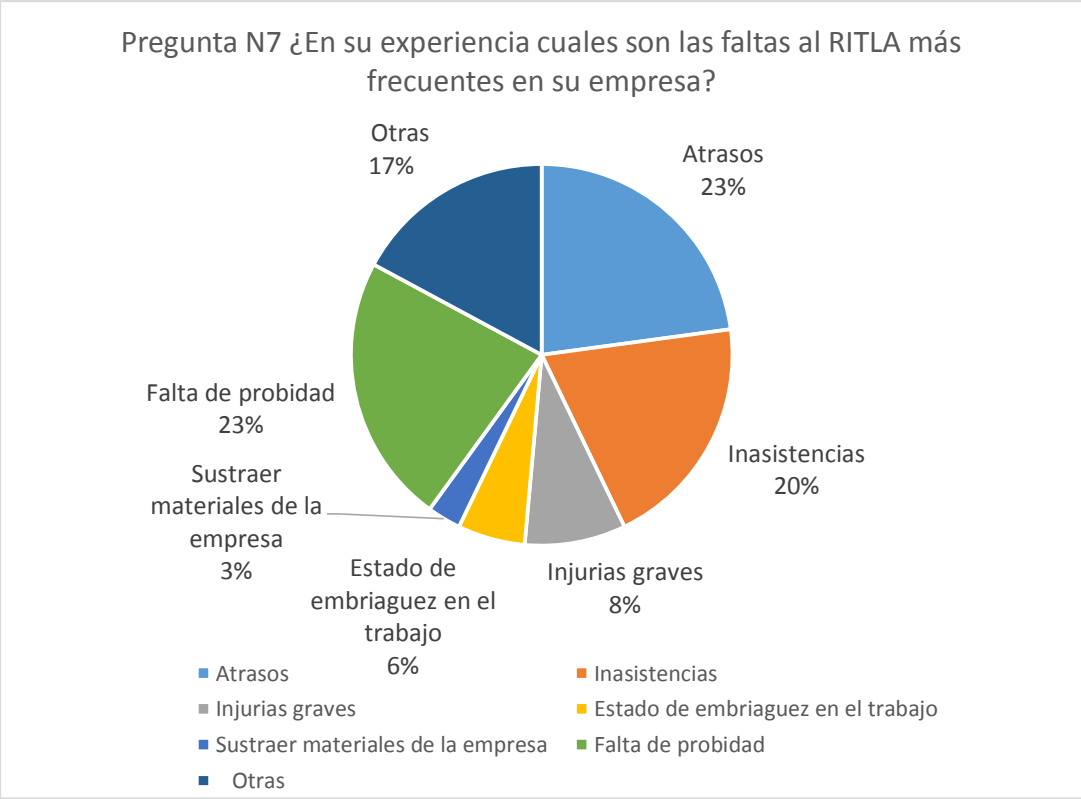


Tabla realizada por el investigador

Fuente: Propia

Gráfico 3.8 Octava pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿Utiliza algún sistema electrónico para la marcación de las asistencias de sus trabajadores?

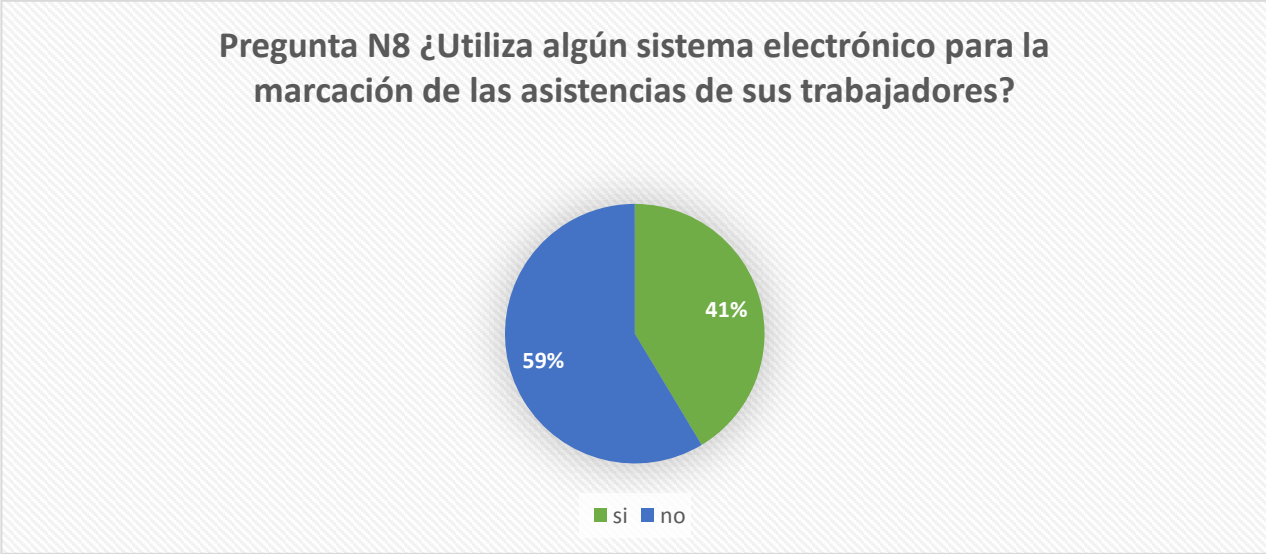


Tabla realizada por el investigador

Fuente: Propia

Gráfico 3.9 Novena pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores:¿Considera invertir más de dos SBU del Trabajador en la elaboración de un RIT? (Responda solo si tiene más de diez trabajadores)

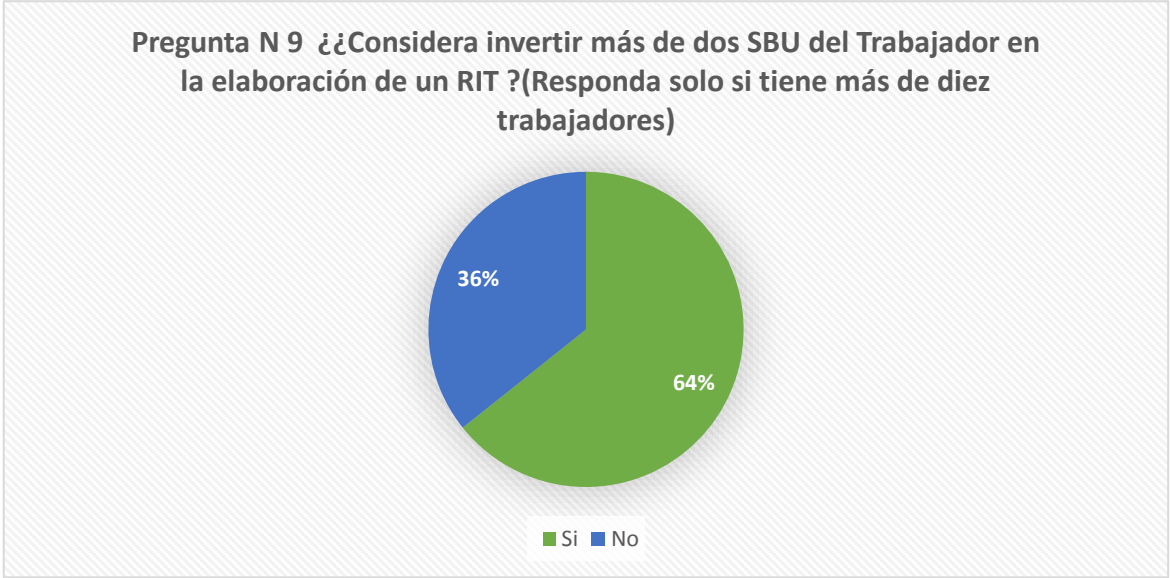


Tabla realizada por el investigador

Fuente: Propia

Gráfico 3.10 Decima pregunta de la encuesta dirigida a los empleadores: ¿Considera que el RIT protege jurídicamente al empleador en la relación laboral?

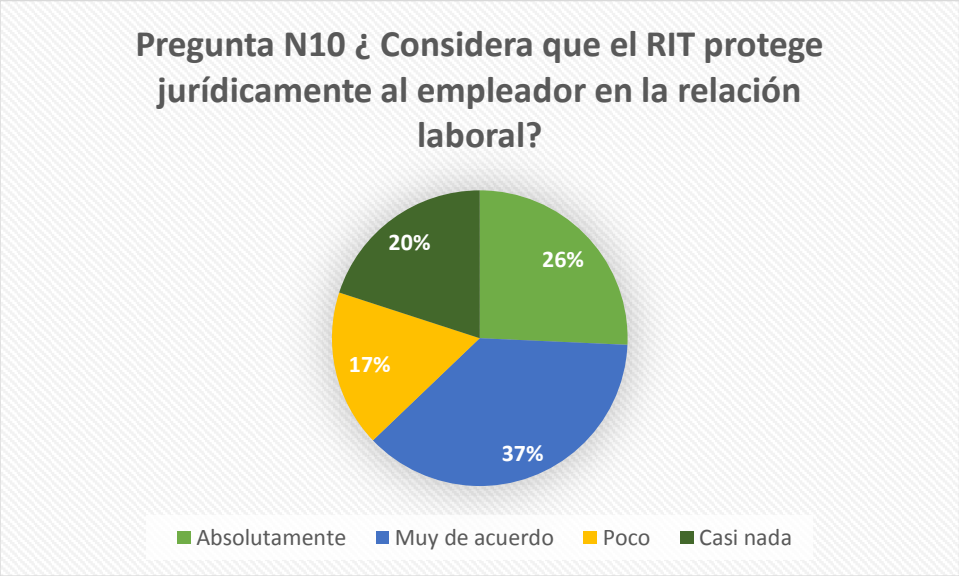


Tabla realizada por el investigador

Fuente: Propia

3.1.4 Cachott en contra del Banco Holandés Unido

Para dar cumplimiento al objetivo general de la investigación esto es indagar la protección jurídica del derechos en la relación laboral en la ley doctrina y jurisprudencia se recopilo datos informativos en la doctrina nacional e internacional sobre derechos económicos, laborales, constitucionales que protejan a las partes en la relación, se evidencio por medio de la jurisprudencia de sentencias de la Corte Nacional de Justicia y Corte Constitucional factores que protejan y tutelan derechos del empleador en vías procesales judiciales.

3.2 Análisis de Resultados

3.2.1 Entrevistas a Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Ambato

A los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Ambato, se les planteó una gama de interrogantes enfocadas en conocer el criterio acerca de la protección jurídica de los derechos en la relación laboral y la factibilidad del uso del reglamento interno de trabajo, de lo que se realizó el posterior análisis general.

La primera pregunta que se realizo fue: Si bien el Código de Trabajo y el ordenamiento jurídico nacional es tuitivo respecto a los trabajadores. ¿Qué

papel juega la seguridad jurídica del empleador en los procesos judiciales? , los magistrados afinaron sus repuestas a la indudable protección del trabajador en las normas y leyes nacionales sin embargo el Dr. Edison Valle extiende su respuesta para afirmar que el empleador tiene garantizado sus derechos como ciudadano frente a los procesos judiciales por cuanto será motivada las decisiones de los jueces de trabajo e inspectorías de trabajo además se prevé la defensa oportuna para todas las etapas procesales en que se desenvuelva el empleador.

La segunda pregunta realizada fue: Cuanto viole derechos del trabajador será entendido como nulo. ¿Qué disposiciones ayudarían a la formación de un reglamento interno eficaz? La pregunta tiene una advertencia previa, que se orienta como realidad jurídica, los jueces no tuvieron similitud en sus repuestas de tal manera que para el juez Dr. Édison Valle alude a la formación de reglamentos con priorización de la estipulación de las faltas graves y leves como elemento principal, para el Dr. Byron García la convivencia armónica es lo que debe primar en los reglamentos y para la Dr. Nory Palacios se limita a mencionar que todo cuanto se estipule en la ley sin menoscabo de los derechos del trabajador deberá inscribirse en reglamento interno de trabajo.

La tercera pregunta que se realizó fue la siguiente: En su experiencia ¿Cuáles son las pruebas procesales mayormente practicadas por las partes? Los treces jueces coinciden en sus repuestas mencionando que la prueba

documental es la que se expone usualmente sobre las otros medios de prueba.

La cuarta pregunta que se realizó a los jueces fue: ¿Las pretensiones monetarias de los trabajadores tienden a cumplir el principio de supremacía de la realidad? La respuesta de la Dr. Nory Jiménez afirma la realidad de los montos que piden los trabajadores en las demandas de trabajo que pierden la noción de la primacía de la realidad, y en concordancia con lo expuesto por el Dr. Edison Valle , pierde el sentido de la primacía de la realidad por la asesoría equivoca al trabajador sin embrago según mención el Dr. Byron García varios rubros aunque no sean pretendidos por los trabajadores en la demanda se deben cubrir mediante sentencia de oficio por el juez.

3.2.2 Entrevista a Juez de la Corte Provincial de la Sala de lo Civil de Tungurahua

La primera pregunta que se le realizó al Juez Dr. Paul Ocaña fue: ¿Qué importancia tiene el reglamento interno para el empleador y su empresa? Lo que manifestó el magistrado fue que el reglamento viene a considerarse un herramienta eficaz para el control y disciplina del trabajador sumando a esto el libro de registro de firmas de entra y salida de los trabajadores, razón por la cual la asesoría con un profesional del derecho aportara al empleador un

beneficios a los intereses de la empresa y la disminución de controversias del orden laboral.

La segunda pregunta planteada al juez fue: ¿Qué elementos son primordiales en un reglamento interno de trabajo? El magistrado concilio que los elementos más importantes dentro de un reglamento interno de trabajo son la enunciación de las prohibiciones del trabajador como también las faltas en el orden jerarquizado.

La tercera pregunta que se le realizo al juez fue: ¿Qué posibilidades tiene el empleador de ganar un juicio laboral? El juzgador advirtió que si el empleador ha pagado los rubros económicos al empleador tiene asegurad su estabilidad donde restan comprobar con medios de pruebas documentales como roles de pago y por tanto tendría la posibilidad de desestimar las pretensiones del trabajador.

La cuarta pregunta realizada en la investigación fue: ¿Es necesario la conciliación o el acuerdo contractual de las partes en la relación laboral, así se disminuya las pretensiones monetarias de los trabajadores? El magistrado concertó que es menester del juzgador velar en previamente la búsqueda de acuerdo entre las partes bajo la aceptación de principios constitucionales.

3.3. Análisis de la encuesta realizada a empleadores del cantón Ambato.

Partiendo que se realizó una encuesta pre elaborada con el fin de sustraer la mayor cantidad de información de calidad al sector encuestado esto son lo empleadores del cantón Ambato en la primera y segunda pregunta de la encuesta se realiza un filtro de personas que concuerden con los parámetros deseados para que contestasen las preguntas de forma que estas fueron las primeras preguntas ¿Cuánto tiempo funge como empleador de la empresa? ¿Cuántos trabajadores laboran en la empresa? Las respuestas a estas preguntas emitieron las siguientes verdades existen más empleadores que llevan más de cinco años en calidad de empleadores siendo 37 % de los encuestados les sigue personas con más de tres años en ese puesto siendo el 26 %, existen empleadores con más de diez años en el cargo siendo el 23 % y por ultimo encontramos que empleadores con más de un año representado el 17 %. Es así que se puede observar a los rangos más altos y más bajos en cantidad de empleadores que fungen en un mayor o menor lapso de tiempo siendo los empleadores que llevan más de 5 años en funciones lo que representan la mayor cifra y los de menor los de un año, consumimos entonces que fue tangible observar la experticia como elemento de un empleador si de tiempo se trata.

En la segunda pregunta nos encontramos con los siguientes datos que el 60 % de los empleadores labora con de 1 a 9 trabajadores , el 26% de 10 a 49 trabajadores , el 9 % de 50 a 199 trabajadores y finalmente el 6 % con 200 o más trabajadores , detallamos entonces estas cifras para clasificar a las

empresas por el número de trabajadores siendo la que representas más de la mitad de los encuetados las llamadas microempresas con personal de 1 a 9 trabajadores y con menos frecuencia en la encuesta encontramos a la empresa grande que representa el 6% con apenas 2 empresas de este tipo.

Una vez realizado la selección de personas candidatas para la encuesta mediante las preguntas anteriores se introduce la primera pregunta con referencia al tema principal de estudio siendo en el orden de preguntas de la encuesta la tercera ¿Con que frecuencia en el transcurso de un año algún trabajador de su dependencia ha mostrado faltas al RITLA? Siendo el parámetro de las respuestas las siguientes Muy frecuente, Frecuente, Casi nunca, Nunca donde destacamos que el 40 % de los encuestados manifiesta que en lapso de un año ha sido muy frecuente que un trabajador haya mostrado faltas al reglamento interno de trabajo.

La encuesta profundiza el tema de estudio al preguntar ¿Alguna vez como empleador ha utilizado la figura de falta grave del RITLA para terminar relaciones con el trabajador? Esto con el objetivo de enfocar el conjunto encuestado hacia la pregunta de estudio esto es la eficacia del reglamento interno como protección jurídica para el emperador donde un 34% de los encuestados manifestó si utilizo dicha figura jurídica para terminar relaciones laborales con un trabajador, por cuanto se discierne que el reglamento interno de trabajo cumple una función eficaz en cuanto al uso de las normas para separar elementos negligentes de la empresa.

En la sexta pregunta de la encuesta se manifiesta lo siguiente ¿Confía en los Juzgados de Trabajo y sus dependencias para resolver un conflicto laboral por faltas al RTILA? A lo que los encuestados manifestaron que Casi Nada un 49 % del conjunto, de tanto se esgrime que la búsqueda de resolución de conflictos del orden laboral tienen poca acogida para resolverse en los centro distribuidos en el país de la rama del poder judicial distribuido en las distintas unidades de judiciales del trabajado en las sede cantonales como así tampoco los centro de mediación y demás dependencias de este orden.

En la séptima pregunta de la encuesta que guarda similitud con la anterior se preguntó ¿Confía en el Ministerio del Trabajo y sus dependencias para resolver un conflicto laboral por faltas al RTILA? Donde el porcentaje más alto se concentró en la respuesta Muy de acuerdo siendo esto el 37 % del conjunto en lo que se puede destacar una mayor confianza entre el poder judicial y el poder ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo tendiendo este último a tener una mayor acogida para la resolución de conflictos laborales por el Reglamento Interno de Trabajo.

Como octava pregunta se evidencio lo siguiente ¿En su experticia cuales son las faltas al RITLA más frecuentes en su empresa? En donde se utilizó un esquema de respuestas siendo las posible las siguientes: Atrasos, Inasistencias ,Injurias graves ,Estado de embriaguez en el trabajo, Sustraer materiales de la empresa, Falta de probidad y Otras teniendo el mayor porcentaje Falta de probidad y Atrasos con un 26 % de las respuestas y el menor porcentaje Sustraer material de la empresa por lo que podemos

evidenciar la necesidad del reglamento interno para distinguir con exactitud el amplio margen en el que puede actuar el trabajador de manera negligente con falta de probidad.

La novena pregunta se realizó con el propósito de verificar el uso de dispositivos tecnológicos que ayuden a sancionar al empleador negligente por lo que se preguntó ¿Utiliza algún sistema electrónico para la marcación de la asistencias de sus trabajadores? Existiendo una deficiencia del 49% de las personas encuestadas que no usan ningún tipo de sistema electrónico lo que conlleva margen para el atraso de los trabajadores.

En la décima pregunta se estableció un parámetro entre los encuestados determinando que solo contesten los empleadores con más de diez trabajadores y la pregunta fue: ¿Considera que invertir más de tres SBU del Trabajador en la elaboración de un RIT es? Y los empleadores contestaron afirmativamente en el 64% de los casos verificando así que si existe una idea preconcebida sobre el costo de la elaboración de un reglamento interno de trabajo.

En la pregunta final se cuestión o lo siguiente ¿Considera que el RIT protege jurídicamente al empleador en la relación laboral? Donde el 37 % de los encuestados respondieron Muy de acuerdo, siendo este valor el más alto , nótese la aceptación de la tesis propuesto por el presente estudio y el valor más bajo respondiendo que Casi Nada siendo estos ultimo el 20%.

3.4. Análisis del caso: Juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo siguió Guillermo Cachott en contra del Banco Holandés Unido.

El juicio laboral que se analizó, inició con la demanda del señor Guillermo Cachott presentada en la Cuarta Sala del Trabajo de Pichincha el 7 de enero de 1981 mediante juicio verbal sumario cuestionando la resolución de la autoridad administrativa de lo laboral referente al Visto Bueno que recayó sobre él, en lo principal por injurias graves y por desobediencia grave al Reglamento Interno de trabajo legalmente aprobado.

Cabe mencionar que el Visto Bueno en la actualidad de similar forma que en el año del proceso observado, se lo pretende en la vía judicial, por el trámite sumario que esta sustanciado en el Art.575 del Código de Trabajo y Art. 332 del COGEP.

Continuando con el análisis del caso y estableciendo una continuidad al relato cronológico del mismo, la sala de primer nivel que acogió la demanda del ciudadano Guillermo Cachott anotó que la demanda fue clara, precisa y sin ninguna solemnidad sustancial por la cual no se la pueda dar paso a proceso, como siguiente punto desvirtuó la validez de los procesos con los que el Inspector de Trabajo tomó a cabo la diligencia de la toma de versiones de los testigos fundamentando doctrina expuesta por el tratadista Mario de la Cueva en lo referente a la valoración sobre la concepción de injurias.

El juez de primera instancia relata las exposiciones de los testigos que llamo a juicio el actor que en lo principal el magistrado menciona que no existe concordancia entre los testigos de los empleadores sobre la exactitud de las palabras injuriosas atribuidas al empleador. Hasta este punto se resolvió todo lo referente sobre la prueba testimonial del actor (el trabajador) como de los empleadores en lo concerniente a la diligencia del Visto Bueno que llevaron a cabo en la Inspectoría del Trabajo, la cual aceptada por el Inspector de Trabajo según la sentencia de la primera instancia menciona que la prueba actuada por los codemandados es ineficaz e insuficiente para la existencia de las causales segunda y cuarta del Art.171 del Código de Trabajo (a la fecha Art.172), por cuanto se menciona que el Visto Bueno carece de sustanciación procesal.

La primera etapa judicial de este proceso laboral termina con la sentencia emitida por la Cuarta Sala del Trabajo de Pichincha manifestando que se aceptó en parte la demanda del actor y se dispuso que Oswaldo Dávalos Fernández Salvador representante legal del Banco Holandés Unido y Franklin Peralta Astudillo economista de la empresa ambos figurados como empleadores paguen al actor rubros de despido intempestivo y el derecho a utilidades. Se puede observar que el Juez actuante dio paso al Art.589 del Código de Trabajo vigente al desmerecer lo actuado por el Inspector de Trabajo y desvirtuar el Visto Bueno en favor de la parte empleadora tornando a esta acción administrativa como mero informe y constituyendo el despido intempestivo para el trabajador. El acto carece de estimación legítima de la

apreciación de la prueba desconociendo puntos claves para la consagración del Art.172 numrl.2 referente a la desobediencia del Reglamento Interno como prueba documental válida, y sin motivación lícita formó parte del criterio para la mencionada sentencia.

A petición de la parte empleadora y al no estar conforme con la decisión judicial emitida en primera instancia se apeló la sentencia en la Tercera Sala de la Corte Superior de Quito a la que se adhirió el actor es decir el trabajador, en lo principal se resolvió sobre la validez del despido intempestivo que hace mención la Sala de primera instancia. La Corte aclara que el despido intempestivo no es otra cosa que la terminación violenta de una relación laboral, por voluntad unilateral del empleador, hecho que debe probarse señalando las circunstancias en que este se produjo, el lugar y la hora. Los magistrados continuando la parte expositiva de la sentencia que emitieron mencionan sobre derecho que el contrato individual de trabajo termina como dispone el Art. 169 del Código de Trabajo y señalaron las actuaciones de la Inspectoría de Trabajo, declarando que la Resolución del Inspector para dar por terminada la relación laboral, no obsta el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo.

La Sala afirmó que el efecto jurídico del Visto Bueno, es la terminación de la relación laboral, solicitada por una de las partes donde la negativa de la Autoridad competente del Trabajo a tal solicitud, obliga a la continuidad de la

relación laboral y despido intempestivo del trabajador sólo existiría, si el patrono se resistiera al retorno del mismo, a su empleo. De esta forma la Corte determinó que es improcedente lo pedido por el trabajador.

Es preciso anotar la importancia del juramento deferido por parte del trabajador, que como se visualiza en el presente caso surte como elemento veraz para determinar el tiempo de trabajo. En cuanto a la prueba testimonial la Corte de segunda instancia acepta un interrogatorio hecho al trabajador para determinar la cantidad de los sueldos. En cuanto a la prueba pericial los magistrados acogen lo dispuesto por los peritos de primera instancia para el pago de utilidades al trabajador por parte de los empleadores. Podemos observar tres puntos claves del derecho laboral en concordancia y vigencia del COGEP a la hora de esclarecer los puntos de debate y la práctica de las pruebas encontrándose pertinentes la prueba testimonial en el juramento deferido, la prueba pericial en cuanto a la práctica de los peritos para el pago de las utilidades.

Tanto el actor el trabajador como los demandados los empleadores interpusieron el recurso de tercera instancia para deducir la sentencia en la Corte Suprema de Justicia en la Cuarta Sala. La Sala en lo principal hizo las siguientes reflexiones que el actor Lodo. Guillermo Gonzalo Cachott figura como demandante quien pone de manifiesto que ha prestado sus servicios bajo la dependencia del Banco Holandés Unido en forma permanente e ininterrumpida desde el 13 de noviembre de 1967 hasta el 12 de mayó de

1978 fecha en la que, a petición de los Directivos de la Asociación de Empleados del Banco, Organismo del que, con anterioridad, había sido su Presidente, concurrió a una reunión con el Economista Oswaldo Dávalos Fernández Salvador uno de los empleadores en su oficina y otros funcionarios, para discutir la aplicación de las "nuevas tablas salariales" acordadas para los servidores bancarios, donde concurrió con injurias al empleador Franklin Dávalos.

La siguiente reflexión de Corte Suprema fue que la existencia de la vinculación laboral entre los litigantes, la duración de ésta, o los salarios percibidos no fueron materia de discusión y han quedado demostrados con el juramento deferido del trabajador como hemos indicado en el análisis oportuno. Los magistrados de esta Sala propusieron que el punto neurálgico del proceso fue establecer si, conforme lo expresado en el libelo de demanda y la prueba aportada por el actor desde que hubo negativa simple y llana de los fundamentos del reclamo, se produjo o no el cese violento de la relación obrero patronal. Podemos analizar que una vez dilucidados los puntos de debate como la remuneración, el tiempo de servicio y el vínculo laboral aun es materia de litigio la forma de terminación de la relación laboral que si bien puede ser provista en vía administrativa al empleador se desvirtuara si el trabajador alega en la vía judicial esta acción sin embargo cabe todavía para el empleador una resolución favorable y por principios de seguridad jurídica, derecho a la defensa, motivación de las decisiones de autoridad competente que se pueda consagrar un Visto Bueno a su favor.

La Corte continua su exposición en sentencia afirmando que el trabajador no fue víctima del despido intempestivo del que el alega, consecuentemente valoradas las actuaciones efectuadas dentro del trámite administrativo por el Inspector del Trabajo, se llegó a la conclusión que el Banco Holandés Unido estuvo en su perfecto derecho y asistido de justa causa para proponer el Visto Bueno con suspensión inmediata de funciones en contra del Lcdo. Cachott acuñando que el proceder del empleado implicó indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos de trabajo legalmente aprobados en el efectivizando el numeral 2 del Art 171 del Código del Trabajo ya que como consecuencia de sus continuas ausencias, descuidaba su lugar para atender los negocios de una empresa ajena a la que prestaba sus servicios, usando, además, personal, materiales y equipos del Banco, la Corte anota que a este respecto se deja en claro que consta de autos la aprobación del Reglamento Interno indicando las fojas pertinentes.

Del párrafo anterior cabe un análisis minucioso ya que atañe a las bases de la presente investigación, por un lado tenemos que un empleador presenta una petición de Visto Bueno a la autoridad competente por vía administrativa para proteger jurídicamente sus derechos como empleador en la relación laboral la cual se pretende terminar, asumiendo, que el presente caso es jurisprudencia obligatoria vemos se reúnen los elementos que son ancla para la solución de la problemática del estudio, ya que se efectivizan los elementos doctrinarios, jurisprudenciales y legales normativos en el Reglamento Interno de Trabajo siempre y cuando esté aprobado por la Inspectoría de Trabajo y

sirva como herramienta jurídica procesal para defender la integridad del empleador en la relación laboral y sirve como prueba pertinente, útil y esencial para la terminación del vínculo laboral por la acción del Visto Bueno.

La Sala reflexionó que no existió despido intempestivo por lo que el trabajador incurrió faltas graves al Reglamento Interno de Trabajo del Banco lo que las salas inferiores inobservaron, como siguiente consideración la Corte mencionó el pago parcial de las utilidades que pretendía el actor, el pago de derechos laborales como décimo tercer y cuarto sueldo por no haberse justificado por el empleador, y desestima las demás pretensiones legales por enunciar el trabajador "reclamo bonificaciones legales vigentes" de manera que se calificó como imprecisa esta pretensión, para la vigencia de nuestra jurisprudencia nacional, todo cuanto sean derechos laborales los jueces y tribunales del trabajo deberán pedir de oficio el pago de estos rubros a los empleadores aun si el trabajador no lo estipulase en la demanda. La Cuarta Sala finaliza los considerandos de la sentencia amonestando a las sales inferiores por sus actuaciones y la condena con acción penal a testigos del trabajador.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Siendo el derecho laboral tuitivo con respecto al trabajador aun así el empleador alcanza a defender sus derechos en la relación contractual mediante la aplicación optima del Reglamento Interno de Trabajo para sancionar el actuar negligente del trabajador en especial en la falta de probidad del trabajador para el fin por el cual se le contrato, en donde el empleador puede actuar de inmediato sancionando de forma legal la desobediencia al reglamento interno y separar al trabajador del puesto de trabajo, una vez sean liquidados los rubros que por ley le corresponden al trabajador, que en todo caso aumenta dicho rubro cuando se configura un despido intempestivo.

2. Que aun siendo el derecho laboral tuitivo no se puede dejar en un plano de absoluto amparo al trabajador, ya que esto daría paso a que ningún trabajador cuando existan causas justificadas y justas para la terminación de un vínculo laboral, no pueda ser sancionado por un reglamento de trabajo y sea sujeto de un trámite de visto bueno como lo afirma la Corte Nacional de Justicia en Resolución 10674 del 2011 al referirse al despido por visto bueno

por infringir el reglamento interno de trabajo legalmente aprobado una mujer embarazada.

3. Por las encuestas realizadas a los empleadores se puede observar que existe poca confianza hacia las instituciones judiciales y del Ministerio de Trabajado para resolver conflictos laborales no obstante existe un alto índice de empleadores que en el transcurso de un año se vieron avocados al uso del Reglamento Interno de Trabajo para resolver un conflicto laboral donde se destacan como figuras más usadas para sancionar los atrasos y la falta de probidad entendida esta última como la falta de experticia y esmero sobre la actividad para la cual se contrató al empleado.

4. Existe un índice considerable resultado de las encuestas que afirman el conocimiento del empleador acerca de las figuras sancionadoras del Reglamento Interno de Trabajo para la terminación de la relación laboral y el coste sobre la elaboración de esta figura jurídica destacando una mayoría de los empleadores encuestados que afirman que invertir más de tres SBU para la elaboración del reglamento asumiendo la importancia técnica que resulta este instrumento para el empleador.

5. Como bien se manifiesta en la doctrina la falta de probidad constituye no proceder correctamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, donde el empleador bajo la mínima sospecha de

negligencia del trabajador discierne desde amonestarlo verbalmente hasta seguir un proceso de visto bueno encontrándose de intermediario para la legitimidad de lo actuado en las esferas amplias del reglamento interno de trabajo.

6. La experticia del empleador sobre su empresa crea la posibilidad de manifestar, como una sanción grave para el trabajador en el reglamento interno una descripción objetiva de al menos los actos de cuidado y uso de los instrumentos de trabajo más utilizados y los que representen mayor valor monetario en caso de negligencia en su uso, de forma que el trabajador manifieste mayor responsabilidad al momento de usar los instrumentos y materiales propiedad del empleador donde si no se cumpliere a cabalidad este precepto representaría una causa justificable para el empleador de procesar una multa pecuniaria o la separación del trabajo.

7. El reglamento interno de trabajo puede expresar una orden tácita del debido cuidado y esmero en las actividades laborales al trabajador detallando la observación de la buena conducta que se mencionaba en el art. 45 literal d del Código de Trabajo en donde quien aludiere a este deber podría ser sancionado y a la vez crearía la posibilidad de deslindar de responsabilidad al empleador de una posible vinculación con un accidente laboral.

Recomendaciones

1. Que el empleador sume su conocimiento empírico con la lógica jurídica de un profesional del derecho para aprovechar al máximo las disposiciones que se puedan implementar en un reglamento de trabajo y se abstenga de editar plantillas digitales de fácil acceso en la web.

2. Advertir al sector empleador en los juicios individuales de trabajo por tramite sumario en los que se demande el pago de remuneraciones mensuales, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones devengadas y no canceladas, pensión jubilar patronal mensual vitalicia que los jueces, juezas y tribunales de instancia tienen la obligación de calcular y ejecutar por sentencia el interés de oficio, aun sin realizar una petición en la demanda del trabajador por cuanto se recomienda que el empleador anticipar un acuerdo por pago de derechos laborales antes de llegar a un proceso administrativo o judicial.

3. Se recomienda al empleador disponer de aparatos tecnológicos para potencializar la eficacia del reglamento interno de trabajo como registradores biométricos y aparatos alcochek para demostrar con veracidad el tiempo de trabajo y la correspondiente remuneración, como evidencia específica para sancionar el estado de embriaguez del trabajador en el recinto laboral.

4. Al Ministerio del Trabajo para que incentive a los actores de la relación laboral a través de charlas y seminarios las nociones básicas para crear un reglamento interno de trabajo, los beneficios de ser parte un conjunto tripartito integral conformado por el empleador, el trabajador y un asesor legal para puntualizar las condiciones con mayores beneficios prácticos para la empresa, la calidad de convivencia y desarrollo del recurso humano.

5. Al profesional del derecho en las controversias laborales indagar en la jurisprudencia donde existe un amplio campo argumentativo para defender al empleador en diversas facetas administrativos y campos judiciales.

BIBLIOGRAFÍA

Barzallo, M. (2012). Practica Laboral: Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano. Ecuador: Ediciones CARPOL.

Blacio, G. (2014). *La protección de los derechos en la historia constitucional ecuatoriana*. Revista Sur Academia N°2.

Buenaño, R. (2016). Practica del Proceso Civil y Laboral con el COGEP. (2da. Ed.).Ecuador: Editorial Jurídica L y L.

Bustamante, C. (2009). *Manual de Derecho Laboral*. Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.

Bustamante, C. (2013). *Manual de Derecho Laboral Teoría y Práctica*. Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.

Casal, J. (2014). *Derechos Humanos Equidad y Acceso a la Justicia.* (1a .ed.). Venezuela: Ildis.

Castillejo, O. (2003). *Resolución de Conflictos Laborales por Métodos Alternativos*. Argentina: Astrea.

Cavazos, B. (2008). *Síntesis de Derecho Laboral*. México: Trillas.

Caviglia, E. (2010). El abuso del derecho en las relaciones laborales. Recuperado el 12 mayo del 2017 de https://www.cronista.com/fiscal/El-abuso-de-derecho-en-las-relaciones-laborales-20170508-0018.html.

Código Orgánico General de Procesos. Registro Oficial 506 del 22 de Mayo del 2015.

Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 del 20 de Octubre del 2008.

Devis, H. (2012). *Compendio de derecho procesal*. Vol. I. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos. Registro Oficial 159 del 24 de junio del 2011.

Galán, C. (2010). *Derecho Laboral para No Expertos. (2ª.ed.).* España: FC Editorial.

Gómez, S. (2007). *Legislación Laboral Teoría y Práctica*. (6ª.ed.). Colombia: Mc Graw Hill.

Guillermo, C. (2015). *Diccionario Jurídico Elemental.* (11a. Ed.). Eliastra S.R.L.

Larrea, J. (1993). Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador. (1a. Ed). Fundación Latinoamericana Andrés Bello.

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo. Registro Oficial 906 del 20 de diciembre del 2016.

Marque, P. (2009). *El contrato y la relación de trabajo*. México: UNAM Montalvo, A. (2012).Manual de Derecho Laboral Ecuatoriano. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Ossorio, M. (2008). *Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales.* Guatemala: Datascan.

Pueyrredón, C. La empresa. Su naturaleza y su fin. España: Editorial Carriel.

Resolución N° 140-09. Juicio 817-06. Corte Nacional de Justicia.

Resolución N° 952-2013-J1682-2012. Corte Nacional de Justicia.

Rodríguez, I. (2012). *Tratado de las pruebas laborales*. México: Editorial Trillas.

Sanromán, A. (2009). *Derecho laboral.* México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Estado de México.

Sentencia del 27 de Mayo del 2004.Resolución No. 373-2003, Segunda Sala, R.O. 502, 12-I-2005.

Siches, L. (2010). *Tratado general de Filosofía del Derecho, los derechos fundamentales.* (2a .ed.). México: Porrúa.

Trujillo, J. (1994). *Teoría del Estado en el Ecuador, estadio de derecho constitucional.* Corporación Editora Nacional.

Vásquez, J. (2013). *Derecho laboral práctico.* Ecuador: Editora Cevallos.

Volokh, E. (2010). Academic Legal Writing. Estados Unidos de Norteamérica: Foundation Press.

Zambrano, M. (2009). Los principios constitucionales del debido proceso y las garantías jurisdiccionales. 1era. Edición. Ecuador: PH Ediciones.

Zapiola, A. (1995). La empresa como eje de las relaciones laborales. España: Ediciones R. R.L.

Apéndice

Apéndice No.1: Entrevista a los Jueces de la Unidad Juncial del Trabajo son sede en el cantón Ambato

CUESTIONARIO DIRIGIDO A JUECES DE LA UNIDAD JUDICIAL DEL TRABAJO SON SEDE EN EL CANTÓN AMBATO

1. Si bien el Código de Trabajo y el ordenamiento jurídico nacional es tuitivo respecto a los trabajadores. ¿Qué papel juega la seguridad jurídica del empleador en los procesos judiciales?

2. Cuanto viole derechos del trabajador será entendido como nulo. ¿Qué disposiciones ayudarían a la formación de un reglamento interno eficaz?

3. En su experiencia ¿Cuáles son las pruebas procesales mayormente practicadas por las partes?

4. ¿Las pretensiones monetarias de los trabajadores tienden a cumplir el principio de supremacía de la realidad?

Apéndice No. 2 Entrevista a Juez de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Tungurahua

CUESTIONARIO DIRIGIDO A JUEZ DE LA SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE PROVINCIAL DE TUNGURAHUA

1. ¿Qué importancia tiene el reglamento interno para el empleador y su empresa?

2. ¿Qué elementos son primordiales en un reglamento interno de trabajo?

3. ¿Qué posibilidades tiene el empleador de ganar un juicio laboral?

4. ¿Es necesario la conciliación o el acuerdo contractual de las partes en la relación laboral, así se disminuya las pretensiones monetarias de los trabajadores?

Apéndice No.3 Encuesta dirigida a empleadores del cantón Ambato

Encuesta dirigida a empleadores del cantón Ambato

Pontifica universidad Católica del Ecuador sede Ambato

Escuela de Jurisprudencia

ENCUESTA

Fecha:……
Nombre (Opcional): …….

Nombre de la Empresa (Opcional):……...

Dirección de la empresa:

*** Leer atentamente las preguntas antes de contestar el test esta pre elaborado para responder en una media de 15 minutos no obstante no existe límite de tiempo para responder.**

*** Cualquier duda acerca de las preguntas o las opciones de respuesta facilite su comprensión con el encuestador.**

1. ¿Cuánto tiempo funge como empleador de la empresa?

	Más de un año
	Más de tres años
	Más de cinco años
	Más de diez años

2. ¿Cuántos trabajadores laboran en la empresa?

	De 1 a 9
	De 10 a 49
	De50 a 199
	200 en adelante

3. ¿Con que frecuencia en el transcurso de un año algún trabajador de su dependencia ha mostrado faltas al RITLA?

	Muy frecuente
	Frecuente
	Casi nunca
	Nunca

4. ¿Alguna vez como empleador ha utilizado la figura de falta grave del RITLA para terminar relaciones con el trabajador?

	Si
	No

5. ¿Confía en los Juzgados de Trabajo y sus dependencias para resolver un conflicto laboral por faltas al RTILA?

	Absolutamente
	Muy de acuerdo
	Poco
	Casi nada

6. ¿Confía en el Ministerio del Trabajo y sus dependencias para resolver un conflicto laboral por faltas al RTILA?

	Absolutamente
	Muy de acuerdo
	Poco
	Casi nada

7. ¿En su experiencia cuales son las faltas al RITLA más frecuentes en su empresa?

	Atrasos
	Inasistencias
	Injurias graves
	Estado de embriaguez en el trabajo
	Sustraer materiales de la empresa
	Falta de probidad
	Otras

8. ¿Utiliza algún sistema electrónico para la marcación de las asistencias de sus trabajadores?

	Si
	No

9. ¿Considera que invertir más de tres SBU del Trabajador en la elaboración de un RIT es? (Responda solo si tiene más de diez trabajadores)

	Si
	No

10. ¿Considera que el RIT protege jurídicamente al empleador en la relación laboral?

	Absolutamente
	Muy de acuerdo
	Poco
	Casi nada

¡Gracias por su colaboración!

Caso: Juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo siguió Guillermo Cachott en contra del Banco Holandés Unido.

Resoluciones de la Cuarta Sala

LEGISLACION LABORAL

Juicio verbal sumario que, por indemnizaciones de trabajo, sigue Guillermo Cachott contra el Banco Holandés Unido.

PRIMERA INSTANCIA

Quito, a 7 de enero de 1981; las 8:00 a. m.— VISTOS: Avoco conocimiento, Guillermo Gonzalo Cachott presenta en esta Judicatura, demanda tendiente a que "El Banco Holandés Unido, sucursal en el Ecuador, y por esta persona jurídica, a los señores Oswaldo Dávalos Fernández Salvador y Lcdo. Franklin Peralta, en sus calidades de Apoderado (sic)" satisfagan diversas obligaciones laborales, especificadas en el escrito inicial de fs. 12 —— 13. Para resolver se considera: PRIMERO.— En la tramitación de la causa no se han omitido solemnidades sustanciales que pudieran influir en la decisión de la causa. SEGUNDO. En la audiencia de conciliación y contestación no han comparecido los demandados, actitud procesal de la que se infiere la negativa de los fundamentos de la acción propuesta en su contra. TERCERO.— En su libelo de demanda, el actor ha custionado el Visto Bueno emitido por el Inspector del Trabajo de Pichincha, cuyo análisis atañe a este Juzgado. Dos son las acusaciones imputadas por el patrono al trabajador: "3.1. Indisciplina y desobediencia graves al reglamento interno de trabajo de la Empresa"; y "3.2. Injuria grave irrogada al representante del empleador". CUARTO.— Los empleadores afirman en la solicitud de Visto Bueno (fs. 161 — 163) que el trabajador, el miércoles 26 de abril de 1978, ha expresado en el transcurso de una reunión: "El economista Oswaldo Dávalos, ha procedido de mala fe, abusando de la ingeniudad de los actuales Presidente y Vicepresidente de la Asociación de Empleados del Banco, en la aplicación de la nueva tabla de salarios mínimos expedido por el gobierno nacional para la actividad bancaria... que el actual vicepresidente de la asociación de empleados es persona que no merece esta calidad". Al respecto, es importante el criterio del mexicano Mario de la Cueva: "...La comisión encontró que su definición es tanto o más difícil que la del concepto, falta de probidad, entre otras razones, porque la injuria no se tipifica con sólo las palabras proferidas, sino que requiere la intención de demostrar. De ahí que decidie-

CORTE DE LA JUDICATURA

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.

ra dejar el problema en las manos de las juntas de conciliación y arbitraje; serán ellas, apreciando los hechos en conciencia y considerando las circunstancias de cada caso, las que establecerán si las palabras pronunciadas llevan la intención de injuriar" (M. de la Cueva "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", pág. 242). En la especie, la prueba testimonial aportada por los empleadores, en la investigación de la autoridad administrativa del trabajo, ha sido evacuada por ésta, sin sujeción a lo dispuesto en el Art. 240, inciso 2º del Código de Procedimiento Civil, según se observa de la razón de fs. 262 del expediente administrativo. De esta manera se ha lesionado notoriamente el equilibrio procesal, al interrogar a los testigos únicamente con los cuestionarios de los codemandados. Las preguntas sexta y séptima del cuestionario de fs. 261 son, a criterio del Juez, formuladas para demostrar la causal invocada (Art. 171, causal 4º del Código del Trabajo). Al contestarlas, Jorge Vicente Heredia Morán, Alfredo Gerardo Viver Flor y Guillermo Patricio Bolaños (fs. 265, 269 y 270) responden a las preguntas sexta y séptima, con la frase "es verdad", sin indicar la razón de sus dichos. Guillermo Alfonso Naranjo Villafuerte (fs. 261) depone indicando que Cachott no ha proferido injuria alguna en tanto que Jaime Ernesto Raza Romero (fs. 272) contesta a la pregunta sexta afirmando que "es verdad" y referente a la interrogación séptima asevera "no recordar". De ahí que la prueba testimonial receptada dentro de la sustanciación del Visto Bueno carezca de eficacia procesal para demostrar la causal invocada por los empresarios. No obstante, al emitir su fallo, el Inspector del Trabajo (fs. 343-344) concluye afirmando en los considerandos sexto y octavo que el empleado Cachott "ha procedido con mal comportamiento" ante el señor Oswaldo Dávalos, representante legal del Banco Holandés Unido. Omite pronunciarse sobre la existencia de las frases injuriosas atribuidas por los codemandados al actor. Por otro lado, también se ha evacuado prueba oral ante el Juez de la causa, por parte de los patronos. Tenemos las versiones de Neptalí Leguísamo Jaramillo, Alfredo Gerardo Viver Flor, Jaime Ernesto Raza Romero, Guillermo Patricio Ortiz Bolaños, Luis Oswaldo Sosa Paucar y Héctor Vicente Pérez Paucar (fs. 69—74) quienes deponen contradictoriamente al responder a la pregunta séptima de los cuestionarios de fs. 65—68. Al efecto: Sosa Paucar: **"...el futuro de los empleados de este banco depende de la seriedad con que se traten sus problemas y que el banco habrá clasificado las funciones asignadas con buena fe;** Pérez Paucar: **"Desconozco quien le haya invitado a la reunión en referencia, y cuando le tocó intervenir, recuerdo como digo (sic) "que el banco obra de buena fe";** Leguísamo Jaramillo: **"fue invitado a esta reunión el Lcdo. Cachott por el señor Presidente de la Asociación de Empleados es verdad que el Lcdo. Cachott manifestó lo que se me da lectura, pero el señor no intervino en forma rebelde";** Raza Romero: **"Creo que le ha de deber (sic) invitado la directiva, porque a mí también me invitó dicha directiva a esta reunión, y lo que me acuerdo que dijo (sic) el Lcdo. Cachott, no creo que el banco esté actuando de mala fe, también manifestó otras frases pero por el momento no recuerdo, y el señor Dávalos no actuó en forma violenta";** Ortiz Bolaños: **"Al señor Cachott le invitó a esta reunión la directiva de la asociación de empleados y es verdad que el señor Cachott entre lo que recuerdo (sic) lo siguiente, que el Banco habrá calificado**

CORTE DE JUSTICIA

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.

las funciones de mala fe, pero enseguida el señor Cachott se ratificó y dijo (sic) 'con buena fe" y me consta que sí actuó en forma violenta el señor Dávalos. De los testimonios antes transcritos se concluye que no existe concordancia entre los testigos de los empleadores sobre la exactitud de las palabras injuriosas atribuidas al empleado. Tampoco se infiere el otro factor constitutivo de la injuria, la intención positiva de demostrar. Las declaraciones de los testigos de los empleadores, Pérez Paucar, Raza Romero, y Patricio Ortiz, aseveran concordantemente que el codemandado Dávalos utilizó las expresiones de "agitador profesional y elemento subversivo" proferidas en contra el Cachott, en la reunión de 26 de abril de 1978, a las tres de la tarde, aproximadamente. QUINTO.— La prueba testimonial del actor (declaraciones de Nivia Esperanza Coral, Daniel Escobar, Vicente Guerra, fs. 20-22 vta.) no tiene eficacia procesal, ya que los hechos que motivan este enjuiciamiento acaecieron a las tres de la tarde, y no como erróneamente aseveran los deponentes: "a las once y treinta de la mañana". SEXTO.— Por lo expuesto se concluye que no existe la injuria, en la forma como la establece el ámbito laboral, tesis que se afirma, si la analizamos con la rigurosidad que exige el Art. 490 del Código Penal. SEPTIMO.— Atinente a la imputación contenida en el ordinal 3.1., del numeral tercero de esta providencia, se observa que ésta se halla formada por dos factores: 7.1. faltas repetidas e injustificadas inculpadas al empleado Cachott; y, 7.2. "dedicarse a tareas ajenas a las labores a él encomendadas". En relación a 7.1., no obstante ser ésta una causa establecida en el numeral primero del Art. 171 del Código de la materia, ha sido considerada por el empleador, como formando parte del numeral segundo del artículo antes indicado. A fs. 277 de los autos consta el documento, en el cual, el Banco Holandés Unido realiza un cuadro de asistencia detallado correspondiente al trabajador Cachott. El Juzgado únicamente puede analizar los meses de abril y mayo de 1978, por cuanto se ha operado la prescripción especial prevista en el literal b) del Art. 612 del Código Obrero. El autor Valencia Haro, opina: "...las faltas deben ser repetidas e injustificadas y el abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días. No deben ser justificadas y producirse dentro de un período mensual de labor. Con el fin de evitar confusiones e interpretaciones contradictorias por el término repetidas que emplea la Ley, en cuanto a las faltas de asistencia o de puntualidad, las empresas acostumbran a establecer una escala de dichas faltas, en la parte del reglamento interno del trabajo, relacionadas con las medidas disciplinarias". En el caso, el reglamento del banco, tiene en sus Arts. sexto y noveno, sanciones disciplinarias para la inobservancia de sus disposiciones, no obstante, no se ha demostrado procesalmente que el actor hubiera recibido pena reglamentaria. Por otro lado, del documento de fs. 277, ninguno de los reportes ahí notados, puede configurar el numeral primero del Art. 171 del Código del Trabajo. OCTAVO.— Para justificar la existencia de la omisión imputada al empleado, y que versa sobre el incumplimiento de labores y abandono del trabajo, sin permiso de sus supervisores, el Inspector del Trabajo ha receptado las declaraciones de María Luisa Molina Grijalva, Elena Procel Gangotena, Yolanda Angélica Gordón de Paz y Evelyn del Carmen Molina Mantilla, quienes deponen sobre el cuestionario —Hugo Valencia Haro, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, pág.

CORTE DE LA UBICACIÓN

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.

266— que a fs. 267 de los autos. Los testigos Molina Grijalva y Gordón de Paz deponen afirmativamente sobre las preguntas formuladas, pero sus versiones tiene aseveración de conceptos antes de los hechos acaecidos (M. L. Molina Grijalva, fs. 262: "5. Que él sale —Cachott— a pesar que es prohibido salir del lugar del trabajo antes de la hora reglamentaria". Y. A. Gordón de Paz fs. 264, "...Que como este señor tenía un colectivo, entonces venían aquí al Banco personas relacionadas con esta clase de trabajo y realizaban sus gestiones en el escritorio del señor Cachott, por lo que se desprende que más se dedicaba a sus negocios particulares antes que a la actividad bancaria y que esto era contínuamente, ya que el había cogido como costumbre...". Evelyn Molina Mantilla, declara (fs. 265) sobre hechos ajenos a los que se investigaban. Elena Prócel Gangotena (fs. 263) ignora sobre hechos preguntados. NOVENO. En lo que atañe a la inobservancia del apartado noveno, del Art. 18 del Reglamento Interno del Banco Holandés Unido "En los escritorios no podrán guardarse otros elementos que los necesarios para la realización de las tareas asignadas) es menester analizar que la disposición se halla redactada en términos genéricos y su no acatamiento no se enmarca dentro del inciso final del Art. 8 del Reglamento antes indicado. DECIMO. De lo expuesto, se desprende que la prueba actuada por los condemandados es ineficaz e insuficiente para demostrar la existencia de las causales segunda y cuarta del Art. 171 del Código Obrero. De ahí que el Visto Bueno emitido por el Inspector de Trabajo de Pichincha carece de sustanciación procesal. Es importante el criterio de la Corte Suprema de Justicia; "Comprobado en juicio que los fundamentos del Visto Bueno dado, son falsos, este carece de base legal y consiguientemente el despido es intempestivo"... (Dr. Luis Jaramillo P. D. Jurisprudencia de los Conflictos Individuales del Trabajo, pág. 742, t. I). De lo expuesto, se infiere el despido intempestivo y procede la indemnización del Art. 8 del contrato colectivo vigente entre los ahora litigantes. UNDECIMO.— En lo que atañe a utilidades generadas por el patrono, el Juzgado acoge los criterios emitidos por los señores peritos Moreno Cornejo y G. Albuja —perito dirimente— en el sentido de que el Banco Holandés Unido, ha imputado los anticipos de utilidades a la cuenta de gastos generales, hecho que deviene en disminución de las ganancias del Banco, en detrimento del empleado Cachott, por lo que, se dispone que dicho ciudadano perciba la diferencia a la que tiene derecho. DECIMO SEGUNDO.— La relación laboral no se discute, por consiguiente, al empleador correspondía demostrar solución de: 12:1. Partes proporcionales de los décimo tercero y cuarto sueldos; y, vacaciones por el último período de labores. En el caso, según el informe pericial de fs. 130-132, determina que el trabajador ha sido pagado en las obligaciones antes descritas. El Juzgado no estima procedente la afirmación pericial, por la cual el empleado Cachott, adeude a su patrono la suma de S/ 25.099,90, ya que, contradice el Art. 29 del Reglamento Interno del Banco Holandés Unido ("...Cuando un empleado haga uso de los servicios del Banco se lo considerará en el momento de efectuar la o las operaciones como cliente y será tratado como tal") de ahí que, el actor debe a su patrono únicamente la suma de s/ 8.433,00. DECIMO TERCERO.— La petición de Cachott: "y sus bonificaciones legales vigentes", se halla expresada en términos excesiva-

CORTE DE LA REPUBLICA

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.

mente genéricos, lo que no permite su análisis y resolución, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se acepta en parte la demanda y se dispone que Oswaldo Dávalos Fernández Salvador y Franklin Peralta Astudillo solidariamente paguen al actor Guillermo Cachott, los rubros establecidos en los numerales décimo y undécimo de esta providencia. Con costas. En diez mil sucres se regulan los honorarios del defensor del actor. En ocho mil sucres los honorarios de los peritos Cornejo y Albuja. En dos mil sucres los honorarios de Ramiro Córdova. Liquídese pericialmente y descuéntese según Ley. Notifíquese.

Alfredo Calderón C.

SEGUNDA INSTANCIA

Quito, marzo 11 de 1982; las 10h00. VISTOS: Guillermo Gonzalo Cachott, manifiesta que ha prestado sus servicios al Banco Holandés Unido, desde el 13 de noviembre de 1967 hasta el 12 de mayo de 1978, percibiendo varias remuneraciones. Que por petición de los Directivos de la Asociación de Empleados del Banco, el día 26 de abril de 1978, concurrió a una reunión a la oficina del Economista Oswaldo Dávalos Fernández Salvador, para discutir la aplicación de las nuevas tablas salariales, en la que se produjo una discusión, con el indicado Economista Dávalos, habiendo recurrido el Banco, casi de inmediato, a la Inspección del Trabajo de Pichincha, solicitando Visto Bueno para dar por terminadas las relaciones de trabajo con el actor. Demanda al Banco Holandés Unido, sucursal en el Ecuador, y por esta persona jurídica a los señores Oswaldo Dávalos Fernández Salvador y Lcdo. Franklin Peralta Astudillo, en sus calidades de Apoderados, el pago de remuneraciones por despido intempestivo y otros rubros que los especifica en su escrito inicial. Se traba la litis, en audiencia que consta a fs. 15 vta., a la que no concurren los demandados. El Juez Cuarto del Trabajo de Pichincha dicta sentencia aceptando en parte la demanda, sentencia de la cual interpone recurso de apelación los demandados, al que se adhiere el actor. Para resolver se considera: PRIMERO.— Por falta de concurrencia de los demandados a la audiencia de conciliación para contestar la demanda, la litis se trabó con la negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la acción propuesta, siendo obligación del actor probar los hechos propuestos afirmativamente en el juicio, al tenor de lo dispuesto en el Art. 114 del Código de Procedimiento Civil. SEGUNDO.— La relación laboral no ha sido materia de discusión y ha terminado mediante Visto Bueno, según manifiesta el actor en su demanda, en la que textualmente dice considerarse despedido intempestivamente y protegido por el Art 8º del contrato colectivo, celebrado con el Banco demandado, a quien por lo mismo, demanda el pago de indemnizaciones, por despido intempestivo y otros rubros. TERCERO.— El despido intempestivo es la terminación violenta de una relación laboral, por voluntad unilateral del empleador, hecho que debe probarse señalando las circunstancias en que éste se produjo, el lugar y la hora. El actor en su demanda, dice haber concurrido a las oficinas, de uno de los personeros de la Institución demandada, señor Oswaldo Dávalos Fernández Salvador, el día miércoles 26 de abril de 1978 (surgiendo discusión sobre la hora) acompañando a la Directiva a la Asociación de Empleados y Trabajadores del Banco,

CORTE DE LA REPUBLICA

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.

para discutir la aplicación de las nuevas tablas salariales, reunión en la que intervino el actor, manifestando "considero que el Banco habrá calificado las funciones de los trabajadores con buena fe", habiendo sido "interrumpido por Dávalos, quien señaló que no permite términos groseros" de duda en contra del Banco, replicando el actor "que la actitud del señor Dávalos delata, entonces, que si puede haber mala fe de aplicación de dichas tablas salariales". Circunstancia o final pretexto como dice el actor, que motivó la actitud de los demandados para recurrir a la Inspección del Trabajo de Pichincha, solicitando Visto Bueno en su contra, que fue notificado el 12 de mayo de 1978 con suspensión de labores. CUARTO.— El contrato individual de trabajo termina como dispone el Art. 169 del Código de la Materia, entre otras causas "por voluntad del empleador en los casos del Art. 171, previo Visto Bueno, después de haber justificado las causas ante un Inspector del Trabajo. A fs. 350 consta el oficio 455 ITP, fechado el 5 de octubre de 1978 con el cual el Inspector del Trabajo de Pichincha, envía al Juzgado Cuarto del Trabajo en 198 copias xerox certificadas del expediente relativo al Visto Bueno, encontrándose a fs. 343, 344 y 345 la Resolución de 29 de mayo de 1978, con la que la Inspección de Trabajo de Pichincha concede el Visto Bueno solicitado, después de realizadas las investigaciones pertinentes y de haber otorgado al actor su legítimo derecho de defensa. El Art. 183 del Código del Trabajo dispone que la Resolución del Inspector, para dar por terminada la relación laboral, no obsta el derecho, para acudir ante el Juez de Trabajo, y en este caso, la Resolución del Inspector, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. Sin que sea necesario analizar las pruebas vertidas en el trámite llevado a efecto en la Inspección del Trabajo, del simple contenido de la demanda, se puede apreciar la falta de armonía entre actor y demandados y por lo mismo se justifica la actitud asumida por el Banco Holandés Unido, para dar por terminada la relación laboral, por la vía legal. QUINTO.— El efecto jurídico del Visto Bueno, es la terminación de la relación laboral, solicitada por una de las partes. La negativa de la Autoridad competente del Trabajo a tal solicitud, obliga a la continuidad de la relación laboral y el despido intempestivo del trabajador sólo existiría, si el patrono se resistiera al retorno del mismo a su empleo. El derecho ejercitado por el trabajador para acudir ante el Juez de Trabajo y conseguir que se deje sin efecto la Resolución de Visto Bueno que pesa en su contra, produciría el efecto de la continuidad de la relación laboral o lo que es lo mismo, de la obligación que tendría el patrono de retomar al trabajador a su empleo y sólo sería procedente el pago de indemnizaciones por concepto de despido intempestivo, en el supuesto caso que el patrono incumpliera con el mandato o sentencia dictada por el Juez competente. La demanda de pago de indemnizaciones, por despido intempestivo, en la forma propuesta por el actor, es improcedente, porque no se ha demostrado que la parte demandada haya incumplido con una orden, mandato o sentencia judicial, que haya dispuesto que el actor retorne a su trabajo, y consecuentemente, es improcedente la reclamación de pago del 25% de la bonificación anual por todo el tiempo de sus servicios. SEXTO.— Para establecer el tiempo de servicios y los salarios percibidos, que no

CORTE DE LA AMAZONIA

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.

han sido materia de discusión, se acepta el juramento deferido del actor —fs. 77 vta.— estableciendo como tiempo el comprendido el 13 de noviembre de 1967 y el 12 de mayo de 1978 y como sueldos, los que constan en la pregunta segunda del interrogatorio. SEPTIMO.— Acogiendo el criterio de los peritos Ricardo Moreno Cornejo —fs. 136, 137 y 138— y del dirimente Guillermo Albuja —fs. 357 vta.— se dispone que los demandados paguen al actor la diferencia entre lo percibido y lo que debía percibir por concepto de utilidades por los años de 1971 a 1977, conforme se establece en los indicados informes periciales. OCTAVO.— La reclamación relativa al pago de las proporcionales por décimo tercero, décimo cuarto y bonificaciones legales vigentes, así como por vacaciones, está formulada en forma genérica. Además, correspondía al actor probar la falta de pago de tales conceptos por la negativa en la que incurrieron los demandados por la no concurrencia para contestar la demanda en la audiencia de conciliación. Por falta de prueba se niega el pago de los reclamos formulados por el actor en el numeral tres de su demanda. Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se reforma la sentencia subida en alzada disponiéndose el pago únicamente del rubro relativo a utilidades al que se refiere el considerando séptimo de este fallo. Sin costas en esta instancia. Notifíquese.

Washington Andrade Páez.— Gonzalo Moreno Jiménez (V. S.).— Galo Cáñaz Yánez.

TERCERA INSTANCIA

Quito, a 22 de abril de 1982; las 08h15:

VISTOS: Por la oportuna interposición de los recursos de tercera instancia deducidos tanto por el actor Lcdo. Guillermo Gonzalo Cachott, como por el Economista Oswaldo Dávalos Fernández Salvador y Lcdo. Franklin Peralta Astudillo en sus calidades de apoderados del Banco Holandés Unido, persona jurídica demandada, de la sentencia pronunciada por la Tercera Sala de la Corte Superior de Quito con el Voto Salvado del señor doctor Gonzalo Moreno Jiménez, que reforma la expedida por el señor Juez Cuarto del Trabajo de Pichincha, han llegado los antecedentes hasta la Corte Suprema de Justicia en cuya Cuarta Sala, previo el sorteo verificado, ha quedado asegurada la competencia del presente asunto litigioso. Entrando a resolver las impugnaciones a que se hace referencia y que fueran concedidas, por los méritos de lo actuado como corresponde en esta clase de juicios, se dejan sentadas estas reflexiones: PRIMERA.— Quien figura como demandante, en el libelo inicial que corre de fs. 12 y 13 de los autos, pone de manifiesto que ha prestado sus servicios bajo la dependencia del Banco Holandés Unido en forma permanente e ininterrumpida desde el 13 de noviembre de 1967, en el desempeño de funciones que concreta y con las remuneraciones que también expresa, hasta el 12 de mayo de 1978 fecha en la que, a petición de los Directivos de la Asociación de Empleados del Banco, Organismo del que, con anterioridad, había sido su Presidente, concurrió a una reunión con el Economista Oswaldo Dávalos Fernández Salvador —en su oficina— y otros funcionarios, para discutir la aplicación de las "nuevas tablas salariales" acordadas para los servidores bancarios. Que asistió en calidad de Asesor del entonces Presidente del Organismo clasista señor Antonio Leguísamo y que, al

CONSEJO DE LA JUDICATURA

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.

manifestar él "considero que el Banco habrá calificado las funciones de los trabajadores con buena fe" fue interrumpido por Dávalos para expresar que no toleraba términos groseros ni dudas respecto a la actitud del Banco, acusando a Cachott de agitador profesional, habiendo éste último replicado en el sentido de que "la actitud del señor Dávalos, delata, entonces, que si puede haber mala fe en la aplicación de dichas tablas salariales". Que, 'casi de inmediato" se recurrió a la Inspección del Trabajo de Pichincha solicitando el Visto Bueno para dar por terminadas las relaciones de trabajo entre las partes protagonistas de esta contienda judicial. Que, al haberse concedido lo solicitado por el Banco y, desde que tal resolución sólo tiene el carácter de informe sujeto a ser apreciado con criterio judicial, consirándose ilegalmente despedido, endereza la demanda que ahora nos ocupa, contra el Banco de la referencia y por éste contra las personas naturales también mencionadas, en sus calidades de Apoderados y Representantes Legales, así como contra éstas por la responsabilidad solidaria patronal conforme a ley, reclamando el pago de las siguientes indemnizaciones: a) las que corresponden por el despido intempestivo y en base al Art. 8º del Contrato Colectivo celebrado entre la Institución bancaria y sus servidores; b) "la justa proporción legal" que le corresponde por utilidades alegando que las percibidas no son completas debido a los hábiles manejos de cuentas por parte del Banco; c) las porporcionales por décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones "y sus bonificaciones legales vigentes" y vacaciones; d) el 25% de bonificación anual por el tiempo de servicio como consecuencia del cese violento unilateralmente adoptado por la empleadora; y, e) costas procesales. Citados que fueran los personeros del ente bancario accionado conforme consta de fs. 13 vta., a la audiencia de conciliación convocada y cuya acta obra sentada al reverso del folio 15, se lleva a efecto esta diligencia en ausencia de la accionada; y, de consiguiente, por prescripción del Art. 104 del Código de Procedimiento Civil, tal actitud debe ser considerada como negativa simple de los basamentos de la demanda, correspondiendo, por disposición del Art. 114 del mismo Cuerpo de Ley, probar los asertos contentivos en la demanda, a su proponente. Ha sido sustanciada íntegramente la causa obrando de autos las pruebas aportadas por las partes dentro de la correspondiente etapa procesal hasta concluir la instancia con el pronunciamiento de primer nivel que, admitiendo la demanda, ordena pagar el rezarcimiento contemplado en el Art. 8º del Contrato Colectivo predicho por el despido violento y más las diferencias determinadas por los peritos Moreno Cornejo y Albuja, este último dirimente, encontradas en el rubro correspondiente a la participación del actor en las utilidades líquidas de la empresa, condenando en costas a la parte demandada. Apelado el fallo por la demandada con la adhesión del actor, la Tercera Sala del Tribunal de Alzada, como se viera, lo reforma aceptando, únicamente, el pago de diferencias en las utilidades. SEGUNDA.— Ni la existencia de la vinculación laboral entre los litigantes ni la duración de ésta y los salarios percibidos han sido materia de discusión y han quedado demostrados con el juramento deferido al trabajador —fs. 77 vta.—. TERCERA.— El punto céntrico de la disputa, radica, incuestionablemente, en establecer si, conforme lo expresado en el libelo de demanda y la prueba aportada por el actor desde que hubo negativa simple y llana de

CORTE DE LA REPÚBLICA

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.

los fundamentos del reclamo, se produjo o no el cese violento de la relación obrero patronal que aquél imputa a éste. Al respecto, corresponde analizar: A) Guillermo Cachott demanda el pago de indemnizaciones laborales por despido intespestivo atentas las circunstancias que relata en el escrito inicial y que han sido consignadas en esta resolución, en líneas anteriores, impugnando el Visto Bueno alcanzado por la empleadora el 29 de mayo de 1978, en base a la solicitud pertinente, obteniendo, en fecha 12 de iguales mes y año, la suspensión de la relación, en aplicación del Art. 600 del Código del Trabajo; B) Conforme a esta misma disposición, en caso de que el Visto Bueno fuere negado, el empleador está obligado a reintegrar al trabajador a sus funciones so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo; C) De lo dicho se desprende, con meridiana claridad que los efectos del Visto Bueno fallido no son los de otorgar derechos al trabajador a reclamar indemnizaciones por despido ilegal sin que, previamente, el empleador se haya negado a recibirlo. Es decir que, para que haya lugar a la indemnización por despido, es necesario, en casos como en el que se estudia, que haya resistencia de la parte empleadora a reintegrar al trabajador a sus tareas. No procede la demanda indemnizatoria sin el cumplimiento de este requisito legal. Sin que tal cosa suceda, no se produce el cese violento que acarrea derechos a favor del trabajador. En consecuencia, habiendo sido conferido el Visto Bueno por la Autoridad laboral administrativa que, como reza del Art. 183 del Código del Trabajo, tiene la calidad de informe posibilitando al trabajador a concurrir al Juez de Derecho con su demanda para que lo analice con criterio judicial, corresponde establecer este particular o, lo que es lo mismo si, a la luz de la sana crítica, ese acto administrativo fue concedido en base a una correcta aplicación de las normas legales atinentes y de una igualmente correcta valoración de las pruebas sufragadas en la etapa investigatoria. Entonces tenemos que es necesario, previamente, como ya se dijo saber si el despido intempestivo de que se considera víctima el demandante, en los términos y en las circunstancias que narra en el escrito con que se inicia este procedimiento, se produjo efectivamente. La Sala, luego de minucioso estudio de las tablas procesales arriba, inequívocamente, a la conclusión de que tal hecho no tuvo realidad, ni, consecuentemente, la debida comprobación; pues, mientras en la demanda se dice que se suscitó el 26 de abril de 1978 como consecuencia de un cruce de palabras entre el Lcdo. Cachott y el Economista Dávalos durante una reunión en el despacho de éste último, Apoderado del Banco demandado, igual que sostiene el trabajador cuando se opone al Visto Bueno solicitado al Inspector del Trabajo, en el acta de juramento deferido asevera que tuvo lugar el 12 de mayo de igual año para, en la confesión judicial rendida, al contestar a las preguntas 22 y 23 del respectivo interrogatorio, manifestar que recibió la notificación con el Visto Bueno solicitado el 12 de mayo de 1978 y que, atendiendo al pedido de la Directiva de la Asociación de Empleados del Banco, luego del 26 de abril de 1978 y hasta el 12 de mayo de los mismos, continuó "asistiendo a las Oficinas del Banco de manera normal". Ello —la contradicción palmaria en que incurre el Lcdo. Cachott —siendo del todo inadmisible que quien, ni se diga un Licenciado en Derecho—, notificado con el Visto Bue-

CORTE DE LA REPUBLICA

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.

no, continúe en la prestación de los servicios sólo por petición de sus compañeros, así sea constituídos en Asociación, sin percatarse de que tengan facultad concedida por el empleador para hacerle este tipo de proposiciones; pues, es este último quien ha ejercitado el derecho de proponer la medida administrativa justamente para dar por terminadas las relaciones de índole laboral con el trabajador. Esta sóla circunstancia relevaría al Tribunal de la obligación de hacer otro tipo de consideraciones acerca de la procedencia o no del Visto Bueno alcanzado por la parte empleadora pero, en el afán de que tal particular quede absolutamente esclarecido, añadiremos que, valoradas las actuaciones efectuadas dentro del trámite administrativo por el Inspector del Trabajo, se concluye que el Banco Holandés Unido estuvo en su perfecto derecho y asistido de justa causa para proponer el Visto Bueno con suspensión inmediata de funciones en contra del Lcdo. Cachott y que la Autoridad lo concedió, asímismo, enmarcando sus actuaciones en expresas normas legales y luego de efectuar una prolija investigación de la que obtiene como resultado que, en efecto, el proceder del empleado implica indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos aprobados legalmente —numeral 2º del Art. 171 del Código del Trabajo— como consecuencia de sus continuas ausencias, descuidando su labor en el Banco para atender los negocios de una empresa de transportes, usando, además, personal, materiales y equipos del Banco. A este respecto se deja en claro que consta de autos la aprobación del Reglamento Interno —fs. 277— y que lo dicho se desprende de las declaraciones testimoniales receptadas; de la propia confesión del actor; de la diligencia de inspección judicial practicada; y, de la de apertura del escritorio que utilizaba Cachott efectuada por el Inspector del Trabajo a petición de él mismo cuya acta pormenorizada de los objetos y documentos encontrados dejan como cierta esta causal alegada por la empleadora; y, respecto a las injurias graves proferidas por el trabajador al representante del patrono, éstas se desprenden de la propia exposición que hace el actor en el libelo de demanda, convencida la Sala de que, dado el grado de cultura de los protagonistas de este pleito, las frases empleadas por Cachott constituyen injuria y grave, no en el ámbito penal sino en el del social y laboral cuando le dijo "considero que el Banco habrá calificado las funciones de los trabajadores con buena fe" lo cual, implícitamente, significa dudar de que así lo haya hecho, apreciación que, luego, se corrobora cuando agrega: "que la actitud del señor Dávalos, delata, entonces, que sí puede haber mala fe en la aplicación de dichas tablas salariales" sabiendo que las causales invocadas se relacionan con las disposiciones del mismo Código del Trabajo, del Contrato Colectivo, del Reglamento Interno y del Contrato individual que señala la empleadora en el escrito con que solicitó el Visto Bueno y en base a los fundamentos de hecho que también inserta, dejando constancia de que, previa a la solicitud de Visto Bueno, sostuvo la empleadora, por mandato del Contrato Colectivo, tres reuniones: una con la Asociación de Empleados del Banco, otra con la Comisión de relaciones laborales y una tercera con este mismo Organismo pero de nivel nacional, para tratar sobre la situación creada por el comportamiento del empleado, como consta de las respectivas actas incorporadas al proceso a fs. 220-228. Quedan, en consecuencia, rechazadas las preten-

CORTE DE LA JUSTICIA

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.

didas indemnizaciones por despido intempestivo. CUARTA.— Si bien, en verdad, lo demandado por el Lcdo. Cachott en lo referente a su participación en las utilidades líquidas del Banco no constituyó la manera apropiada de hacerlo cuando dice "la justa proporción legal" no es menos cierto que, de los fundamentos de hecho insertados en la demanda sobre este particular se llega, sin esfuerzo, a entender que lo que reclamó es la justa y legal participación en aquellas utilidades bajo el supuesto de que no las ha recibido completas; y, del informe del perito Ricardo Moreno Cornejo y del dirimente Guillermo Albuja, sobre todo el de aquél que es más explícito, se viene en conocimiento que, en cuanto a este rubro reclamado, el actor tiene derecho a que se le paguen las diferencias a que aluden tales informes, sin que sea procedente la alegación de la patronal en el sentido de que, por no haberse determinado los años o períodos económicos a que se contrae el reclamo, debe ser desechado. QUINTA.— Los hechos positivos son los susceptibles de probanza, no los negativos, como lo han entendido los Ministros del Tribunal de alzada suscriptores del fallo de mayoría; por manera que, era obligación de la demandada justificar que pagó a su ex-dependiente los estipendios que hacen relación a lo reclamado por proporcionales a décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones, así como que le concedió vacaciones o se las compensó en dinero. No habiendo constancia de ello en autos, le debe los valores que representen esos rubros, a establecerse pericialmente. SEXTA.— El reclamo por "bonificaciones legales vigentes" es vago e impreciso. Queda rechazado. SEPTIMA.— La parte empleadora pretende que se declare en este juicio que ha lugar al pago a su favor y a cargo del actor de valores por préstamos efectuados —así se aprecia del extenso informe en derecho presentado en segunda instancia— sin haber hecho uso del derecho a la reconvención. Tal no procede quedándole eso sí, expedita al Banco la acción para obtener el pago correspondiente —Art. 106 del Código de Procedimiento Civil y 8º del Decreto Supremo 979 publicado en el Registro Oficial 496 de 10 de mayo de 1965. OCTAVA.— Se amonesta muy severamente al Juez a-quo por no haber rechazado y devuelto el Oficio ofensivo a la Majestad de la Justicia que le han dirigido los representantes del Sindicato General de Empleados del Banco Holandés Unido y que indebidamente obra a fs. 364 del proceso. NOVENA.— La Sala encuentra serias presunciones de responsabilidad penal por perjuirio de los testigos presentados por el actor: Nibia Esperanza Coral Medina, Daniel Escobar y Vicenta Guerra al deponer a fs. 20 a 22 vta. Se ordena, en consecuencia, se inicie en su contra el correspondiente enjuiciamiento penal para esclarecer los hechos. Al efecto, sáquense copias de las piezas procesales que hagan visible el ejercicio de tal acción y remítanse al Juzgado de lo Penal de Pichincha que resulte sorteado. Con las apreciaciones que anteceden, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, en los términos de esta resolución, queda reformada la venida en grado. Con costas y sin honorarios que regular en este cuaderno. Notifíquese.

Oscar Alarcón Castro.— Vinicio Andrade Alava.— Homero Garcés Vaca.

LEGISLACION CIVIL

Juicio ordinario que, por reivindica-

Fuente: Gaceta Judicial ORGANO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Año LXXXII, Serie XIII, N°15.