



Universidad Tecnológica ECOTEC

Nombre de la Facultad

Título del trabajo:

**Análisis del manto tutelar de los trabajadores para la eficacia del
contrato laboral ante la figura del visto bueno**

Línea de Investigación:

Gestión de relaciones jurídicas

Modalidad de titulación:

Proyecto de investigación

Carrera:

Derecho con énfasis en legislación empresarial y tributaria

Título a obtener:

Abogado

Autor (a):

Daniel Adrián Madero Poveda

Tutor (a):

Ab. Juan Jiménez Guartan, Mgs.

Samborondón – Ecuador

2023

DEDICATORIA

A Dios, que siempre me cuida y me guía en cada paso que doy.
A mis hijos, Daniel, Sofía y Bernardo, quienes son la razón, la respuesta, la
motivación para seguir adelante cada día, siendo este un paso más en mi
formación profesional.

A mi mamá, Patricia, quien con su inconmensurable amor nunca permitió
que me falte nada.

A mi papá, Vicente, quien además de padre siempre ha sido una voz amiga
en los momentos que más necesitaba.

A mis hermanos, Andrés y Diego, quienes por las circunstancias de la vida
siempre han sido mis segundos papás y me han motivado con su ejemplo en esta
profesión.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, porque sin el nada fuera posible.

A mis padres, por ayudarme a alcanzar mi título con su apoyo incondicional.

A mis hijos, por ser esa motivación y la razón por la que lucho, cuando las cosas se complican.

A mis hermanos, quienes siempre han estado pendientes de mi.

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado AB. JUAN JIMÉNEZ GUARTÁN, MGS., tutor del trabajo de titulación ANÁLISIS DEL MANTO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES PARA LA EFICACIA DEL CONTRATO LABORAL ANTE LA FIGURA DEL VISTO BUENO elaborado por DANIEL ADRIAN MADERO POVEDA, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de ABOGADO.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias (9%) mismo que se puede verificar en el siguiente link: <https://app.compileio.net/v5/report/33eebf40e4d4d906d325c48bf06305adef3b7738/sources>

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
registro

TESIS FINAL Daniel Madero Análisis del manto tutelar de los trabajadores para la eficacia del contrato laboral ante la figura del visto bueno

9% Similitudes
 6x Texto entre comillas
 2x Similitudes entre comillas
 4x Idemas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS FINAL Daniel Madero Análisis del manto tutelar de los trabajadores para la eficacia del contrato laboral ante la figura del visto bueno.docx
 ID del documento: 1451727ed217a0541aeeba75a740541822d2
 Tamaño del documento original: 100,7 KB

Depositante: ESTRELLA VERONICA HOYOS ZAVALA
 Fecha de depósito: 15/02/23
 Tipo de carga: manual
 Fecha de fin de análisis: 15/02/23

Número de palabras: 25.505
 Número de caracteres: 131.806

Ubicación de las similitudes en el documento

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.blogderechos.org ¿Qué es el visto bueno? - https://www.blogderechos.org/que-es-el-visto-bueno/ 28 Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 29/302 palabras
2	www.mestrescauder.com.ar Ley de Creación de Oportunidades elimina el visto b... https://www.mestrescauder.com.ar/boletines/2021/09/08/ley-de-creacion-de-oportunidades-elimina-e... 34 Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 29/339 palabras
3	legislativa La inscripción laboral en el sistema individual de trabajo y sus conse... http://www.legislativa.org.ar/boletines/2015/02/14/la-inscripcion-laboral-en-el-sistema-individual-de-trabajo-y-sus-conse... 59 Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 29/333 palabras
4	dspace.un.edu.ec El visto bueno en la legislación ecuatoriana y su problemática http://dspace.un.edu.ec/bitstream/handle/123456789/14028/1/TE03_A03A.pdf 38 Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 29/341 palabras
5	repositorio.uach.edu.ec La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad http://repositorio.uach.edu.ec/bitstream/handle/10666/10446/1/1473472_MDC_Palacio-La%20estabilidad.pdf 17 Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 29/328 palabras

Firmado electrónicamente por:
JUAN ANGEL JIMENEZ GUARTAN

FIRMA DEL TUTOR
AB. JUAN JIMÉNEZ GUARTÁN, MGS.



ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 17 de agosto de 2023

Magíster
Andrés Vicente Madero Poveda
Decano(a) de la Facultad
Derecho y Gobernabilidad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **ANÁLISIS DEL MANTO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES PARA LA EFICACIA DEL CONTRATO LABORAL ANTE LA FIGURA DEL VISTO BUENO** según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **MADERO POVEDA DANIEL ADRIAN**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Firmado electrónicamente por:
**JUAN ANGEL
JIMENEZ
GUARTAN**

AB. JUAN JIMENEZ GUARTÁN, MGS.

Tutor

Tabla de contenido

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS	4
GENERAL	4
ESPECÍFICOS	4
CAPÍTULO III	6
MARCO TEÓRICO	6
CONTRATO DE TRABAJO	6
ESTABILIDAD LABORAL	8
CULMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	9
EL VISTO BUENO	13
NATURALEZA JURÍDICA	16
DESPIDO INTEMPESTIVO	19
DESPIDO INTEMPESTIVO JUSTIFICADO	21
DESPIDO INEFICAZ	21
DERECHO COMPARADO	23
MÉXICO	23
PANAMÁ	25
CAPÍTULO II	26

MARCO METODOLÓGICO	26
DETERMINACIÓN DE LOS MEDIOS A UTILIZAR	27
MÉTODO ANALÓGICO	27
MÉTODO CIENTÍFICO	27
MÉTODO INDUCTIVO	28
MÉTODO DEDUCTIVO	28
MÉTODO ANALÍTICO	28
MÉTODO EXEGÉTICO	29
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	29
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	29
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	31
POBLACIÓN Y MUESTRA	32
RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN	32
POBLACIÓN	33
MUESTRA	34
CAPÍTULO III	35
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
RESULTADOS	35
DISCUSIÓN	38
CAPÍTULO IV	42
PROPUESTA	42
ANTECEDENTES FÁCTICOS	42
UNIDADES ESPECIALIZADAS PARA EL CONTROL Y LEGALIDAD DE LOS DESPIDOS	44
BENEFICIOS QUE APORTA LA PROPUESTA	45
OBJETIVO DE LA POLÍTICA	45

DIRECTRICES PARA APLICAR LA POLÍTICA PÚBLICA	46
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

Resumen

De conformidad con la Constitución y el ordenamiento jurídico, la figura de despido intempestivo se aplica cuando las circunstancias de la relación laboral concluyen por decisión del empleador y en aras de otorgar haberes laborales diferentes al desahucio, sin perjuicio de aquello, en la praxis se presenta como una ficción jurídica, dado que existen despidos de formas abruptas donde los empleadores simulación procesos de vistos buenos para impedir este objetivo. Casos como estos llevan a pensar a priori que existen lagunas en la ley, empero del espíritu tutelar de la norma y el derecho al trabajo; denota la vulneración al principio de igualdad y no discriminación en las decisiones de los magistrados que administran la justicia, en ese sentido dentro de esta tesis se abordaran, por medio del método científico y exegético, los preceptos fácticos y jurídicos, en aras de describir la problemática planteada y presentar una propuesta al objeto de estudio.

Palabras clave: vulneración, estabilidad laboral, visto bueno, simulación

Abstract

In accordance with the Constitution and the legal system, the figure of untimely dismissal is applied when the circumstances of the employment relationship are terminated by decision of the employer and in order to grant labor assets other than eviction, notwithstanding that, in practice it is presented as a legal fiction, since there are abrupt dismissals where employers simulate approval processes to prevent this objective. Cases like these lead us to think a priori that there are gaps in the law, however, the spirit of protection of the norm and the right to work; denotes the violation of the principle of equality and non-discrimination in the decisions of the magistrates who administer justice, in this sense within this thesis will be addressed, through the scientific and exegetical method, the factual and legal precepts, in order to describe the problem raised and present a proposal to the object of study.

Keywords: violation, job stability, approval, simulation

Introducción

El mecanismo incorporado para garantizar la protección es el despido ineficaz, ante la simulación de figuras de visto bueno, para finiquitar el contrato de trabajo, herramienta que ofrece el Código de Trabajo, a los trabajadores. Sin embargo, a pesar de la existencia de un manto tutelar ante la degradación de derechos, en la práctica jurídica se han identificado dificultades para la protección efectiva de estos, así como también se han presentado deficiencias en la regulación jurídica del reconocimiento de la ineficacia del despido intempestivo como la falta de precisión respecto a las actuaciones maliciosas de los empleadores, y por omisión de la ley provocaría en el empleador un error excusable. (Martínez & Peña, 2021).

En virtud de lo antes expuesto, hay que determinar el estatus jurídico para la tutela de los Derechos laborales ante estos escenarios. En este sentido, los objetivos específicos fueron los siguientes: a) Identificar la normativa sobre la protección a la estabilidad laboral de los trabajadores; b) Determinar la fundamentación doctrinaria respecto a las figuras jurídicas concordantes a la figura de visto bueno y despido intempestivo; y c) Establecer los preceptos para motivar la protección a los trabajadores en el ámbito laboral, ante simulación de procesos de visto bueno.

No hay protección legal ni constitucional para los trabajadores en Ecuador en caso de simulación de aprobación de los empleadores en los sectores público y privado. La ley laboral garantiza igualdad salarial y derechos sin discriminación por género u otras circunstancias. Solicitar la igualdad de género de los directivos en el sector público, de igual forma que las políticas de aprobación.

Formulación del problema

¿Los trámites de visto bueno en contra de los trabajadores, son despidos intempestivos encubiertos ante la debilidad del trabajador en relación de dependencia?

Justificación

Partiendo de este reconocimiento constitucional de los derechos de los trabajadores, se debe analizar la eficacia respecto a la sistematización en la normativa ecuatoriana para la correcta protección ante la figura de despido intempestivo. El trabajo se considera importante, puesto que aporta elementos capaces de mejorar la impartición de justicia en el territorio. Se podrán señalar también falencias de la regulación jurídica, cuya rectificación tributarán a la coherencia y armonía del ordenamiento legal.

La presente investigación tiene el carácter de jurídica-analítica, puesto que, a partir de un análisis teórico, doctrinario y con enfoque dogmático jurídico busca mediante el estudio del derecho y sus distintas interpretaciones determinar la discriminación a los derechos constitucionales de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral privado, en relación al principio de igualdad y no discriminación que determina la constitución de la República y las decisiones emitidas por la Corte Constitucional.

El trabajo se considera importante aportando elementos capaces de mejorar la impartición de justicia en el territorio. Se podrán señalar también falencias de la regulación jurídica, cuya rectificación tributarán a la coherencia y armonía del ordenamiento legal.

Objetivos

General

Analizar el marco normativo que ampara a los trabajadores ante la vulneración de su estabilidad laboral, por la simulación de la figura de visto bueno.

Específicos

- Identificar la normativa sobre la protección a la estabilidad laboral de los trabajadores.
- Determinar la fundamentación doctrinaria respecto a las figuras jurídicas concordantes a la figura de visto bueno y despido intempestivo.

- Establecer las instituciones jurídicas que permiten motivar la protección a los trabajadores en el ámbito laboral, ante simulación de procesos de visto bueno.

CAPÍTULO III

Marco teórico

Las disputas laborales suelen surgir cuando se incumplen las responsabilidades y deberes en cuanto al trabajo respecta, dentro del vínculo jefe-empleado; igualmente, surgen debido a la falta de cumplimiento del comportamiento adecuado y correcto que los participantes que tienen una relación laboral deben poseer mutuamente. Varios de ellos influyen significativamente en la asistencia, la honestidad, la colaboración, la realización de tareas, la relación laboral y la capacidad de contribuir; debido a la posibilidad de efectos graves, el empleador, así como el empleado tienen derecho a requerir la rescisión del convenio contractual.

El visto bueno es una opción legal para finalizar un contrato de trabajo si los motivos pronosticados en la ley son lícitos y corroborados, tanto para el jefe en su calidad de contratante como para el empleado. Para evitar una conclusión de tipo arbitrario, el controlador laboral debe conocer y valorar las causas alegadas como justificaciones a través de un proceso en el que se examinan los hechos y se garantiza el debido proceso y protección.

De tal manera, esta investigación se centra en el visto bueno y su proceso. Esto tiene como objetivo hacer avanzar a la organización al comprender inicialmente su magnitud e índole desde una perspectiva extensiva, profundizando en las causas legales para finalizar la contratación de carácter profesional, basándonos en las leyes de trabajo, el sistema y la experiencia; además, y de modo secundario, como una forma de explicar el proceso de manera secuencial y coherente, basado en el aspecto sociológico de los vínculos de trabajo.

Contrato de trabajo

El convenio de contratación de trabajo permite a cualquiera de los participantes, el empleado o el jefe, requerir la terminación del vínculo laboral,

siempre y cuando se cumplan los motivantes establecidos en la ley de México correspondientemente.

Brevemente de la revisión de la legislación mexicana y para efectos de conocer la regulación de la rescisión como causal para terminar el contrato laboral, la misma enlista quince circunstancias por las cuales, se puede terminar tal contrato por parte del empleador y diez, por parte del trabajador.

De esta manera cuando el empleador se vea afectado por el trabajador en casos de engaño, falta de probidad u honradez, actos de violencia en contra de éste o de su familia, empresa, entre otros, provoque daños materiales injustificados, cuando se desempeñe con imprudencia en las labores encomendadas, actos inmorales, de hostigamiento, acoso laboral, en caso de revelar secretos o actos de la empresa, faltas injustificadas por más de tres días, en estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias narcóticas, incumplimiento de funciones, entre otras.

Todos estos casos contemplados por la normativa habilitan al empleador para que, una vez ocurrido el hecho o acto por parte del trabajador, pueda antes de que se cumplan los treinta días de prestación de servicios laborales, alegar la rescisión enumerando la circunstancia que la motiva y dar por terminada la relación de trabajo en forma unilateral, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Por otra parte, de la misma manera para el trabajador, cuando el empleador recurra al engaño en relación a las condiciones de trabajo, por falta de probidad u honradez, cometa actos de violencia en contra de éste, su familia, por disminución o falta de cancelación de la remuneración pactada, destruya las herramientas o cause daños materiales, incumplimiento de medidas preventivas y de seguridad, exija el cumplimiento de actividades extras no contempladas en el contrato de trabajo.

Así mismo, si el empleador comete alguno de estos actos, la ley le faculta al trabajador para que, fundamentándose en la rescisión, de por concluida la relación de trabajo sin ningún perjuicio para sí mismo frente a su patrono.

Estabilidad laboral

Los trabajadores con trabajos precarios tienen sus derechos protegidos por la OIT bajo la modalidad otras organizaciones extranjeras.

Las organizaciones extranjeras incluyen en sus documentos la defensa de los derechos de los empleados en situación susceptible. Para proteger a los trabajadores, los Estados pertenecientes establecen amparos de seguridad mediante leyes para evitar atropellos de los individuos contratantes que toman decisiones que perjudican la perdurabilidad en el trabajo por su propio beneficio y poder (Yugsi & Pinos, 2021, p. 198).

La perdurabilidad en un trabajo es fundamental para evitar marginación y asegurar un vínculo de labor seguro y sin despidos. La falta de igualdad afecta la permanencia en la empresa y viola derechos, siendo un problema nacional. Así, esta debe ser examinada ante el atendimento desemejante.

El reglamento judicial salvaguarda y ha integrado gradualmente a determinados conjuntos de individuos por sus particularidades o requisitos de ley. Además de la protección en el trabajo dadas de manera no legal, existen formas surgidas de lo judicial, como la perdurabilidad en el trabajo que impide el despido injustificado del empleado que acate sus obligaciones sin faltas legales. El contratante solo puede culminar el vínculo laboral por un motivo cabal.

El jurista Motoa (2019), expresa que la estabilidad laboral brinda al empleado una plaza de trabajo permanente. Tiene la libertad de decidir si continúa en su empleo, que el empleador solo puede terminar en casos excepcionales. La estabilidad laboral se refiere a la capacidad de una persona, para mantener su puesto a lo largo del tiempo, en ausencia de una razón válida para hacer lo contrario, siendo un principio inmutable y tácito entre empleados y empleadores.

En el amparo de la estabilidad laboral del sector público, la Ley Orgánica de Servicio Público (en adelante LOSEP) el trabajador es determinado un "empleado de gobierno" y se conceptualiza como la persona que labore, otorgue servicios o efectúe una disposición dentro del área del gobierno." (LOSEP, 2010, art. 4).

Respecto al área privada el Código del Trabajo (2005), se dirige al empleado de tal manera que:

El individuo responsabilizado a otorgar un servicio o a la efectuación de la realización pudiendo ser mano de obra o trabajador” (Art. 9). La misma normativa legal conceptualiza textualmente 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 (Art. 10).

Las relaciones empleador-empleado están protegidas contra terminaciones abruptas o excepcionales por cualquiera de las partes. Si esto ocurre, puede haber un incumplimiento del contrato, lo que podría resultar en despidos injustificados o abandono del trabajo sin causa.

Culminación del contrato de trabajo

Rescisión

La figura de la rescisión en el ámbito laboral no es muy conocida, y las causales que le dan origen, en otras legislaciones se encuentran bajo otros nombres. En el caso ecuatoriano, la rescisión no se encuentra expresamente establecida en el ámbito laboral, no obstante, gran parte de las circunstancias que se encuentran en la ley ecuatoriana, reguladas de forma diferente, unas se enmarcan dentro de las obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores y otras dentro de las causales para terminar un contrato de trabajo, claro que la rescisión no protege los derechos de los trabajadores.

El principal inconveniente de la falta de aplicación de la rescisión es la carga de la prueba, pues muchas de las veces no cuentan con ella, cuando el trabajador alega la rescisión. De este modo, son muy pocos trabajadores que tienen éxito.

En la legislación ecuatoriana, partiendo de la definición de contrato de trabajo, para “De Ferrari: Contrato Individual de Trabajo, es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero” (Vimos, 2017). El código de trabajo por su parte, en el artículo 8 lo

define de la siguiente manera: “es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código de Trabajo, 2005).

En consecuencia, el contrato de trabajo es un acuerdo entre dos partes, mediante el cual, una de ellas se compromete a prestar sus servicios personales y lícitos y la otra se compromete a pagar una remuneración por la prestación de servicios profesionales. Por su parte, el art. 326 de la Constitución vigente señala que los contratos de trabajo serán bilaterales y directos, el cual se relaciona con el artículo 66 numeral 17 que garantiza el derecho a la libertad de trabajo.

En cuanto a la rescisión, en la legislación ecuatoriana se encuentra contemplada en el ámbito civil, en el artículo 1583 que se refiere a la extinción de las obligaciones siendo una de ellas, “...la declaración de nulidad o por la rescisión” (Código Civil, 2005). Al respecto, Hernán Coello señala que la rescisión en el derecho ecuatoriano “es un caso de nulidad relativa que, por lo mismo, se rige por los principios especiales de esta forma asimismo especial de nulidad” (Coello, 2016).

Así el Código Civil ecuatoriano no define la rescisión sino la nulidad en el artículo 1697: “Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes. La nulidad puede ser absoluta o relativa” (Código Civil, 2005). Mientras que en el artículo 1698 del mismo cuerpo legal se refiere a la nulidad relativa como rescisión, así: “Cualquiera otra especie de vicio produce nulidad relativa, y da derecho a la rescisión del acto o contrato” (Código Civil, 2005).

Por lo tanto, la rescisión en la legislación ecuatoriana tiene otro tratamiento, pues los contratos civiles son diferentes de los laborales, sin embargo, haciendo un pequeño análisis comparativo, tomando en cuenta la perspectiva mexicana, en el Ecuador se equipararía con el artículo 169 del código de trabajo que regula las causales que fundamentan la terminación del contrato de trabajo, de entre ellas, las señaladas en los numerales 6, 7 y 8 de la normativa referida, que corresponde

al caso fortuito o fuerza mayor que habría que probar el hecho que motiva la imposibilidad del trabajo, causales que respaldan al empleador y causales para el trabajador.

Las causales referidas en el párrafo anterior diferentes de las enumeradas en el artículo 169 del código de trabajo ecuatoriano, y, en la legislación ecuatoriana se encuentran en los artículos 172 y 173 del código de trabajo, que motiva para que el empleador o el trabajador puedan dar por acabado el contrato de trabajo previa aprobación del visto bueno en la Inspectoría del Trabajo.

En este sentido, los artículos 172 y 173 del Código de trabajo señalan: “El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno...” (Código de Trabajo, 2005). EMPLEADOR: Numeral uno: faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o abandono por más de tres días. Numeral dos: indisciplina o desobediencia grave respecto de los reglamentos internos. Numeral tres: falta probidad o conducta inmoral del trabajador. Numeral quinto: Ineptitud para realizar la ocupación o labor por la cual se comprometió. Numeral seis: denuncias injustificadas por falta de pago de obligaciones patronales. Numeral siete: incumplimiento de medidas de seguridad, prevención e higiene.

La ley ecuatoriana establece que el empleador o el trabajador, puede iniciar el trámite de visto bueno, una vez cumplida cualquiera de las causales enumeradas en la ley y terminar el contrato de trabajo de forma unilateral. Cuyo trámite se llevará a cabo de conformidad con el artículo 621 del código de trabajo ecuatoriano, procediendo de la siguiente manera: “[...] 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” (Código de Trabajo, 2005).

Entonces, el Inspector de trabajo una vez que recibe la petición de visto bueno, deberá proceder notificando a la otra parte, dentro del lapso de veinte y cuatro horas para que en el lapso de dos días presente su contestación. En este punto, además la ley indica que presentada o no la contestación, el Inspector de

trabajo, procederá a investigar los argumentos de la petición y resolverá según lo que corresponda dentro del tercer día, concediendo o negando el visto bueno.

Esta resolución deberá ser debidamente motivada como exige la Constitución ecuatoriana en el artículo 76, numeral 7, literal I, que reza: “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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En la legislación ecuatoriana, donde se garantiza el derecho de ambas partes a la defensa, pues prevé otros mecanismos además de la notificación en persona, que incluye la citación en el domicilio del mismo, recurriendo a la norma supletoria que en el caso ecuatoriano es el código orgánico general de procesos.

En cuanto a las indemnizaciones correspondientes por la conclusión de la relación laboral, en la legislación ecuatoriana, si el empleador pide el visto bueno, no tiene que pagar indemnización alguna, salvo los haberes que por ley de corresponden al trabajador a la fecha de terminación de la relación laboral. Mientras que, en el caso del trabajador, tendrá derecho a la indemnización correspondiente previsto en el código de trabajo ecuatoriano y según la causal; debido a que, si se trata de injurias, por ejemplo, la ley indica el tipo de indemnización que le correspondería al empleador.

En caso de que el inspector de trabajo negara la solicitud de visto bueno al empleador, el trabajador tiene derecho a una indemnización y la restitución en sus funciones. De este modo se distingue de la figura de la rescisión entendida en la legislación mexicana como una causal para concluir un contrato laboral de manera unilateral por cualquiera de los suscribientes, la cual tiene muchos vacíos, y las partes perjudicadas prefieren hacer uso de otras formas para terminar la relación laboral según autores y datos estadísticos tratados con anterioridad.

El visto bueno

La rápida transformación económica, política y social exige que el derecho se adapte constantemente a las nuevas necesidades de regulación de la conducta humana, y esto requiere la construcción de un sistema que garantice la realización de la justicia y la paz social; Las luchas de los grupos humanos llevaron a la revalorización de sus derechos y su reconocimiento en instrumentos internacionales y leyes internas, garantizando su exigibilidad y cumplimiento.

La historia de nuestro país demuestra que el sistema jurídico ecuatoriano se ha visto afectado por los cambios en el ámbito laboral, desde la aprobación del Código del Trabajo en 1938. A pesar de las transformaciones y la expedición de normas que buscan una mejor regulación de la relación laboral, todavía falta alcanzar el objetivo propuesto.

El estudio se centra en una de las incursiones relacionadas con el establecimiento de motivos válidos para la terminación del contrato laboral tanto por parte del empleador como del trabajador. La Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo, implementada durante la presidencia de Isidro Ayora en 1930, fue la primera en establecer causas justificadas para el despido del trabajador o el abandono del trabajo (Moreno, 2016, p. 82). Sin embargo, la norma en cuestión solo mencionaba de forma enumerativa las razones, lo cual da a entender que era suficiente alegar su existencia y la voluntad de una de las partes para poner fin a la relación laboral, sin establecer ningún procedimiento al respecto. Esto provocaba abusos por parte de los empleadores, quienes simplemente prescindían de los trabajadores basándose en las razones mencionadas y sin permitirles defenderse o contradecir ante esta mera voluntad.

Luego, mediante decreto del 21 de enero de 1936, se determinó que las causas de finalización de los contratos serían calificadas por inspectores de trabajo, cuyas decisiones serían obligatorias y solo podrían ser apeladas ante el Director General del Trabajo, según el decreto 177 emitido por el general Alberto Enríquez Gallo. Después, se hicieron cambios en la legislación y se compiló la

normativa dispersa sobre trabajo en el Código de Trabajo de 1938, pero solo se mencionó el requisito del visto bueno a partir de la segunda codificación del 7 de junio de 1971.

No se han hecho cambios significativos al Código del Trabajo relacionados con la parte estructural y procedimental, incluyendo la institución del visto bueno. En ese contexto, es fundamental examinar esta institución desde su definición para comprenderla, entendiendo su naturaleza, alcance y restricciones.

La aplicación de las normas no debe ser vista como un proceso automático que se limita a encajar los eventos en la realidad; más bien, requiere una relación lógica y razonada entre los hechos y la conducta prevista en la ley; Las normas legales deben ser comprendidas en relación a sus implicaciones y limitaciones, para asegurar que cumplan su propósito satisfactoriamente.

Es vital entender y descubrir la definición y naturaleza del visto bueno para comprender su importancia. Esta comprensión nos permite identificar su propósito y entender su razón de existir.

Actualmente, las regulaciones no definen el visto bueno como una forma de terminación unilateral (Monesterolo, 2021), es fundamental consultar las contribuciones académicas y las sentencias pertinentes para entender su contenido, esencia y alcance. De este modo, se presenta al visto bueno como:

la resolución del inspector de trabajo o de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del Art. 569, por la que declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato (Velasategui, 2016, p. 12).

La jurista Monesterolo expresa que el visto bueno es la aprobación del inspector de trabajo para finalizar la relación laboral basado en una causa legal invocada por el peticionario (Monesterolo, 2021). El visto bueno es una resolución administrativa que valida la causa para terminar el contrato de trabajo antes de su finalización, y declara la legalidad de las razones presentadas por el empleador o el trabajador.

Se pueden identificar elementos comunes en las definiciones que reflejan la idea del visto bueno: es una alegación de una de las partes para terminar el contrato de trabajo por causas legales, y es una resolución emitida por el inspector de trabajo después de determinar la legalidad de las causas.

En otro aspecto, la autora Chávez, considera que la aprobación requerida por ley para que un empleador pueda dar por finalizado un contrato de trabajo cuando el trabajador ha cometido alguna de las causas establecidas en la legislación laboral (Chávez, 2016).

En concordancia con dos sentencias de la Primera Sala de lo Laboral y Social de la antigua Corte Suprema de Justicia, se expresa que el visto bueno será válido para determinar la existencia de una causa legal y dar por terminada una relación contractual, lo cual constituye el ejercicio de un derecho por parte del empleador o del trabajador ante el Inspector del Trabajo (Corte Suprema de Justicia, 2004); y La norma laboral establece un procedimiento para terminar la relación jurídica en caso de desequilibrio, en el cual el solicitante debe acudir al inspector de trabajo para que investigue los hechos y decida si procede la terminación (Corte Suprema de Justicia, 2002); así mismo que es muy conocido el hecho de que el visto bueno, es una institución por medio de la cual, una de las partes hace conocer a la otra a través de la autoridad administrativa que es su deseo que se concluya y se liquide la relación de trabajo, por los motivos y razones invocadas y determinadas por la ley.

Estas definiciones señalan al visto bueno como una institución, trámite o procedimiento llevado a cabo por el inspector de trabajo para determinar la terminación del vínculo laboral si se constatan las causas previstas.

El visto bueno es el procedimiento para terminar las relaciones laborales si se comprueban las causales invocadas por empleador o trabajador; esta figura no debe ser entendida como una resolución, sino como el conjunto previo de acciones y pasos que permiten terminar el contrato de trabajo justificadamente. Su

finalidad es obtener una decisión de la autoridad del trabajo, que se materializa en una resolución y concluye este trámite.

Naturaleza jurídica

Hasta ahora, el visto bueno carece de un adecuado desarrollo normativo que cause confusión en las actuaciones tanto de trabajadores como de empleadores debido a su carácter especial. A pesar de ser un procedimiento administrativo llevado a cabo por una autoridad competente (inspector de trabajo) en el Ministerio de Trabajo, se aplican normas jurisdiccionales en lugar de las normas administrativas generales del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

Es incierto si el visto bueno y su resolución son considerados como actos administrativos o jurisdiccionales, lo cual afecta los derechos de las partes implicadas en la solicitud, sustanciación y resolución. No está claro qué acciones pueden tomar para defender sus intereses ni qué recursos podrían utilizar si están en desacuerdo con las decisiones de las autoridades laborales.

Es necesario examinar esta figura legal para comprender su esencia y alcance. Desde el principio, si consideramos que el visto bueno se trata de un acto administrativo, podemos decir que es una declaración unilateral de voluntad de una autoridad competente en asuntos de la administración pública con efectos jurídicos particulares o generales (Morales, 2008). Por lo tanto, el inspector de trabajo, como autoridad competente, tiene la capacidad de terminar el contrato y expresar su voluntad unilateral en el asunto que está tratando, según lo estipulado en las leyes correspondientes.

Sin embargo, es importante señalar que el visto bueno se limita a la discrepancia entre dos personas en relación a la finalización de un empleo, que solo concierne al empleador y empleado, mientras que la intervención del Estado a través del Ministerio de Trabajo y la inspección laboral tiene como objetivo asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y proteger los derechos de todas las partes. Esta situación difiere completamente de los asuntos administrativos que tratan sobre la relación entre los ciudadanos y la administración.

No es competencia de la administración pública debido a que el visto bueno no está relacionado con satisfacer requisitos de interés público ni perseguir el interés general; por lo tanto, el visto bueno no puede ser considerado como un acto administrativo.

Sin embargo, el visto bueno implica la participación de dos partes: el trabajador y el empleador en conflicto. Cuando se toma una decisión sobre la controversia, los resultados no afectan exclusivamente al administrado que presentó la petición, sino a ambos. Esto contrasta con los actos administrativos, que son destinados individualmente a una sola persona o de manera general a múltiples personas. Esta característica no se aplica al visto bueno en el ámbito laboral.

Por mencionar un caso, el empleador solicita la autorización del inspector de trabajo para finalizar el contrato del trabajador. Esto afecta tanto al empleador como al trabajador, ya que se da por concluido el contrato sin requerir ninguna acción del ente estatal.

En la definición presentada, también se menciona que los actos administrativos pueden tener efectos particulares o generales. Todo acto de autoridad competente, que confiere derechos u obligaciones a la administración o administrados, debe ser acatado y cumplido sin excepción; es decir, para que se torne perfecto debe ser eficaz y ejecutoriable. Los actos administrativos deben cumplirse sin objeciones, y en caso de incumplimiento, pueden ser forzados a través de la acción de la autoridad o de la justicia.

Si cotejamos las características indicadas con el visto bueno, se ve que la resolución, aunque se parecería a un acto administrativo en su forma, no tiene efectos vinculantes para el empleador ni el trabajador. Ambas partes podrían simplemente negarse a acatarla sin que el inspector de trabajo u otra autoridad puedan obligar su ejecución estricta. Las facultades de la autoridad del trabajo se limitan a calificar y resolver la petición concediendo o negando el visto bueno. En la instancia judicial, la resolución solo tiene el valor de un informe y se centra en la impugnación y conflicto entre las partes, basado en las pruebas presentadas en

juicio. Es importante destacar que la falta del informe no afecta la validez del litigio, por lo tanto, puede prescindirse de él.

Los actos administrativos no firmes se pueden impugnar por recursos legales y los actos firmes deben ser llevados ante tribunales. No hay recursos para oponerse a la resolución del inspector de trabajo; Estos señalamientos hacen que el visto bueno y la misma resolución no cumplan con los rasgos característicos de un acto administrativo, como son el contenido, los efectos, la ejecución y la impugnación. Por lo tanto, no se puede considerar como un acto administrativo a menos que cumpla con todos estos componentes, por lo que debemos dejar de pensar que este trámite tiene naturaleza administrativa.

El inspector de trabajo no tiene autoridad para asegurar el cumplimiento de su resolución si alguna de las dos partes no la cumple, por lo tanto, no puede hacer cumplir su decisión. No hay autoridad ejecutiva que pueda ejercer funciones judiciales. El Ministerio de Trabajo y la inspección no son órganos de jurisdicción. El inspector de trabajo no tiene poderes judiciales ni nombramiento legal. Su resolución no es una sentencia. Por lo tanto, el visto bueno no implica carácter jurisdiccional.

En relación a ese estudio sobre la naturaleza del visto bueno, se ha definido como un acto cuasi-jurisdiccional o cuasi-judicial. Es una forma especial de acto en el que la autoridad administrativa resuelve una discrepancia entre particulares, generando derechos y obligaciones para ambas partes. Además, es posible interponer recursos administrativos y judiciales ante las decisiones emitidas. Aunque no existen ni son reconocidos legalmente en nuestro país, la propuesta es relevante por su enfoque y adaptabilidad a nuestra situación y debería ser considerada.

Después de indicar que el visto bueno y su resolución no son un acto administrativo, ni caen dentro del ámbito jurisdiccional, debemos exponer nuestra posición jurídica. Nos basamos en la definición previa y la interpretamos como el procedimiento legal para finalizar contratos; esta idea guiará el desarrollo del concepto del visto bueno.

Considerando que el visto bueno implica un procedimiento único, que no está regulado por el Código de Trabajo, pero sí por el Código Orgánico General de Procesos, es evidente que se deben seguir todas las etapas correspondientes para determinar si se debe o no terminar el contrato.

Esta situación nos hace pensar que el inspector de trabajo tiene la responsabilidad de comprobar la legalidad del despido para asegurar que se cumplan los derechos del empleador y del trabajador.

La secuencia de acciones del inspector de trabajo, desde recibir la solicitud hasta tomar una decisión, sigue una estructura similar a la de los procesos judiciales, comenzando con una proposición, continuando con la investigación y concluyendo con un pronunciamiento (Carnelutti, 2017), siendo la vía necesaria para llevar a cabo el proceso, mediante la realización de acciones administrativas. Por eso mismo, la ley considera el informe del inspector de trabajo como un antecedente que se incluye en el expediente para que el juez tenga conocimiento y pueda darle el valor adecuado en la causa.

Despido intempestivo

Los principios y prácticas del Derecho del Trabajo, que aseguran el desarrollo del empleo, siempre pretenden acabar de forma equivocada con las relaciones de trabajo; por lo tanto, el despido forzoso es una grave violación a la legislación laboral, a los principios de estabilidad y continuidad y, por tanto, está severamente sancionado por la ley. Según Mayorga (2018):

si el empleador rescinde el contrato de trabajo sin causa legal o existe una causa legal que no cumple con el procedimiento previsto por la Ley del Trabajo, la terminación es ilegal y el despido es indefinido (...) el despido inesperado es la acción única y específica del trabajador encaminada a terminar la relación laboral, el despido forzoso es una acción unilateral injustificada, que se expresa en acciones externas y muestra la voluntad del trabajador de terminar el contrato (pág. 89).

En razón del enunciado anterior, se puede connotar que el despido inesperado “es un acto jurídico unilateral que pone fin a la relación laboral sin causa, por orden del empleador; En este caso, la ley faculta al trabajador a la recopilación de información ya la compensación del salario” (Montero et al, 2022, p. 234), como una forma de combatir el despido inesperado sin causa justificada. Por tal motivo, el empleador exige al trabajador la comisión de alguno de los delitos previstos en el artículo 172 de la Ley del Trabajo para dar por terminada la relación laboral. De acuerdo con la Constitución Nacional, tratados y leyes internacionales, está prohibido despedir a las mujeres embarazadas como grupo dirigente; Respetar el derecho a la separación de los trabajadores aprobado en la Carta Magna según el artículo 332, “Está prohibido el despido de trabajadoras por motivos de embarazo y parto y la discriminación basada en el despido” (CRE, 2008, art. 332).

El despido es necesario cuando se analizan eventos inesperados, ya que este indicador también ocurre cuando el empleador cambia el comportamiento o las condiciones de trabajo del empleado sin su conocimiento o consentimiento; esta situación también se confirma en la normativa laboral, que establece que se considera despido anticipado el cambio de lugar de trabajo sin el consentimiento del trabajador y del empleador si el trabajador no lo notifica dentro de los 60 días (Código de Trabajo, 2005, art. 192).

Estas leyes comunes tienen derecho a los derechos de los derechos legales. En muchos casos, puede ocurrir por acción o castigo; Protección oficial con un empleado y no se puede mencionar para prohibir la gestión de la gestión del empleo con el empleador e intentar cambiar su valor. Por esta razón, el empleado se proporcionará como un trabajo sin defensa y precio de trabajo para abordar los pagos en el lugar de trabajo.

Evidentemente, “esta disposición legal no garantiza el derecho a la reincorporación laboral ni a la estabilidad laboral; más bien, sólo reconoce el derecho del trabajador a una indemnización por un despido injustificado” (Montero et al, 2022, p.226). Por esta razón, muchos empleados optan por permanecer en sus puestos actuales en lugar de solicitar un cambio de ocupación. y consientan

en las reglas arbitrarias impuestas por el patrón o patronos; esta situación debería estar mejor regida por el Código de Trabajo para salvaguardar a los trabajadores, de tales reglas arbitrarias, garantizar su derecho a un empleo estable y permanente, así como la capacidad de hacerlo en un entorno seguro, mientras ganan un salario justo y realizan las tareas para las cuales fueron contratados.

Despido intempestivo justificado

Las condiciones previstas en la ley deben ser entendidas por el empleador como motivo suficiente para interrumpir aún más la relación jurídica empresarial por terminación con causa válida; la lista de causas de despido se analiza en el artículo 172 del Código del Trabajo, que establece que el empleador puede rescindir el contrato en casos puntuales.

Teniendo en cuenta estas razones, se debe enfatizar que es importante proteger a las mujeres embarazadas en el trabajo porque las mujeres hoy en día realizan todo tipo de trabajo, al igual que los hombres, y, por lo tanto, algunos trabajos pueden ser más peligrosos de otros. y requiere mucho ejercicio físico o exposición a químicos dañinos para el cuerpo, por lo que es importante que todos los empleadores sigan estas condiciones para evitar que las mujeres pongan en riesgo su salud y darles oportunidades caso por caso. y el riesgo de trabajar durante el embarazo si no es posible sustituir estos trabajos por otros que no sean peligrosos para la salud de la madre y el niño y que no provoquen despidos inesperados.

Despido ineficaz

Teniendo en cuenta estas razones, se debe enfatizar que es importante proteger a las mujeres embarazadas en el trabajo porque las mujeres hoy en día realizan todo tipo de trabajo, al igual que los hombres, y, por lo tanto, algunos trabajos pueden ser más peligrosos que otros. y requiere mucho ejercicio físico o exposición a químicos dañinos para el cuerpo, por lo que es importante que todos los empleadores sigan estas condiciones para evitar que las mujeres pongan en

riesgo su salud y darles oportunidades caso por caso. y el riesgo de trabajar durante el embarazo si no es posible sustituir estos trabajos por otros que no sean peligrosos para la salud de la madre y el niño y que no provoquen despidos inesperados.

El 10 de abril de 2015 se publicó en el registro oficial del Ecuador la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que introduce una serie de reformas al Código del Trabajo, contemplando la obligación estatal de garantizar el ejercicio de los derechos constitucionales y contenidos en instrumentos internacionales de derechos humanos sin discriminación; la obligación estatal de garantizar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado; el deber estatal de eliminar las desigualdades y prohibir toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo, y la consideración del artículo 332 que protege los derechos reproductivos en relación al trabajo (Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento Del Trabajo En Hogar, 2015, art.1)

Este cambio en el trabajo se sustenta en los dos grandes pilares de la constitución: la estabilidad de los trabajadores y la prohibición de discriminación a la mujer por razón de embarazo y lactancia, lo que crea una nueva estructura: el despido ineficaz, explicado en el artículo 35 dentro de la ley laboral, que expresa “Prohibición de despidos y declaración de desempleo, la inacción los ampara”. Sólo en el artículo 35 de la Código de Trabajo se ha establecido un procedimiento especial para el despido de mujeres embarazadas.

Dentro del artículo 153 del Código del Trabajo, reformado por el Código Orgánico General de Procesos, aumenta la protección contra el despido improcedente porque los jueces están obligados a ordenar el reintegro de las mujeres despedidas estando embarazadas o amamantando, cumpliendo plenamente. Despido o no despido por condiciones de nacimiento, lo que, según la ley, no significa que los trabajadores no actúen dentro de los doce meses siguientes a su nacimiento, es decir, en otro período. Lactancia materna Esta

reforma a la legislación laboral se basa en disposiciones constitucionales que reconocen los derechos de las mujeres trabajadoras y embarazadas.

A los trabajadores se les garantizan despidos innecesarios para proteger a los grupos de interés clave o a quienes más sufren, incluidas las mujeres embarazadas, como se explicó anteriormente. Con esta promesa, la ley les otorga una compensación y el derecho a regresar a sus trabajos de inmediato si son despedidos para proteger sus deberes legales y de seguridad laboral. El despido efectivo permite nivelar la desigualdad existente entre trabajador y empleador a fin de proteger y prevenir los despidos arbitrarios e innecesarios que surgen como mínima realidad sobre la base de las relaciones más estrechas entre trabajador y empleador. Hay poco en la legislación laboral ecuatoriana que los abogados deben revisar para proteger los derechos de los trabajadores ecuatorianos (Bonilla, 2022).

Derecho comparado

México

La legislación laboral universal se basa en el orden social y las relaciones en las actividades diarias. La Constitución Política de México (1917), en su artículo 123 establece el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil, promoviendo la creación de empleos y la organización social para el trabajo según la ley; La ley mexicana garantiza la estabilidad laboral mediante la protección de los derechos de los trabajadores a recibir compensaciones.

Si un empleador despide a un trabajador por motivos injustificados o por su afiliación a un grupo o sindicato, o por participar en una huelga legal, el empleador debe cumplir el contrato o compensar al trabajador con tres meses de salario, según la elección del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo (1970) regula las relaciones laborales y en su Capítulo IV, artículo 46, establece la rescisión, donde el empleado o el empleador pueden terminar el contrato laboral en cualquier momento, por motivo válido, sin tener consecuencias legales. Es importante entender qué significa la rescisión de

las relaciones laborales según la Ley Federal del Trabajo, para poder comprender su significado dentro de este estudio de investigación.

El empleador debe notificar por escrito al empleado la fecha y motivo(s) de despido. El patrón debe informar al trabajador sobre la rescisión y, si el trabajador se rehúsa a recibir la notificación, el patrón debe informar a la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes, brindando el domicilio registrado y solicitando que se notifique al trabajador. El empleado no tiene responsabilidad en la terminación de su relación laboral según la Ley Federal del Trabajo; La Constitución de México garantiza el derecho al trabajo digno, social y útil, en concordancia con la ley.

El empleador debe aceptar la decisión de la Comisión de Conciliación y Arbitraje en caso de conflicto laboral, de lo contrario, el contrato se terminará y se deberá indemnizar al trabajador, a menos que el trabajador se niegue a llevar el conflicto a la Comisión.

Si el empleador no acepta la decisión de la Comisión de Conciliación y Arbitraje, el contrato terminará y deberá indemnizar al trabajador, a menos que el trabajador se niegue a llevar el conflicto a la Comisión.

La normativa mexicana y ecuatoriana consideran el trabajo como un derecho social y permiten a las partes finalizar la relación laboral a través de la rescisión en México y el visto bueno en Ecuador.

En caso de no dar aviso, el patrono debe reintegrar al trabajador y pagar la indemnización correspondiente según la legislación laboral mexicana, excepto en los casos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador mexicano puede impugnar el despido injustificado y pedir ser reintegrado o indemnizado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El empleado recibirá la misma indemnización establecida en el Artículo 50 si se solicita la terminación del contrato dentro de los 30 días después de que ocurra la causa, de acuerdo con el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución y el Código del Trabajo ecuatoriano no permiten impugnar ante la autoridad pública del trabajo, solo ante el Juez del Trabajo, el visto bueno,

y si se acepta, el juez ordena el pago de la indemnización por despido injustificado.

En México, la ley establece un plazo de treinta días para presentar una solicitud de rescisión del contrato ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que tiene autonomía para administrar justicia y emitir y ejecutar resoluciones, pero no está vinculada al poder judicial, ya que se limita a la esfera de la función pública.

En Ecuador, se puede solicitar el visto bueno del Inspector del Trabajo si se cumple con la causal establecida en la ley, a diferencia de México donde se permite el reintegro del trabajador o el pago de indemnización, lo cual no ocurre en nuestra legislación, que solo contempla el pago de indemnización por despido injustificado.

La Junta de Conciliación y Arbitraje tiene jurisdicción para resolver casos de despido injustificado en México, a pesar de no ser parte del poder judicial. La legislación ecuatoriana permite impugnar la resolución del Visto Bueno ante el Juez del Trabajo.

Panamá

El trabajo es un derecho social global, derivado de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, establecido en las constituciones de todo el mundo. En Panamá, se busca estudiar cómo se finaliza la relación laboral de los trabajadores. La Constitución Política de la República de Panamá (2004), en los artículos 60 a 75, establece el derecho al trabajo.

Se asegura el salario mínimo a todos los trabajadores del Estado, empresas públicas, privadas e individuos particulares. Los empleados de la empresa recibirán un porcentaje de las ganancias según lo establecido por la Ley y las condiciones económicas del país. En el artículo 63 indica que el salario es el mismo para todos, sin importar género, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

La Constitución de Panamá reconoce el trabajo como un derecho y deber humano, y el Estado debe implementar políticas económicas para asegurar

empleo y condiciones laborales estables, incluyendo un salario mínimo para todos.

CAPÍTULO II

Marco metodológico

Definir la metodología para el desarrollo de una investigación jurídica no es una tarea sencilla, se consideró como la pluralidad de enfoques, teorías, disciplinas, categorías y, en última instancia, métodos para abordar lo político-jurídico.

En el desarrollo de la investigación se aplicó el método sistemático, porque la información investigada ha sido organizada en forma ordenada y secuencial, mediante categorías vinculantes, previamente definidas para poder utilizar la información en forma productiva.

La investigación por su orientación al proceso de revisión de jurisprudencia, normas jurídicas y doctrina es de tipo teórico - deductiva; por integrar una vinculación entre el Derecho y los fenómenos sociales y económicos, tiene el carácter de socio-jurídica. Para el estudio minucioso de los derechos de las mujeres y los elementos motivacionales expuestos, para resolver sobre la tutela de bienes jurídicos se aplicó el método de análisis y síntesis.

Se aplicó también el método exegético, por cuanto los hechos y fenómenos a analizar, van a contribuir con indicadores y percepciones sobre el avance de cumplimiento del ordenamiento normativo. Así será necesario explicar algún aspecto de la realidad o se interpretarán los datos obtenidos de la realidad expuesta, tanto si se lo hace en forma breve como si es el fundamento de la investigación tiene un alcance exploratorio o a nivel explicativo.

La investigación desarrollada tiene el carácter de jurídico exploratoria, porque se analizaron enfoques previos sobre el estado situacional de fenómenos jurídicos, identificando sus variables y características. También se ajusta al tipo jurídico proyectiva, porque se realiza una predicción acerca del funcionamiento de una institución jurídica, partiendo de premisas actualmente vigentes.

En el ámbito de la temporalidad, la investigación se circunscribe al período, desde el año 2020 hasta el año 2022.

Determinación de los medios a utilizar

La metodología y las técnicas de investigación que se recurrieron y emplearon en el desarrollo de la investigación, constituye uno de los aspectos más importantes para garantizar que la obtención de resultados sea eficiente y se encuentren directamente relacionados con la temática que se investiga, por lo tanto, se constituye imperativo en el presente caso determinar con objetividad cuáles son los métodos de investigación capaces de satisfacer las necesidades de información que se desprenden de este estudio.

Vale decir que los métodos y técnicas de investigación a ser utilizadas en este caso por ser tan importantes para el estudio y aportar con fundamentos prácticos sobre las pretensiones que se quiere demostrar, son analizados a continuación:

Método Analógico

Esta metodología de la investigación consiste en “inferir de la semejanza alguna característica entre dos objetos, la probabilidad que las características restantes sean también semejantes, debiendo tenerse en cuenta sin embargo que los razonamientos analógicos no son siempre válidos”. (Yépez, 2016)

Método Científico

Se denomina como método a “una serie ordenada de procedimientos de que hace uso la investigación científica para observar la extensión de los conocimientos, pudiendo en este caso concebir el método científico como una estructura, un armazón formados por reglas y principios coherentemente concatenados entre sí”, considerando a este método un soporte en la investigación por la aplicación de sus cinco pasos principales que son: La observación, hipótesis, experimentación, teoría y por último la ley.

Método inductivo

Respecto de este método de investigación es preciso destacar que doctrinariamente se lo ha considerado para “un proceso de análisis de aspectos, situaciones, ideas, hechos particulares, para llegar al principio o ley general que los determina” (Barros, 2018, p. 50); se consideraron los casos particulares para llegar a conclusiones generales. La investigadora ha establecido un contrato directo con los hechos a través de la experiencia, observación y comprobación, permitiendo unificar aspectos del conocimiento en conceptos y categorías generales.

Método deductivo

En este proceso de análisis de la precariedad laboral, con inclinación pragmática a las mujeres, se parte de los aspectos o principios generales reconocidos, aceptados como válidos por la ciencia, los que por medio del razonamiento lógico, la síntesis, se pueden deducir suposiciones o explicar los hechos particulares; significa que se determinaron consecuencias de algo generalmente conocido, por medio de la demostración en un proceso sintético-analítico del todo a la parte

Método Analítico

Este método se utiliza para “descomponer o desintegrar el hecho que se investiga, un problema, una entidad jurídica, una norma vigente; en sus diferentes elementos, partes que hacen el todo, explicando sus implicaciones con este todo, sin perder la visión que la hace parte del todo” (Barros, 2018, p. 50), pues cada parte tiene sus propias características y estructura, dentro de la estructura que hace parte del todo. El método se concreta por medio del siguiente proceso: Observación de la problemática, descripción, crítica; se descompone en partes, se enumera, ordenan y clasifican; acciones estas que permiten un proceso de conocimiento claro profundo, después de lo cual se pasa al siguiente método”. (Yépez, 2016)

Método Exegético

Consiste en “la interpretación y explicación de la norma; se explica el contenido, se expone el sentido y se determina el alcance de la letra de la Ley y las expresiones que la originaron en la forma como el legislador la elaboró, tratando de desentrañar la intención y voluntad del autor, su autenticidad e intencionalidad, para su aplicación por parte del juez o la administración de las entidades y el Estado”. (Yépez, 2016)

Detallados que han sido los métodos de investigación susceptibles de ser empleados en el desarrollo del estudio de campo, es factible adentrarse en lo que constituye el diseño mismo de la referida investigación.

Adicionalmente en el presente estudio se utilizó el método de investigación no experimental, debido a que este método sirve para observar y analizar las variables en su estado natural, en otras palabras, la investigadora no realizó manipulaciones de forma intencionada en las variables, con el fin de obtener un resultado puro. El trabajo investigativo se acopla a dicho esquema ya que no se realizó ningún tipo de manipulación intencionada entre las variables, al momento de analizar las desigualdades laborales que surgen en el cantón Guayaquil, es decir, solo se examinó el comportamiento de las variables durante el periodo 2016 – 2021.

Diseño de la investigación

La investigación es de tipo documental, porque se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Se indagó sobre el tema en documentos escritos u orales.

En función de lo planteado, se realizó un análisis de contenido por medio de normativas, leyes, reportes estadísticos, datos de organismos públicos, donde se refleja la condición de precariedad de la mujer al derecho al trabajo en el Ecuador.

Enfoque de la investigación

Para el desarrollo de un trabajo investigativo se requirió definir el tipo de enfoque con el que se elaboró. Dentro de la metodología de investigación existen dos tipos de enfoques para realizar un estudio: el enfoque cuantitativo y cualitativo: el cuantitativo como un estudio corroboró las regularidades y relaciones causales que pueden surgir entre elementos o variables, se realizó mediante la recolección de datos en fuentes estadísticas, con la finalidad de obtener una investigación objetiva, y así establecer pautas del comportamiento contra las mujeres trabajadores incidiendo en precariedad laboral y comprobar los postulados expuestos.

Por otra parte, el enfoque cualitativo representó un tipo de investigación subjetiva, que en la mayoría de los casos requirió utilizar una fuente de datos para comenzar el proceso de investigación.

Se determina que el presente trabajo de investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, por el hecho de recurrir al uso de variables numéricas que permitirán medir los tipos de discriminaciones que surgen en el mercado laboral del cantón Guayaquil. Entre las variables que facilitó el proceso de análisis se encuentran: los ingresos, promedio de ingresos, horas laborales, población ocupada en relación de dependencia, subempleo nacional y tasa de empleo global según el sexo. La institución pública que permitió obtener las variables es el Instituto de Estadísticas y Censo (INEC), a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), además de la base de datos Stata.

Por otra parte, en lo concerniente a la naturaleza propositiva de la investigación, se debe tener en cuenta que la misma acarrea o implica la capacidad de la investigadora para proponer una o varias alternativas que viabilicen el mejoramiento integral de los mecanismos que facilitan la posibilidad de tutelar los derechos de las trabajadoras no solo por parte del Estado ecuatoriano sino también de la sociedad civil, con la finalidad siempre de garantizar el cumplimiento efectivo y eficaz de los principios jurídicos de amplia relevancia como es el caso de la seguridad jurídica, irrenunciabilidad de derechos

laborales, inembargabilidad de estos y otros derechos de similar connotación legal.

Así como la confluencia de los enfoques señalados en los párrafos que anteceden, se han estructurado en base a la interpretación del problema, su comprensión práctica y jurídica y la explicación clara de la problemática en análisis que para el efecto, se constituye como un ámbito de carácter legal, laboral y social, la cual a su vez es interpretada con la finalidad de contradecir sus componentes y generar en este sentido, cambios de orden cualitativo en la estructura jurídica de la ley y cuantitativos en cuanto a los efectos que la misma produce a partir de su aplicación.

Además, en cuanto se refiere a la investigación documental y bibliográfica que ha sido llevada a cabo, vale decir que esta contribuyó a la detección, ampliación y lo que es más importante, a la profundización de los diferentes enfoques doctrinarios y académicos que respecto del tema se han dado tanto en el campo jurídico y de políticas públicas que se encuentran representados por el planteamiento de diversas teorías, conceptualizaciones, postulados y criterios emitidos por la amplia serie de autores que al respecto se han pronunciado de manera científica y técnica.

Para tal efecto, se ha recurrido a una gama de documentos que con relación al tema reposan en las diferentes bibliotecas físicas y virtuales, revistas, informes de organizaciones no gubernamentales, internet, biblioteca personal y otros recursos de similar naturaleza informativa.

De manera particular a lo manifestado, se torna imperativo destacar que la presente investigación se encuentra integrada dentro de las modalidades especiales de estudio, ya que se enfoca principalmente en dos aspectos definidos con precisión, por un lado el carácter social de la problemática y por otro la factibilidad de aplicarlo en el campo institucional, por cuanto se busca elaborar y desarrollar una propuesta que sustente la creación y aplicación de una política pública, con la finalidad de garantizar el cumplimiento integral de principios legales y constitucionales de carácter laboral para combatir la precariedad laboral de las mujeres en el país.

Técnicas e Instrumentos

Para el presente estudio se utilizó como técnica de recolección de datos la revisión documental, en razón que para obtener los datos estadísticos se efectuó una consulta a las bases de datos ofrecida por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

El instrumento primario empleado fue la encuesta realizada por la investigadora a abogadas, donde dan contestación al cuestionario en base a su experiencia laboral y su afectación por medidas legales que permiten ciertas actuaciones que precarizan su trabajo, y sobre todo con sus respuestas se recalca la relevancia de implementar políticas públicas para combatir la precarización laboral.

Y el instrumento secundario en el que se basó la investigación es la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de diciembre en el periodo 2016– 2021, dado que, en esta encuesta nacional se puede examinar las características de la población femenina en términos de su participación en el mercado laboral, así como las múltiples dimensiones de las desigualdades laborales, la brecha salarial y la inserción laboral, todo examinado desde una perspectiva de género.

Población y muestra

Recolección y procesamiento de información

Ya que la elaboración del estudio permite recolectar datos que se derivan estrictamente de la realidad ecuatoriana frente al problema que ha generado por la precarización laboral a las mujeres ecuatorianas, es preciso que la misma se encuentre enfocada en sectores que permitan validar la información obtenida en virtud de la experticia que poseen sobre la temática, la experiencia y los efectos que sobre estos han generado.

De esta manera entonces, es preciso señalar que para el efecto se ha de tomar en cuenta la relación o nexo jurídico que se configura entre los derechos

laborales de las trabajadoras y el marco jurídico que no los ampara efectivamente, lo cual lleva en consecuencia a que la aplicación de la investigación de campo se centre como punto de partida en los siguientes segmentos:

- Servidores Judiciales adscritos a las judicaturas laborales.
- Abogadas en libre ejercicio profesional.

Considerando la cercanía al círculo profesional legal, sobre todo de funcionarias públicas en la institución académica donde labora la investigadora de esta tesis, la exposición de extensas jornadas de trabajo sin una compensación económica adicional.

Cabe destacar que el ámbito espacial sobre el cual se llevó a cabo el desarrollo de esta investigación está limitada a una ciudad con mayor población, Guayaquil, esto con la finalidad de estratificar la aplicación de esta, teniendo en cuenta que en esta ciudad confluyen las condiciones culturales, sociales, económicas, políticas y laborales capaces de resumir o expresar lo que sucede a nivel general en el resto del territorio nacional.

Para analizar las disparidades dentro del mercado laboral ecuatoriano se tomaron las bases de datos secundarios de la encuesta ENEMDU a noviembre del año 2016 a 2021, con el fin de evaluar el comportamiento de las variables a lo largo del período estudiado y observar su evolución. Estas encuestas fueron descargadas de la página oficial INEC, por parte de quien está a cargo de su elaboración.

El primer tratamiento dado a la base de datos consistió en la depuración con el fin de eliminar a las observaciones no relevantes para el estudio, de tal forma se eliminó a los individuos que no conforman la población económicamente activa, y en caso de pertenecer a esta población su consideración no es relevante para efectos de esta investigación, a saber: los menores de 15 años, personas desempleadas y la población inactiva, a fin de reducir los datos y así poder trabajar solo con la población a analizar. Posteriormente se elaboraron variables instrumentales por medio del uso de comandos.

Población

Se suscriben a un total de 100 abogados en la población de Guayaquil, dado que se desconoce la población total de abogadas en el país, y no existe una herramienta exacta para determinar el total de las profesionales en el campo del derecho, en razón que existen diversas agrupaciones gremiales para aglutinar abogados y considerando que, en la actualidad, desde el año 2008, no es obligatorio la afiliación a un colegiado en específico.

Muestra

No es posible obtener la población total de abogadas en la ciudad de Guayaquil, por lo tanto, no se puede calcular una muestra representativa, en función de eso se tomó la opción de enviar una encuesta de forma aleatoria a profesionales del derecho femeninas, que se obtuvo a través de los distintos contactos por mi situación laboral, base que se elaboró considerando el desproporcionado trabajo, comparando el sueldo que perciben con las actividades que realizan; por consiguiente los resultados obtenidos no son representativos de la población total de abogadas en Guayaquil, sin embargo permiten tener una apreciación de la realidad, en función de la población escogida.

La aplicación del estudio fue llevada a cabo por el tipo de muestra probabilística, que dio la oportunidad de incluir a los miembros explicados en la población estadística escogida por el tipo de muestra aleatorio, específicamente en los segmentos que se detallan a continuación:

- Servidores Judiciales de la ciudad de Guayaquil adscritos a las judicaturas representados por una población segmentada de 50 individuos.
- Abogadas en libre ejercicio profesional representadas por una población segmentada de 50 individuos.

CAPÍTULO III

Resultados y discusión

Resultados

Encuestas realizadas a abogados en libre ejercicio, especializados en derecho laboral, en la ciudad de Guayaquil, afiliados al CAG.

Pregunta 1. ¿Considera que los trabajadores se ven afectados, a su estabilidad laboral, cuando un empleador culmina de forma intempestiva la relación laboral?

Tabla # 1 Afectación a los derechos de los trabajadores

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Sí	100	100%
No	0	0%
TOTAL	100	100

Fuente: Resultados de la encuesta realizada a abogados de la ciudad de Guayaquil, afiliados al CAG.

Autor: Daniel Madero

Pregunta 2. ¿Considera que debería incluirse en el contrato individual de trabajo una cláusula especial para otorgar, en un caso presuntivo, para brindar mecanismos para ejecutar el despido intempestivo?

Tabla # 2 Incorporar cláusula al contrato individual

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Sí	76	76%
No	24	24%
TOTAL	100	100

Fuente: Resultados de la encuesta realizada a abogados de la ciudad de Guayaquil, afiliados al CAG.

Autor: Daniel Madero

Pregunta 3. ¿En su experiencia, la acción de registrar novedades sobre la salida de los trabajadores, por medio de la figura de visto bueno, en qué acciones jurídicas concluye?

Tabla # 3 Acciones jurídicas

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Juzgado laboral	50	50%
Ministerio de trabajo	50	50%
TOTAL	100	100

Fuente: Resultados de la encuesta realizada a abogados de la ciudad de Guayaquil, afiliados al CAG.

Autor: Daniel Madero

Pregunta 4. ¿Ha efectuado asesoría a trabajadores que le registran el aviso de salida, por visto bueno, respecto a una empresa que ha efectuado una simulación sobre la misma, cuando existe un despido material?

Tabla # 4 Asesoría a trabajadores

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Sí	66	66%
No	34	34%
TOTAL	100	100

Gráfico # 4

Fuente: Resultados de la encuesta realizada a abogados de la ciudad de Guayaquil, afiliados al CAG.

Autor: Daniel Madero

Pregunta 5. ¿Considera que debería existir un reglamento para calificar la remoción de un empleado de su puesto de trabajo, para verificar la legitimidad para resolver estas acciones?

Tabla # 5 Legitimidad de la normativa

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Sí	74	74%
No	26	26%
TOTAL	100	100

Fuente: Resultados de la encuesta realizada a abogados de la ciudad de Guayaquil, afiliados al CAG.

Autor: Daniel Madero

Discusión

La decisión del empleador de terminar la relación laboral, de forma abrupta, sin causa justificada es ampliamente aceptado en los mercados de trabajo; estas consecuencias jurídicas se analizan estrictamente desde el punto de vista jurídico. Se debe demostrar que los trabajadores optan por regresar al lugar de trabajo de su elección, pero para proceder, el juez debe demostrar en una sentencia que no procede la falta de “despido” bajo la figura de desahucio por visto bueno.

Para entender este módulo, se analizarán por separado sus implicaciones legales, explicando qué contiene cada uno y qué protección brinda a los empleados. "No válido" ocurre cuando se ignora un requisito de validez o asistencia a un proceso. A saber, en el Código de trabajo, un acto jurídico de esta naturaleza se considera inválido cuando entra en vigor, no entra en vigor o es declarado nulo, es considerado inválido por el COGEP. En otras palabras, invalida la acción del patrón, la cual se encuentra definida en el artículo 195, inciso 3 del Código del Trabajo: “Declarada nula, se considera que la relación de trabajo no ha extinguido esta relación. Hasta el salario que la motive y pagar un bono de 10%” (Código de Trabajo, 2016, art. 195).

La decisión del trabajador de reincorporarse al trabajo: Si el trabajador es despedido anticipadamente, tiene 30 días para presentar su caso ante el juez competente; Si la ley registrada establece que su solicitud es para ser reemplazado con las mismas condiciones y contrato de trabajo, el artículo 195.3 del CT es directamente relevante; en relación a las constataciones, se entiende que, si se declara el despido, las razones expuestas no afectan la relación laboral y el pago del bono por desempleo se incrementará en un 10%, incluso si se declara el paro en serie, el salario mensual del empleado debe aumentarse en un 10% hasta que se complete el proceso.

José García Falconi (2016) afirma que el principio de urgencia del autor Eduardo Juan Couture “en la administración de justicia hay tiempo” (p. 218); El principio de reputación juega un papel importante en el funcionamiento de esta

persona jurídica, el juez que cumple las condiciones decide ser citado inmediatamente dentro de las 24 horas.

Después de todo, como defensa, dice que, si la solicitud del acusado de continuar con su deber está en la misma jurisdicción, que así sea. El inciso 1 del artículo 195 confirma que: Si el patrón se niega a mantener al trabajador en el trabajo, o si el regreso del trabajador fue decidido en la decisión inicial o cancelado en la decisión de despido, podrá aplicarlo. sanción en el COIP por un delito ante la ausencia de cumplimiento de obligaciones legales de la autoridad. La obligación del empleador de recontratar a la mujer embarazada es obligatoria y por lo tanto obligatoria.

El incumplimiento de la orden de la autoridad competente es un delito, sancionado con prisión de uno a tres años según el artículo 282 del COIP. El autor José García Falconi (2016) sostiene que “la desobediencia a las decisiones judiciales de las autoridades es un delito contra el ciudadano y es uno de los delitos contra el poder de gobernar en particular” (pág. 310). Por eso las leyes para los trabajadores prohíben la renuncia de sus beneficios sociales; El principio de inamovilidad entre sus principios, derechos y garantías es una importante salvaguarda de la estabilidad laboral, que es más importante que cualquier restricción.

Respecto a la decisión de no reincorporarse al trabajo, el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “Toda persona tiene derecho a realizar su trabajo en un ambiente adecuado y bueno, que garantice su integridad, seguridad, higiene y bienestar” (CRE, 2008). La relación entre empleado y empleador es muy importante para el desarrollo de ambas partes. Un empleado con estabilidad laboral es más eficiente y eficaz, produce mejores resultados; por lo tanto, el empleador tiene derecho. Si el empleador despide prematuramente al trabajador, lo que constituye un acto que vulnera directamente el derecho al trabajo, que se encuentra consagrado en el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador con la expresión “cualquier clase de trabajo en condiciones de dependencia o independenciam”, las relaciones laborales

se rompen, incluido el trabajo y la asistencia social” (CRE, 2008). Asimismo, el inciso segundo del artículo 195.2 del Código de Trabajo, indica que se aplica en caso de despido intempestivo y la falta de voluntad del trabajador para volver al trabajo. Si el trabajador despedido, bajo la simulación de una figura de visto bueno, no continúa a pesar de la notificación de terminación, recibe una indemnización máxima de hasta un año según el período predeterminado.

Después de la investigación de la población de trabajadores, resultó cuán ineficaces son los beneficios legales ante las simulaciones del visto bueno, para cumplir las cláusulas del contrato laboral, pero comenzar de nuevo depende del propio empleador, la coordinación de los empleados es importante para el negocio. Es difícil que el evento se desarrolle, pero decide volver a empezar a trabajar cuando se rompe la relación entre el trabajador y patrón. Los resultados del manto tutelar, para los trabajadores en este escenario, están encaminados a proteger la vida y estabilidad laboral de lo empleados en relación de dependencia, el derecho a una vida digna, así como existe un vacío jurídico ante las simulaciones de figuras jurídicas que menoscaban los derechos de la parte más débil en la relación laboral, existiendo paralelamente ausencias de cláusulas en el contrato de trabajo que resulten las sanciones y penalidades por rescisión del convenio con vicios del consentimiento y probidad de una de las partes, el empleador.

Los beneficios legales para declarar el despido intempestivo como ineficaz, se obtienen al analizar la situación de la unidad. El trabajador decide si quiere regresar o no al trabajo, pero es importante mantener la armonía laboral. Sin embargo, es poco probable que opte por regresar una vez que se haya roto el vínculo con el empleador. El objetivo de los efectos jurídicos analizados es proteger el derecho a la estabilidad laboral, garantizando una pronta reparación en caso de ser vulnerados, para así salvaguardar el buen vivir, proyecto de vida y beneficios sociales laborales.

En el contexto ecuatoriano, las personas que trabajan en los sectores público y privado no están protegidas por las garantías constitucionales ni por la ley, para los escenarios de simulación de visto bueno por parte de los patronos. La legislación laboral establece la igualdad jurídica y los derechos materiales sin discriminación por motivos de género u otras circunstancias, por lo que el aforismo legal garantiza igual salario por igual trabajo. De igual forma, en el sector público se solicita la igualdad de género de los directivos con las políticas de aprobación.

CAPÍTULO IV

Propuesta

La discriminación en el ámbito laboral, es un tema que ha despertado interés de protagonistas nacionales e internacionales durante años, por tanto, es necesario formular *políticas públicas* para contribuir a los principios de igualdad entre trabajadores y autoridades particulares en calidad de empleadores, no lesionen los intereses y bienes jurídicos al sector laboral en Ecuador. Esta problemática no es reciente, ya la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizó investigaciones e implementó medidas para abordar con mayor seriedad el desafío de esta ausencia de estabilidad laboral generalizada.

Se analizará el término precariedad y discriminación laboral, para asemejar el trato desproporcionado de los trabajadores que son víctimas de simulaciones de figuras de visto bueno. Si bien este problema afecta a los trabajadores en general, se aprecia que existe una afectación desproporcionada, siendo las mujeres las más perjudicadas en relación al empleo que posee versus el sueldo que debería percibir periódicamente, agregando sus beneficios sociales y estabilidad laboral cuando presenta un estado de gestación y/o período de lactancia.

Antecedentes fácticos

El ministerio de trabajo tiene la competencia para:

A) Promoción y generación del trabajo digno

Facultad	Atribuciones
Rectoría	Emitir políticas públicas (relevantes para la propuesta): - El trabajo y empleo que garantice a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

	<p>remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajo y protección especial de derechos
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Dirección de Servicios, Procesos y Cambio y Cultura

Elaboración: Daniel Madero

B) Regulación y control de trabajo

Facultad	Atribuciones
Control	<ul style="list-style-type: none"> - Imponer sanciones y recaudar multas autorizadas por ley. - Realizar inspecciones integrales inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos de los trabajadores.” -Controlar el cumplimiento de la aplicación de la política salarial.

Fuente: Dirección de Servicios, Procesos y Cambio y Cultura

Elaboración: Daniel Madero

C) Fortalecimiento y desarrollo institucional de las instituciones

Facultad	Atribuciones
Rectoría	- Emitir políticas en la administración del talento humano y remuneraciones en el sector público

Fuente: Dirección de Servicios, Procesos y Cambio y Cultura

Elaboración: Dra. Daniel Madero

Unidades especializadas para el control y legalidad de los despidos

La experiencia ha demostrado que para poder implementar debidamente el compromiso de combatir actuaciones laborales, que afectan la estabilidad laboral, el gobierno debe asumir, así con una estructura establecida dotada de reconocimiento político y de recursos técnicos y financieros, para cumplir un papel fundamental en la promoción, control y cumplimiento de las políticas contra la precariedad y discriminación laboral, además de la previsión del informe técnica para la institucional de la gestión;

Plasmando la relevancia en incorporar unidades, comisiones y mesas de trabajo a nivel de los ministerios trabajo para regular las actuaciones de las empresas en la determinación de salarios a sus empleados, brindando acorde a los lineamientos de la ley empero de la subjetividad del departamento de talento humano o administrativo en ofrecer indemnizaciones inferiores a lo manifestado por el ordenamiento jurídico local e internacional.

Se recomienda en cada región del país crear espacios sectoriales que se concentren en la sanción administrativa, los cuales tendrán la facultad de control y sanción de tracto sucesivo por la determinación, con una auditoría previa, de indemnizaciones no correspondientes al puesto de trabajo y experiencia

profesional en las áreas de las empresas donde ejercían sus plazas de trabajo. Con este diagnóstico, que efectuará la unidad especial se sugiere investigar minuciosamente la nómina de trabajadores despedidos de las compañías, y con la existencia de estas unidades a nivel nacional, la formulación de esta política laboral será relevante para disminuir encontrar los casos que lleguen a su conocimiento, de simulación de vistos bueno cuando el escenario real es de despidos intempestivo.

Beneficios que aporta la propuesta

Objetivo de la política

General

Generar estrategias encaminadas a materializar el cobro retroactivo de los haberes laborales por despidos intempestivos, ante la discriminación generada en culminaciones abruptas de la relación laboral.

Específicos

- Crear mecanismos para prevenir y sancionar económicamente la desestabilidad laboral, según un estudio técnico en la determinación de los sueldos al total de nómina en una empresa.
- Establecer la tutela y colaboración, para trabajadores que denuncien discriminación laboral al momento de encontrarse en una situación que simule una figura de visto bueno, cuando en realidad se configura un despido intempestivo, mediante las medidas conexas para sancionar en el aspecto administrativo, coactivo y judicial para el amparo de estas situaciones; así la figura de prevención, protección y orientación dentro de estas unidades especiales conformadas por el ministerio de trabajo cumplirán su función.
- Fortalecer el ejercicio de los derechos de los trabajadores con doble vulnerabilidad, y en especial relacionados con la igualdad y no discriminación, a través de una protección integral en todas las actuaciones de los empleadores.

- Participar en actividades que mejoren la comunicación entre los empleados y la gerencia, combatir la discriminación en el sistema de igualdad profesional y monitorear la implementación de esta política general mensual y semestralmente.

Directrices para aplicar la política pública

- a) La igualdad de género impregnará todos los aspectos de la gestión del ministerio de trabajo para eliminar las desigualdades laborales.
- b) En el ministerio de trabajo, las unidades para defensa de estos derechos, deberá incluir en su agenda los derechos humanos y la igualdad de género, y pedir al departamento responsable que asigne los recursos necesarios para promover los derechos sociales de los trabajadores.
- c) El ministerio de trabajo será responsable de asegurar que el enfoque de derechos humanos e igualdad de género sea aplicado y priorizado en los temas que atienda la unidad propuesta; La capacitación en derechos humanos, especialmente en derechos laborales, se proporcionará de forma continua a todos los funcionarios del ministerio de trabajo.
- d) El ministerio de trabajo promoverá de manera institucional la respuesta a actos que violen los derechos laborales a sus usuarios, a través de sus funcionarios.

Conclusiones

El Estado ecuatoriano, mediante la adopción de normativa local e instrumentos internacionales, como los convenios ratificados con la OIT, que garantizan a los trabajadores para ejercer su a la debida indemnización laboral, sin ningún tipo de discriminación u obstaculización por la condición que presente, como el escenario cuando se encuentra en una simulación de visto bueno.

El ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano, prohíbe los despidos injustificados, garantizando así la tutela y seguridad jurídica para el debido cumplimiento y respaldo del manto normativo que ampara a los trabajadores, así como su intangibilidad de derechos y permanencia de la relación laboral. Este mecanismo de protección no está sujeto a discrecionalidad de los empleadores, dado que es un mandato que respalda los derechos laborales y humanos de los empleados.

Existe un desconocimiento por parte del sector empresarial respecto a las garantías y mecanismos de protección para los trabajadores frente a los derechos que estos poseen, y el alcance jurídico de los despidos en ese estado, configurando una ineficacia al mismo o en su contraparte una compensación económica mayor a los despidos intempestivos, cuando haya existido una simulación de visto bueno contra los trabajadores.

Recomendaciones

Considerar la incorporación de lineamientos más efectivos en el Ministerio de Trabajo para que pueda dar soluciones más objetivas a los trabajadores que sean víctimas de despido ineficaz, sin la necesidad de tener que acudir a instancias judiciales, ya que esto retarda y perjudica la situación de la persona que tenía su relación laboral.

Capacitar tanto a empleadores como trabajadores, acerca de los derechos de protección que estos poseen, mediante campañas de socialización de la ley laboral que se encuentre vigente.

Impulsar a las compañías, a que cumplan con la adecuación de las instalaciones, contando con espacios oportunos y apropiados para los trabajadores que se encuentren iniciando la relación laboral.

Reformar la normativa laboral, para que amplíe el tiempo para presentar la demanda por despido intempestivo a mujer embarazada o en período de lactancia, dado que el plazo actual de 30 días es un limitante para solicitar el resarcimiento de los daños ocasionados por el despido y no garantiza que la afectada tenga una tutela judicial efectiva.

Referencias bibliográficas

Abreu, L. (2014). El Método de la Investigación. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Alcívar, N. (2021). La igualdad y el feminismo. Dilemas contemp. educ., 7-16.

Álvarez, E. (2023). Derecho de igualdad y no discriminación a las mujeres lactantes en el sector laboral público y privado, análisis de sentencia 36-19-in/21. Universidad Tecnológica Indoamérica.

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador: Registro oficial.

Asanza, C. (2022). El despido ineficaz en mujeres en período de gestación o maternidad. South American Research Journal, 17-21. Recuperado el 26 de Septiembre de 2022, de <https://www.sa.rj.net/>

Astudillo, A. (2019). Protección contra el despido de trabajadora embarazada en la Municipalidad provincial de Moyobamba año 2019. UCV.

Bartolomé, J. (2014). ¿Cómo estudiar Derecho laboral?: Tirant Lo Blanch.

Bedón, S. (2017). La ineficacia del despido intempestivo de la mujer embarazada. UNIANDÉS.

Benavides, R. (2017). La ineficacia del despido intempestivo en el derecho laboral ecuatoriano. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Tesis para Abogado de los Tribunales.

Berrocal, J., & Casas, J. (2020). La estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo: Colombia-México. Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia, 183-187.

Bonilla, H. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. Revista Sociedad & Tecnología, 223-236.

- Cabanellas, G. (2005). Diccionario jurídico elemental. Heliasta.
- Cabrea, J., & Carraco, C. (2016). Los principios de igualdad y no discriminación. Cevallos.
- Cacpata, W., Bailón, A., Calva, Y., & Terán, W. (2019). El período de lactancias de las mujeres en Ecuador y el derecho a igualdad. Dialnet Unirioja, 11.
- Cano, M., & Trinidad, P. (2014). Grupos vulnerables y desfavorecidos: protección contra su explotación laboral. Dykinson, 20-34.
- Chiarella, P. (2014). Norberto Bobbio y los derechos sociales: elementos de reflexión. Dykinson.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2010). Protocolo para la elaboración de precedentes constitucionales obligatorios: Corte Constitucional del Ecuador.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, Caso 3-19-JP/20 y acumulados.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 36-19-IN/21, No. 36-19-IN.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 34-19-IN/21 y acumulados, CASO No. 34-19-IN y acumulados
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 36-19-IN/21, Caso No. 36-19-IN.
- Cruz, J., & García, J. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Revista CS, 107-158.
- Doxa. (2016). Cuadernos de filosofía del Derecho. Universidad de Alicante.
- Fernández, E., & Jiménez, A. (2013). Integración de la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en los planes de estudio de grado de la Universitat Jaume I: informe de situación. UJI.

H. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre Última modificación 22 junio 2020.

Hart, H. (2015). El nuevo desafío al positivismo jurídico. Sistema.

Hernández, R., Carlos, F., & Pilar, B. (2014). Metodología de la Investigación. México: Interamericana Editores.

INEC. (2010). Instituto Nacional de Estadística y Censos. Obtenido de INEC:

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/santa_elena.pdf

Iturralde, C. (2019). Los paradigmas del desarrollo y su evolución: Del enfoque económico al multidisciplinario. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 9(17), 7-23. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n17.2019.01>.

Kvale, S. (2015). Las entrevistas de investigación cualitativa: Morata.

Llanes, A., Cervantes, M., Peña, A., & Cruz, J. (2020). La maternidad en la legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. Revista de Ciencias Sociales. Recuperado el 26 de Septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104007>

Llanes, A., Cervantes, M., Peña, A., & Cruz, J. (2020). Maternidad en la legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. Revista de Ciencias Sociales.

Lucero, M. (2017). El Despido Ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano. UCE.

Martínez, M., & Peña, G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar.

Mayorga, E. (2018). El incumplimiento del contrato de trabajo por los trabajadores de la empresa importadora alvarado del cantón ambato, provincia de tungurahua, durante el año 2016 como causa para solicitar su desahucio. UTA.

Montero, B., Vasconcelos, K., & Arias, G. (2022). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. *Comunicación y Salud*, 231-254.

Montero, H., Romero, E., & Lopez, J. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Revista Sociedad & Tecnología, Instituto Jubones*, 223-236.

Muñoz, K. & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Scielo Revista Universidad y Sociedad*.

Núñez, T. (2012). El niño en el Derecho internacional de los Derechos humanos. *Universidad de Extremadura*.

Ochoa, M., & Morales, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 1-30.

Orellana, M. I. (2017). El despido ineficaz, como mecanismo de protección de mujeres embarazadas y mujeres por su condición de gestación o maternidad . *Cuenca: Universidad del Azuay, Tesis Título de Abogada*.

Pastrana, E. (2018). Apuntes tomados del Seminario sobre Epistemología y Postmodernidad en las Ciencias Sociales 2da Edición. *Santiago de Compostela: USC*.

Pautassi, L., Faur, E., & Gherardi, N. (2016). Legislación laboral en seis países latinoamericanos. *Avances y omisiones para una mayor equidad. CEPAL*.

Pérez, J. (2017). Análisis del principio de estabilidad reforzada, en las mujeres embarazadas o lactantes, con respecto a su vínculo laboral, en Colombia. *UM*.

Pérez, J., & Quintero, M. (2017). Análisis del principio de estabilidad reforzada en las mujeres embarazadas o lactantes, con respecto a su vínculo laboral en Colombia. *Manizales: Universidad de Manizales, Colombia, Tesis para Título de Abogada*.

Piñas, L., Viteri, B., Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador, en tiempo de COVID 19. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>

Sánchez, A. (2018). El método jurídico: diferentes líneas metodológicas y una propuesta de síntesis. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, 251-278.

Santos, S. (2019). Los Derechos Humanos como campo de luchas por la diversidad humana. *Universitas Humanística*, 179-205.

Sarango, J., & Vivanco, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Universidad y Sociedad*, 181-186.

Secretaría Nacional de Planificación. (2021). Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. Quito: Secretaría Nacional de Planificación.

Tantaleán, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Revista Derecho y Cambio Social*.

Trujillo, D., & Arango, A. (2022). Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada. *Nuevo Derecho*, 1–11.

Universitat de les Illes Balears. (2018). Obligaciones y contratos. Obtenido de <https://zonaobligacionesycontratos.uib.es/lexico-ex-tunc-ex-nunc>

Vigo, R. (2017). Interpretación jurídica en el Estado de Derecho Constitucional. *Cevallos*.

Villabella, C. (2015). Los métodos de investigación jurídica. Algunas precisiones. *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 921-953.

Villanueva, M. (2017). Cuestionario y manual para la elaboración de proyectos científicos. *compas*.

Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. Domino De Las Ciencias, 191–213.