



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y
DE LA EDUCACIÓN

TESIS DE GRADO.

Previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales
y Juzgados de la República del Ecuador

T E M A

**EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA TERMINACIÓN LABORAL
PREVIO VISTO BUENO.**

AUTOR:

DANNY ALBERTO VILLAFUERTE ESPÍN.

TUTOR:

Msc. JORGE MARCILLO

LECTOR:

DR. VICENTE ICAZA

BABAHOYO – LOS RIOS -ECUADOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN.

Babahoyo, de 2012

EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE
TRABAJO

TEMA:

EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA TERMINACIÓN LABORAL
PREVIO VISTO BUENO.

LA CALIFICACIÓN DE: _____

EQUIVALENTE A: _____

DECANO
DELEGADO

SUBDECANO
DELEGADO

CONSEJO DIRECTIVO
DELEGADO

SECRETARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN.

SEMINARIO DE FIN DE CARRERA
APROBACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el informe de investigación, sobre el tema:

EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA TERMINACIÓN LABORAL
PREVIO VISTO BUENO.

DEL SR. DANNY ALBERTO VILLAFUERTE ESPÍN

Para constancia firman:

DECANO
DELEGADO

SUBDECANO
DELEGADO

CONSEJO DIRECTIVO
DELEGADO

SECRETARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE
LA EDUCACIÓN

Babahoyo..... de 2012

APROBACIÓN POR EL TUTOR

Msc. Jorge Marcillo, en calidad de Tutor de Tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifica que Danny Alberto Villafuerte Espín, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador con el tema: **EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA TERMINACIÓN LABORAL PREVIO VISTO BUENO.**

Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer el uso de la presente, y así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

Atentamente,

Msc. Jorge Marcillo
TUTOR DE TESIS.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE
LA EDUCACIÓN

Babahoyo..... de 2012

APROBACIÓN POR EL LECTOR

Dr. Vicente Icaza Cabrera, en calidad de Lector de Tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifica que Danny Alberto Villafuerte Espín, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador con el tema: **EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA TERMINACIÓN LABORAL PREVIO VISTO BUENO.**

Quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer el uso de la presente, y así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

Atentamente,

Dr. Vicente Icaza Cabrera
LECTOR DE TESIS.



DECLARACIÓN DE AUTORÍA.

DANNY ALBERTO VILLAFUERTE ESPÍN, por mis propios derechos legales declaro que el presente trabajo investigativo, mismo que se refiere al tema: **EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA TERMINACIÓN LABORAL PREVIO VISTO BUENO.**

Ha sido realizado bajo mi responsabilidad y he tomado las medidas necesarias para que los temas investigados, ideas, recomendaciones, etc., sean de mi autoría.

Atentamente,

DANNY ALBERTO VILLAFUERTE ESPÍN

C.C. 1206137588

*La presente Tesis está dedicada a mis Padres y
Hermanos, por su apoyo incondicional en cada uno
de mis proyectos*

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar el presente trabajo, que es el resultado de un gran esfuerzo; no podía dejar de agradecer a quienes lo hicieron posible, ya que, directa o indirectamente varias personas de una u otra manera colaboraron con la culminación del mismo.

Agradezco en primer lugar a mi familia, por su apoyo durante todo mi proceso de formación académica.

Agradezco infinitamente a mis Maestros, por haber compartido durante estos años toda su experiencia y conocimientos.

Agradezco además a mis compañeros por los grandes momentos compartidos tanto dentro como fuera de las aulas de clases.

INDICE

| | |
|--|------|
| PORTADA | I |
| TRIBUNAL EXAMINADOR | II |
| SEMINARIO DE FIN DE CARRERA | III |
| APROBACION TUTOR | IV |
| APROBACION LECTOR | V |
| CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TESIS | VI |
| DEDICATORIA | VII |
| AGRADECIMIENTO | VIII |
| INDICE | IX |
| INTRODUCCIÓN | XII |
| CAPÍTULO I | |
| 1.1 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1.1. Tema | 14 |
| 1.1.2. Formulación del Problema General | 14 |
| 1.1.3. Problemas Específicos | 14 |
| 1.2. Planteamiento de Problemas | 14 |
| 1.3. Delimitación de la investigación | 20 |
| 1.4. Objetivos | 20 |
| 1.4.1 Objetivo General | 20 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos | 20 |
| 1.5. Justificación | 21 |
| CAPITULO II | |
| 2. MARCO TEÓRICO | |
| 2.1 Antecedentes investigativos | 25 |
| 2.2. Derecho Comparado | 27 |
| 2.3. Marco Teórico Conceptual: | 28 |
| 2.3.1. Conceptos y definiciones | 28 |
| 2.3.2. Contrato Individual de Trabajo | 31 |
| 2.3.3. Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo | 31 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.3.4. | Caracteres de la Disciplina Laboral | 32 |
| 2.3.5. | Autonomía del Derecho del Trabajo | 33 |
| 2.3.6. | Relaciones con otras Ramas del Derecho | 33 |
| 2.3.7. | Partes Contratantes | 34 |
| 2.3.8. | Registro | 34 |
| 2.3.9. | Requisitos no Esenciales del Contrato de Trabajo | 35 |
| 2.3.10. | Clases de Contratos | 35 |
| 2.3.11. | Elementos Esenciales en el Contrato de Trabajo | 39 |
| 2.3.12. | Falta de Elementos | 41 |
| 2.3.13. | Contenido del Contrato de Trabajo | 41 |
| 2.3.14 | Derechos y Obligaciones que nacen del Contrato de Trabajo | 43 |
| 2.3.15. | Obligaciones Especiales del Empleador | 45 |
| 2.3.16. | Reserva de Información o Fidelidad | 45 |
| 2.3.17. | Visto Bueno | 51 |
| 2.4. | Marco Legal | 63 |
| 2.5. | Jurisprudencia | 65 |
| 2.6. | Marco Teórico Institucional | 66 |
| 2.7. | Planteamiento de las Hipótesis | 67 |
| 2.8. | Operacionalización de las Variables | 69 |
| 2.9. | Glosario de Términos Usados | 73 |

CAPITULO III

LA METODOLOGIA

| | | |
|------|---|----|
| 3. | Metodología | 77 |
| 3.1. | Tipo de Estudio | 77 |
| 3.2. | Nivel o tipo de Investigación | 77 |
| 3.3. | Modalidad básica de la Investigación | 78 |
| 3.4. | Población y Muestra | 78 |
| 3.5. | Métodos y técnicas de recolección de información | 79 |
| 3.6. | El método científico, proceso inductivo - deductivo | 80 |
| 3.7. | Etapas | 81 |
| 3.8. | Estrategias | 82 |

| | | |
|---|---|-----|
| 3.9. | Instrumentos | 82 |
| 3.10. | Recursos de apoyo | 82 |
| 3.11. | Entrevista | 83 |
| 3.12. | Encuesta | 85 |
| CAPITULO IV | | |
| 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | | |
| 4.1. | Análisis y Resultados: Encuestas Realizadas | 87 |
| 4.2. | Resultados | 89 |
| 4.3. | Presentación y análisis de datos | 91 |
| 4.4. | Verificación de Hipótesis | 102 |
| CAPITULO V | | |
| 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | |
| 5.1. | Conclusiones | 103 |
| 5.2. | Recomendaciones | 105 |
| CAPITULO VI | | |
| 6. PROPUESTA | | |
| 6.1. | Título | 107 |
| 6.2. | Justificación | 107 |
| 6.3. | Fundamentación | 108 |
| 6. 4. | Objetivo General | 108 |
| 6.5. | Objetivos Específicos | 109 |
| 6.6. | Importancia | 109 |
| 6.7. | Ubicación Contextual | 109 |
| 6.8. | Factibilidad | 110 |
| 6.9. | Descripción De La Propuesta | 110 |
| 6.10. | Justificación | 110 |
| 6.11. | Evaluación | 111 |
| 6.12. | Recursos | 111 |
| 6.13. | Actividades | 112 |
| ANEXOS | | 113 |
| BIBLIOGRAFÍA | | 119 |

INTRODUCCIÓN

Los constantes cambios que se han presentado en el País en el ámbito laboral han logrado alcanzar grandes cambios a favor del empleado, si bien es cierto que a lo largo del tiempo se han presentado acciones de parte del empleador que perjudican al empleado y que ha sido la razón de que se fomente la idea de que la parte débil de la relación laboral es la representada por el empleado pero en algunos casos como en el investigado deja desamparado al empleador.

El Código de Trabajo establece que la terminación del contrato previo Visto Bueno, se basara en causales que deben ser probadas por el empleador.

Las mismas que en los casos que contempla ley, dan como resultado que si el empleado a incurre en las faltas establecidas por el Código de Trabajo el empleado pueda reclamar que el empleado sea separado de la institución y que no se deba pagar ningún tipo de indemnización.

El Código de Trabajo no ha sido objeto de mayores cambios en lo que respecta a su contenido, pero la sociedad que se encuentra en constante cambio, ha presentado ciertas acciones en este ámbito que perjudican las relaciones laborales, que deben ser investigas y analizadas para así lograr un mejor alcance de la aplicación de la ley.

Siendo el Ecuador un Estado soberano que fomenta la igualdad de derechos, ha mejorado el sistema que regula las relaciones laborales, para que exista equidad en cuanto a las mismas, estableciendo deberes y derechos para el empleado como para el empleador así como causales que le permiten al empleado o al empleador dar por terminado la relación laboral, cual es el

procedimiento a seguir, quien es la autoridad competente, cuales son las consecuencias de falsear la verdad para dar por terminada la relación laboral, pero se han dejado de lado acciones que si bien es cierto al momento de crearse estas leyes eran casos aislados o inexistentes pero que en la actualidad, cada día es mas común escuchar, ver, conocer o vivir.

Acciones que perjudican al empleado o al empleador y que no es encuentran contempladas por el Código de Trabajo como causa de terminación del contrato y que obliga a la parte afectada a esperar que el infractor incurra en una de las causales que si establece el Código para dar por terminado el contrato de trabajo.

Lo cual hace necesario que el Estado haga cambios profundos en cuanto a este tema, ya que precisamente que exista armonía en este ámbito dará como resultado, más productividad y por ende mayor desarrollo económico del estado, ya que el Estado regirá de forma más eficiente las relaciones laborales.

La creación de una nueva causal para dar por terminado el contrato de trabajo, previo Visto Bueno, será un avance para lograr lo buscado.

CAPITULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 TEMA

EL CODIGO DE TRABAJO Y EL VISTO BUENO.

1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMAS

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Como se regula el Contrato de Trabajo y su terminación previo Visto Bueno en la Ciudad de Babahoyo durante el año 2011?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son los elementos que caracterizan al contrato trabajo?
- ¿Qué efectos Jurídicos tiene el visto bueno en la terminación del Contrato en los juzgados de lo laboral del cantón Babahoyo?
- ¿Cuales son las falencias del Artículo 172 del Código de Trabajo al momento de dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno en los Juzgados de lo Laboral del cantón Babahoyo?
- ¿Que cambios son necesarios para elaborar un proyecto de reforma para que exista un aumento en las causales del Art. 172 del Código de Trabajo?

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con el paso del tiempo se han planteado diversas ideas de como debería regirse esta disciplina, de ahí que una de las características fundamentales es la protección en favor del trabajador, considerado la parte mas débil de la relación laboral y al cual debe brindársele la

protección requerida para enfrentar las decisiones arbitrarias de ciertos patronos, existiendo sus excepciones , siendo así, resulta ilógico pensar que el derecho del trabajo se preocupe también por salvaguardar los interés de la empresa.

En nuestra Constitución del Ecuador en su Artículo 33 se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, también un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, y que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado; es un principio constitucional.

El código de trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social, el mismo cuerpo legal establece en el Art. 172 las causales por la cuales el empleador podrá dar por terminado el contrato, las mismas que aun siendo reales, deben ser probadas ante el Inspector de trabajo y con apego a los formalidades que implica la aplicación del visto bueno.

Entre las causales existentes se hace relación a faltas tales como la inasistencia, indisciplina, injurias contra el empleador o su cónyuge, ineptitud, denuncias injustificadas contra el empleador o por no acatar medidas de seguridad, lo cual esta bien, mas no es suficiente, ya que existen empresas, cuyas actividades dependen de secretos técnicos o comerciales para lograr mantenerse en la competencia diaria que existe en el ámbito comercial en nuestro país y que al momento de ser revelados tiene consecuencia negativas para la misma.

Estos casos no son aislados cada día es mas común ver este tipo de situaciones y la ley prácticamente deja al empleador a la espera de

que el empleado que ha causado este daño a la empresa, incurra en alguna de las otras causales del mencionado artículo para poder aplicar el visto bueno y dar por terminado el contrato de trabajo, ya que al momento en que el empleador quiere terminar el contrato por haberse descubierto la falta, al no estar establecida como causal y para evitar que el empleado que ha obrado mal repita su acción, estaría incurriendo en la figura jurídica del despido intempestivo ya que el empleador no logrará conseguir el visto bueno de parte del Inspector de trabajo debido a que la acción realizada por el empleado no se encuentra establecida como causal para dar por terminando el contrato.

Que esta acción se repita podría llegar a causar una grave inestabilidad en el ámbito comercial ya que lo que mantiene el equilibrio es la libre competencia que existe.

Las empresas obtienen la tan necesaria ventaja competitiva de productos y procedimientos nuevos y mejorados que no pueden ser copiados. Tener que hallar constantemente ideas creativas o inventivas supone un desafío constante. Algunas empresas están dispuestas incluso a apropiarse sin escrúpulos de empleados de la competencia con el fin de aprovechar sus capacidades creativas e inventivas, así como de acceder a informaciones que les permitan conocer los secretos del éxito de sus competidores. La mayoría de los actos de divulgación o uso de información confidencial son ejecutados por empleados en nómina de la empresa y especialmente por antiguos empleados.

Siempre existe un “contrato psicológico” entre el empleador y los empleados que trabajan para una empresa, a diferencia del contrato formal establecido por la ley, ese otro contrato comprende una serie de expectativas que tienen los empleados y los empleadores con

respecto a las aportaciones que efectúa cada uno de ellos a la empresa y los incentivos que recibirán en consecuencia. Se trata de unas expectativas que los trabajadores van conociendo en su mayor parte durante su andadura profesional. A medida que los empleados se familiarizan paulatinamente con la cultura de la empresa, tienen claro qué conductas resultan aceptables y cuáles son sus obligaciones y sus deberes para con la empresa y viceversa.

Los empleados deben confidencialidad al empleador de manera automática. Sin embargo, en un entorno en el que la movilidad de los empleados es elevada, los “contratos psicológicos” han dejado de ser fiables; de esto se deduce que es necesario otorgar mayor importancia a los contratos formales con arreglo a la ley. Mediante ese tipo de contratos o cláusulas se fomenta la protección jurídica de los secretos comerciales y se otorga seguridad a la empresa en caso de litigio. Existen varios tipos de cláusulas contractuales en los contratos de trabajo que pueden suscribir las empresas con sus empleados para proteger su información confidencial.

Mantener la confidencialidad de un secreto comercial es una tarea interminable puesto que siempre está presente el temor a la divulgación. Generalmente, los empleados constituyen la amenaza principal puesto que no existen garantías de que el “acuerdo de no divulgación” y el “acuerdo de no competencia” sean suficientes para impedir el uso o la divulgación no autorizados de información secreta por los empleados que abandonan la empresa. En cualquier caso, la cláusula de no competencia no constituye una garantía absoluta, ya que a menudo tiene un alcance limitado en cuanto a su duración y a su ámbito geográfico.

En las dos últimas décadas han tenido lugar cambios importantes en el mundo empresarial y en el personal de las empresas. En el pasado, los empleados tenían la expectativa de vivir toda su vida

laboral en la misma empresa, y los directivos empresariales esperaban una lealtad inquebrantable de sus trabajadores. Igualmente, estos últimos solían mostrar dedicación para con su empleador.

Esta imagen de lealtad empresarial se ha modificado paulatinamente con la llegada de la “globalización”, a partir de lo cual los empleados han comenzado a sufrir todo tipo de reestructuraciones, reubicaciones empresariales y reducciones de personal. Dado que los empleadores “han incumplido las reglas del juego”, se han puesto en tela de juicio las obligaciones mutuas y ya nadie espera obtener un empleo vitalicio ni dedicarse exclusivamente a una empresa: cambiar de trabajo se considera un fenómeno normal y todo el mundo trata de obtener mayores salarios o mejores condiciones de trabajo. Ahora mismo es más difícil de obtener y otorgar lealtad y confianza en el entorno laboral.

El tamaño de las empresas influye en el grado de lealtad de los empleados para con su empleador. En la legislación relativa a los secretos comerciales se trata de equilibrar opciones políticas contrapuestas. Por una parte, existe interés por fomentar la innovación y la creatividad y proteger a las empresas que invierten en actividades innovadoras y creativas. Por otra, existe interés en fomentar una competencia sana y la libertad de empleo. Estos intereses políticos distintos y a menudo contrapuestos ofrecen aspectos complejos que se ponen de manifiesto en la “doctrina de la divulgación inevitable”, se ha establecido en torno a la cuestión de los empleados que buscan un nuevo empleo en una actividad similar.

La doctrina se basa en el principio de que los empleados que hayan tenido acceso a información confidencial divulgarán inevitablemente la información al futuro empleador, si trabajan en el mismo ámbito.

Aunque el empleado tenga buenas intenciones, la doctrina presume que es inevitable que la información y los conocimientos técnicos adquiridos durante el antiguo empleo surjan automática o instintivamente al trabajar en un nuevo empleo del mismo ámbito. En este caso, entran en juego las consideraciones políticas mencionadas anteriormente. Por una parte, la sociedad necesita proteger la información confidencial de sus empresas, pero al mismo tiempo no puede restringir la libertad de empleo de sus miembros.

Si bien es cierto el Código de trabajo establece que al existir la revelación de secretos por parte de un empleado, el empleado puede dar por terminado el contrato de trabajo sin aplicar el visto bueno, pero esta causal solo se aplica los empleados privados, deja un vacío en cuanto a las demás modalidades.

Las decisiones judiciales dictadas en este ámbito se han fundado en los hechos y circunstancias particulares de cada caso. Debe distinguirse la información confidencial de las capacidades y conocimientos técnicos corrientes que el empleado ha adquirido en su antiguo empleo, y que tiene todo el derecho a utilizar.

En las últimas décadas ha aumentado la posibilidad de que se produzcan violaciones del contrato psicológico debido a los cambios que han tenido lugar en el entorno laboral y, en consecuencia, en la lealtad de los empleados.

Por lo tanto, es hora de prestar mayor atención a fomentar la lealtad de los empleados en tanto que instrumento de protección de los secretos comerciales. Volver a ganarse la confianza de los empleados redundará en beneficio del empleador, puesto que gracias a ello aumentará el rendimiento y, lo que es más importante, se reducirá el movimiento de personal y el porcentaje de empleados que cambian de empresa, minimizando de ese modo el riesgo de que se divulguen los secretos comerciales.

1.3 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación la realice en el Juzgado de lo laboral del Cantón Babahoyo.

➤ DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación se realizó durante Noviembre del 2.011 hasta Abril del 2.012.

➤ UNIDADES DE OBSERVACIÓN

Juez de lo Laboral del Cantón Babahoyo

Inspector de Trabajo del Cantón Babahoyo

Propietarios de establecimientos comerciales del Cantón Babahoyo

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la regulación del Contrato de Trabajo y su terminación previo Visto Bueno en los Juzgados de la Ciudad de Babahoyo durante el año 2011

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Detallar los elementos que caracterizan el contrato de trabajo.
- Explicar los efectos jurídicos de la aplicación del visto bueno en los Juzgados del cantón Babahoyo.
- Determinar cuales son las falencias del Artículo 172 del Código de Trabajo al momento de dar por terminado el contrato de

trabajo previo visto bueno en los Juzgados de lo Laboral de Babahoyo.

- Proponer los cambios necesarios para elaborar una reforma al Art. 172 del Código de trabajo para que se aumente una causal.

1.5 JUSTIFICACIÓN

En nuestra Constitución se promueve y se garantiza el derecho al trabajo, basado en la justicia social y orden económico que permita una existencia decorosa del trabajador y de su familia que deberá ser realizado en un ambiente digno y la igualdad de derechos.

El filósofo Aristóteles decía: “A iguales hay que tratarles como iguales, y a los desiguales como desiguales”. El principio de igualdad jurídica es admitido en todos los países, por que la Ley no debe proceder con trato discriminatorio en dos casos análogos. Un acuerdo es un trato justo y la Ley es justa, cuando respeta el criterio de igualdad.

Pero una de las normas mas importantes del Código de trabajo es la de proteger al empleado, este derecho debería poder ser reclamado por el empleador al momento que la acción de un empleado le estuviere perjudicando. La norma máxima de nuestra Nación declara la igualdad en cuanto a los derechos y a los deberes, para todos los habitantes del territorio nacional, aun cuando el Código del Trabajo, en su norma establezca la protección del trabajador, prácticamente por encima de los intereses de su empleador.

Esta investigación surge por las expresiones vertidas por los representantes de empresas que han enfrentado la situación de tener a un empleado que ha llegado a tener conocimiento de los secretos técnicos o comerciales de la empresa ya que han gozado

de la confianza de los mismos, y que ha visto el beneficio propio por sobre el interés colectivo de quienes componen esa empresa, entregando a la competencia los secretos de la empresa en que labora a cambio de dinero.

La ley establece que uno de los deberes del trabajador es la fidelidad, que todos los trabajadores deben tener un comportamiento adecuado al medio social donde labora observando las normas ético moral. Lo que indica que los contratos deben realizarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos expresa, sino a todas las cosas que emanan de la obligación o que por la ley o costumbre pertenecen a ella.

El empleado que obre de buena fe cumple con su labor a cabalidad así como con lo estipulado en el contrato y se compromete no solo a la ejecución de su labor si no también a tomar parte en el progreso de la institución para la que labora, pero existen casos en los que el interés de uno afecta el bienestar y la estabilidad de los demás.

El código de trabajo establece la capacidad de dar por terminado el contrato y lo hace con reglas tanto para el empleado como el empleador, pero no establece una sanción para quien en un acto de total deslealtad revele los secretos técnicos de la empresa que le ha brindado no solo confianza sino también la tranquilidad de un salario que servirá para la manutención de la familia que de él depende.

El derecho laboral establece el *indubio pro operario*, pero existe la excepción; en caso de que éste cause un perjuicio grave para el interés de la empresa, y ya que el revelar secretos técnicos o comerciales es parte de estas excepciones, propongo con mi investigación ampliar el alcance de este artículo, agregando esta nueva causal para dar por terminado el contrato, previo visto bueno.

Con la presente investigación se pretende mostrar las falencias que tiene este articulado. La finalidad del derecho laboral es el equilibrio de intereses entre los empleadores y los empleados y no tiene por que limitarse a la protección absoluta y exclusiva del empleado.

Con esta nueva causal, se busca que el empleador pueda dar por terminado el contrato, al comprobarse la acción de revelación de secretos técnicos o comerciales por parte de un empleado han causado una grave desestabilidad en la empresa en la que labora; la cual se incrementaría al Artículo 172 del código de trabajo, para que el empleador pueda tramitar fácilmente el visto bueno, ante la respectiva Inspectoría de trabajo.

En un entorno empresarial tan competitivo como el vigente en la actualidad, los empleados de las empresas desempeñan una función esencial en la tarea de proteger la propiedad intelectual (P.I.) de estas últimas. Aunque existen varios mecanismos jurídicos y técnicos que pueden ser utilizados para proteger los activos de P.I. de las empresas, granjearse la lealtad de los empleados sigue siendo una de las labores más arduas que se plantean a las empresas a la hora de proteger esos activos.

El dicho “la información es poder” resulta muy pertinente para el concepto de uso estratégico de los secretos comerciales. Utilizados estratégicamente, los secretos comerciales constituyen a menudo una importante ventaja competitiva en el mercado. Además, pueden resultar cruciales para la creación de un nicho de mercado que sea difícil de penetrar para la competencia. Con frecuencia, las ventajas competitivas se adquieren simplemente manteniendo en secreto información estratégica, ya que con arreglo a la ley (en la mayoría de los países) nadie puede utilizar o copiar información de carácter secreto o confidencial sin la autorización de su propietario.

Los secretos comerciales no son sino uno de los instrumentos, si se usan adecuadamente, complementan y fortalecen los instrumentos restantes. Las empresas que protegen satisfactoriamente sus secretos comerciales fortalecen otros activos de P.I. que se hallan en su poder; por ejemplo, cuando Coca Cola protege su fórmula secreta en calidad de secreto comercial, fortalece al mismo tiempo su marca.

Por lo antes expuesto justifico mi proyecto de tesis, ya que tanto el empleado o trabajador tiene derechos consagrados en la Constitución y el Código de Trabajo y que se debería ampliar las causales para castigar al empleado que ha revelado los secretos técnicos o comerciales de la empresa donde labora amparando en la igualdad de derechos del que gozamos todos los Ecuatorianos.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

El derecho de trabajo se inicia en Inglaterra en la segunda mitad del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, por tanto su origen y el desarrollo de sus instituciones son un producto típico del capitalismo industrial en el que el trabajador solo contaba con su energía que la ofrecía a quien la necesitara utilizar, que en este caso era un empresario, a cambio de una retribución, pero la necesidad de obtener un empleo era mucho mayor que las posibilidades de encontrarlo, inicialmente la voluntad única del empleador era la que establecía los derechos y las obligaciones entre las partes.

Por lo cual no tardo mucho en surgir una reacción de los trabajadores afectados por este sistema a través de la organizaciones sindicales que, en cierto momento llegaron a constituir un agrave amenaza contra el régimen económico y político de esa época.

Los trabajadores tenían conciencia que solo de esa manera, es decir a través de la organización colectiva podían presionar al Estado para la fijación de las reglas básicas para lograr mejorar la situación laboral, en este sentido y a fin de preservar el orden social.

El Estado se vio en la obligación de participar en la regulación del contenido de los derechos y obligaciones de los sujetos laborales individuales y de sus empleadores reconociendo jurídicamente la desigualdad existente en la realidad, que trató de compensar por la vía de la regulación estatal. Así nace el contrato de trabajo que se ocupa de todas las relaciones derivadas del derecho del trabajo.

El derecho al trabajo es una prueba palpable del carácter dinámico de la superestructura jurídica de la sociedad. Irrumpió en contra del viejo derecho civil como marco legal que pretendía reglar las relaciones laborales cada vez mas complejas y conflictivas, que echó por los suelos los antiguos axiomas procesales que, siendo validos para las relaciones entre los individuos en el ámbito de comercio por ejemplo, resultan injustos para garantizar los derechos de los desposeídos frente al los económicamente fuertes en el marco de una relación del trabajo.

Edifico sobre sus principios, un conjunto de normas jurídicas autónomo que acabó con la vieja división del derecho en público y en privado y sentó las bases del nacimiento del derecho social

Aunque los acontecimientos históricos indican la innovación y el desarrollo en épocas de auge revolucionario de la sociedad; y el estancamiento y retroceso en épocas de reflujo del movimiento social, es evidente que mientras subsistan las condiciones materiales de injusticia social, de la explotación de la mano de obra asalariada, de la falta de empleos suficientes para la mayoría de la población con sus necesidades básicas insatisfechas.

La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de libertad de trabajo y libertad de contratación consagrados en la Constitución Política, reconociendo el principio universal de que toda persona tiene para dedicar su esfuerzo laboral a las actividades líticas que crea apropiadas, y en la obligación que todo trabajo debe ser remunerado por su labor.

Ratificando también el principio constitucional de la prohibición de realizar trabajos gratuitos y forzosos. Un empleador, puede contratar con una persona y establecer en forma directa el objetivo de la

contratación, siempre y cuando sea lícito, las condiciones y modalidades para definir las reglas y acuerdos de trabajo.

Siguiendo las normas constitucionales referentes al derecho de libre asociación, el convenio laboral puede ser celebrado con una o mas asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases que sustentan la relación laboral.

Por otro lado, respecto a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador anotamos que existe una falta de definición de los derechos que son susceptibles de ser renunciados por parte del trabajador lo cual genera discrecionalidad en la aplicación de la norma lo que se ve reflejado en los principios jurisprudenciales.

2.2. DERECHO COMPARADO

En **España** la ley señala que el la terminación del contrato de trabajo debe ser por una causa justa, caso contrario se tratara de un despido injusto. La consecuencia práctica de un interés, consiste en que en trabajador no tendrá derecho a indemnización en los casos de despido justo.

En **México** cuando un empleador que despide a un empleado sin causa justa esta obligado a elección del empleador, a cumplir el contrato mediante su reincorporación al puesto de trabajo, a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, existiendo casos en que el empleador queda eximido de reinstalar al trabajador con el pago de una indemnización variable, casos de excepción que se refieren entre otras cosas a los casos de ser un trabajador de

confianza, que el prestador de servicios tenga menos de un año de labores, etc.

Sin embargo la Corte Suprema del país ha resuelto que la reinstalación en el puesto de trabajo, es una obligación de hacer y su ejecución forzosa es imposible, por lo que un empleador puede negarse a cumplir la obligación pagando el trabajador daños y perjuicios.

En **Paraguay** las leyes que establecen obligan y benefician a todos los trabajadores y empleadores de la República, sean nacionales o extranjeros y se inspirarán en los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, proclamada por la novena Conferencia Panamericana de Bogotá el día 2 de mayo de 1948 y en los demás convenios internacionales del trabajo ratificados y canjeados por el Paraguay que integran el derecho positivo

2.3 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.3.1. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

El código de trabajo regla las condiciones para poder dar por terminado el contrato de trabajo, en las que se encuentra el visto bueno del cual muchos tratadistas han hecho un análisis.

Visto Bueno es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador que se encuentra prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio.

Diana Acosta de Loor (2008:74) define al **Visto Bueno** como la resolución de un Inspector o Subinspector de trabajo que autoriza al empleador dar por terminada la relación contractual

El Dr. Leónidas Aguilar Aguilar (2011: 256) analiza el **Visto Bueno** como la terminación de contrato, que deberá ser calificado por el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el Código de Relaciones Laborales.

La relación del Inspector de trabajo no obsta el derecho de acudir ante el juez de trabajo, pues, solo tendrá valor de informe, que solo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

El Dr. Guillermo Ochoa (1995: 158) cita al Dr. Gonzalo Merino, quien analiza la **terminación de contrato previo visto bueno** como un acto que no es potestativo del patrono, aun existiendo causas justas para la terminación del contrato, es una acción que debe ser presentada ante el Inspector de trabajo para solicitar el visto bueno dando cumplimiento al trámite legal establecido por la ley, ya que sino tendríamos un despido ilegal, injustificado o intempestivo lo que le acarrearía al empleador el pago de las indemnizaciones respectivas.

Guillermo Cabanellas de las Cuevas (2003: 411) lo define como la fórmula burocrática, administrativa y judicial para aprobar una

petición, en general es lo mismo que aprobación, reificación o autorización.

La fórmula burocrática, administrativa o judicial es el proceso establecido por la ley para legalizar en este caso la terminación del contrato

La aprobación, es la ratificación emitida por la autoridad competente, de la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo ya que ha sido debidamente probado que el empleado a cometido la falta del que es acusado.

Entre las pruebas que se presentan esta el contrato de trabajo que verifica la convención de los comparecientes, entonces al no existir contrato de trabajo tampoco puede pedirse visto bueno para terminar la relación laboral. De esto se colige que la existencia del la terminación del contrato depende de la existencia del mismo.

Dr. Guillermo Ochoa Andrade (1994: 23) cita al Dr. Ramírez Gronda quien dice que **el contrato** es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador: patrón, patrono, persona jurídica, individual o colectiva) en forma continua a cambio de una remuneración.

García Oviedo lo define como de la siguiente manera: es aquel en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra por tiempo fijo sin fijación del tiempo, mediante una remuneración, llamada salario.

Menéndez Pidal en ponderable síntesis expresa: es el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo su dependencia y

remuneración. De estos conceptos podemos establecer que los elementos que componen el contrato de trabajo son:

El acuerdo de voluntades, ya que no se puede obligar en ningún caso a la celebración del contrato, ya que el mismo estaría viciado de nulidad.

Prestación de trabajo, el trabajador tiene que desarrollar la actividad para la que fuera contratada, por el tiempo que fue pactado sin que pueda delegar o transmitir esta obligación. La dependencia o subordinación es la facultad que tiene el empleador para dar órdenes y la facultad de sustituir la voluntad del trabajador por la suya. El pago o remuneración es la retribución que recibe el empleado por el cumplimiento de sus deberes.

2.3.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

➤ DEFINICIÓN

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra persona o con una entidad de cualquier naturaleza a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia y por el pago de una remuneración.

2.3.3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO AL TRABAJO

- Principio de Irrenunciabilidad: las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida.

- Principio de Continuidad: el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Esta relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.
- Principio de Primacía de la Realidad: cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.
- Principio de Buena fe: constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.
- Principio de no Discriminación: significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

2.3.4. CARACTERES DE LA DISCIPLINA LABORAL

- Nuevo
- Diferente
- Autónomo
- Realista
- En constante evolución
- Dignificador del trabajo como derecho y deber social tiende a la autentificación internacional y a la codificación

2.3.5. AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Tiene sustantividad propia y particularidades que la distinguen de otras ramas de las ciencias jurídicas con las cuales esta interrelacionada. Esta autonomía es científica, jurídica y docente.

2.3.6. RELACIONES CON OTRAS RAMAS DEL DERECHO

➤ PRIVADO

- Derecho Constitucional: las normas laborales deben ajustarse a los principios y garantías fundamentales proclamadas en la Constitución.
- Derecho Político: estudia la organización y funciones del Estado. La política social adoptada por el Estado es el conjunto de medidas que éste adopta para asegurar la paz social y lograr el bienestar de los trabajadores conforme a la economía nacional.
- Derecho Administrativo: regula las actividades del Estado referente a la Institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del Gobierno.
- Derecho Penal: las contravenciones probadas y ciertos comportamientos ilícitos de los trabajadores y empleadores pueden tener soluciones proporcionadas por el Der. Penal Ej.: pena privativa de libertad al titular de un establecimiento o empresa y su responsable por la falta de prevención de accidentes en el trabajo (condiciones inseguras)
- Derecho Procesal: es que carácter supletorio en caso de ausencia de normas procesales del trabajo.

➤ **PRIVADO**

- Derecho Civil: es supletorio del Der. Laboral y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales del trabajo
- Derecho Mercantil: los empleadores de comercio son sujetos del Der. Laboral. El preaviso laboral tuvo origen en el campo comercial.
- Derecho Internaciones Público: por la edición del Código Internacional del Trabajo.
- Derecho. Internacional Privado: busca soluciones cuando debe regular casos entre legislaciones de 2 países distintos

2.3.7. PARTES CONTRATANTES

Son dos:

a) **El trabajador**, que es la persona que se obliga a prestar sus servicios. Puede ser:

- empleado si los servicios que presta son de carácter intelectual, o intelectual y material a la vez; y
- obrero, si los servicios son de carácter material.

b) **El empleador**, que es la persona o entidad a quien se presta los servicios. Se le llama también empresario.

2.3.8. REGISTRO

En todos los casos en que el contrato individual de trabajo deba celebrarse por escrito, también deberá registrarse dentro de los 30 días siguientes a su celebración, en la Inspección de Trabajo del lugar en que el trabajador preste sus servicios. Si en el lugar no

hubiere inspector, se registrará ante un juez de trabajo. La falta de registro la Inspección de Trabajo sanciona con cinco dólares de multa por cada mes de atraso.

2.3.9. REQUISITOS NO ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Existen diversos requisitos que nos e mencionan y que a su vez no interfieren u ocasionan la inexistencia del mismo, a saber:

a) **La exclusividad en el servicio**; pues cabe la prestación de servicios a varios patrones simultáneamente, y por ende la existencia de contratos de trabajo distintos, siempre que no se trate de empresas en competencia.

b) **La actualidad permanente en el empleo**; tampoco es requisito esencial, ya que es admisible el contrato de trabajo accidental, como el de los estibadores.

c) **La jornada de trabajo no puede fijarse en cierto tipo de contrato**, como en el trabajo a domicilio, ni en los agentes de comercio o de seguros a comisión.

2.3.10. CLASES DE CONTRATO

Existen varias clasificaciones, de acuerdo a la forma, naturaleza, etc. A continuación las detallamos:

➤ POR LA FORMA

El contrato individual de trabajo puede ser:

a) **Escrito**: cuando, por disposición legal o por voluntad de las partes, se han estipulado por escrito las condiciones del contrato;

b) Verbal: si el acuerdo de las partes se ha establecido sólo en forma verbal.

➤ **POR EL TIEMPO DE DURACIÓN**

El contrato puede ser:

a) Por tiempo indefinido: cuando las partes no han fijado expresamente la duración de la relación laboral o la han estipulado por tiempo indefinido:

b) Por tiempo fijo: cuando las partes han determinado de una manera concreta el tiempo de duración del contrato.

Según nuestro código de trabajo en su art. 11, los clasifican en:

a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;

b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

d) A prueba;

e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;

f) Por enganche; y,

g) Individual, de grupo o por equipo

En nuestro código de trabajo en su Título I nos habla de los diferentes contratos que este código establece y son los siguientes y más importantes:

1.- Contrato a prueba.

2.- Contratos expreso y tácito.

- 3.- Contrato de equipo.
- 4.- Contrato por obra cierta.
- 5.- Contrato individual del trabajo.

➤ **CONTRATO A PRUEBA.**

En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes. Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores.

Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividades, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en éste código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del

porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

➤ **CONTRATOS EXPRESO Y TÁCITO.**

El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

➤ **CONTRATO DE EQUIPO**

Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

En consecuencia, el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes.

Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, faltas de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del

equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.

➤ **CONTRATO POR OBRA CIERTA**

El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

➤ **CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

El Artículo 8 del Código del Trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo y la costumbre.

2.3.11. ELEMENTOS ESENCIALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO

El código de trabajo textualmente indica cuales son los elementos esenciales del contrato de trabajo y que deberá ser cumplido

- Prestación de servicios lícitos y personales
- Dependencia
- Remuneración

➤ **SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES**

Este elemento indica que es el trabajador quien debe prestar en forma personal sus servicios. Cuando el trabajador no ejecuta por sí mismo los actos que configuran sus funciones o responsabilidades y percibe igualmente en forma directa y personal los beneficios y ejerce los derechos que a ella corresponden.

Lícito, por definición de la Real Academia de la Lengua Española es lo justo. Los trabajos no permitidos, no necesariamente son ilícitos, por ejemplo aquellos que por razones de salud están vedados para mujeres embarazadas o menores de edad.

➤ **DEPENDENCIA**

Es la sujeción a las normas, procedimientos, instrucciones y maneras de ejecutar el trabajo de parte de los empleados, esta sería una de las características principales de lo que es la dependencia en el ámbito netamente laboral.

En la doctrina se ha abundado en las dependencias económica, esta manifestada en la necesidad de la remuneración que percibe el trabajador de su empleador para la digna subsistencia tanto de él como la de su familia. La dependencia jurídica se ha definido como la posibilidad de ordenar del empleador y la obligación del trabajador de cumplir lo ordenado.

➤ **REMUNERACIÓN**

Es otro de los elementos esenciales de los contratos laborales, pero lo esencial es que se pacte la remuneración que va a recibir el empleado.

Las maneras de pactarse la remuneración son varias, a saber:

a) La ley, o propiamente, la resolución de autoridad administrativa competente para hacerlo, como es el Consejo Nacional de Salarios para el sector privado CONADES y el Consejo Nacional de Remuneraciones para el sector público CONAREM y en ausencia de acuerdo mediante decisión del Ministro del Trabajo.

b) El convenio.- Es el acuerdo de las partes fijado individual o colectivamente.

c) El uso constante de la plaza donde ha pactado el pago.

2.3.12. FALTA DE ELEMENTOS

En cambio, la falta de uno de estos elementos determinará que no haya un contrato de trabajo. En la práctica, el elemento que más conflictos puede producir es la existencia o no de una relación de dependencia, pues en algunos casos (sobre todo en el comercio, al tratarse de comisionistas) puede ser dudoso el que una persona está prestando sus servicios bajo la dependencia de quien lo contrató o está trabajando en forma autónoma, por su propia cuenta.

2.3.13. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Código determina cuáles son las cláusulas que un contrato individual de trabajo, que se formule **por escrito**, debe necesariamente contener; pero es conveniente tomar en cuenta, al elaborar el contrato, que consten además todos aquellos aspectos

que deben quedar señalados y regulados de una manera clara para que, en el futuro, no se produzcan conflictos entre las partes o dificultades de aplicación o interpretación del contrato. Así, en el contrato deben constar los siguientes datos y cláusulas:

1.- Lugar y fecha de celebración;

2.- Nombres de los comparecientes. Si el empleador es una empresa, se indicará también la calidad en que interviene la persona firmante;

3.- Clase de trabajo contratado, que se procurará describir con precisión y en forma completa, para que luego no se produzcan controversias respecto a posibles cambios de ocupación del trabajador que el empleador pudiera haber dispuesto;

4.- La forma en que el trabajo ha de ser ejecutado. Es decir si el trabajo se realizará en una forma continua y regulada en el tiempo a través de jornadas de trabajo, o mediante el sistema de hora-mes; o por obra cierta, dentro o no de un tiempo determinado; o por tarea o a destajo;

5.- La cuantía de la remuneración y la forma en que se pagará, ya sea por jornal, en forma diaria (si las labores no fueren permanentes) o en forma semanal (si las labores fueren estables y continuas), o por sueldo, en forma quincenal o mensual. Se determinará también, cuando fuere el caso, el porcentaje y la forma en que se pagarán las comisiones u otras modalidades de remuneración que se acordaren entre las partes;

6.- El tiempo de duración del contrato: por tiempo fijo o por tiempo indefinido. Si se tratare de obra cierta, el plazo en que la obra debe ser entregada. Si se tratare de trabajos eventuales, ocasionales o de

temporada, o de un contrato de prueba, establecerá claramente el plazo de duración de los mismos. En el contrato a prueba de los mismos. En el contrato a prueba se entenderá, aunque no se lo hiciere constar, que vencido de prueba, sin que las partes hayan notificado su voluntad de terminar el contrato, éste se considerará prorrogado por el tiempo que faltare para completar un año;

7.- En cuanto a jornadas de trabajo y descansos, en los casos en que la índole del trabajo determine la realización o no interrupción del trabajo por la noche, sábados, domingos y días de fiesta cívica, se acordará con toda precisión el establecimiento de los horarios correspondientes y la forma en que el trabajador tomará sus días de descanso semanal obligatorio;

8.- El lugar en que debe ejecutarse el trabajo. Si fuere el caso, el trabajador aceptará expresamente la posibilidad de ser trasladado a otro lugar, para cumplir funciones que no signifiquen disminución de remuneración o categoría;

9.- La declaración de si se establecen o no sanciones y, en caso de establecerse, la forma de determinarlas y hacerlas efectivas;

10.- En todo caso, se entenderá que en aquellos aspectos no previstos por el contrato en forma expresa se estará a lo dispuesto por el Código del Trabajo; y

13.- En lo que se hubiere pactado en contravención de las disposiciones legales, prevalecerán siempre éstas.

2.3.14. DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE NACEN DEL CONTRATO DE TRABAJO

DEL EMPLEADOR.

| OBLIGACIONES | DERECHOS |
|---|---|
| Dar ocupación efectiva al trabajador | Dirigir organizar el trabajo |
| Pagar la remuneración | Sancionar al trabajador |
| Proveer los elementos necesarios para trabajar | Beneficiarse con los resultados del trabajo |
| Dar trabajo a todo los trabajadores | Establecer controles de salida o ingresos, salvaguardando la dignidad del trabajador |
| Proteger al Trabajador Cumpliendo las Reglas de higiene y seguridad | Ejercer la titularidad de los inventos que realiza el trabajador contratado con ese fin |

DEL EMPLEADO

| OBLIGACIONES | DERECHOS |
|---|--|
| Realizar el trabajo | Cobrar la remuneración |
| Respetar las instrucciones | Recibir ocupación efectiva por parte del empleador |
| Conservar en buen estado los elementos de trabajo | Recibir trato igualitarios |
| Guardar reserva de las informaciones-fidelidad | Recibir la protección de su seguridad |
| | Ejercer la titularidad de los inventos que realice fuera del contrato de trabajo |

2.3.15. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

1.- Reparto de utilidades

2.- Fondo de reserva

3.- Jubilación patronal

4.- La seguridad social

2.3.16. RESERVA DE INFORMACION O FIDELIDAD

Con respecto a guardar reserva de las informaciones o también llamada fidelidad, donde aparecen los secretos que toda empresa tiene para poder mantenerse en la competencia, notamos una ambivalencia de la palabra secreto en el idioma español: por un lado, secreto es una información, y por otro, es una situación mental que implica el conocimiento de dicha información.

Entre las dieciséis definiciones que trae el diccionario de la Real Academia Española, interesan a nuestro estudio especialmente dos: la primera que señala genéricamente que secreto es lo que cuidadosamente se tiene reservado y oculto (aquí secreto no es una actitud mental), y la quinta que lo entiende como el conocimiento que exclusivamente alguno posee de la virtud o propiedades de una cosa o de un procedimiento útil en medicina o en otra ciencia, arte u oficio.

Por esto en nuestro idioma es perfectamente lícito decir: te cuento un secreto (te transmito una información) o supe del secreto (conocí esa información oculta). Aquí secreto es una información. Otras veces, por ejemplo cuando la voz va precedida por un posesivo (mi secreto), se hace alusión, en cambio, a la quinta definición transcrita.

Entonces secreto es un conocimiento, una posesión exclusiva de información; pasando la información a ser el objeto material del conocimiento. De ambas definiciones extraemos los elementos de la esencia de la noción pre-jurídico de secreto:

➤ **POSESIÓN DE INFORMACIÓN**

Es necesaria una posesión de la información. La doctrina suele hablar de un conocimiento de la información, mas ha de observarse que los secretos no implican siempre una situación mental de asimilación de la información: un detective puede tomar fotos de unos planos que no comprende, copiar un disco duro con información confidencial que él mismo desconoce, y en ambos casos estaría violentando el secreto. Para nosotros basta con la posesión, al menos material, de la información.

➤ **RESERVA DE INFORMACIÓN**

Nos referimos a aquello que se tiene reservado y oculto. La información es el objeto material del secreto: sin ella no hay secreto. La información consiste no solo en documentos stricto sensu, sino también en listas de clientes, fórmulas químicas, estrategias, etc. Al respecto Otamendi ha manifestado que el ámbito material, el objeto del secreto, es prácticamente ilimitado, pudiéndose extender a cualquier aspecto o recoveco de la empresa; tanto da que se trate de técnicas de fabricación, prácticas manuales o composición de materias primas, datos comerciales o financieros de cualquier clase, o incluso planes o proyectos de futuro, estrategia empleada o intención de suscribir un contrato o de adoptar una decisión.

Poco importa cuál sea el tipo de medio donde almacene la información, que bien puede ser cualquier medio de datos,

documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos que se refieran al mismo. Los mensajes de datos deben considerarse información.

➤ **OCULTA**

Nos referimos a una característica de hecho de la información. El secreto presupone una exclusividad, por un lado, la no posesión de la información por parte de la mayoría de los individuos (carácter oculto), y por otro, el conocimiento o posesión de la información por unos pocos. En esto consiste el carácter oculto: en un desconocimiento generalizado de información que no puede adquirirse fácilmente.

Si la información pudiera adquirirse fácilmente, entonces no sería oculta (así, aunque todos desconozcan el teléfono de una persona, el número no sería información oculta si constara en la guía telefónica). El conocimiento del que se habla debe resultar imposible, o considerablemente costoso, sin el consentimiento del poseedor de la información. Si la información puede adquirirse trabajando en otra empresa del ramo, o en la calle por ser notoria, sin que medie el consentimiento del poseedor de la información, entonces esa información no tiene carácter oculto.

Vale aquí recordar que uno de los pilares sobre los que se construye el derecho de la información es el principio de generalidad del mensaje. Por este principio, la generalidad de los mensajes deben circular libremente, sin sujeción a traba, censura, obstáculo o requisito alguno, en razón del derecho a la información inherente al sujeto universal.

Únicamente por excepción, que por ser tal debe ser interpretada restrictivamente, algún mensaje no cae dentro de la generalidad, debiendo prohibirse su acceso y difusión. Esta regla nos ayudará a valorar cuándo algo puede seguir estando oculto en derecho, y cuándo cesa el derecho al secreto.

El principio de generalidad prescribe que no toda realidad comunicable es comunicada o digna de ser comunicada.

Unas veces, porque lo que se comunica o se intenta comunicar no está de acuerdo con la realidad o le falta algún elemento exigido por la naturaleza específica de cada mensaje. Otras, porque le falta coordinación necesaria con otro u otros derechos humanos o fundamentales.

El principio tiene acogida fundamentalmente en el ámbito público, donde se reputa categóricamente pública la información, salvo disposición contraria. La situación es distinta en el campo privado.

Por regla general, lo privado es privado, y solamente en contados casos puede publicarse o difundirse, en razón de la futilidad de la información, de la autorización del titular o de la trascendencia social de la noticia.

El derecho al secreto no consiste tanto en una *exclusividad de iure* de explotar la información oculta, como si fuera un derecho de patentes o de marcas.

A priori, únicamente se reconoce a su poseedor el derecho a mantener secreto el secreto, a un *status quo* de la situación de hecho, a no ser turbado por intromisiones de tercero, a que otros no abran las ventanas que hemos cerrado.

El derecho del que hemos venido hablando, más que un derecho sobre la información, básicamente implica un derecho a poseer la información de una forma determinada (sin intromisiones), y *a posteriori*, cuando la información oculta ha sido transmitida, se genera algún derecho sobre su destino (permitir el uso de una base de datos solo con la autorización de su titular).

Como se dijo, el acto comunicacional por el que se transmite la información oculta *sub coditione* genera derechos personales, exigibles a sujetos determinados, tendientes a que los concedores del secreto no perjudiquen a su titular.

Formas de perjudicar son difundir el secreto, diluyendo su naturaleza oculta y su consecuente valor por ser oculta, y también el uso no autorizado de la información (la explotación merma la posición ventajosa en que se encontraba el titular del secreto antes de su difusión).

En definitiva, el que conoce un secreto transmitido *sub coditione* deberá someterse a las condiciones bajo las cuales lo adquirió; es decir, deberá actuar como si nunca le hubieran revelado el secreto, salvo autorización de su titular para actuar en otro sentido.

No han faltado quienes han relegado esta obligación al campo meramente ético, desligándola de cualquier consecuencia jurídica mientras no sea sancionada por el legislador.

Y es verdad que la base de la obligación de guardar secreto contiene un fuerte contenido moral, pero no por ser *moral* es *ajurídica*. Más allá de las consideraciones morales, nosotros entendemos al secreto radicalmente como una obligación jurídica, conforme lo analizamos.

La obligación de secreto es una obligación de mantener reservado lo que es reservado, secreto lo que es secreto, de no alterar el estado de las cosas sin la autorización del titular del secreto.

Se trata de una obligación bipartita: por un lado hay una obligación general de no entrometerse en la intimidad y secretos de los demás, y, por otro, cuando el secreto ha sido transmitido, se configura una obligación personal de reserva, de callar, de guardar el secreto, de actuar como si no se lo hubiese conocido

A persona está obligada a respetar los derechos de los demás, y especialmente los derechos fundamentales.

Ya hemos analizado cómo el secreto es un derecho; por lo tanto, los demás están obligados a respetarlo.

El respeto consiste en no entrometerse en la vida y secretos de los demás, en respetar su intimidad, su derecho a callar, su *derecho al olvido* si se quiere.

La obligación general de secreto consiste en la obligación de no acceder a la información oculta de los demás, sin su autorización o anuencia.

Lo propio cabría decir del secreto empresarial: los concededores del secreto están obligados a guardarlo *a priori* para no menoscabar los derechos de la fuente, su titular, y *a posteriori* para mantener en el mercado una competencia libre y leal que beneficie, en último término, a los consumidores.

Por eso solo se considera desleal el acceso *no autorizado* al secreto empresarial, mas no el que cuenta con la anuencia del titular.

Las condiciones de uso o acceso a esta información las fija el titular de la información: él tiene la potestad de permitir el acceso y uso, él determina discrecionalmente si la información podrá ser conocida y cuáles son las condiciones de la reserva.

2.3.17. VISTO BUENO

➤ DEFINICIÓN DE VISTO BUENO

Es la forma burocrática, administrativa y judicial, para aprobar o ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar un documento, dar fe de estar extendiendo en formas legal o de ajustarse a las normas establecidas, en general es lo mismo que la ratificación

➤ CLASIFICACIÓN DEL VISTO BUENO

- Visto Bueno por voluntad del empleador.
- Visto Bueno por voluntad del trabajador.

➤ ACCIÓN DE VISTO BUENO SOLICITADO POR EL EMPLEADOR.

Como mencionamos anteriormente la acción de Visto Bueno es un trámite administrativo que se lo realiza ante el Inspector de Trabajo y que al ser solicitado por el empleador deberá fundarse en alguna de las siete causales determinadas en el Artículo 172 del Código de Trabajo, que son:

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

Según lo establece el Código de Trabajo para que se configure la acción debe repetirse la misma, no debiendo ser consecutivas pero si estar dentro de un periodo establecido que en este caso sería un mes, es decir treinta días, lo cual indica que las faltas podrían ser esporádicas.

Una de las obligaciones del trabajador es asistir puntualmente a su trabajo y no puede faltar al mismo sin la debida autorización de su empleador a menos que se presentare un caso fortuito o de fuerza mayor.

Si el empleado falta más de tres días consecutivos, se configura el abandono de trabajo y por ende da lugar a que el empleador pueda solicitar el Visto Bueno

Para que el abandono del trabajo conlleve a la aceptación del hecho de la indemnización es necesario que sea intempestivo, sin causa injustificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador

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

Esta es la desobediencia a las disposiciones que reglan las relaciones de los empleados y sus empleadores. La indisciplina a la que se refiere esta causal es la falta de respeto; falta de

buenos modales y o costumbres. Le corresponde al Inspector de Trabajo calificar la indisciplina del trabajador

La indisciplina o desobediencia es una causal para que el empleador previo Visto Bueno, de por terminado el contrato de trabajo sin que el trabajador reclamen indemnizaciones

3. Falta de probidad o por conducta inmoral del Trabajador. Cuando se dice probidad se refiere a la honradez tanto en el sentido material como en el sentido inmaterial, es decir la integridad que en el actuar del trabajador y hacer o contrario implica incurrir en esta causal.

Esta causa debe ser plena e inequívocamente acreditada utilizando algún medio probatorio idóneo, además, debe ser atentatoria a la moral, a la honradez y a la honestidad.

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a sus representantes. Las injurias de palabra, son un ultraje irrogadas de forma oral o escrita, que van contra el honor y el decoro de las personas.

Las injurias de obra, son los golpes, bofetadas, puntapiés y cualquier otra clase de golpes, que ocasiona el trabajador a su empleador o a sus familiares o representantes.

Las injurias que motivan el Visto Bueno no se mide dentro del concepto del campo penal, sino dentro del social y laboral, por ejemplo manifestar a aun empleado en una reunión que esta actuando de mala fe es considerado una injuria que justifica el Visto Bueno.

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o la labor para la cual se comprometió.

La ineptitud es la falta de capacidad de aprendizaje, es la falta de asimilación para la correcta realización de un trabajo, cuyas consecuencias redundaran en la mala calidad de los artículos que la empresa fabrica o el desperdicio de la materia prima, mantenimiento de la maquinaria, ventas, etc.

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto del Seguro Social.

Mas, si fuere justificada la denuncia, quedara asegurada la estabilidad del trabajador, por os años, en trabajos permanentes empleador no ha cumplido con sus obligaciones de afiliarlo al

Si el trabajador personalmente o a través de sus representantes, presentan la denuncia ante el IESS, por incumplimiento de las obligaciones patronales y esta fundamentada, y efectivamente el empleador que o ha cumplido con dicha afiliación, el trabajador tendrá garantizado por dos años la estabilidad laboral y no puede platear el visto bueno contra el empleador.

Si la denuncia formulada por el trabajador ante el IESS es injustificada se convierte en causa en causa legal para que el empleador de por terminado el contrato individual de trabajo, previo Visto Bueno. Ya que ocasiona contratiempos y gastos al empleador a sabiendas de que su reclamo es infundado.

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Es evidente que si el empleado no respeta el orden establecido por la ley, reglamento u órdenes de las autoridades competentes, con relación a la seguridad personal, sus compañeros de labores e incluso las instalaciones del lugar de trabajo, implica incurrir en la causal mencionada, por lo tanto el empleador tiene derecho a plantear el Visto Bueno y dar por terminado el contrato de trabajo.

Sin embargo si el empleador o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social responden por los riesgos del trabajo pagando remuneraciones, indemnizaciones atención medica, farmacéutica y otras; En cambio, si el trabajador no acta las medidas de prevención, seguridad e higiene, requeridas por la ley, sus reglamentos o contraria sin debida justificación los dictámenes médicos y consecuentemente, pone n en peligro la propia seguridad de la empresa o de terceras personas, el empleador tiene derecho a plantear el Visto Bueno y dar por terminado el contrato de trabajo.

Es obligación del trabador cuando padece de enfermedad no profesional comunicar por escrito del caso a su empleador y a la Inspectoría de Trabajo, dentro de los tres primeros días de la enfermedad, so pena de que se presuma la inexistencia de la enfermedad.

➤ **VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR**

Las justas causas por las cuales el trabajador puede solicitar el visto bueno son las siguientes:

- Injurias graves proferidas por el empleador, sus familiares o representantes en contra del trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;
- Disminución, falta de pago o falta de puntualidad en el abono de la remuneración acordada por las partes;
- Exigencia del empleador de que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo los casos de urgencia, por accidente o peligro.

También en estos casos, si el inspector de trabajo concede el visto bueno termina el contrato; pero en cambio el trabajador adquiere el derecho a recibir indemnizaciones como si hubiera sido despedido intempestivamente.

➤ **ELEMENTOS**

- Solicitud del empleador o del trabajador, presentada en cualquier momento de la relación laboral
- Invocación de una causa legal y justa para dar por terminado el contrato.
- Resolución favorable de inspector de trabajo que lo conceda.

➤ **CARACTERÍSTICAS**

- Es revocable, mediante sentencia emitida por el juez de trabajo.
- Lo pueden pedir, tanto el empleado como el empleador .
- La causal por la que se solicita visto bueno debe ser debidamente probada ante el inspector de trabajo.
- Es aplicable solo si existe una relación laboral que ha cumplido con los requisitos establecidos por la ley.
- Deberá reunir los requisitos establecidas para presentar demanda según el Art. 67 de Código de Procedimiento Civil.
- Se debe anexar certificación cheque de remuneración por un mes de trabajo.
- Se debe probar con los documentos certificados la existencia de la empresa (Escritura de constitución)

➤ **REQUISITOS**

1. Solicitud del empleador que se creyere asistido del derecho para dar por terminado el vínculo laboral.
2. Notificación a la contraparte, dentro de veinte y cuatro horas luego de haberse aceptado a tramite la petición ante la autoridad competente, concediéndole dos días para que conteste.

3. Contestación de parte del empleado, allanándose o de defendiéndose de lo que constituirá materia de investigación.
4. Investigación de los fundamentos de la petición que es ordenada por el Inspector de Trabajo que debe hacerlo estrictamente dentro del proceso de tramitaciones, y de ninguna manera como diligencia previa
5. Resolución de la autoridad competente que se dictara dentro de los tres días posterior a la conclusión de la etapa investigativa.

➤ **AUTORIDAD COMPETENTE PARA OTORGAR O NEGAR EL VISTO BUENO**

El Inspector de trabajo es la autoridad competente para conceder o negar el visto bueno, pero en los lugares donde no hubiere Inspector de Trabajo ni subinspectores del Trabajo, actuara el juez del Trabajo.

➤ **EFFECTOS**

Visto bueno tiene como fin la terminación del contrato de trabajo, siempre que el empleador haya incurrido en alguna de las faltas tipificadas para tal efecto , pero aun siendo reales tales causales, se requiere de la calificación de la mismas por parte del Inspector de Trabajo, lo que indica que esencial la aprobación del visto bueno, ya que al no observarse la formalidad del visto bueno, se configuraría la figura de despido intempestivo , como lo pueden verificar los fallos emitidos por la Corte Suprema de Justicia.

➤ **IMPUGNACIÓN DE VISTO BUENO**

La resolución emitida por el Inspector de Trabajo, puede ser revisada previa impugnación hecha por el Juez Trabajo, quien deberá apreciarla con criterio judicial dándole el valor probatorio, o no a la resolución impugnada con base en las pruebas solicitadas y practicadas en el juicio laboral correspondiente.

➤ **DERECHO DE SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN TRÁMITE DE VISTO BUENO**

El trabajador tiene derecho a solicitar al Inspector de trabajo la suspensión inmediata de las relaciones laborales, previa consignación de un mes de sueldo, el mismo que será entregado al trabajador si el visto bueno fuere negado; y el empleador deberá reintegrar al trabajador bajo las prevenciones de Ley de ser sancionado en indemnizar a su trabajador por despido intempestivo.

➤ **DOCUMENTOS QUE SE DEBEN ACOMPAÑAR A PETICIÓN DEL VISTO BUENO**

Cuando el empleador solicita en Visto Bueno debe acompañar el certificado que acredite que se encuentra al día con las obligaciones patronales respecto del IESS, en caso contrario el Inspector de Trabajo le negará el trámite; y en caso de que el empleador sea una persona jurídica, deberá adjuntar a la solicitud de los documentos que acrediten su personería, es decir el nombramiento de representante legal.

➤ **PRESCRIPCIÓN DEL VISTO BUENO**

El Código de Trabajo establece que las acciones de parte de los empleadores para dar por terminado el Contrato de Trabajo prescriben en un mes; y que la prescripción se interrumpe con la citación de la demanda.

➤ **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO**

- El empleador o trabajador no pueden demandar la nulidad de la resolución que acepta o niega el Visto Bueno, en razón de que es un acto administrativo que tiene el valor de informe, pero que cualquiera de las partes puede impugnarlo por la vía judicial, ante un Juez de Trabajo.
- Si el visto Bueno ha sido a favor del empleador, este puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin indemnizar al trabajador.
- Cuando el trabajador estima que el visto bueno ha sido otorgado sin fundamentos tiene derecho a impugnarlo y a demandar ante un juez de trabajo por despido intempestivo;
- El visto bueno cuando ha sido concedido en favor del trabajador, puede dar por terminado el contrato de trabajo y el empleador pagará al empleado las indemnizaciones por despido intempestivo, conforme a lo establecido por el Código de Trabajo.
- Si el empleador obtuviere la resolución a su favor, la consignación hecha deberá ser devuelta al patrono y, si el Visto Bueno fuere negado, estos valores deberán ser entregados al

trabajador, como medio indemnizatorio por el tiempo que estuvo suspendido de su labor.

- Si el Visto Bueno fuere negado al empleador, el Inspector de Trabajo ordenara el reintegro de forma inmediata del trabajador a su antiguo puesto de trabajo y en caso de que el empleador se negare a reintegrarlo, será considerada esta acción como un despido intempestivo que dará como resultado que el mismo deberá indemnizar al trabajador.

➤ **CASOS EN QUE NO HACE FALTA EL VISTO BUENO**

Además de los casos en que el Código del Trabajo expresamente establece la posibilidad de recurrir al Visto Bueno para terminar el contrato de trabajo, el propio Código señala otros casos en que no hace falta este trámite especial y pueden el empleador o el trabajador, según sea el caso, terminar automáticamente el contrato, sin perjuicio por supuesto de que puedan también recurrir al visto bueno. Estos casos son los siguientes:

a) Por parte del empleador:

- Si se tratare de un empleado privado cuando éste haya revelado secretos o hecho divulgaciones que perjudiquen al empleador o cuando lo haya inducido a celebrar el contrato mediante certificados falsos;
- Cuando el trabajador de un taller o fábrica se resistiere a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador y proporcionada por el IESS, previa notificación hecha por la inspección del trabajo;

- En los contratos de aprendizaje, cuando el aprendiz cometiere faltas graves de consideración contra el empleador, su familia o sus clientes; o tuviere incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo;

- En las empresas de transporte cuando el trabajador desempeñare sus funciones bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, o faltare injustificadamente al trabajo y sin previo aviso por más de veinticuatro horas; o se atrasare más de tres veces dentro de un mes o inobservare los reglamentos de tránsito y los especiales de la empresa en lo relativo a la prevención de accidentes;

- Cuando una huelga ha sido declarada ilícita, es decir cuando los huelguistas hubieren ejecutado actos violentos o causare a las propiedades perjuicios de consideración, el empleador podrá despedir a los huelguistas.

b) Por parte del trabajador:

- Cuando se omitieren por parte del empleador las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas por los reglamentos;

- En el caso de los aprendices, cuando el empleador no cumpliere las obligaciones específicas del contrato de aprendizaje;

- Cuando el empleador hubiere acordado un paro ilegal de las actividades de la empresa o lo hubiere prolongado por más tiempo del autorizado, en cuyo caso tendrá derecho a ser indemnizado como si se tratase de despido intempestivo;

- Cuando por orden del empleador, el trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, aunque el cambio no implique disminución de categoría o remuneración, siempre que lo reclamare dentro de los sesenta días posteriores a la orden del empleador. En esta situación el trabajador puede a su arbitrio plantear un visto bueno o simplemente considerarse despedido intempestivamente.

➤ **PRESCRIPCIÓN**

La ley determina que el empleador sólo podrá hacer valer su derecho a terminar el contrato por justa causa, ya sea en los casos en que hace falta, dentro del mes en que se hubiere producido la causa legal de terminación.

En el caso del trabajador, la ley solo se refiere a un plazo determinado al referirse al cambio de ocupación, en que se establece que el reclamo debe producirse dentro de los sesenta días posteriores; pero en los demás casos no señala plazo alguno, por lo cual habrá que entender que podrá el trabajador ejercer este derecho en cualquier tiempo, naturalmente mientras subsista la relación laboral.

2.4 MARCO LEGAL

Las relaciones laborales se encuentran reguladas por el Código de Trabajo, que junto a leyes conexas de diverso orden definen el ámbito de las relaciones entre empleadores y trabajadores, los deberes y derechos, como los mecanismo legales para solventar controversias o reclamar derechos.

De éste modo, el código de trabajo parte definiendo su ámbito de competencia y conceptualizando el rol de sus actores, para describir el conjunto de normas, procedimientos y sanciones.

Un empleador, puede contratar con una persona y establecer en forma directa el objetivo de la contratación siempre y cuando sea lícito, las condiciones y modalidades para definir las reglas y acuerdos de trabajo. Igualmente dicho convenio puede ser celebrado con una o mas asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases que sustentan la relación laboral.

CÓDIGO DE TRABAJO

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

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Artículo 183. Calificación del Visto Bueno

En los casos contemplados en los artículos **172** y **173** de este código las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario ciñéndose a lo prescrito en el capítulo Del procedimiento.

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

2.5. JURISPRUDENCIA

16-II-1998(Resolución N° 96-96, Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, G.J.S.XVI, N°14, p. 3904, R.O. 305, 27- IV-1998).

18-III-1998(Resolución N° 282-97, Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, G.J.S.XVI, p. 3904, R.O. 326, 27- IV-1998).

2.6. MARCO TEÓRICO INSTITUCIONAL

En el Ecuador las primeras bases de lo que es el contrato de trabajo tiene su inicio con el Congreso Constituyente que funciono en Riobamba el 10 de Agosto de 1830 en que se aprobó y promulgó la Constitución, 15 leyes y 22 decretos, el titulo Leyes Civiles, el Capitulo del Trabajo, donde se declaran derechos y remuneraciones de los empleados públicos, privados, obreros, huasipungos, obrajes, servidumbre, minería.

En 1925 se crea el Ministerio de Previsión Social, que se encarga de la previsión de las normas sociales y del trabajo.

El decreto N° 24 del 13 de Julio de 1925 se crea la Inspección General del Trabajo, para conocer los variados aspectos del trabajo en las ramas de la industria.

La Ley de Contrato Individual de trabajo del 6 de Octubre de 1928, define lo que debe entenderse por patrón o empleador, y puntualiza lo que es el contrato de trabajo para los fine legales. Establece las clases de contrato, en cuanto a su forma. Determina la autoridad ante quien debe celebrarse el contrato por escrito y los requisitos indispensables.

El 21 d Enero de 1936 se forma todas las leyes de Contrato Individual de Trabajo, estableciendo el Visto Bueno en casos de cesación o despido del trabajador, creando indemnizaciones por los años de servicio, y prohibiendo el desahucio simultáneo a más de

dos trabajadores. El 21 de Febrero de 1936 la ley Orgánica del Trabajo, sustituye la Inspección General por la Dirección General del Trabajo.

En el año de 1928 durante la administración del doctor Isidro Ayora Cueva se dicta la ley de contrato Individual de trabajo y entre los varios tópicos que vienen a reglar se considera el abandono de trabajo por aquél. Mas esta facultad quedaba sujeta al libre criterio de los contratantes ; es por ello que con la finalidad de precautelar la recta y la correcta observancia de la norma legal, el 21 de enero de 1936, durante la administración del Ingeniero Federico Páez se decretan reformas a la antedicha ley; se establece le Visto Bueno del Inspector de Trabajo para la terminación del vinculo laboral; posteriormente, en el año 1938, durante la administración del General Gil Alberto Enríquez G, se dispone que el visto bueno que emita el Inspector de Trabajo tendrá el carácter de un verdadero fallo susceptible de apelación ante el Director General del Trabajo, con lo que quedaba solucionado el diferendo.

Con el transcurso del tiempo esta institución ha tomado otro cariz, variando notablemente su aspecto procesal. En los momentos actuales, tanto el Directos General, cuanto Subdirectores del Trabajo, tiene atribuciones especificas consagradas taxativamente en la ley, en la que se establece la facultad de conocer, conceder o negar le visto bueno solicitado por un empleador.

2.7. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS

2.7.1. Hipótesis General

- En el juzgado del cantón Babahoyo se verifica que se hallan cumplido con las solemnidades establecidos por la ley para la correcta aplicación del visto bueno.

2.7.2. Hipótesis Específicas

Durante el presente análisis de elementos que caracterizan al contrato de trabajo, encontramos que los principales son los siguientes:

1. El acuerdo de voluntades.
 2. La prestación de trabajo
 3. Dependencia o subordinación
 4. Pago de remuneración
- El efecto jurídico del visto bueno es dar por terminado la relación laboral, antes del tiempo convenido por haberse cometido una falta de parte del empleado y evitar el pago de las indemnizaciones que la ley establece por realizar un despido intempestivo.
 - El artículo 172 del Código de trabajo, no establece una sanción para los empleados que valiéndose del cargo y la información que manejan revelan secretos técnicos o comerciales de sus empresas.
 - Que se aumente la causal de revelación de secretos técnicos o comerciales de la empresa, por parte de un trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo, promovería la protección de los derechos que tiene el empleador.

2.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente: El contrato de trabajo

| Conceptualización | Categoría | Indicadores | Subindicadores | Ítems |
|--|-------------------|-------------|----------------|---|
| El contrato de trabajo se conceptualiza como: 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 | Marco Legal | Art 42 | ¿Cree Ud. Que los empleadores cumplen con las obligaciones establecidas en el Art. 42 del Código de Trabajo? |
| | | | Art. 45 | ¿Cree Ud. que la revelación de secretos técnicos o comerciales es una falta a la fidelidad que se espera del empleado para con la empresa donde labora? |
| | | | Art.172 | ¿Han aumentado el número de denuncias contra el empleador por incumplimiento de las obligaciones para con el Seguro Social? |
| | | | Art. 173 | ¿Es común que se presenten peticiones de |

| | | | | |
|--|------------|-------------|----------|---|
| | | | | <p>visto bueno por parte del empleado por el pago impuntual de su remuneración?</p> <p>Art.183</p> <p>¿Ha desechado en sus fallos el Visto bueno concedido por el Inspector de Trabajo?</p> <p>¿Aplica Ud. El Indubio pro operario?</p> |
| | Fundamento | Doctrinario | Doctrina | |

Variable dependiente: Terminación de Contrato Previo Visto Bueno

| Conceptualización | Categoría | Indicadores | Subindicadores | Ítems |
|---|-------------------|-------------|--|---|
| Visto Bueno es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador que se encuentra prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio. | Código de Trabajo | Marco Legal | Art.172 | ¿Conoce Usted que es el visto bueno, que se tramita en la Inspectoría de trabajo? |
| | | | Art. 183 | ¿Sabe Ud. cuándo el empleador o patrono pueden interponer el visto bueno? |
| | | | Art. 45 | ¿Sabe usted que uno de los deberes del empleado guardar los secretos técnicos comerciales de la empresa para la que labora? |
| | Fundamentación | Sociológico | Desconocimiento de la aplicación de la ley | ¿Conoce Ud. Casos en la ciudad de |

| | | | | |
|--|--|-------------|----------|--|
| | | | | <p>Babahoyo en los que el empleador ha omitido presentar visto bueno ante el Inspector de trabajo para dar por terminado el contrato aun existiendo causa justa?</p> <p>¿Cree Ud. que la revelación de secretos técnicos o comerciales por parte de un empleado debe aumentarse a las causales existentes para la terminación del contrato previo visto bueno?</p> |
| | Reforma del Art. 172 del Código de Trabajo | Marco legal | Art. 172 | |

2.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS

ABANDONO DEL TRABAJO.- Incurre en abandono del trabajo el empleado y obrero que no concurre a prestar su servicio, que lo hace con atraso reintegrado, que deja sus tareas antes del tiempo y sin debida autorización.

ACTUACIONES.- El conjunto de actos, diligencias, trámites que integran un expedientes, pleito o proceso, puede ser las actuaciones judiciales administrativa.

ANEXOS.- Acción o efecto de anexar, forma de vida, por autoridad competente.

CERTIFICADO DE TRABAJO.- Es un documento expedido, por el patrono al trabajador, donde se hace constar, dando fe de ello, los servicios prestados.

DESPIDO INTEMPESTIVO.- En derecho laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato con Relación del trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.

DEMANDA.- Petición, solicitud formulada en un juicio por unas de las partes.

INSPECCIÓN DEL TRABAJO.- De la dependencia pública dependiente de la dirección del Trabajo, con jurisdicción y atribuciones y deberes específicos, y seguramente la más cercana a empleadores y trabajadores. Su misión principal es buscar la armonía en su relación entre ellos.

INSPECTOR DEL TRABAJO.- Será Provincial, dependiente de los inspectores provinciales habrá subinspectores que ejercerán sus funciones dentro de la circunscripción y de la rama del trabajo que se les determine, de acuerdo a las instrucciones del respectivo inspector.

INDEMNIZACIONES.-Indemnización, resarcimiento económico por el daño que ha sufrido una persona, en razón de que él que paga le ha causado un daño voluntario o involuntario o ha dejado de hacer lo que la ley disponía efectuar o realizar.

INDISCIPLINA DEL TRABAJADOR.- Es falta de sometimiento a las disposiciones legales o reglamentales que norman las relaciones laborales en los centros o lugares de trabajo

INJURIA.- Es todo ultraje de palabras o de obras ofensivo a la persona y dirigido con la finalidad de causar menoscabo, atentar con el buen nombre de ella.

INEPTITUD DEL TRABAJADOR.-Es la ausencia absoluta de facultad o capacidad de aprendizaje, asimilación o realización o realización de un trabajo en forma eficiente, en el maltrato a la máquina, o del objeto producido, fabricado o confeccionado.

IMPUGNACIÓN PROCESAL.- Es el acto de combatir, contradecir o refutar una actuación judicial.

JUEZ.- Es el que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa.

JUSTIFICACIÓN.- Adecuación con la justicia o conformidad con lo justo, prueba de inocencia, disculpa excusa o perdón.

JURISPRUDENCIA.-Es una fuente supletoria del derecho y consiste en la interpretación que se da a una ley en un caso concreto sometido a litis judicial por parte de la Corte Nacional de Justicia como máximo Tribunal acorde con su función, su importancia y responsabilidad ante la nación.

JUICIO.-Capacidad o facultad del alma humana, que apréciale bien y el mal y distingue entre la verdad y lo falso.

NORMA.- Regla de conducta, precepto ley de criterio o patrón jurídica cuyo fin es el cumplimiento un principio legal.

OBRERO.- Quién obra o trabaja, trabajador en general; es decir no solo el que realiza labores mecánicas, sino también el que cumple tareas o funciones intelectuales.

PATRONO.-Toma también el nombre de empresario o empleador. Es el dador de trabajo.

PROBIDAD.-Equivalente a la honradez, a la integridad, a la rectitud de procedimiento, este procedimiento debe tener el trabajador toda vez que debe guardar correcta relaciones con los empleadores y con sus compañeros de labores.

PRUEBA.-Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho.

RESOLUCIÓN.- Dentro de la contratación laboral no existe por su propia índole resolución en el contrato individual del trabajo, se ha establecido especiales medidas como el contrato a prueba, el visto bueno y la multa.

RECLAMACIÓN.- Dispone que los jueces y tribunales de justicia no conocerán de las acciones judiciales en contra del estado y las instituciones del sector público sin que se justifique a ver procedido la reclamación administrativa de los derechos controvertidos

REMUNERACIÓN.-La remuneración es la retribución económica que el trabajador debe recibir por el trabajo realizado por el servicio prestado.

SANCIONES.-Son ciertas penas generalmente de carácter económico que se contemplan en la ley, en reglamentos generales, en reglamentos de la empresa, en los contratos colectivos e individuales por haber quebrantado normas legales.

SENTENCIA.-Dictamen, opinión, decisión extrajudicial de la persona a quién le encomienda resolver una controversia duda o dificultad

SUSPENSIÓN.-Es prohibido al patrono sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo, sino obstante esta prohibición suspende el trabajo estaría obligado al pago del sueldo y salarios o daría motivo para el visto bueno

TRABAJADOR.- Es toda persona física o natural que presta un servicio o realiza una labor lícitas, útil para otros y beneficiosa para él.

VISTO BUENO.-Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley. Para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio.

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA.

3.1. TIPO DE ESTUDIO

Los tipos de investigación a emplearse son: descriptivas, y de campo Descriptivas, por cuanto a través de la información obtenida se clasificó elementos y estructuras para caracterizar una realidad y, la tarea de la investigación, será manejar de manera segura la variable luego de la observación de los resultados.

- a) Presencia de un Problema para el cual sea realizado una revisión bibliográfica.
- b) Identificación y Definición del Problema.
- c) Definición de Hipótesis y variables, y la operacionalización de las mismas.
- d) Prueba de confiabilidad de datos.
- e) Tratamiento de datos.

3.2. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION

Explicativa, se encarga de buscar el por qué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto porque permitió un análisis del fenómeno para su rectificación y de campo por que se realizó recabando la información de las partes intervinientes en la situación que es objeto de estudio

En el trabajo investigativo se procederá en condiciones rigurosamente controladas, su finalidad es describir de el modo o la causa que produce la situación que es objeto de estudio.

3.3. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación des de campo documental porque permite el estudio en el lugar de los hechos , es decir donde ocurren los fenómenos que en este caso es la revelación de secretos técnicos o comerciales de una empresa por parte de un empleado.

El propósito de la investigación es proponer una reforma al articulado que establece la terminación del contrato de trabajo previo visto bueno. Analizando diferentes opiniones de las personas que van a ser parte de la presente investigación en la entrevista a realizarse.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

➤ POBLACIÓN

De los datos obtenidos por el INEC según el ultimo censo económico, realizado en el año 2011, del cual hemos tomado la cuarta parte del numero de establecimientos comerciales existentes en la cantón Babahoyo, así como el único Juez de lo Laboral y 1 Inspector de Trabajo, de la misma, con estos datos aplicando la formula de muestreo aleatorio simple que a continuación desarrollamos:

$$n = \frac{m}{e^2(m-1)+1}$$

Donde

n = tamaño de la muestra

m = tamaño de la población

e = error máximo admisible

➤ **MUESTRA**

Procedemos a desarrollar la formula

$$n = \frac{258}{0.1^2 (258 - 1) + 1}$$

Habiendo desarrollado la formula, nos ha dado que la cantidad de recurso humano a utilizarse para la toma de datos esta conformada por, 72 propietarios de establecimientos comerciales 1 juez de lo Laboral y 1 Inspector de Trabajo del cantón Babahoyo.

3.5. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

➤ **Experimental:**

Condiciones controladas mediante el cual se realizan las Mediciones nivel variable de control del contexto, pero es siempre cuantificable.

➤ **Observacional:**

Condiciones incontroladas o semi-controladas

1. El método científico es una forma de pensar y trabajar para un conocimiento más completo del mundo.
2. Para ser científica, una afirmación debe en principio ser falsificable.

3. Las ciencias se pueden clasificar como: experimental, observacional o histórica.

4.-El tipo más importante de razonamiento científico es el deductivo-inductivo.

5. Una afirmación científica puede ser un hecho, una hipótesis, una teoría o una ley, cada una con un nivel de certidumbre.

6. Discutir o debatir un punto es mantener su verdad a través de un debate razonable, enfocando hacia una decisión; esto incluye pero no se limita a la lógica estricta.

3.6. EL MÉTODO CIENTÍFICO, PROCESO INDUCTIVO-DEDUCTIVO

El mejor método científico y el más conocido es el llamado enfoque 'deductivo-inductivo'. Este tiene la siguiente estructura:

1. Observa;
2. Inventa una teoría para explicar las observaciones = Inducción;
3. Usa la teoría para hacer las predicciones = Deducción;
4. Modifica la teoría en base a los resultados = Inducción;
6. Repite el proceso a partir del paso 3 hasta que ya no puede pensar en una predicción que pueda falsificar o modificar la teoría. Como se da anteriormente, el proceso se aplica a ciencias experimentales.

Para ciencias observacionales o históricas, el paso 4 se modifica en: Como su nombre lo indica, es un método mixto en el cual la inducción y la deducción se complementan en lo que es el proceso del contrato de trabajo y su terminación previo visto bueno.

Utilizamos en este método, la técnica de muestreo de varios habitantes de Babahoyo y seguimos los siguientes pasos:

3.7. ETAPAS

Fusionando las etapas de los métodos y considerando la generalización como el enunciado de la ley o principio las etapas son: Observación, experimentación, comparación, abstracción, generalización, comprobación y aplicación.

Observación.- Es la capacidad que tiene el investigador para hacer abstracción por medio de los sentidos, formando imágenes mentales de las características más importantes e iniciando una conceptualización subjetiva.

Consiste en poner atención sobre los hechos presentados para detectar características notables.

Comparación.- Consiste en relacionar los diferentes resultados experimentales de los elementos matemáticos para científicos para establecer semejanzas y diferencias, de las cuales surgirán los elementos esenciales del conocimiento en el proceso de aprendizaje.

Generalización.- Es la formulación de una Ley, principio o fórmula que rige un universo en las diferentes áreas del saber humano.

Comprobación.- Consiste en verificar la validez de la ley por demostración o razonamiento.

Aplicación.- Consiste en transferir los conocimientos adquiridos en cualquier caso del universo estudiado.

3.8. ESTRATEGIAS:

- Detectar la situación problemática
- Observar.
- Examinar la situación problemática.
- Graficar la situación problemática
- Comentar, analizar cotejar resultados y elementos matemáticos o filosóficos obtenidos.
- Separar características
- Verificar la validez de la ley por demostración o razonamiento.

3.9. INSTRUMENTOS

Es la herramienta que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, entre estos se encuentran los formularios de preguntas, los mismos que deben poseer validez, grado en que un instrumento mide lo que se pretende y confiabilidad, los datos deben corresponder a la realidad investigada. En este trabajo se aplicaron los siguientes instrumentos:

- Ficha de trabajo bibliográfico.
- Guía de observación.
- Cuestionario de encuesta
- Guía de entrevista

3.10 RECURSO DE APOYO

Siendo este trabajo netamente investigativo utilizamos como fuentes de investigación las siguientes:

Fuentes primarias.

Entrevista directa al recurso humano Juez de lo laboral, Inspector de Trabajo y propietarios de establecimientos comerciales

Fuentes secundarias.

- Análisis de documentos.
- Análisis del Código de Trabajo
- Internet

3.11. ENTREVISTA

Realicé una entrevista en el centro de la cantón Babahoyo, por ser este el eje de la actividad comercial del mismo, en el Juzgado de lo Laboral y en el ministerio de relaciones laborales, procediendo a comunicarle, tanto al Juez de lo Laboral, como al Inspector de trabajo y a los dueños de los establecimientos comerciales, que soy estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo y que uno de los requisitos para poder ejercer la carrera de derecho es realizar un trabajo de investigación jurídica, sobre un tema de interés, que es conocido como tesis, les explique sobre mi tema a investigar indicando de forma breve en que consiste el Visto Bueno, cuales son las causales, el tramite y ante quien se realiza y cual es la propuesta; Inicie preguntado sobre el que conocimiento tiene de lo que es el Visto Bueno.

Obteniendo de las autoridades, entrevistadas opiniones similares, con respecto a ciertos temas, tales como la aplicación del *Indubio pro operario*, en los que se nos indico que efectivamente ellos cumplen con ese principio.

Nos informaron que aumentaron las denuncias contra los empleadores por el incumplimiento de la ley que les obliga a afiliarse al seguro a sus empleados.

También indicaron que existen ciertas causales para que el empleado solicite el Visto Bueno contra su empleador pero que son escasos por no decir nulos estas solicitudes.

Los dueños de los establecimientos comerciales nos dieron respuestas con respecto a la aplicación del Visto Bueno lo siguiente: que no han utilizado el visto bueno porque no entienden mucho como se realiza pero que no ha tenido mayores problemas por ello, al momento de realizar la terminación de contrato con uno de sus empleados.

Sobre la pregunta de cómo consideran la revelación de secretos técnicos o comerciales uno de los encuestados respondió que en alguna ocasiones los empleados que han formado parte de su establecimiento no solo han vendido a la competencia los secretos técnicos o comerciales de su empresa sino que en ocasiones han usado esta información para formar un establecimiento comercial con la mismas características con el fin de sacar provecho y perjudicando así al establecimiento que le dio una fuente de empleo.

Con respecto al uso del Visto Bueno la opinión de otro empresario que tuvo que hacer uso del visto bueno para poder terminar la relación laboral con un mal empleado que no solo, tenía constantes retrasos en lo que es su hora de inicio de labores sino también que logro acceder a la lista de los clientes y proveedores para dárselos a la competencia desestabilizando la actividad comercial por varios meses luego de los cuales y a través de un cambio en cuanto a las estrategias comerciales, se logro salir de la crisis que el empleado provoco, pero aun siendo esta una falta grave solo le quedo el camino de solicitar el visto bueno al cumplirse con el numero de atrasos establecidos en el código de trabajo para poder dar por terminado el contrato de trabajo, sin tener que cancelar las

indemnizaciones por despido intempestivo que le habría ocasionado, el querer terminarlo por la revelación del secreto comercial.

Ya que también reconocieron que hay ciertas obligaciones que desconocían, la ley establece, pero que no lo hacen de mala o por perjudicar a su empleado sino por falta de información.

3.12. ENCUESTA

De la encuesta pude concluir que existe un nivel bajo de desconocimiento no solo del empleador sino del empleado de los que es el Visto Bueno y como se aplica en la ciudad de Babahoyo así como de las causa por las que se lo solicita.

Encontramos que los empleadores se aseguran de poder terminar con los contratos de trabajo sin tener que acceder al trámite de Visto Bueno, también se pudo recibir de los empleadores la sugerencia que se deberían dictar talleres para poder obtener el conocimiento necesario para la correcta aplicación de la ley y para la defensa de los intereses del empleador y del empleado.

También encontramos la aceptación de que la revelación de secretos técnicos o comerciales debería formar parte de las causales para aplicar el Visto Bueno para quien sea desleal para con su empresa y que con ello causare un desequilibrio en la situación económica y o comercial de la misma.

De las respuestas de las autoridades concluimos que se trata de cumplir con lo establecido con la ley protegiendo los derechos de quienes son considerados la parte más débil de la relación laboral que son los empleados.

Consideran que existen ciertos derechos a los que no acceden los empleado, nos indicaron que en tal vez los empleados desconocen que el pago impuntual del pago de la remuneración es una causal para solicitar el Visto Bueno.

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS: ENCUESTAS REALIZADAS

Entrevista aplicada al Juez de lo Laboral e Inspector de Trabajo

| No | PREGUNTA | Nº | SI | NO |
|----|---|----|----|----|
| 1 | ¿Cree Ud. Que los empleadores cumplen con las obligaciones establecidas en el Art. 42 del Código de Trabajo? | 2 | 0 | 2 |
| 2 | ¿Cree Ud. que la revelación de secretos técnicos o comerciales es una falta a la fidelidad que se espera del empleado para con la empresa donde labora? | 2 | 2 | 0 |
| 3 | ¿Han aumentado el numero de denuncias contra el empleador por incumplimiento de las obligaciones para con el Seguro Social? | 2 | 2 | 0 |
| 4 | ¿Es común que se presenten peticiones de visto bueno por parte del empleado por el pago impuntual de su remuneración? | 2 | 0 | 2 |
| 5 | ¿Se ha desechado el visto bueno concedido por el empleador | 2 | 2 | 0 |
| 6 | ¿Aplica Ud. El Indubio pro operario? | 2 | 2 | 0 |

De los resultados obtenidos hemos logrado establecer que en la Ciudad de Babahoyo las autoridades, aplican lo que sea mas favorable al empleado y que los empleados tiene mejor conocimiento de los derecho que le asiste la ley.

Encuesta aplicada a los propietarios de establecimientos comerciales

| No | PREGUNTA | SI | NO |
|-----------|---|-----------|-----------|
| 1 | ¿Conoce Usted que es el visto bueno, que se tramita en la Inspectoría de trabajo? | 198 | 60 |
| 2 | ¿Sabe usted cuando el empleador o patrono pueden interponer el visto bueno? | 150 | 108 |
| 3 | ¿Conoce Ud. Casos en la ciudad de Babahoyo en los que el empleador ha omitido presentar visto bueno ante el Inspector de trabajo para dar por terminado el contrato aun existiendo causa justa? | 202 | 56 |
| 4 | ¿Sabe usted que le sucede al trabajador cuando revela los secretos técnicos comerciales para su beneficio? | 71 | 187 |
| 5 | ¿Cree Ud. que la revelación de secretos técnicos o comerciales por parte de un empleado debe aumentarse a las causales existentes para la terminación del contrato previo visto bueno? | 159 | 99 |

4.2. RESULTADOS

Entrevista aplicada al Juez de lo Laboral e Inspector de Trabajo

| N o | PREGUNTA | SI | Porcentaj e | NO | Porcentaj e |
|----------------|---|-----------|------------------------|-----------|------------------------|
| 1 | ¿Cree Ud. Que los empleadores cumplen con las obligaciones establecidas en el Art. 42 del Código de Trabajo? | 0 | 0% | 2 | 100% |
| 2 | ¿Cree Ud. que la revelación de secretos técnicos o comerciales es una falta a la fidelidad que se espera del empleado para con la empresa donde labora? | 2 | 100% | 0 | 0% |
| 3 | ¿Han aumentado el numero de denuncias contra el empleador por incumplimiento de las obligaciones para con el Seguro Social? | 2 | 100% | 0 | 0% |
| 4 | ¿Es común que se presenten peticiones de visto bueno por parte del empleado por el pago impuntual de su remuneración? | 0 | 0% | 2 | 100% |
| 5 | ¿Se ha desechado el Visto Bueno concedido por el Inspector de Trabajo? | 2 | 100% | 0 | 0% |
| 6 | ¿Aplica Ud. El Indubio pro operario? | 2 | 100% | 0 | 0% |

Encuesta aplicada los propietarios de establecimientos comerciales

| No | PREGUNTA | SI | % | NO | % |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|----------|
| 1 | ¿Conoce Usted que es el visto bueno, que se tramita en la Inspectoría de trabajo | 198 | 77% | 60 | 23% |
| 2 | ¿Sabe usted cuando el empleador o patrono pueden interponer el visto bueno? | 209 | 81% | 49 | 19% |
| 3 | ¿Conoce Ud. Casos en la ciudad de Babahoyo en los que el empleador ha omitido presentar visto bueno ante el Inspector de trabajo para dar por terminado el contrato aun existiendo causa justa? | 202 | 78% | 56 | 22% |
| 4 | ¿Han aumentado el numero de denuncias contra el empleador por incumplimiento de las obligaciones para con el Seguro Social? | 71 | 28% | 187 | 72% |
| 5 | ¿Cree Ud. que la revelación de secretos técnicos o comerciales por parte de un empleado debe aumentarse a las causales existentes para la terminación del contrato previo visto bueno? | 159 | 71% | 99 | 29% |

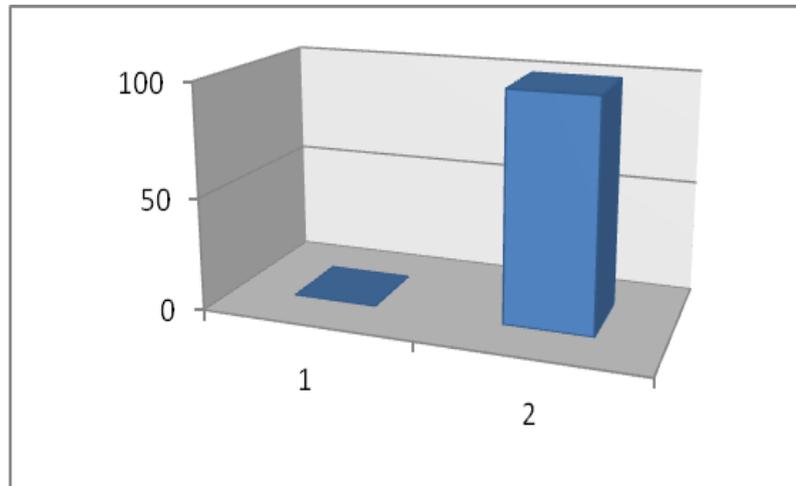
4.3 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Entrevista aplicada al Juez de lo Laboral e Inspector de Trabajo

1 ¿Cree Ud. Que los empleadores cumplen con las obligaciones establecidas en el Art. 42 del Código de Trabajo?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| SI | 0 | 0 |
| NO | 2 | 100 |
| TOTALES | 2 | 100 |

Graficación



Análisis e Interpretación

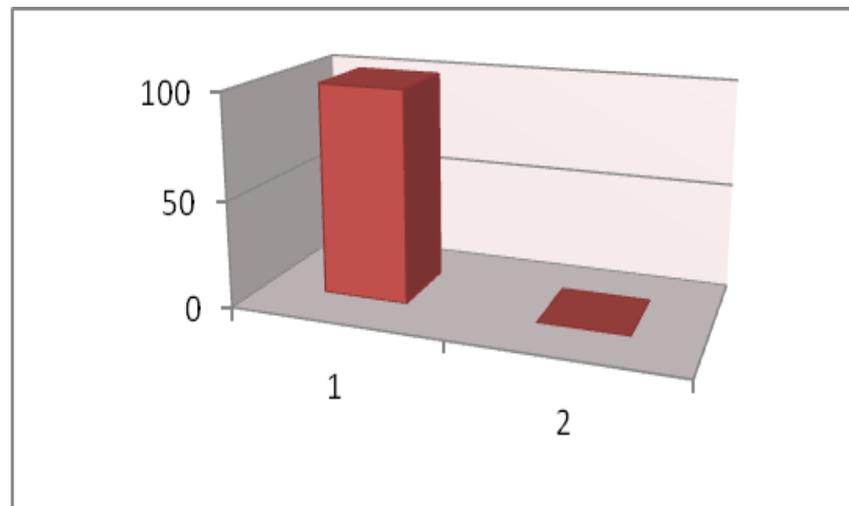
El 100% de las autoridades encuestadas contestaron que esto no se cumple en la totalidad.

Por lo expuesto concluimos que las autoridades tienen conocimiento, de que en los establecimientos comerciales del cantón Babahoyo, los empleadores no cumplen de forma cabal lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Trabajo.

2 ¿Cree Ud. que la revelación de secretos técnicos o comerciales es una falta a la fidelidad que se espera del empleado para con la empresa donde labora?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| SI | 2 | 100 |
| NO | 0 | 0 |
| TOTALES | 2 | 100 |

Graficación



Análisis e Interpretación

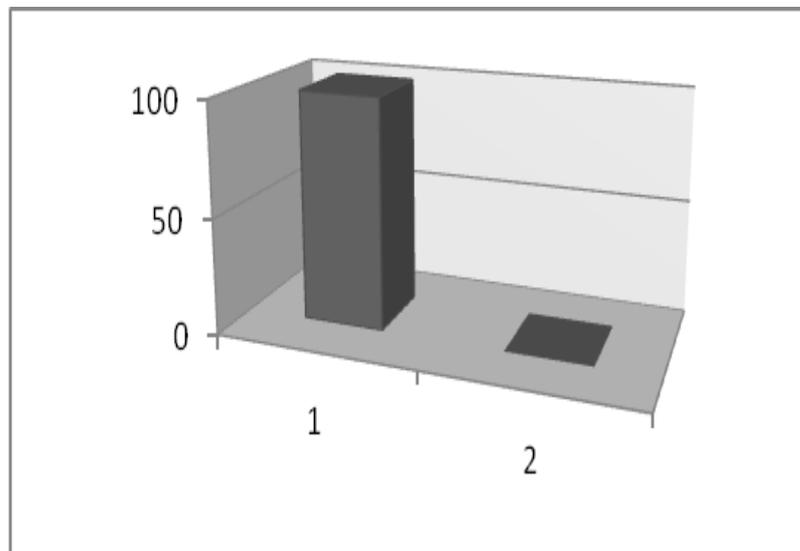
El 100% de las autoridades encuestadas contestaron que la revelación de secretos técnicos o comerciales si es una falta de fidelidad.

Hemos concluido que al contratar un empleado, se espera a parte de desempeño responsable del trabajo, la fidelidad para con la empresa y que obviamente la revelación de los secretos técnicos o comerciales es una grave falta.

2 ¿Han aumentado el número de denuncias contra el empleador por incumplimiento de las obligaciones para con el Seguro Social?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| SI | 2 | 100 |
| NO | 0 | 0 |
| TOTALES | 2 | 100 |

Graficación



Análisis e interpretación

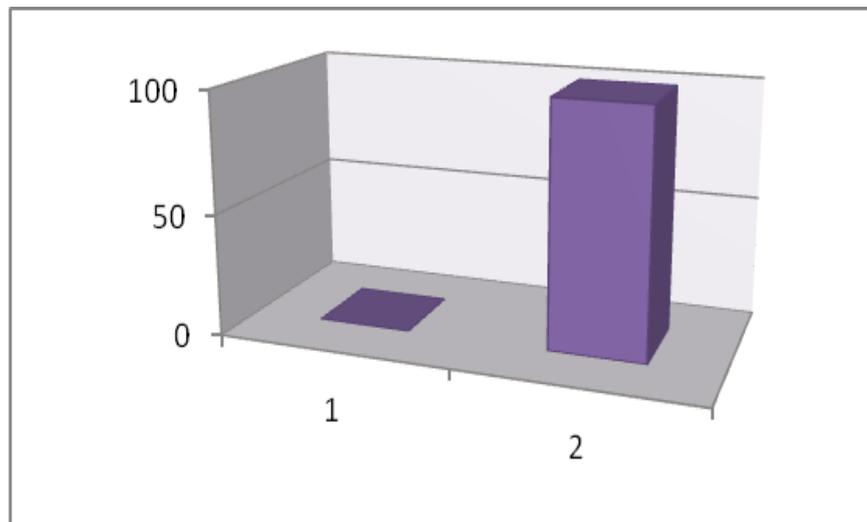
El 100% de los encuestados respondieron que efectivamente existe un aumento considerable en cuanto a las denuncias por el incumplimiento de las obligaciones para con el IEES.

Las respuestas de las autoridades nos indican que los empleados tienen conocimiento de sus derechos a la Seguridad Social.

4 ¿Es común que se presenten peticiones de visto bueno por parte del empleado por el pago impuntual de su remuneración?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| SI | 0 | 0 |
| NO | 2 | 100 |
| TOTALES | 2 | 100 |

Graficación



Análisis e Interpretación

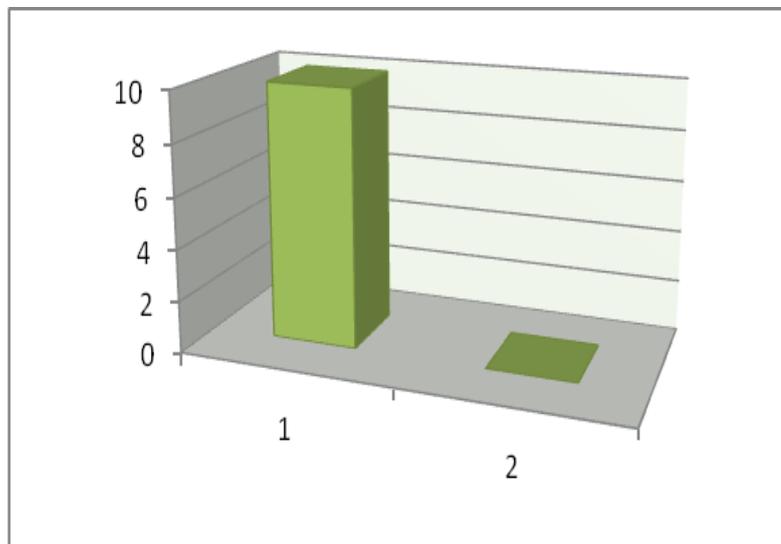
El 100% de los encuestados respondieron que no se han presentado solicitudes de visto bueno de parte del empleado por el pago impuntual de su remuneración.

Creemos que tal vez por lo difícil que es conseguir y mantener un empleo, los empleados aceptan los atrasos del pago de su sueldo.

5 ¿Se ha desechado el Visto bueno concedido por el Inspector de Trabajo?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| SI | 2 | 10 |
| NO | 0 | 0 |
| TOTALES | 2 | 100 |

Graficación



Análisis e Interpretación

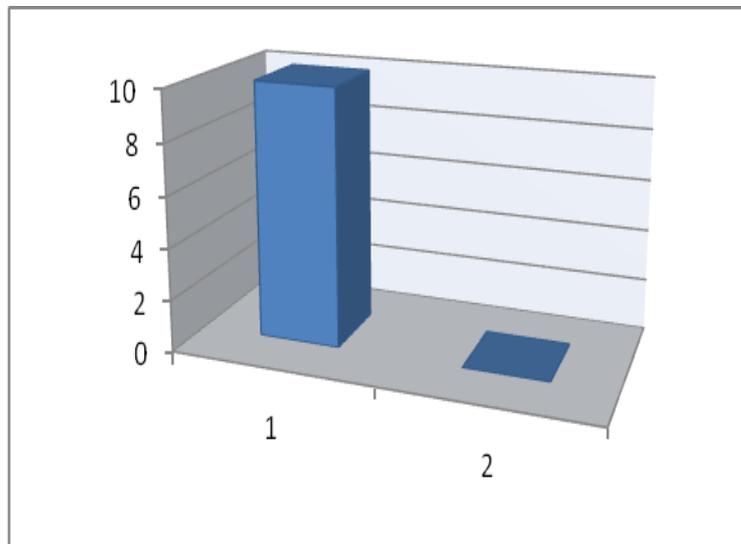
Las autoridades en un 100% nos han indicado que si existen casos es que se han desechado el Visto bueno, emitido por el Inspector de Trabajo.

Por las respuestas, establecimos que existen casos, en los que se acude al Juez de lo Laboral para que estudie el caso en que el Inspector de Trabajo ha concedido el Visto bueno y de encontrarse motivos, el Juez ha desechado el mismo.

6 ¿Aplica Ud. El Indubio pro operario?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| SI | 2 | 10 |
| NO | 0 | 0 |
| TOTALES | 2 | 100 |

Graficación



Análisis e Interpretación

El 100% de las autoridades respondieron que si aplican el Indubio pro Operario.

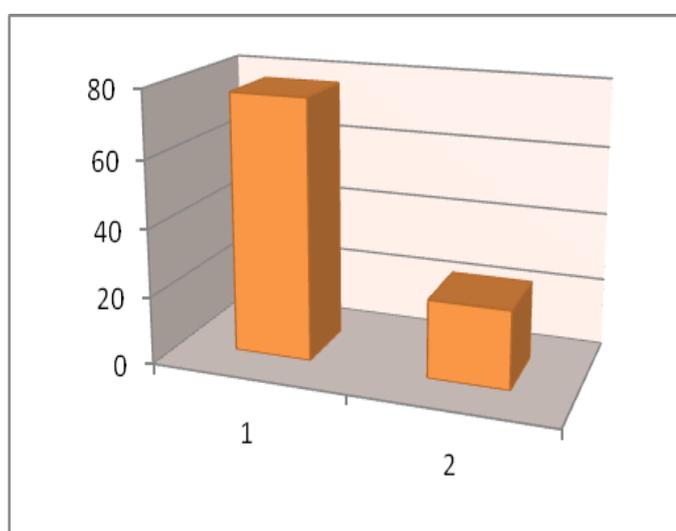
De las respuestas llegamos a la conclusión de que las autoridades si aplican todo lo que le sea favorable al trabajador.

ENCUESTA APLICADA A LOS PROPIETARIOS DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES

1 ¿Conoce Usted que es el visto bueno, que se tramita en la Inspectoría de trabajo?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| SI | 198 | 77 |
| NO | 60 | 23 |
| TOTALES | 258 | 100 |

Graficación



Análisis e interpretación

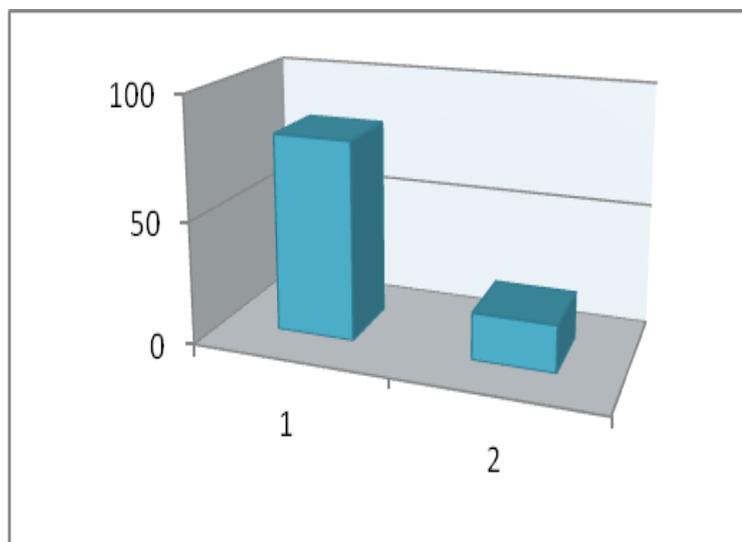
El 23% de las personas encuestadas respondió tener desconocimiento de como se tramita el Visto Bueno, mientras el 77% respondió que si conoce que es.

Entendemos que los empleadores tienen conocimiento de como solicitar el Visto Bueno, para dar por terminado el contrato de trabajo de un empleado.

2 ¿Sabe usted cuando el empleador o patrono pueden interponer el visto bueno?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SI | 209 | 81 |
| NO | 49 | 19 |
| TOTALES | 258 | 100 |

Graficación



Análisis e interpretación

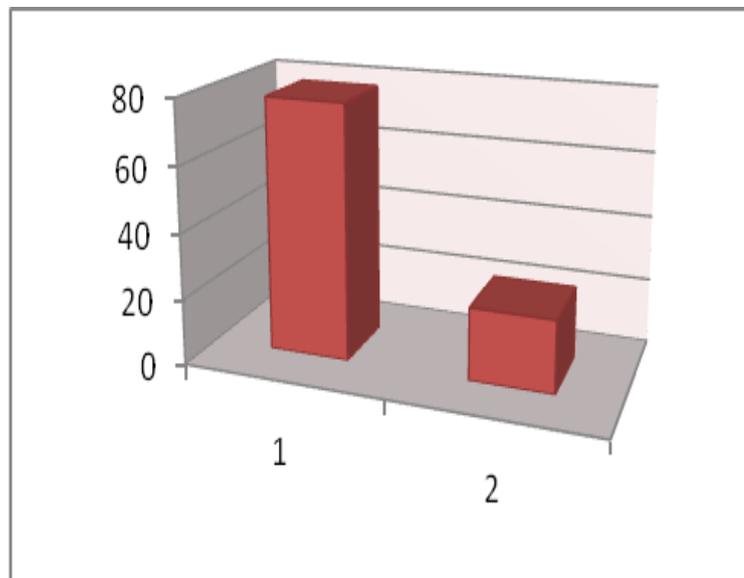
El 81% de las personas encuestados respondieron tener conocimiento en que casos el empleado puede solicitar el Visto Bueno y el 19% desconoce cuales son las causas por las que se puede solicitarlo.

De lo expresado podemos deducir que un considerable número de empleadores tienen conocimiento de, en que casos solicitar el Visto Bueno.

3 ¿Conoce Usted, casos en la ciudad de Babahoyo en los que el empleador ha omitido presentar visto bueno ante el Inspector de trabajo para dar por terminado el contrato aun existiendo causa justa?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| SI | 202 | 78 |
| NO | 56 | 22 |
| TOTALES | 258 | 100 |

Graficación



Análisis e interpretación

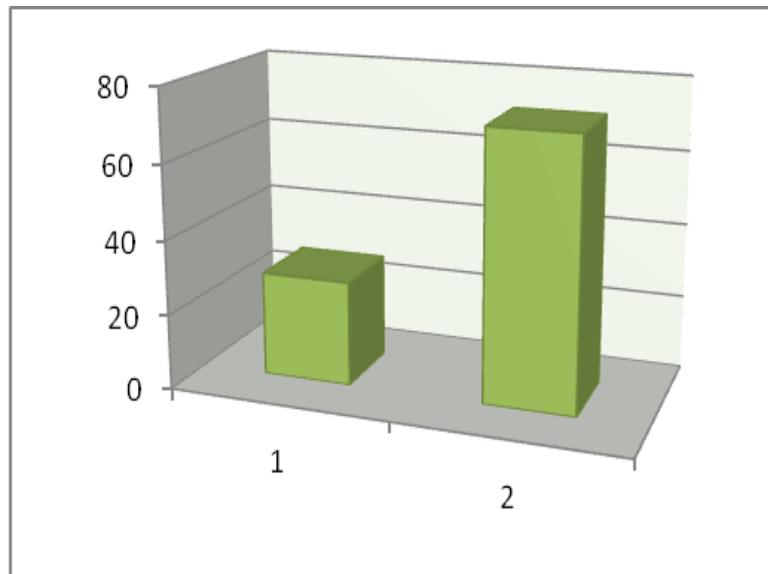
El 78% de los investigados respondió que si conoce casos en los que el empleador ha omitidos presentar visto bueno ante el inspector de trabajo aun existiendo causa justa.

Los empleadores prefieren ahorrar todo el trámite del Visto Bueno y simplemente dar por terminado el contrato de trabajo con el empleado que ha incurrido en una falta, arriesgándose a que su empleado lo acuse de despido intempestivo y tenga que cancelar la indemnización correspondiente.

4 ¿Sabe Usted, como se sanciona al trabajador cuando revela los secretos técnicos o comerciales para su beneficio?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| SI | 71 | 28 |
| NO | 187 | 72 |
| TOTALES | 258 | 100 |

Graficación



Análisis e interpretación

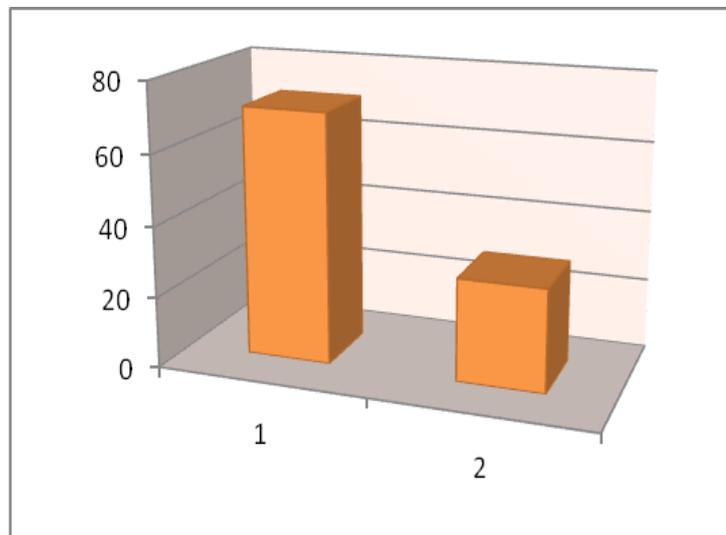
El 72 % de los encuestados respondieron que: no tienen conocimiento, si existe una sanción para esta acción el 28% respondió conocer que no existe sanción para esta acción.

Por lo expresado consideramos que se debería informar a los empleadores sobre esta que es esta acción de revelación de secretos técnicos o comerciales y sus consecuencias.

5 ¿Cree Usted, que la revelación de secretos técnicos o comerciales por parte de un empleado debe aumentarse a las causales existentes para la terminación del contrato previo visto bueno?

| RESPUESTA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|------------|------------|
| SI | 182 | 71 |
| NO | 76 | 29 |
| TOTALES | 258 | 100 |

Graficación



Análisis e interpretación

El 71% de las personas encuestadas indicaron que están de acuerdo que se establezca esta acción como causa de terminación de contrato y el 29% no está de acuerdo.

De lo expuesto concluimos que el aumento de esta causal tiene un alto índice de aceptación entre la ciudadanía que realiza actividades comerciales.

4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego de realizar el trabajo de campo investigativo (aplicación de encuestas, entrevistas y guías de observación), en el cantón Babahoyo, hemos procedido al análisis e interpretación de los resultados y a partir de los cuales hemos llegado a la conclusión de que la hipótesis que plantea la investigación se han verificado.

Los procedimientos que seguimos para lograr la verificación fueron:

1. Definida la hipótesis, se hicieron operables los términos o variables, las mismas que tenían como fin dar su aceptación o negativa.
2. Comprobación de hipótesis mediante análisis estadísticos, el mismo que se fundamenta en modelos y experiencias.
3. Mediante la teoría estadística se probó el grado de relación y significación de las variables de correlación.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Por lo expuesto por parte de las autoridades tiene que conocimiento que los establecimientos comerciales del cantón Babahoyo, los empleadores no cumplen de forma cabal lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Trabajo, es decir las obligaciones para con sus empleados.
- Al contratar un empleado, se espera a parte de desempeño responsable del trabajo, la fidelidad para con la empresa y que obviamente la revelación de los secretos técnicos o comerciales es una grave falta, que afecta a todo el personal que integra la empresa, compañía, o establecimiento comercial que ha sido objeto de esta acción.
- Las respuestas de las autoridades nos indicaron que los empleados tienen conocimiento de sus derechos a la Seguridad Social, lo cual indica que este es uno de los derechos que tiene el trabajador que mas se ha difundido en el Cantón Babahoyo.
- Hemos establecido que debido a lo difícil que es conseguir y mantener un empleo, los empleados aceptan los atrasos del pago de su sueldo y no solicitan el Visto Bueno contra su empleador, ya que esto les causaría quedarse sin el puesto de trabajo que en la mayoría de los casos es el único sustento de una familia.

- Concluimos que existen casos, en los que se acude al Juez de lo Laboral para que estudie el caso en que el Inspector de Trabajo ha concedido el Visto bueno y de encontrarse motivos, el Juez ha desechado el mismo, lo cual indica que existen ciertos empleadores acusan falsamente a su empleado de haber incurrido en una falta, y al tener la razón el empleado eleva su queja ante el Juez de lo Laboral, quien es la máxima autoridad para conocer y resolver sobre la ratificación del visto bueno o en su debido caso el desecho del mismo.

- De las respuestas llegamos a la conclusión que se aplica todo lo que le sea favorable al trabajador, que es uno de los principios básicos de las relaciones laborales.

- Entendemos que los empleadores tienen conocimiento de como solicitar el Visto Bueno, ya que el mismo es el único recurso legal para terminar la relación laboral de manera justa, en el caso de ser necesario.

- De lo expresado podemos concluir que los empleadores tienen conocimiento de, en que casos solicitar el Visto Bueno y cuales son las causales para dar por terminado el contrato de trabajo, este recurso es el que les permite terminar la relación laboral sin incurrir en el despido intempestivo y por ende en los pagos de las indemnizaciones correspondientes.

- Los empleadores prefieren ahorrar todo el trámite del Visto Bueno y simplemente dar por terminado el contrato de trabajo con el empleado que ha incurrido en una falta, lo que les podría ocasionar problemas ya que el empleado podría denunciar el despido intempestivo aun cuando hubiere

incurrido en una o varias de las causales que le permiten al empleado dar por terminado el contrato de trabajo.

- Los empleadores conocen que es la revelación de secretos y las consecuencias que puede tener para su establecimiento pero, no tienen conocimiento de si esta acción se encuentra sancionada.
- Hemos concluido que el aumento de esta causal tiene un alto índice de aceptación entre la ciudadanía que realiza actividades comerciales, ya que se ha verificado que existen casos de revelación de secretos técnicos o comerciales y de las consecuencias negativas de la misma, y que es necesario que se sancione esta acción.

5.2 RECOMENDACIONES

- Las autoridades deben verificar que los empleadores cumplan con lo establecido en el Artículo 42 del Código de Trabajo, ya que es un derecho que le asiste la Constitución y el Código de trabajo a l empleado y que el empleador esta obligado a cumplir aparte de que mientras el ambiente de trabajo sea mejor, será mucho mas alto la producción que tengan los trabajadores.
- Se debe realizarle un examen Psicológico al futuro empleado para así tener una idea del nivel de confianza que se puede depositar en el.
- Se debe realizar una campaña de verificación de que empleadores no han afiliado a sus empleados al IESS y se los

debe sancionar por faltar al derecho que tienen sus empleados.

- Debe verificarse que los empleadores realicen la contratación de un empleado conforme a derecho para que no puedan dar por terminado el contrato de trabajo, por su solo deseo, para que se proteja el derecho del empleado a la estabilidad y seguridad que la Constitución le asegura.
- Se debe explicar, mediante talleres dirigidos a los empleados, de los beneficios y el derecho que tienen de solicitar el Visto Bueno para su empleador cuando este incumpliere o tardara en el pago de sus remuneraciones.
- Se debe realizar talleres dirigidos a los empleados para que tengan conocimiento de como terminar el contrato de trabajo previo Visto Bueno conozcan que es el Visto Bueno, cuales son las causales que la ley establece para poder solicitarlo, los efectos del mismo, las consecuencias de solicitarlos sin causa justa, como se debe solicitarlo, ante quien solicitarlo y quien es la autoridad competente para desechar el Visto Bueno cuando hubiere razón para hacerlo.
- Debe reformarse el Artículo 172, agregándose a las causales de terminación de contrato, previo Visto Bueno, la causal de revelación de secretos técnicos o comerciales de parte de un empleado.

CAPITULO VI

6. PROPUESTA

6.1. TÍTULO

Reformar el Artículo 172 del Código de Trabajo en lo que respecta a las causales, aumentando la revelación de secretos técnicos o comerciales como causa para dar por terminado el contrato de trabajo de un empleado, previo Visto Bueno.

6.2. JUSTIFICACIÓN

Justifico este proyecto, basándome en que el Código de Trabajo, no establece ningún tipo de sanción para quien ha desestabilizado, las relaciones comerciales y la economía de la empresa para la que labora, quien valiéndose de la confianza y de la información que maneja pone en venta no solo los secretos de la compañía, empresa o establecimiento comercial donde labora, sino la tranquilidad y estabilidad laboral de su empleador así como de sus compañeros de trabajo.

Como estos trabajadores no se encuentran en el grupo que establece el código para que el empleador pueda terminar el contrato de trabajo sin tener que acudir al visto bueno, hace más difícil aplicar una sanción.

Por cuanto esta es una acción que esta presentándose en aumento, en el Ecuador y el mundo, y que en muchas legislaciones de países que avanzan en sus leyes a la par con los cambios que tiene la

sociedad, se encuentra sancionada, con la terminación del contrato del empleado que obrare en esta forma.

El Ecuador no puede quedarse aislado de estos cambios, especialmente cuando este tipo de acciones se están presentando, por lo cual, la presente investigación tiene como objeto ampliar el alcance de este articulado.

Hemos podido comprobar que los empleadores al encontrarse con este tipo e problema ha tenido que recurrir a la espera de que el empleado incurra en alguna de las causales ya establecidas para terminar el contrato, por que de despedir al empleado esta obligado al pago de una indemnización, esto cuando el empleador conoce cuales son las causas para terminar el contrato, pero en algunos casos existe desconocimiento a un peor, un total desinterés por aplicar la normativa legal existente, para los casos de los empleados que incurren en esta falta así como de los derechos y obligaciones que como empleado o empleador se tiene.

6.3. FUNDAMENTACIÓN.

La investigación se fundamenta en el artículo 172 del Código de Trabajo, el cual establece las causales por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo.

Al no contemplar la revelación de secretos técnicos o comerciales de la empresa donde labora, se puede causar un perjuicio a la misma.

6.4. OBJETIVO GENERAL

Aumentar a las siete causales del Artículo 172 del Código de trabajo, una octava que permita al empleador dar por terminado el contrato

de trabajo por la revelación de secretos técnicos o comerciales de la empresa por parte de un empleado.

6.5. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Fomentar el valor de la lealtad, en los empleados.
- Contribuir con la equidad que debe existir entre empleados y empleadores.
- Difundir las obligaciones y los derechos que la Constitución y las leyes, le asisten al empleado y al empleador.
- Poner en conocimiento de los empleados y empleadores, cómo y en qué casos se solicita el visto bueno, así como el proceso a seguir.

6.6. IMPORTANCIA

La importancia de esta propuesta radica en la necesidad de reformar el Código de Trabajo, ya que, por ser insustancial, deja en vulnerabilidad los secretos técnicos

Debemos verificar con exactitud la importancia de este problema jurídico que acarrea inconvenientes en el marco jurídico.

6.7. UBICACIÓN CONTEXTUAL

La ubicación contextual de este trabajo investigativo se encuentra dirigido al Código de Trabajo, pero que por efectos de estudio será aplicable en la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos.

6.8. FACTIBILIDAD

La presente investigación se considera factible por que e pretende aplicar un reforma al artículo 172 con el fin de beneficiar a los empleadores, en el caso de que la razón los asistiere a dar por terminado el contrato de trabajo con un empleado que a obrado en contra de la institución en la que labora.

6.9. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

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

8.- Por la revelación de secretos técnicos o comerciales de la empresa donde labora.

6.10. JUSTIFICACIÓN

La propuesta enfoca la existencia de una causal que vaya acorde en aquellos casos en que por diversos factores se produce la revelación de secretos técnicos o comerciales, cuando la acción es cometida por personas que el Código de Trabajo en su artículo 310 no contempla.

Con la propuesta de reforma al artículo 172 del Código de Trabajo se contribuirá positivamente fomentando la lealtad de parte de los empleados para con la empresa donde labora, así como también se permitirá al empleador dar por terminado el contrato de trabajo previos visto bueno por la revelación de los secretos técnicos o comerciales de la empresa por parte de un empleado ya que al

crearse esta causal no tendrá que recurrir al despido y por ende al pago de las indemnizaciones que establece la ley.

6.11. EVALUACIÓN

Con el resultado de la encuesta aplicada a profesionales del derecho y ciudadanía en general, se ha logrado establecer la necesidad de implementar la reforma planteada en líneas anteriores.

6.12. RECURSOS

Humanos

- Investigador
- Tutor de tesis
- Lector de tesis
- Director de Tesis
- Juez de lo Laboral del Cantón Babahoyo.
- Ciudadanía que ejerce el comercio en el cantón Babahoyo.

Materiales:

Bibliográfico

Libros, Internet, Diccionarios y Gacetas Judiciales

Material de escritorio

- ✓ Textos jurídicos
- ✓ Esferográficos Papel bond (resmas),
- ✓ Lápices,
- ✓ Carpetas.

- ✓ Hojas impresas de cuestionarios,
- ✓ Guías de entrevista,
- ✓ Fichas observación, y
- ✓ Fotocopias
- ✓ Hojas de papel A4

Equipo de informática

- Computadora(s),
- Equipo de impresión reproducción (Impresoras, xerocopia).
- Grabadora.
- Pen drive.

6.13. ACTIVIDADES

Socializar la propuesta en el entorno comunitario que comprende el Cantón Babahoyo.

ANEXOS

| ACTIVIDADES | 2011 - 2012 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | Diciembre | | | Enero | | | | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | |
| SEMANA | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Formulación del Problema | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Planteamiento del Problema | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formulación de Objetivos | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Marco teórico de la Investigación | | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | |
| Hipótesis | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | |
| Variables y Operacionalización | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| Metodología, Nivel y Tipo | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| Aplicación de Encuestas | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | | |
| Análisis de Resultados | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| Revisión Final del Tutor | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| Sustentación Previa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sustentación Final | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

MATRIZ DE RELACIÓN

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS |
|---|---|---|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General |
| ¿Que cambios son necesarios para elaborar un proyecto de reforma para que exista un aumento en las causales del Art. 172 del Código de Trabajo? | Proponer los cambios necesarios para elaborar una reforma al Art. 172 del Código de trabajo para que se aumente una causal. | Que se aumente la causal de revelación de secretos técnicos o comerciales de la empresa, por parte de un trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo, promovería la protección de los derechos que tiene el empleador. |
| Problemas Derivados | Objetivos Específicos | Hipótesis Particulares |
| ¿Cuáles son los elementos que caracterizan al contrato trabajo | Detallar los elementos que caracterizan el contrato de trabajo. | elementos que caracterizan al contrato de trabajo, encontramos que los principales son los siguientes: El acuerdo de voluntades; La prestación de trabajo; Dependencia o subordinación; Pago de remuneración |
| ¿Como se aplica el Artículo 172 del Código de Trabajo en los Juzgados de lo Laboral en el cantón Babahoyo? | Analizar la aplicación del Art. 172 del Código de trabajo en los Juzgados del cantón Babahoyo | En el juzgado del cantón Babahoyo se verifica que se hallan cumplido con las solemnidades establecidos por la ley para la correcta aplicación del visto bueno |
| ¿Qué efectos Jurídicos tiene el visto bueno en la terminación del Contrato en los juzgados de lo laboral del cantón Babahoyo? | Explicar los efectos jurídicos de la aplicación del visto bueno en los Juzgados del cantón Babahoyo. | El efecto jurídico del visto bueno es dar por terminado la relación laboral, antes del tiempo convenido por haberse cometido una falta de parte del empleado y evitar el pago de las indemnizaciones que la ley establece por realizar un despido intempestivo. |
| ¿Cuales son las falencias del Artículo 172 del Código de Trabajo al momento de dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno en los Juzgados de lo Laboral del cantón Babahoyo? | Determinar cuales son las falencias del Artículo 172 del Código de Trabajo al momento de dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno en los Juzgados de lo Laboral de Babahoyo. | El artículo 172 del Código de trabajo, no establece una sanción para los empleados que valiéndose del cargo y la información que manejan revelan secretos técnicos o comerciales de sus empresas. |

**PREGUNTAS DIRIGIDAS A LAS AUTORIDADES DE LO
LABORAL**

1.- ¿Cree Ud. Que los empleadores cumplen con las obligaciones establecidas en el Art. 42 del Código de Trabajo?

SI () NO ()

2.- ¿Cree Ud. que la revelación de secretos técnicos o comerciales es una falta a la fidelidad que se espera del empleado para con la empresa donde labora?

SI () NO ()

3.- ¿Han aumentado el numero de denuncias contra el empleador por incumplimiento de las obligaciones para con el Seguro Social?

SI () NO ()

4.- ¿Es común que se presenten peticiones de visto bueno por parte del empleado por el pago impuntual de su remuneración?

SI () NO ()

5.- ¿Ha desechado en sus fallos el Visto bueno concedido por el Inspector de Trabajo?

SI () NO ()

**PREGUNTAS DIRIGIDAS A LOS DUEÑOS DE
ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES**

1.- ¿Aplica Ud. El Indubio pro operario?

SI () NO ()

2.- ¿Conoce Usted que es el visto bueno, que se tramita en la Inspectoría de trabajo?

SI () NO ()

3.- ¿Sabe Ud. cuándo el empleador o patrono pueden interponer el visto bueno?

SI () NO ()

4.- ¿Sabe usted que uno de los deberes del empleado guardar los secretos técnicos comerciales de la empresa para la que labora?

SI () NO ()

5.- ¿Conoce Ud. Casos en la ciudad de Babahoyo en los que el empleador ha omitido presentar visto bueno ante el Inspector de trabajo para dar por terminado el contrato aun existiendo causa justa?

SI () NO ()

6.- ¿Cree Ud. que la revelación de secretos técnicos o comerciales por parte de un empleado debe aumentarse a las causales existentes para la terminación del contrato previo visto bueno?

SI () NO ()

FOTOGRAFÍAS



BIBLIOGRAFIA

- ✓ CÓDIGO DE TRABAJO, Editora Corporación de Estudios y Publicaciones 2005
- ✓ CODIGO CIVIL CON JURISPRUDENCIA, Juan Larrea Holguín, Editora Corporación de Estudios y Publicaciones 1998.
- ✓ CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, Editora Corporación de Estudios y Publicaciones 2008
- ✓ CONSTITUCIONES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Editorial Universitaria, Universidad Central del Ecuador 1975
- ✓ COMPENDIO PRÁCTICO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL ECUADOR, Dr. Guillermo Ochoa Andrade, Editorial Jurídica 2007
- ✓ DERECHO LABORAL APLICADO, Nelly Chávez Barrera, Editorial Jurídica 2002
- ✓ DERECHO LABORAL Ecuatoriano, Derecho Individual, Jorge Vásquez López, Editora Jurídica Cevallos 2004
- ✓ DERECHO LABORAL COLOMBIANO, Domingo Campos Rivera, Editorial Temis S. A. 1997
- ✓ DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Jorge Vásquez López, Editorial Jurídica 2004
- ✓ DERECHO LABORAL, TEORIA, PRÁCTICA, JURISPRUDENCIA. PRACTICA FORENSE DEL JUICIO LABORAL ORAL, primera edición Dr. Leonidas Aguilar Aguilar, Editorial Jurídica 2011.
- ✓ DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, Manuel Ossorio, editorial Heliasta 1974
- ✓ DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Primera Serie, Galo Espinoza, Editorial Don Bosco 1976

- ✓ DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Segunda Serie, Galo Espinoza, Editorial Don Bosco 1987
- ✓ DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, José Alomía Rodríguez, Editorial Jurídica del Ecuador 2002
- ✓ DICCIONARIO EXPLICATIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR, Guzmán Lara Aníbal, corporación Editora Nacional 1986.
- ✓ ESTABILIDAD LABORAL Y DESPIDO INTEMPESTIVO, Jorge E. Guzmán López Editorial Jurídica 2011
- ✓ EL JUICIO ORAL LABORAL, TEORÍA PRACTICA Y JURISPRUDENCIA, Luis Cueva Carrión, Ediciones Cueva Carrión 2006
- ✓ ENCICLOPEDIA JURIDICA ESPINOZA, M, Galo, editado por el Instituto de informática legal 1987
- ✓ EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL MERCOSUR, por Martín Casille, publicación el Derecho-Diario del 95.
- ✓ GACETA JUDICIAL, serie XIII, N° 15, pagina 3635
- ✓ JURISPRUDENCIA ECUATORIANA DEL TRABAJO Cuevas Tamariz Carlos, Editorial Universitaria de Cuenca 1954
- ✓ LA SUSPENSIÓN Y LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL ECUADOR, cuarta edición, Dr. Guillermo Ochoa Andrade, Editorial Jurídica, 1995.
- ✓ MANUAL DE DERECHO LABORAL, Nelly Chávez de Barrera, editorial Universitaria 1985
- ✓ PRACTICA LABORAL, Marín Gonzales Carlos, tomo I, Edino 2000.

- ✓ PRINCIPIOS Y PECULIARIDADES FUNDAMENTALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Dr. Diana Acosta de Loor.
- ✓ REPETORIO DE JURISPRUDENCIA, Juan Larrea Holguín y José María Vásquez Vega, Corporación de estudios y Publicaciones 1989