



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO.**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS
JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR.**

TEMA.

**RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR, CON EL
TRABAJADOR EN PRISIÓN PREVENTIVA O CON SENTENCIA
EJECUTORIADA.**

TUTOR.

MSC. AB. MARÍA SOLEDAD MURILLO ORTIZ.

AUTOR.

RICARDO JEFFERSON ESCOBAR SIERRA

**GUAYAQUIL.
2020**

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: relación laboral contractual del empleador, con el trabajador en prisión preventiva o con sentencia ejecutoriada	
AUTOR/ES: Escobar Sierra Ricardo Jefferson	REVISORES O TUTORES: Ab. María Soledad Murillo Ortiz, Msc
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Abogado de los Juzgados y tribunales de la República.
FACULTAD: Ciencias sociales y derecho	CARRERA: Derecho
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2020	N. DE PAGS: 131
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Trabajo, Indemnización, Sentencia Judicial, Derecho Laboral.	
RESUMEN: Existen vulneraciones de los derechos constitucionales producto del vacío jurídico que existe en el Código del Trabajo ecuatoriano y en la ley de seguridad social, al momento de que se configura la relación laboral contractual del empleador, con el trabajador en prisión preventiva o con sentencia ejecutoriada. Investigando el derecho comparado concluimos que la normativa laboral internacional, estipulan soluciones que precautelan	

el derecho de las partes contractuales dentro de una relación laboral con un trabajador privado de libertad.

Para desvincular a un trabajador que fue privado de su libertad se podría aplicar el artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo el cual estipula que se podrá dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador faltare 3 días injustificadamente, pero dicha causal podría quedar sin efecto con la respectiva justificación en el tiempo que la ley determina. El empleador podría dar por terminada la relación laboral negociando la renuncia voluntaria con trabajador privado de libertad, o a su vez aplicando el despido intempestivo o ineficaz de ser el caso, lo cual podría perjudicar económicamente al empleador.

La finalidad de esta investigación es dar a conocer que producto del vacío jurídico laboral las partes contractuales se ven afectadas al momento que el trabajador es privado de su libertad, ya que nuestra legislación laboral no estipula soluciones viables en las que no se vulnere el derecho de las partes; motivo de dicho vacío jurídico es menester presentar a los lectores de esta investigación una posible solución legal en la que las parte contractuales no se verían afectadas en sus derechos constitucionales y laborales, cuando se genere una relación laboral contractual con un trabajador privado de libertad.

N. DE REGISTRO	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Escobar Sierra Ricardo Jefferson	Teléfono: 0986350400	E-mail: rescobarsj@gmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Decano: MSC. Patricia Jurado Ávila. Teléfono: 2596500 EXT. 249 Decano EXT. 233 Director de derecho.	

E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec

Director de la carrera de Derecho: MSC. Carlos
Manuel Pérez Leyva

Teléfono: 2596500 EXT. 249 Decano EXT. 233 Director
de derecho.

E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO.



10	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	www.interamericanos.itam.mx Fuente de Internet	<1%
12	www.aliatuniversidades.com.mx Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%
14	www.aebe.com.ec Fuente de Internet	<1%
15	aisberg.unibg.it Fuente de Internet	<1%
16	www.de.ey.com Fuente de Internet	<1%
17	www.euder.com Fuente de Internet	<1%
18	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1%
19	produbanco.tusfinanzas.ec Fuente de Internet	<1%
20	repo.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%

21	portal.corteconstitucional.gob.ec Fuente de Internet	<1%
22	resourcecentre.etuc.org Fuente de Internet	<1%
23	www.bcn.cl Fuente de Internet	<1%
24	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1%
25	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1%
26	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
27	www.agenda.gov.co Fuente de Internet	<1%
28	repositorio.uisek.edu.ec Fuente de Internet	<1%
29	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1%
30	estudogeral.sib.uc.pt Fuente de Internet	<1%
31	www.hchr.org.co Fuente de Internet	<1%
32	Stephen Sherwood, Severine van Bommel,	

Myriam Paredes. "Self-Organization and the Bypass: Re-Imagining Institutions for More Sustainable Development in Agriculture and Food", Agriculture, 2016

Publicación

<1%

33

Juárez, Fernando, and Ángela Guerra. "Quality of life and co-occurrence of health problems in poor people", Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2010.

Publicación

<1%

34

Submitted to Manchester Metropolitan University

Trabajo del estudiante

<1%

35

www.buenastareas.com

Fuente de Internet

<1%

36

prueba-objetiva-utpl-guias.blogspot.com

Fuente de Internet

<1%

37

Bagni, Silvia. "The constitutionalisation of indigenous culture as a new paradigm of the caring state", International Journal of Environmental Policy and Decision Making, 2015.

Publicación

<1%

38

www.sfchatcafe.com

Fuente de Internet

<1%

39

www.siluetax.com

Fuente de Internet

<1%

40

ley.com.es

Fuente de Internet

<1%

41

cicad.oas.org

Fuente de Internet

<1%

42

www.conhist.org

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 10 words

Excluir bibliografía

Activo

Pa Soledad Huello

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES.

El estudiante egresado RICARDO JEFFESON ESCOBAR SIERRA, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **“RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR, CON EL TRABAJADOR EN PRISIÓN PREVENTIVA O CON SENTENCIA EJECUTORIADA”**, corresponde totalmente al suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor.



RICARDO JEFFERSON ESCOBAR SIERRA.
C.I.0926801887.


CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación “**RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR, CON EL TRABAJADOR EN PRISIÓN PREVENTIVA O CON SENTENCIA EJECUTORIADA**”, designada por el Consejo Directivo de la Facultad de ciencias sociales y derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: “**RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR, CON EL TRABAJADOR EN PRISIÓN PREVENTIVA O CON SENTENCIA EJECUTORIADA**”, presentado por el estudiante RICARDO JEFFERSON ESCOBAR SIERRA como requisito previo, para optar al Título de ABOGADOS DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



MSC. AB. MARÍA SOLEDAD MURILLO ORTIZ.

C.C. 093017934-6

AGRADECIMIENTO.

Es importante mencionar y agradecer a la vida por haberme permitido llegar a concluir esta investigación con éxito, también a las personas que tuvieron relevancia para la realización, y aprobación de este proyecto.

- Agradezco a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil facultad de Ciencias Sociales y Derecho carrera de Derecho por haberme formado profesionalmente a través de sus prestigiosas docentes, también le agradezco por haberme asignado a la MSC. AB. María Soledad Murillo Ortiz; como mentora, consultora y tutora para la realización de este proyecto de investigación.
- Agradezco al docente que sin tener la obligación de asistirme dentro de la realización de mi proyecto de investigación estuvieron siempre presto ayudándome para cumplir este objetivo.
- Agradezco a las empresas públicas y privadas y a sus colaboradores por haberme facilitado su tiempo, al momento de que se realizaron las entrevistas correspondientes.

DEDICATORIA.

No fue fácil llegar a esta etapa de mi vida y es menester mencionar y dejar plasmado en esta investigación a las personas que estuvieron conmigo desde el inicio hasta el final de mi carrera Profesional. Este logro va dedicado a:

1. La vida por haberme permitido llegar a este momento tan importante para mí y mi familia.
2. A mi hija Sofía Escobar Castro y esposa Vaneza Castro Huacón porque ambas son fuente de inspiración y un pilar muy fundamental a lo largo de mi vida y carrera profesional.
3. A mi abuela. Licenciada Blanca Coronel Gusman; a mi padre Ab Richard Escobar Coronel; a mi tío Eco. Jhonny Escobar Coronel y a mi madre Mariana Sierra Romo, por haberme ayudado emocionalmente y económicamente dentro de todo el proceso de formación universitaria.
4. A todos mis docentes que dedicaron su tiempo, experiencia y paciencia durante estos cinco años de estudios, para formar un profesional del derecho apegados a los buenos valores y ética.
5. A las demás personas que tuvieron directa e indirectamente en este arduo y gratificante propósito.

Gracias a todos por todo.

Escobar Sierra Ricardo J.

ÍNDICE GENERAL.

PORTADA	I
REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES.	x
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	xi
AGRADECIMIENTO.....	xii
DEDICATORIA.....	xiii
ÍNDICE GENERAL.....	xiv
ÍNDICE DE TABLAS.	xix
ÍNDICE DE IMÁGENES.	xx
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xxi
RESUMEN:.....	xxii
ABSTRAC.	xxiii
INTRODUCCIÓN.	1
CAPÍTULO I.....	2
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	2
1.1. Tema.....	2
1.2. Planteamiento del Problema.....	2
1.3. Formulación del problema.....	3
1.4. Sistematización del Problema.	3
1.5. Objetivo General.	4
1.6. Objetivos Específicos.....	4
1.7. Justificación.....	4
1.8. Delimitación del Problema.....	4
1.9. Idea a Defender.	5
1.10. Variables.....	5
1.11. Línea de investigación institucional.....	5

CAPÍTULO II	6
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Marco teórico.....	6
2.1.1. Antecedente del trabajo.....	6
2.1.2. La capacidad e incapacidad de las personas.....	7
2.1.3. Obligaciones del empleador.....	7
2.1.4. Obligaciones de los Trabajadores.....	8
2.1.5. El contrato y sus clasificaciones.....	8
2.1.5.1. El teletrabajo como modalidad contractual.....	9
2.1.6. Suspensión contrato laboral.....	12
2.1.7. Suspensión de la relación laboral.....	13
2.1.8. Cargo que ejercía el trabajador privado de libertad.....	15
2.1.9. Seguridad social y responsabilidad patronal.....	16
2.1.10. Beneficios sociales del trabajador.....	22
2.1.10.1. Décimo tercer sueldo.....	23
2.1.10.2. Décimo Cuarto sueldo.....	24
2.1.10.3. Vacaciones del Trabajador.....	24
2.1.10.4. Fondos de reserva.....	25
2.1.10.5. Participación de utilidades.....	25
2.1.11. La Terminación e indemnización de la relación laboral.....	28
2.1.11.1. Indemnizaciones al trabajador por finalizar de la relación laboral.....	29
2.1.11.2. Resumen de Jurisprudencia ecuatoriana.....	31
2.1.12. El estado de inocencia.....	35
2.1.13. La conducta y la teoría del delito.....	36
2.1.13.1. La acción.....	37
2.1.13.2. La Tipicidad.....	37
2.1.13.3. La Antijuridicidad.....	37
2.1.13.4. La Culpabilidad.....	38
2.1.14. Proceso de judicialización penal.....	38
2.1.14.1. La flagrancia.....	38
2.1.15. Medidas cautelares que afectan al trabajador privado de libertad.....	38
2.1.16. La sentencia dentro del proceso penal.....	40
2.1.17. Relevancia de la parte penal dentro de la relación laboral contractual del empleador con el trabajador privado de libertad.....	41

2.1.18.	El derecho social y las conductas antijurídicas más relevantes.....	41
2.2.	MARCO CONCEPTUAL.....	43
2.2.1.	Definición de conceptos.....	43
2.2.1.1.	Relación laboral.....	43
2.2.1.2.	Empleador.....	43
2.2.1.3.	Trabajador.....	43
2.2.1.4.	Responsabilidad patronal.....	44
2.2.1.5.	Teletrabajo.....	44
2.2.1.6.	Aportaciones personales a la seguridad social IESS.....	44
2.2.1.7.	Aportaciones patronales a la seguridad social IESS.....	44
2.2.1.8.	Beneficiosos Sociales.....	44
2.2.1.9.	Beneficios laborales.....	45
2.2.1.10.	Décimo tercer sueldo.....	45
2.2.1.11.	Décimo cuarto sueldo.....	45
2.2.1.12.	Vacaciones.....	45
2.2.1.13.	Fondo de reserva.....	46
2.2.1.14.	Ministerio del Trabajo MDT.....	46
2.2.1.15.	Inspectores de Trabajo.....	46
2.2.1.16.	Suspensión de la relación laboral.....	46
2.2.1.17.	Suspensión del contrato de trabajo. –.....	47
2.2.1.18.	Visto bueno.....	47
2.2.1.19.	Desahucio.....	47
2.2.1.20.	Despido intempestivo.....	47
2.2.1.21.	Despido ineficaz.....	47
2.2.1.22.	Medidas cautelares.....	48
2.2.1.23.	Prisión preventiva.....	48
2.2.1.24.	Sentencia.....	48
2.3.	MARCO LEGAL.....	48
2.3.1.	Constitución de la República del Ecuador 2008.....	48
2.3.2.	Código Civil Ecuatoriano.....	53
2.3.3.	Acuerdos del Ministerio del Trabajo Ecuador.....	53
2.3.4.	El teletrabajo en la legislación colombiana.....	54
2.3.5.	Código del Trabajo Ecuatoriano.....	54
2.3.5.1.	Causas para la terminación del contrato individual.....	54

2.3.5.2.	Causales por las que el empleador podrá terminada la relación laboral..	55
2.3.5.3.	La suspensión de la relación laboral.....	56
2.3.5.4.	La suspensión del contrato laboral.	56
2.3.5.5.	Décima tercera y cuarta remuneración.	56
2.3.5.7.	Fondo de reserva.	57
2.3.5.8.	Utilidades.....	57
2.3.5.9.	Desvinculación laboral.	58
2.3.5.9.1.	El desahucio.	58
2.3.5.9.2.	Despido intempestivo.	58
2.3.5.9.3.	Despido ineficaz.	59
2.3.5.9.4.	Sanciones al empleador por incumplimiento al Código del Trabajo.	60
2.3.6.	La suspensión de la relación laboral en la legislación española.....	61
2.3.7.	Ley de seguridad social. Normativa ecuatoriana.....	61
2.3.8.	Código orgánico integral penal.	62
2.3.8.1.	La pena.	63
2.3.8.2.	Prisión preventiva y arresto domiciliario como medida cautelar.	63
2.3.8.3.	Clases de procedimientos penales.	64
2.3.8.4.	La sentencia en el proceso penal.	66
Capitulo III	69
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	69
3.1	La metodología.	69
3.1.1.	Método Analítico.....	69
3.1.2.	Método Descriptivo.....	69
3.1.3.	Método Inductivo.	69
3.1.4.	Método Hermenéutico.....	70
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	70
3.2.1.	Documental.	70
3.3.	ENFOQUE.....	70
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	70
3.5.	POBLACIÓN.	71
3.6.	MUESTRA.....	71
3.6.1.	Trabajadores en general.	71
3.6.2.	Empresa pública Talento humano.	72
3.7.	ANÁLISIS.....	72

3.7.1.	entrevistas a trabajadores en general.....	72
3.7.1.1.	Resumen de análisis. Entrevista trabajadores en general.....	76
3.7.2.	Entrevista a empresas área de Talento Humano.....	76
3.7.2.1.	Resumen de análisis. Entrevista trabajadores Talento humano.	78
3.7.3.	Entrevista a los profesionales del Derecho.....	78
CAPÍTULO IV		84
4.	PROPUESTAS.....	84
4.1.	REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO 2019	84
4.2.	REFORMA AL LEY DE SEGURIDAD SOCIAL 2019.....	89
4.3.	Conclusiones.	94
4.4.	Recomendaciones.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		96
ANEXOS.....		104

ÍNDICE DE TABLAS.

TABLA 1. DETALLES Y PORCENTAJES DE APORTACIÓN AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL CORRESPONDIENTE A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA, ASÍ COMO MIEMBROS DEL CLERO SECULAR.	17
TABLA 2. DETALLES Y PORCENTAJES DE APORTACIÓN AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS, DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS, ENTIDADES PÚBLICAS DESCENTRALIZADAS; NOTARIOS, REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD Y REGISTRADORES MERCANTIL.	17
TABLA 3. DETALLES Y PORCENTAJES DE APORTACIÓN AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS INCLUIDOS MAGISTRADOS Y LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA FUNCIÓN JUDICIAL O DE OTRAS DEPENDENCIAS QUE PRESTAN SERVICIOS PÚBLICOS.	18
TABLA 4. DETALLES Y PORCENTAJES DE APORTACIÓN AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, DE LOS FUNCIONARIOS DEL SERVICIO EXTERIOR RESIDENTES EN EL EXTRANJERO.	18
TABLA 5. DETALLES Y PORCENTAJES DE APORTACIÓN AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA.	19
TABLA 6. CONDUCTAS ANTIJURÍDICAS QUE MÁS SE ACERCAN A LA PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN.	42
TABLA 7. POBLACIÓN DE ABOGADOS INSCRITOS EN EL FORO DE ABOGADOS-ECUADOR JULIO 2019 CITADO POR (QUINDE, 2019).	71
TABLA 8. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, CON CORTE AL MES DE JUNIO 2019.	71
TABLA 9. ENTREVISTADOS A TRABAJADORES EN GENERAL. PREGUNTA 1.	72
TABLA 10. ENTREVISTADOS TRABAJADORES EN GENERAL. PREGUNTA 2.	73
TABLA 11. ENTREVISTA A TRABAJADORES EN GENERAL. PREGUNTA 3.	73
TABLA 12. ENTREVISTA A TRABAJADORES EN GENERAL. PREGUNTA 4.	74
TABLA 13. ENTREVISTA A TRABAJADORES EN GENERAL. PREGUNTA 5.	75
TABLA 14. ENTREVISTA A TRABAJADORES ÁREA DE TALENTO HUMANO. PREGUNTA 1 RESUMEN ANALÍTICO.	76
TABLA 15. ENTREVISTA A TRABAJADORES ÁREA DE TALENTO HUMANO. PREGUNTA 2.	76
TABLA 16. ENTREVISTA A TRABAJADORES ÁREA DE TALENTO HUMANO. PREGUNTA 3.	77
TABLA 17. ENTREVISTA A TRABAJADORES ÁREA DE TALENTO HUMANO. PREGUNTA 4.	77
TABLA 18. ENTREVISTA A TRABAJADORES ÁREA DE TALENTO HUMANO. PREGUNTA 5.	77
TABLA 19.	78
TABLA 20. ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO PREGUNTA 1.	78
TABLA 21. ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO PREGUNTA 2.	79
TABLA 22. ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO PREGUNTA 3.	80

TABLA 23. ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO PREGUNTA 4	80
TABLA 24. ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO PREGUNTA 5	81
TABLA 25. ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO PREGUNTA 6	81
TABLA 26. ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO PREGUNTA 7	82
TABLA 27. ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO PREGUNTA 8	82
TABLA 28. ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL DERECHO PREGUNTA 9	83

ÍNDICE DE IMÁGENES.

IMAGEN 1. RESUMEN DEL TOTAL DE APORTACIÓN PERSONAL Y PATRONAL AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. PARA EFECTOS DE CÁLCULO SE TOMARÁ EN CUENTA LA REMUNERACIÓN MENSUAL DEL TRABAJADOR	19
IMAGEN 2. DETALLA EL COSTO QUE TIENE A ASUMIR EL EMPLEADOR POR CONCEPTOS DE APORTACIONES PERSONALES Y PATRONALES DE UN TRABAJADOR PRIVADO DE LIBERTAD Y DE SU REPLAZA.	22
IMAGEN 3. DETALLE DEL POSIBLE COSTO QUE TIENE A ASUMIR EL EMPLEADOR POR CONCEPTOS DE BENEFICIOS SOCIALES DE UN TRABAJADOR PRIVADO DE LIBERTAD Y DE SU REPLAZA.	27
IMAGEN 4. DETALLE DE LA LIQUIDACIÓN DE UN TRABAJADOR.....	34
IMAGEN 5. DETALLE PORCENTUAL DE ENTREVISTA A TRABAJADORES. PREGUNTA 1	73
IMAGEN 6. DETALLE PORCENTUAL DE ENTREVISTA A TRABAJADORES. PREGUNTA 3	74
IMAGEN 7. DETALLE PORCENTUAL DE ENTREVISTA A TRABAJADORES. PREGUNTA 4	75
IMAGEN 8. DETALLE PORCENTUAL DE ENTREVISTA A TRABAJADORES. PREGUNTA 5	75

ÍNDICE DE ANEXOS.

ANEXO 1. MODELO DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTAS.....	104
ANEXO 2. GACETA JUDICIAL PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.....	107

RESUMEN:

Existen vulneraciones de los derechos constitucionales producto del vacío jurídico que existe en el Código del Trabajo ecuatoriano y en la ley de seguridad social, al momento de que se configura la relación laboral contractual del empleador, con el trabajador en prisión preventiva o con sentencia ejecutoriada. Investigando el derecho comparado concluimos que la normativa laboral internacional, estipulan soluciones que precautelan el derecho de las partes contractuales dentro de una relación laboral con un trabajador privado de libertad.

Para desvincular a un trabajador que fue privado de su libertad se podría aplicar el artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo el cual estipula que se podrá dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador faltare 3 días injustificadamente, pero dicha causal podría quedar sin efecto con la respectiva justificación en el tiempo que la ley determina. El empleador podría dar por terminada la relación laboral negociando la renuncia voluntaria con trabajador privado de libertad, o a su vez aplicando el despido intempestivo o ineficaz de ser el caso, lo cual podría perjudicar económicamente al empleador.

La finalidad de esta investigación es dar a conocer que producto del vacío jurídico laboral las partes contractuales se ven afectadas al momento que el trabajador es privado de su libertad, ya que nuestra legislación laboral no estipula soluciones viables en las que no se vulnere el derecho de las partes; motivo de dicho vacío jurídico es menester presentar a los lectores de esta investigación una posible solución legal en la que las parte contractuales no se verían afectadas en sus derechos constitucionales y laborales, cuando se genere una relación laboral contractual con un trabajador privado de libertad.

ABSTRAC.

There are violations of the constitutional rights resulting from the legal vacuum that exists in the Ecuadorian Labor Code and in the social security law, at the time the contractual employment relationship of the employer is configured, with the worker in preventive detention or with an enforceable sentence. Investigating comparative law, we conclude that international labor regulations stipulate solutions that protect the law of the contractual parties in an employment relationship with a worker deprived of liberty.

In order to detach a worker who was deprived of his liberty, article 172 numeral 1 of the Labor Code could be applied, which stipulates that the employment relationship may be terminated when the worker lacks 3 days unreasonably, but such cause could be without effect with the respective justification in the time that the law determines. The employer could terminate the employment relationship by negotiating the voluntary resignation with a worker deprived of liberty, or in turn applying the untimely or ineffective dismissal if necessary, which could economically harm the employer.

The purpose of this investigation is to make known that due to the labor legal vacuum the contractual parties are affected at the moment that the worker is deprived of his freedom, since our labor legislation does not stipulate viable solutions in which the right to the parts; The reason for this legal vacuum is to present to the readers of this investigation a possible legal solution in which the contractual parties would not be affected in their constitutional and labor rights, when a contractual labor relationship is generated with a worker deprived of liberty.

INTRODUCCIÓN.

En el Ecuador existe un vacío jurídico en materia laboral al momento de que un empleador tiene a un trabajador que fue privado de su libertad, ya sea por prisión preventiva o sentencia ejecutoriada. Obteniendo como resultado para las partes contractuales perjuicios económicos y vulneración a derechos constitucionales como la libre contratación, la no discriminación, el derecho al buen nombre, etc.

Producto del vacío en la normativa laboral nos vemos en la obligación de realizar una investigación detalladamente, para así determinar una posible solución que no vulnere derechos constitucionales y laborales de las partes contractuales al momento de que un empleador desea desvincular o suspender la relación laboral contractual con un trabajador que haya sido privado de libertad.

Analizando la legislación laboral ecuatoriana en el artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo podemos decir que el empleador podrá dar por terminada la relación laboral media petición de visto bueno, cuando el trabajador tuviere faltas atrasos o abandonos injustificados del puesto de trabajo por más de 3 días consecutivos dentro de un mismo periodo mensual de labores.

Ha simple vista podríamos decir que el artículo anteriormente mencionado es la solución para desvincular a un trabajador que fue privado de su libertad; pero no es así, ya que, justificando la ausencia laboral del trabajador, el empleador no podrá solicitar el visto bueno y para no seguir teniendo obligaciones patronales con trabajador privado de libertad, este tendrá que liquidarlo por despido intempestivo o despido ineficaz de ser el caso.

Es ahí donde el vacío jurídico causa perjuicios económico y vulneración a los derechos constitucionales y laborales de las partes contractuales ya que debería existir normativa que regule específicamente la relación laboral contractual con un trabajador privado de libertad.

CAPÍTULO I

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1.Tema.

Relación laboral contractual del empleador con el trabajador en prisión preventiva o con sentencia ejecutoriada.

1.2.Planteamiento del Problema.

Existe un vacío jurídico en el código de trabajo y en las normativas laborales, que afectan la relación laboral en caso que un trabajador se le dicta prisión preventiva o a su vez una sentencia ejecutoriada. Dicho vacío jurídico pone en controversia la desvinculación laboral, obteniendo una Transgresión del derecho de las partes.

El artículo 172 del Código de Trabajo trae a colación las causales que habilitan al empleador para terminar la relación laboral, y dentro de las causales la que más se ajusta a la problemática es la del numeral 1.

El art. 172 numeral 1 del Código de Trabajo. (2019) contempla que:

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

Consideramos que el artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo no es la causal correcta para que el empleador de por terminada la relación laboral con el trabajador que esta privado de libertad, cuando el privado de libertad haga conocer su motivada justificación al empleador se podría desestimar lo estipulado en la causal del artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo. Limitando al empleador al momento de querer desvincular al trabajador privado de libertad.

Nos damos cuenta que específicamente no existe una causal o no se hace referencia alguna dentro del código de trabajo y las normativas relevantes a la problemática, llegando a considerar que producto de este vacío legal podrían vulnerarse derechos constitucionales, obteniendo así perjuicios legales y económico para los empleadores.

Desde el punto de vista del empleador podría considerarse que un trabajador privado de su libertad no debería seguir laborando en la empresa, debido a que este generaría problemas legales y gastos que afectan a la organización.

Un trabajador con prisión preventiva goza del estado de inocencia hasta que no exista una sentencia ejecutoriada que declare su culpabilidad; si al momento que el empleador decide dar por terminada la relación laboral con el trabajador mientras está bajo prisión preventiva, vulneraría derechos constitucionales y laborales, porque no existe en nuestra legislación laboral un artículo que permita la suspensión o terminación de la relación contractual con el trabajador en prisión preventiva sin quebrantar los derechos de este grupo vulnerable.

El artículo 51 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que: “se reconoce a las personas privadas de la libertad los siguientes derechos. La atención de sus necesidades educativas, laborales, productivas, culturales, alimenticias y recreativas”.

Conforme lo establece la Constitución de la República del Ecuador la relación laboral del trabajador que mediante sentencia ejecutoriada sea privado de su libertad no debería verse afectada, ya que el Estado garantiza los derechos de la persona privada de libertad. Causa por la cual se debería respetar el principio Constitucional de irrenunciabilidad a los derechos del trabajador, sin que esto afecte el derecho de las partes.

1.3. Formulación del problema.

¿De qué manera afecta jurídicamente la prisión preventiva o sentencia ejecutoriada al empleador o al mismo trabajador?

1.4. Sistematización del Problema.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación necesitamos establecer las siguientes interrogantes.

- ¿Cuáles son los derechos vulnerados del empleador?
- ¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados del trabajador con prisión preventiva o sentencia ejecutoriada?
- ¿Cuál es la afectación jurídica y económica que recae sobre el empleador?
- ¿Cuál es la afectación jurídica y económica que recae sobre el trabajador privado de libertad?

- ¿Cuál sería la posible solución para la no vulneración de los derechos tanto del empleador como del trabajador con prisión preventiva o sentencia ejecutoriada?

1.5.Objetivo General.

Analizar la vulneración de los derechos de la relación laboral de empleador y trabajador privado de su libertad, debido a que en nuestra legislación laboral no existe una normativa específica que regule la suspensión y la terminación del contrato entre el empleador y el trabajador privado de libertad, obteniendo como efecto una posible transgresión del derecho de las partes contractuales.

1.6.Objetivos Específicos.

- Analizar derecho comparado, derechos constitucionales, laborales y penales relacionados con el problema.
- Determinar el efecto de la relación laboral entre el empleador y el trabajador con prisión preventiva o sentencia ejecutoriada.
- Identificar la afectación de los derechos del empleador y del trabajador privado de libertad.
- Evaluar las posibles soluciones para cambiar el problema según la doctrina y el derecho comparado.

1.7.Justificación.

La presente investigación tiene como finalidad dar a conocer la problemática que genera la privación de libertad de un trabajador en relación de dependencia, producto del vacío jurídico que existe dentro de la norma.

1.8.Delimitación del Problema.

La presente investigación se enfoca identificar el vacío jurídico en la normativa laboral ecuatoriana, buscando una posible solución en la que el empleador pueda dar por terminada o suspendida la relación laboral del trabajador privado de libertad y que producto de esta acción no se vean afectados derechos constitucionales de las partes contractuales.

Para la presente investigación nos plantearemos las siguientes delimitaciones.

- **Campo De Acción:** Profesionales del derecho, Empresa privada y trabajadores en general.
- **Área:** derecho laboral.
- **Tiempo:** 2019

- **Lugar:** Guayaquil – Ecuador.

1.9. Idea a Defender.

Debido a que nuestra normativa laboral no contempla una solución específica para desvincular al trabajador privado de libertad sin que se vulneren sus derechos constitucionales y laborales, es menester de este estudiante encontrar una posible solución para que las partes contractuales no se vean afectadas. Por cuanto es necesario:

- Aumentar un artículo que determine la suspensión del contrato laboral cuando una persona se encuentre privado de su libertad, teniendo en consideración la no vulneración del derecho de las partes.
- Añadir un artículo que regule el pago de las aportaciones a la seguridad social cuando un trabajador no pueda cumplir con el objeto del contrato por estar privado de su libertad.
- Sugerir que se incluya una causal en el artículo 172 del código de trabajo para terminar la relación laboral del empleador con el trabajador que tiene sentencia ejecutoriada con pena privativa de libertad, en ciertos casos determinado.

1.10. Variables.

- Agregar un artículo en el Código de Trabajo que determine la suspensión de la relación laboral del trabajador con privado de libertad.
- Agregar un artículo a Ley de Seguridad Social que determine la responsabilidad patronal con el trabajador privado de libertad.
- Incrementar una causal al artículo 172 del Código de Trabajo para la terminación de la relación laboral con el trabajador con sentencia ejecutoriada.
- Se dejará de vulnerar los derechos tanto del empleador como de los trabajadores privados de libertad.

1.11. Línea de investigación institucional.

En concordancia con la línea institucional de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil que se enfoca en la sociedad civil, derechos humanos, gestión de la comunicación y el lineamiento de la facultad que establece el derecho procesal con la aplicabilidad al género, la identidad cultural y derechos humanos. Esta investigación tiene un lineamiento enfocado en materia laboral y en la vulneración de los derechos que les genera a las partes, ya que no exista una solución específica para dar por terminada o suspendida la relación laboral cuando un trabajador este privado de su libertad.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO.

2.1.Marco teórico.

Para poder analizar el problema es necesario conocer la historia, en la cual resumiremos el trabajo, su evolución, el capital y la explotación laboral.

2.1.1. Antecedente del trabajo.

El trabajo se ha ejercido desde el origen del hombre, y desde ese tiempo ejecutaban acciones como la caza de animales, la agricultura y de más oficios. Si bien es cierto no eran remuneradas, pero eran de vital importancia para la supervivencia. “El trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza” (Cabanellas, 2009, pág. 427)

Los esclavos en el impero romano eran ellos los encargados de realizar trabajos de agricultura, ganadería y de más oficios que fueron remunerados simplemente con alimento. Casanova (2016) expresa que: “El esclavo ocupaba el peor lugar en la sociedad romana era, al mismo tiempo, un elemento imprescindible para su supervivencia. Su sistema productivo dependía en gran medida de ellos, hasta el punto que la esclavitud nunca fue abolida en Roma”.

El impero romano notó que la agricultura y otras actividades comenzaron a declinar y que sus esclavos morían debido a las arduas jornadas de labores. Se creó la ley de marcu la cual manifestaba que la mañana era para trabajar y la noche para descansar, considerando a esta ley el inicio al derecho laboral en Roma.

La revolución industrial, la construcción de máquinas y el descubrimiento de nuevas tecnologías dio como resultado el incremento de la producción dentro de las organizaciones, obligándolas a contratar hombres, mujeres y niños, los cuales trabajaban hasta 18 horas diarias como jornada laboral con sueldo extremadamente bajos. La clase trabajadora decidió tomarse las calles en protesta de la explotación laboral de las que eran víctimas. Durante la protesta dejó varios muertos por parte de los manifestantes y de policías que trataban de repeler la protesta.

Según el diccionario de Economía política afirma que:

La explotación feudal, se basa en la propiedad del señor feudal sobre la tierra y en la propiedad parcial sobre el siervo; la capitalista, en la propiedad capitalista

sobre los medios de producción y en el trabajo asalariado. El capitalismo es la última forma de explotación del hombre por el hombre. (Borisov et al, 2009, pág. 93)

Desde el origen del hombre hasta la presente fecha ha existido el trabajo remunerado y no remunerado. Recordando antecedentes como la época romana, el feudalismo, la monarquía absoluta, la revolución industrial y de más acontecimientos históricos que marcaron un hito dentro de la cronología entre el capital y la clase trabajadora en una relación laboral.

2.1.2. La capacidad e incapacidad de las personas.

La capacidad desde la perspectiva jurídica es la potestad que la ley otorga a una persona natural o jurídica para realizar cualquier acto en beneficio propio o ajeno. Para que una relación laboral sea lícita las partes deberán estar en plena capacidad jurídica. Acedo (2010) define que: “(...) la capacidad es parte integrante de la personalidad, una de sus cualidades o manifestaciones.” (pág. 69-92)

La incapacidad es la potestad que señala la ley a ciertas personas que no están en la facultad para poder realizar actos jurídicos, todo acto legal que realicen las personas incapaces serán nulos ante la ley. Nuestra legislación permite que una persona incapaz pueda ejecutar dichos actos, siempre que esta persona esté representada por una persona capaz ante la ley.

2.1.3. Obligaciones del empleador.

El empleador una vez que firma contrato con el trabajador, adquiere varias obligaciones como el pago de sueldos, beneficios sociales y de más beneficios, deberá proporcionar un ambiente laboral adecuado y seguro, es por eso que el Estado y los convenios internacionales como el comité de derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas estipula que:

El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. (Naciones Unidas, 2005, pág. 3).

Partiendo de esta primicia expresamos que nacen varias obligaciones para el empleador a favor del trabajador tales como proporcionar ambientes y herramientas adecuadas donde ejercer sus labores, un salario digno acorde al objeto del trabajo, afiliación al Instituto

Ecuatoriano de Seguridad social (IESS) desde el primer día de trabajo; jornadas laborales de 8 horas al día y 40 a la semana; pago de horas extraordinarias; suplementarias; vacaciones; décimo tercero y cuarto sueldo; licencias por maternidad y por paternidad; certificados laborales; pago de utilidades; etc. El estado está en la obligación de garantizar los derechos laborales que estipula la Constitución de la República del Ecuador y de los tratados internacionales.

2.1.4. Obligaciones de los Trabajadores.

Los trabajadores están en la obligación de acatar las normativas laborales, el reglamento interno de la empresa y lo estipulado en el contrato de trabajo, con el objetivo de no incurrir sanciones verbales, escritas, pecuniarias, o llegar a un visto bueno solicitado en la inspección de trabajo por el empleador para dar por terminada la relación laboral.

2.1.5. El contrato y sus clasificaciones.

Contrato es un acto voluntario y solemne en el cual las partes legalmente capaces se obligan hacer o no hacer una acción en un determinado tiempo y espacio, a cambio de recibir un beneficio. González (2017) afirma que: “Los contratos se plantean como fin el cumplimiento de obligaciones, en el caso de una obligación civil el objeto es el cumplimiento de las prestaciones sean de dar, hacer o no hacer” (pág. 90)

La autonomía de la voluntad es un principio básico del Derecho contractual. El valor de este principio se aprecia en el hecho de considerarse como una manifestación de la libertad del individuo, cuyo reconocimiento por la ley positiva se impone, el cual se traduce en la posibilidad que tienen las personas de regular libremente sus intereses, ejercitar los derechos subjetivos de los cuales son titulares y concertar negocios jurídicos. (Hernández & Guerra, 2012, pág. 27)

Dentro de una relación laboral contractual el empleador es la parte contratante que se encargara de las obligaciones patronales que la normativa laboral expresa. El trabajador será la parte contratada que asegura estar cualificada para poder cumplir el objeto del contrato, es importante mencionar que una vez que las partes firmen el contrato, tendrá que ser cargado en el sistema del Ministerio del Trabajo para su legalización.

Dentro de nuestra legislación laboral los contratos laborales se clasifican según el artículo 11 del Código del Trabajo, (2019) en:

Expreso o tácito; y el primero; escrito o verbal; A sueldo; a jornal; en participación y mixto; Por tiempo indefinido; de temporada; eventual y ocasional; Por obra cierta; por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio; por tarea y a destajo; y; Individual; de grupo o por equipo.

En el año 2018 el Ministro del Trabajo Raúl Ledesma presento mediante Acuerdo Ministerial nuevas modalidades contractuales la cuales se enfocaban en dinamizar sectores estratégicos que favorecen a la economía del país tales como los sectores turísticos, agrícola, bananero. Estas modalidades contractuales las encontraremos en el acuerdo ministerial número MDT-2018-0073 el cual hace referencia a la modalidad contractual de los sectores turísticos; Acuerdo ministerial número MDT-2018-0074 el cual hace referencia a la modalidad contractual de los sector bananero; Acuerdo ministerial número MDT-2018-0075 el cual hace referencia a la modalidad contractual de los sector florícola; Acuerdo ministerial número MDT-2018-0096 el cual hace referencia a la modalidad contractual de los sector agrícola; acuerdo ministerial número MDT-2018-0097 el cual hace referencia a la modalidad contractual de los sector ganadero.

2.1.5.1.El teletrabajo como modalidad contractual.

El teletrabajo es una modalidad contractual muy relevante que está establecida el artículo 2 literal A del Acuerdo Ministerial 190 del Ministerio del Trabajo, (2016) El cual define que el contrato de teletrabajo es:

Una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.

Manual de Derecho Laboral (2010) establece:

Se puede conceptualizar el teletrabajo como aquel fenómeno que consiste en la realización de cierto tipo de trabajos sin la presencia física del empleador, por parte de personal a su cargo, que se mantiene en contacto con él mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (Tics)” : (Guevara & Ortega , 2019, pág. 429)

El teletrabajo en el Ecuador es una modalidad contractual que podrían aplicarse a trabajadores que por el objeto de su contrato laboral les permita desarrollar su trabajo en un lugar distinto al habitual.

La legislación colombiana en su Artículo 20 de la Ley 1221, (2008) Define que el teletrabajo es:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Es importante destacar que Ecuador implemento la modalidad contractual del teletrabajo en el 2016 y que va acompañado de las tecnologías de la información y comunicación. La doctrina colombiana en relación a la modalidad contractual del teletrabajo estipula que:

(...) es una figura que se introduce en la sociedad como consecuencia del arribo de la tecnología en las relaciones laborales, o en otras palabras por la deslaboralización del contrato de trabajo, lo que no significa el fin de la relación laboral, por el contrario, es cuestión de que el derecho laboral le haga frente a este nuevo esquema, planteando un régimen jurídico acorde a sus propias características. (Rodríguez, 2007)

La Fundación Universitaria Católica del Norte Colombia a través de su autor nos dice que:

(...) el teletrabajo gana espacios de forma gradual y rápida, presentándose inicialmente como una opción adicional para personas que ya tienen contratos laborales y que les permite acceder a ingresos económicos extras a sus trabajos, para realizar otra serie de actividades en horarios extendidos nocturnos o incluso en fines de semana. (Castillo E. , 2010, pág. 1)

El teletrabajo en Colombia ha ido evolucionando gracias a la implementación de nuevas tecnologías, en el año 2015 da un paso importante para tener una mayor inclusión laboral hacia las personas privadas de libertad.

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a través de su portal teletrabajo Colombia estipula que:

(...) Colombia abrió la puerta del teletrabajo para la población privada de la libertad. En este año se firmaron convenios entre el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Trabajo, el Inpec la Uspec, el Ejército Nacional y la Secretaria Distrital de Gobierno de Bogotá, para el diseño y la implementación de un plan maestro de Teletrabajo para personas reclusas en distintas cárceles y en domicilio. A junio de 2017 se han instalado y puesto en funcionamiento 5 Puntos Vive Digital PVDs en los siguientes establecimientos: INPEC: San Andrés, Tunja y RM Buen Pastor, EJÉRCITO: Centro de Reclusión Militar (CRM) de Valledupar y SECRETARIA DISTRITAL DE SEGURIDAD: Cárcel Distrital para varones y anexo de mujeres de Bogotá. Para la implementación del programa se han definido protocolos especiales de seguridad que permiten controlar el acceso a internet y el uso de equipos de acuerdo con las normas definidas por las entidades administradoras de los establecimientos carcelarios. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2018)

Destacamos que en Colombia gracias a los acuerdos interministeriales han logrado implementar el teletrabajo dentro de los recintos penitenciarios, esta acción es digna de admirar ya que, con esto el Estado Colombia busca de alguna manera garantizar el derecho del trabajo y trabajadores aun para las personas privadas de libertad.

La legislación laboral colombiana relacionada al teletrabajo y grupos vulnerables en su Parágrafo 10 de la Ley 1221 (2008) Establece que:

El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis 6 meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable. Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida.

El derecho laboral colombiano en su Parágrafo 10 de la Ley 1221, estipula detalladamente que la modalidad del teletrabajo va dirigido también a los grupos prioritarios, algo que es muy importante para la inclusión y la no vulneración de los derechos de estos

grupos. Haciendo una correlación de la normativa laboral colombiana y ecuatoriana en relación al teletrabajo, decimos que en la normativa ecuatoriana en su artículo 7 del Acuerdo Ministerial 190-2016. Define que deja a potestad del empleador la decisión de aplicar la modalidad contractual del teletrabajo; esto quiere decir que también se puede aplicar la modalidad del teletrabajo al grupo prioritarios, pero para nuestro criterio la normativa es deficiente al no hacer referencia a algo que es muy importante como lo son los grupos prioritarios, en especial las Personas privadas de libertad.

El artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual establece el derecho del grupo prioritarios y el Artículo 284 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) estipula que: “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”. Esto como objetivo de política económica del Ecuador.

El teletrabajo podría aplicarse como un requisito de carácter obligatorio previo a que el empleador de por terminada la relación laboral con el trabajador privado de su libertad, siempre que sus funciones suscritas en el contrato laboral les permitan acogerse a esta nueva modalidad contractual, teniendo como única finalidad el respeto de los derecho constitucionales y laborales de las partes contractuales. Consideramos que la modalidad del teletrabajo podría solucionar de alguna manera la no terminación de la relación laboral contractual con un trabajador privado de libertad, esta modalidad permite ejercer el trabajo desde un punto diferente de donde habitualmente se lo realiza. Se podría solucionar.

2.1.6. Suspensión contrato laboral.

La doctrina establece que la suspensión contractual es concretamente una:

(...) de sus contingencias naturales, la más frecuente y necesaria, y acaso hasta deseable. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene definida vocación de permanencia. La suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial. (Pasco , 1997, pág. 481)

A continuación, detallaremos los supuestos según la normativa laboral ecuatoriana los que se puede suspender un contrato de trabajo. El artículo 241 del Código del Trabajo (2019) establece que:

En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.

Se podrá suspender el contrato de trabajo por el derecho a la huelga que tiene los trabajadores según el artículo 467 del Código del Trabajo. El contrato de trabajo quedara suspendido hasta que la huelga se termine sin que se suspendan las obligaciones patronales. Artículo 511 del Código del Trabajo

Se podrá suspender el contra de trabajo según el artículo 436 del Código del Trabajo cuando la condición de lugar de trabajo no cuente con las medidas de seguridad e higiene que un trabajador necesita.

Se podrá suspender el contra de trabajo cuando el empleador legalmente decide parar las actividades de su organización, este paro deberá ser autorizado y motivado según lo estipula el artículo 525, 526 y 531 del Código del Trabajo, una vez que el paro sea aprobado el empleador dejará de pagar las remuneraciones a los trabajadores. Según revista de la universidad del Rosario la suspensión del contrato de trabajo.

(...) reviste gran importancia durante la ejecución de éste, toda vez que obedece a uno de los principios fundamentales de esta disciplina, la estabilidad laboral, porque lo que se busca es que, a pesar de presentarse circunstancias de adversidad durante el desarrollo del contrato, o situaciones que en otros ámbitos harían desaparecer la relación, esta se mantenga viva. (Benrey , 2011)

2.1.7. Suspensión de la relación laboral.

En Ecuador la suspensión de la relación laboral la encontraremos en el artículo 622 del Código del Trabajo (2019) del Código del Trabajo el cual estipula que:

En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

El artículo 622 del Código de Trabajo cuenta con la figura jurídica de la suspensión de la relación laboral, no obstante, no cumple con nuestras exceptivas ya que solo aplica para que el trabajador sea separado momentáneamente de la empresa hasta que exista una resolución al trámite de visto bueno interpuesto por el empleador; Un visto bueno como norma general puede ser solicitado por empleador o el trabajador ante la inspección de trabajo, tiene como finalidad la terminación de la relación laboral cuando una de las partes contractuales ha incurrido en las causales del artículo 172 y 173 del Código de Trabajo.

Creemos que la suspensión de la relación laboral podría tener mayor alcance dentro de nuestra normativa laboral, la doctrina chilena estipula que:

La suspensión es una institución de extraordinaria importancia, puesto que tiende a preservar la vigencia del contrato y, por ende, proteger los intereses de las partes contratantes, esto es del trabajador y del empleador, y sobre todo del trabajador, que es a quien más le interesa que el vínculo contractual se mantenga.
(Alegría & Pinto, 2005, pág. 41)

La normativa laboral española en el análisis realizado a la Ley del Estatuto de los Trabajadores artículo 45, establece que la suspensión laboral es de carácter temporal para ciertos casos como el de personas privadas de libertad; por acuerdo de las partes; incapacidad del trabajador, etc. consideramos que para nuestra investigación la normativa laboral española hace un gran aporte ya que la suspensión laboral se podría aplicar en los trabajadores que hayan sido privados de libertad. Esta suspensión beneficiaria al empleador ya que la obligación del empleador se suspende y también beneficiaria al trabajador ya que tendría garantizado un tiempo determinado para arreglar sus problemas.

Haciendo una comparación entre la legislación española y ecuatoriana, podemos decir que la normativa laboral española en su artículo 45 numeral 1 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores boletín oficial español número 75, si establece causales por la que se podría

suspender la relación laboral en ciertos casos, sin que esto afecte de alguna manera la estabilidad laboral.

Aplicar la suspensión de la relación laboral dentro de la normativa laboral ecuatoriana podría ser beneficioso para las partes contractuales de una relación laboral, ya que cuando un empleador tenga dentro de su nómina un trabajador que este privado de libertad ya sea por contravenciones; prisión preventiva; sentencia ejecutoriada, etc. Este podría acoger a la suspensión del contrato laboral hasta que se defina su situación penal en caso de que existiera dentro de la normativa laboral.

2.1.8. Cargo que ejercía el trabajador privado de libertad.

El empleador es una persona jurídica o natural que está en la capacidad legal y en su derecho a ejercer la libre contratación, garantizado en el artículo 66 numeral 16 de la Constitución de la República del Ecuador. Cuando un trabajador este privado de libertad, el empleador se verá en la obligación de terminar la relación laboral lo antes posible y ejercer su derecho a la libre contratación, para cubrir el puesto vacante con la única finalidad de que su empresa no se ve afectada en la productividad.

Cuando un trabajador es privado de su libertad, el empleador en la mayoría de los casos tendrá que buscar una persona nueva que realice las funciones del privado de libertad, el empleador acorde a procedimiento interno de cada compañía. La persona encargada realizara el proceso de selección de personal y entrevistas a través de los distintos medios como la prensa, redes sociales o páginas de empleo que generalmente tiene un costo. Todos estos procesos generarían pérdida de tiempo y recurso económicos que serán asumidos por el empleador.

Una persona natural o jurídica que figura como empleador tendrá la incertidumbre de no saber por cuánto tiempo se contratará al nuevo trabajador, debido a que una persona puede estar privado de su libertad desde un día hasta un año con la modalidad de prisión preventiva según el artículo 541 numeral 2 del Código Orgánico Integral Penal y de un día hasta cuarenta años con la modalidad de pena privativa de libertad como lo expresa el artículo 59 de la misma norma.

No existe o no se hace referencia actualmente dentro de la normativa laboral que determine detalladamente la posible suspensión temporal o la terminación de la relación laboral contractual con el trabajador privado de su libertad sin que afecte los derechos constitucionales y laborales de las partes contractuales.

2.1.9. Seguridad social y responsabilidad patronal.

La seguridad social en el estado ecuatoriana es una entidad de pública que maneja recursos recaudado privados de todos los trabajadores del sector público y privado, este recurso tiene como finalidad prestar beneficios como la salud, préstamos hipotecarios, quirografarios, etc.

La seguridad social De acuerdo García, (1989) citado en (Medina , 2012, pág. 11) estipula que:

La seguridad social es una institución nacida de la solidaridad humana que se manifiesta en la reacción de ayudar a individuos o grupos en estado de necesidad o desgracia. Este fenómeno social ha tenido diferentes manifestaciones a lo largo de la historia, que han ido evolucionando al ritmo de los cambios sociales y de las necesidades generadas por ello.

La doctrina establece que la seguridad social es:

(...) un derecho que ampara a las personas frente a los riesgos que desafortunadamente se pueden presentar a lo largo de su camino y que carecen de los ingresos económicos suficientes para sobrellevarlos; mismos que se pueden presentar debido a su estado de salud, o que su edad avanzada disminuya su capacidad productiva, entre otros factores. (Sánchez , 2018, pág. 15).

El instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) contempla varios rubros que tiene que ser aportados por el empleador y el trabajador lo cuales tendrán que ser pagado por el empleador. El Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Resolucion C.D. 501, (2015) nos da a conocer las siguientes figuras:

Tabla 1. *Detalles y porcentajes de aportación al Instituto ecuatoriano de seguridad social correspondiente a los trabajadores del sector privado bajo relación de dependencia, así como miembros del clero secular.*

	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO GENERAL DE PENSIONES	6,64	2,22	8,86
LEY ORGÁNICA DISCAPACIDADES	0,10	-	0,10
SALUD	-	6,94	6,94
SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO	-	0,20	0,20
SEGURO DE CESANTIA	2,00	1,00	3,00
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0,35	0,35	0,70
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0,36	0,44	0,80
TOTAL	9,45	11,15	20,60

Fuente: Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Resolución C.D. 501, (2015)

Tabla 2. *Detalles y porcentajes de aportación al Instituto ecuatoriano de seguridad social, de los empleados bancarios, de los gobiernos autónomos, entidades públicas descentralizadas; notarios, registradores de la propiedad y registradores mercantil.*

	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO GENERAL DE PENSIONES	8,64	2,22	10,86
LEY ORGÁNICA DISCAPACIDADES	0,10	-	0,10
SALUD	-	6,94	6,94
SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO	-	0,20	0,20
SEGURO DE CESANTIA	2,00	1,00	3,00
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0,35	0,35	0,70
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0,36	0,44	0,80
TOTAL	11,45	11,15	22,60

Fuente: Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Resolución C.D. 501, (2015)

Tabla 3. *Detalles y porcentajes de aportación al Instituto ecuatoriano de seguridad social, de los servidores públicos incluidos magistrados y los funcionarios y empleados de la función judicial o de otras dependencias que prestan servicios públicos.*

	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO GENERAL DE PENSIONES	6,64	2,22	8,86
LEY ORGÁNICA DISCAPACIDADES	0,10	-	0,10
SALUD	2,00	4,94	6,94
SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO	-	0,20	0,20
SEGURO DE CESANTIA	2,00	1,00	3,00
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0,35	0,35	0,70
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0,36	0,44	0,80
TOTAL	11,45	9,15	20,60

Fuente: Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Resolución C.D. 501, (2015)

Tabla 4. *Detalles y porcentajes de aportación al Instituto ecuatoriano de seguridad social, de los funcionarios del servicio exterior residentes en el extranjero.*

	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO GENERAL DE PENSIONES	6,64	2,22	8,86
LEY ORGÁNICA DISCAPACIDADES	0,10	-	0,10
SALUD	-	4,94	4,94
SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO	-	0,20	0,20
CESANTIA	2,00	1,00	3,00
SSC	0,35	0,35	0,70
GAS. ADM.	0,36	0,44	0,80
TOTAL	9,45	9,15	18,60

Fuente: Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Resolución C.D. 501, (2015)

Tabla 5. *Detalles y porcentajes de aportación al Instituto ecuatoriano de seguridad social, de los trabajadores temporales de la industria azucarera.*

	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO GENERAL DE PENSIONES	13,28	4,44	17,72
LEY ORGÁNICA DISCAPACIDADES	0,20	-	0,20
SALUD	-	13,88	13,88
SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO	-	0,40	0,40
SEGURO DE CESANTIA	4,00	2,00	6,00
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0,70	0,70	1,40
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0,72	0,88	1,60
TOTAL	18,90	22,30	41,20

Fuente: Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Resolución C.D. 501, (2015)

Sector	Aporte personal	Aporte patronal	Total
Privado no financieros y no temporales de azucareras.	9.45%	1.15%	<u>20.60%</u>
Financieros y públicos no judiciales	11.45%	11.15%	<u>22.60%</u>
Públicos judiciales y remuneración variables	11.45%	9.15%	<u>20.60%</u>
Públicos en el exterior	9.45%	9.15%	<u>18.60%</u>
Temporales de industria azucarera	18.80%	22.30%	<u>41.10%</u>

Imagen 1. Resumen del total de aportación personal y patronal al Instituto Ecuatoriano de seguridad social. Para efectos de cálculo se tomará en cuenta la remuneración mensual del trabajador

Elaborado por: Escobar, R. (2019)

Sobre las responsabilidades patronales que tiene el empleador. El artículo 75 de la Ley de Seguridad Social, (2018) indica que:

Iguales obligaciones y responsabilidades tienen los patronos privados y, solidariamente, sus mandatarios y representantes, tanto por la afiliación oportuna de sus trabajadores como por la remisión al IESS, dentro de los plazos señalados, de los aportes personales, patronales, fondos de reserva y los descuentos que se ordenaren.

Es obligación del empleador la afiliación de su trabajador a la seguridad social desde el primer día de trabajo y efectuar los pagos por concepto de afiliación y préstamos los días que determina la ley. Dentro de su normativa en su artículo 82 y 83 de la ley de Seguridad Social faculta y responsabiliza al empleador para poder descontar del sueldo a su trabajador el aporte personal 9.45%; aporte patronal 11.15% y préstamos quirografarios o hipotecarios que su trabajador tuviera ante el IESS o el BIESS.

El contrato de trabajo determina que el trabajador cumpla con la obligación para la que fue contratada a cambio de que el empleador retribuya económicamente al trabajador por la obligación cumplida. En un supuesto caso que el trabajador este privado de libertad quedan vacíos legales respecto a cómo proceder con el pago de los salarios, aportes y prestaciones. Partiendo de este concepto básico decimos que el empleador no podrá descontar a su trabajador.

El descuento que realizara el empleador al trabajador por concepto de aportación personal según el Artículo 83 de la ley de Seguridad Social, (2019). Nos dice que:

Sin perjuicio de las obligaciones patronales correspondientes, el patrono tiene derecho a descontar a los afiliados, al efectuar los pagos de sueldos y salarios, el valor de los aportes personales, el de los descuentos por otros conceptos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ordenare, y el de las multas que éste impusiere a sus afiliados. Si el patrono no ha hecho uso del derecho a descontar los aportes personales, al efectuar el pago de sueldos y salarios, podrá ejercerlo en el pago siguiente o subsiguiente, como plazo máximo. Si no lo hiciera, esos aportes personales quedarán también de cargo del patrono, sin derecho a reembolso.

El empleador será responsable del 100% del pago de los valores por aportaciones ante la seguridad social, tal cual como lo estipula el artículo 83 de la Ley de Seguridad Social el cual establece el derecho que tiene el empleador de descontar el aporte personal a sus trabajadores.

Creemos que el empleador se queda en un estado de indefensión ya que no existe una norma expresa que haga referencia a las obligaciones patronales del empleador con un trabajador privado de libertad, generándole una pérdida económica y restringiendo el de libre contratación.

Es importante mencionar que el empleador tendría que pagar las aportaciones del trabajador privado de libertad y del nuevo trabajador que cubriría el puesto de trabajo disponible generado por el anterior trabajador, todo esto por un tiempo incierto debido a que la normativa laboral no hace referencia a la problemática de tener a un trabajador privado de libertad.

Al momento que el empleador genera las planillas para el pago de las aportaciones al IESS tomaran en cuenta el valor total por pagar de las aportaciones de todos los trabajadores registrados con ese empleador, motivo por el cual el empleador no podrá excluir el pago de ese trabajador privado de libertad. Si el empleador no cancela las planillas de las aportaciones al IESS y al BIESS entraría en mora patronal, como lo estipula el artículo 89 de la ley de seguridad social, también podría tener inconvenientes con otras entidades públicas de servicio o comercio que exigen el estar al corriente con el cumplimiento de sus obligaciones patronales.

A continuación, detallamos un cuadro donde podremos visualizar los pagos por aporte personal y aporte patronal que el empleador podría asumir y pagar por concepto de seguridad social al IESS. Tanto por el trabajador privado de libertad como por el nuevo trabajador que tendría que contratar para cubrir el puesto de trabajo.

“Posible supuesto”: Como referencia para efectos de cálculo tenemos un trabajador que tiene el cargo de contador con un sueldo de \$ 900,00 Dólares de Norte América, el cual fue privado de libertad por investigación previa y también tenemos la contratación del nuevo contador que cubrirá el puesto que dejó el privado de libertad con un sueldo base de \$ 900,00 Dólares de Norte América.

Gasto de Aportacion al IESS asumidos por un empleador. Dentro de una relacion laboral con un trabajador privado de libertad. Sueldo estimado del contatador \$ 900,00						
Trabajador privado de libertad			Nuevo trabajador			Total
Aporte personal 9,45%	Aporte patronal 11,15%	Total	Aporte personal 9,45%	Aporte patronal 11,15%	Total	Aportaciones mensuales 1 PPL y 1 normal
\$ 85,05	\$ 100,35	\$ 185,40	\$ 85,05	100,35	\$ 185,40	\$ 370,80

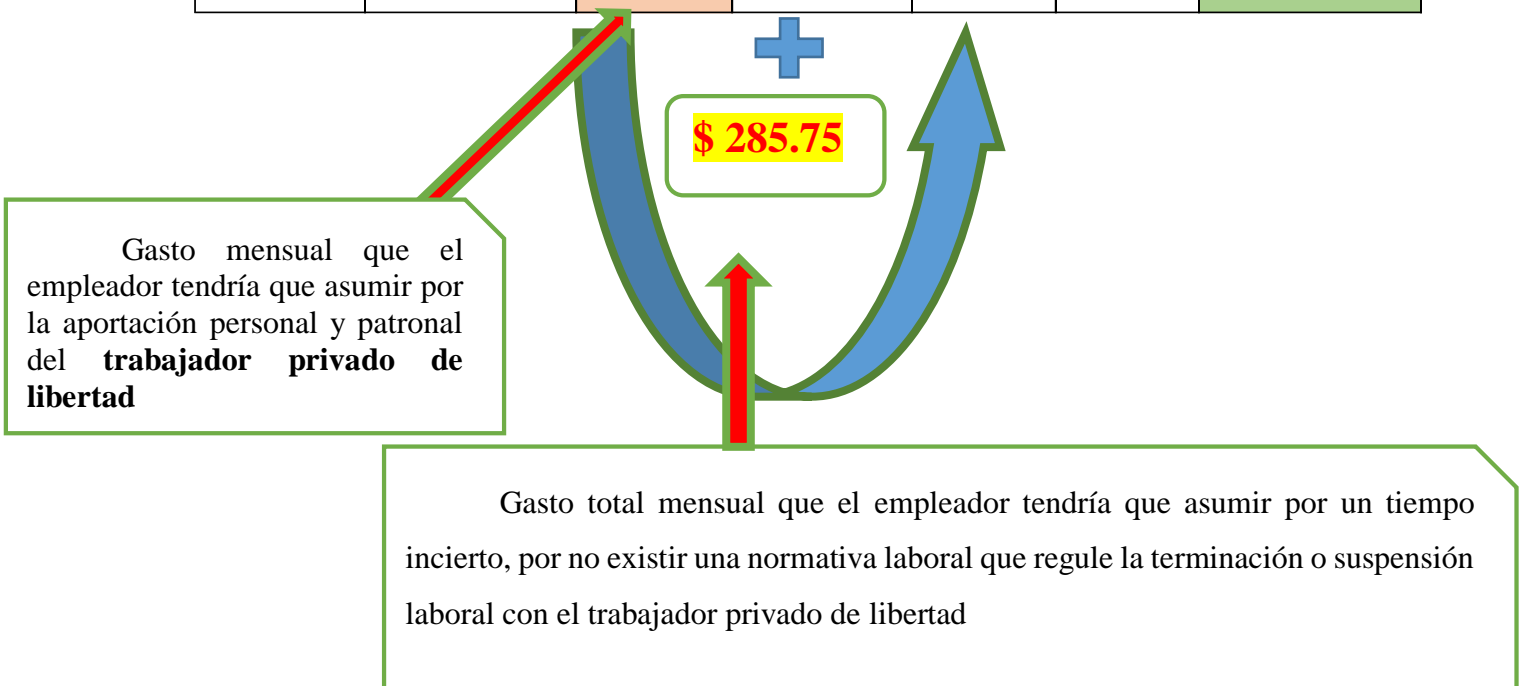


Imagen 2. Detalla el costo que tiene a asumir el empleador por conceptos de aportaciones personales y patronales de un trabajador privado de libertad y de su replaza.

Elaborado por: Escobar, R. (2019)

2.1.10. Beneficios sociales del trabajador.

Es una compensación diferente a la remuneración, casi siempre económica y recae en trabajadores bajo relación de dependencia; estos beneficios sociales son asumidos por el empleador hasta que finalice el contrato de trabajo. Pueden ser de carácter obligatorio o voluntarios, teniendo como finalidad de que el trabajador mejore su calidad de vida y productividad dentro de la organización. La doctrina peruana considera que existen dos tipos de beneficios sociales:

(...) Convencionales. Son aquellos beneficios pactados entre el empleador y trabajador que se abonan de manera adicional a los previstos legalmente. También suelen denominarse beneficios autónomos; Los beneficios sociales

establecidos por el Estado representan un mínimo de ingresos a los trabajadores (beneficios sociales legales) y que la autonomía privada, por medio de diversos mecanismos puede incrementarlos o establecer beneficios adicionales beneficios sociales convencionales. (Chino & Eláez, 2018, pág. 44)

Es importante mencionar y detallar los beneficios sociales que los empleadores tienen obligatoriamente que pagar a los trabajadores, pero hacemos énfasis en que no existe una normativa laboral que establezca la suspensión de estos pagos al momento de que un trabajador es privado de su libertad. Al no existir una normativa laboral que manifieste específicamente que se podría hacer con los pagos de los beneficios sociales de un trabajador privado de libertad, el empleador estaría en la obligación de pagarlos. En el caso de que omita pagar los beneficios sociales será sujeto a sanciones como lo estipula el artículo 628 del Código del Trabajo y el artículo 4 del Acuerdo Ministerial 2018-227 del Ministerio del Trabajo.

2.1.10.1. Décimo tercer sueldo.

Fue la primera gratificación establecida como ayuda para los gastos navideños. Su origen está en la costumbre universal y nacional que existía en algunas empresas que por motivo de la navidad y fin de año se entregaba un aguinaldo o regalo navideño, a veces en dinero, costumbre que era reclamada por el movimiento obrero para todos los trabajadores y que el gobierno del Presidente Carlos Julio Arosemena Monroy, mediante Decreto de 23 de noviembre de 1962. (Vásquez, Nuevo derecho laboral ecuatoriano, 2017, pág. 288).

Según el diccionario jurídico de Cabanellas al décimo tercer sueldo se lo conoce como:

El ANUAL COMPLEMENTARIO, Denominado también aguinaldo constituye una costumbre a la que algunas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y de libertad particular en algunas empresas se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores. Consiste en entregar una vez al año, y a fines del mismo, por la índole familiar y hogareña de las Pascuas o Navidad una paga especial, equivalente a un sueldo mensual, o a una dozava parte de todo lo percibido en el año. (Cabanellas, 2009, pág. 410).

Analizando el artículo 111 Código Laboral decimos que esta bonificación será pagada hasta el 24 de diciembre de cada año y que a petición del trabajador esta podrá ser mensualizados. Para efectos de cálculo del décimo tercer sueldo se tomará en consideración la

remuneración percibida desde el 1 de diciembre del año pasado; hasta el 30 de noviembre del presente año, se sumará el total de las remuneraciones recibidas desde la fecha anteriormente mencionada y se dividirá para el tiempo que ha laborado el trabajador. No se tomarán en cuenta para efectos de cálculo cualquier falta, permisos y vacaciones que dicho trabajador haya incurrido.

2.1.10.2. Décimo Cuarto sueldo.

La bonificación extra que se paga al trabajador se la denomina décimo cuarto sueldo, el artículo 113 Código Laboral establece que dicha bonificación extra será pagada. Según el ciclo escolar del Estado Ecuatoriano; En la región costa e insular se paga hasta el 15 de marzo de cada año y se calcula desde el 1 de marzo del año pasada hasta el 28 de febrero del presente año; En la región Sierra y en el Oriente Ecuatoriano, se calcula desde el 1 de agosto del año pasado hasta el 31 de julio del presente año y se pagara hasta el 15 de agosto del año en curso.

Para efectos de cálculo del décimo cuarto sueldo se tomará en consideración el sueldo básico unificado del trabajador, el cual será dividido para doce y multiplicado por el tiempo que laboro el trabajador. No se tomarán en cuenta para efectos de cálculo cualquier falta, permisos y vacaciones que dicho trabajador haya incurrido.

2.1.10.3. Vacaciones del Trabajador.

Se considera vacaciones a los días de descanso pagados que el empleador debe conceder al trabajador en relación de dependencia, una vez haya cumplido un año de trabajo. Quedará a potestad del trabajador trabajar sus días de vacaciones el cual serán de igual manara remunerados.

El periodo de vacaciones es:

Sinónimo de descanso anual remunerado. En nuestra legislación hay claramente diferenciadas dos tipos de vacaciones anuales, las ordinarias y las adicionales se pusieron en vigencia desde la edición del primer Código del Trabajo en 1938, y son actualmente de dos tipos: Las vacaciones ordinarias, por un periodo ininterrumpido de quince días, incluido los días no laborales; Las vacaciones adicionales o por antigüedad para los trabajadores que hubieren laborado más de cinco años en la misma empresa, tiene derecho a un día más por un año excedente. Con un máximo de quince días adicionales. (Vásquez 2013, pág. 121)

Todo trabajador tendrá derecho a gozar de vacaciones una vez que haya cumplido el año de labores. Para efectos de cálculo se sumará las remuneraciones percibidas dentro del periodo fiscal a liquidar, se las dividirá para veinticuatro y se multiplicará por el tiempo trabajado que este dentro del periodo que se está liquidando.

2.1.10.4. Fondos de reserva.

Los fondos de reservas es una bonificación extra equivalente al 8.333% de la remuneración percibida a partir del primer año de trabajo, que tiene como finalidad acumular un dinero extra a favor del trabajador este valor será pagada por el empleador y quedará a potestad del trabajador recibirla de forma mensual o que el empleador se la deposite en el IESS según lo estudiado del artículo 196 del código de trabajo. Si el trabajador decide acumular sus fondos reserva en el IESS, estos les servirán como garantía al momento de querer realizar préstamo en el BIESS.

2.1.10.5. Participación de utilidades.

Analizando el artículo 97 del Código de Trabajo podemos decir que toda empresa que genere utilidades dentro de un año fiscal, tendrá la obligación de pagar a sus trabajadores y cargar familiares el 15%, Este valor porcentual se dividirá de la siguiente manera. El 10% se pagará al trabajador y el 5% a las cargas familiares compuestas por la esposa, hijos menores de edad e hijos con capacidades especial sin límite de edad. Este pago se realizar en el mes de abril de cada año.

Sobre las utilidades no cobradas; El artículo 106 del Código del Trabajo (2019) establece que:

La parte empleadora está obligada a agotar sus esfuerzos para entregar de forma directa el beneficio de utilidades a sus trabajadores o ex trabajadores. Si hubiere utilidades no cobradas por las personas trabajadoras o ex trabajadoras, la parte empleadora las depositará a beneficio de estos en una cuenta del Sistema Financiero Nacional, a más tardar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, debiendo además la parte empleadora publicar por la prensa la nómina de las personas trabajadoras o ex trabajadoras beneficiarios de este derecho, que les corresponde a cada una de ellas, a través de un diario de circulación nacional o local; Si transcurrido un año del depósito, la persona trabajadora o ex trabajadora no hubiere efectuado el cobro, la parte

empleadora, en el plazo de quince (15) días, depositará los valores no cobrados en la cuenta que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establezca para el efecto, y a partir del vencimiento de plazo ese monto se destinará para el Régimen Solidario de Seguridad Social; La parte empleadora será sancionada por el retardo en los depósitos de estos valores con el duplo de la cantidad no depositada, para lo cual la autoridad administrativa de trabajo competente hará uso de su facultad coactiva; La autoridad administrativa de trabajo competente expedirá los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo y publicará en el portal electrónico que dispone, los nombres de los beneficiarios y la identificación de la empresa que hubiere consignado valores correspondientes a utilidades.

En el caso de que una empresa genere utilidades a favor de un ex trabajador, la empresa está en la obligación de consignar el valor a una cuenta asignada por el Ministerio del Trabajo en el tiempo que la ley determina, si la empresa no deposita los valores será sancionada con el duplo del valor a depositar.

Para el pago de estos beneficios de ley el empleador tendrá que generar e imprimir los formularios de pagos de décimos y utilidades a través de la página web oficial del Ministerio del Trabajo donde aparecen todos los trabajadores que tiene bajo relación de dependencia. El empleador tendrá que proceder al pago y hacer que su trabajador firme el formulario para poder registrarlo en la página del MDT; si el empleador no registra los formularios será sancionado pecuniariamente según el Artículo 4 del Acuerdo Ministerial 2018-227 del Ministerio del Trabajo, (2018) el cual establece que: “La falta de cumplimiento del registro de la información de las personas trabajadoras activas a cargo de los empleadores, en el sistema del Ministerio del Trabajo, en ningún caso podrá sobrepasar las veinte (20 SBU) Salarios Básicos Unificados.”

Es obligación del empleador cancelar al trabajador los beneficios sociales anteriormente manifestados. Dentro de nuestra normativa laboral tampoco existe la suspensión o el no pago de los beneficios sociales cuando un trabajador se encuentra privado de libertad. Por cuanto es un gasto que tendrá que asumir el empleador perjudicando económicamente, ya que pagaría los proporcioneles de décimos utilidades y vacaciones del empleado privado de libertad y los proporcionales del nuevo trabajador que cubrirá la vacante del privado de libertad.

A continuación, detallamos un cuadro donde podremos visualizar los pagos mensualizados por décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y vacaciones que el empleador

tendrá que pagar. Tanto por el trabajador privado de libertad como por el nuevo trabajador que tendría que contratar para cubrir el puesto de trabajo.

Ejemplo: Como referencia para efectos de cálculo tenemos un trabajador que tiene el cargo de contador con un sueldo de \$ 900,00 Dólares de Norte América, el cual fue privado de libertad por investigación previa y también tenemos la contratación del nuevo contador que cubrirá el puesto que dejó el privado de libertad con un sueldo base de \$ 900,00 Dólares de Norte América.

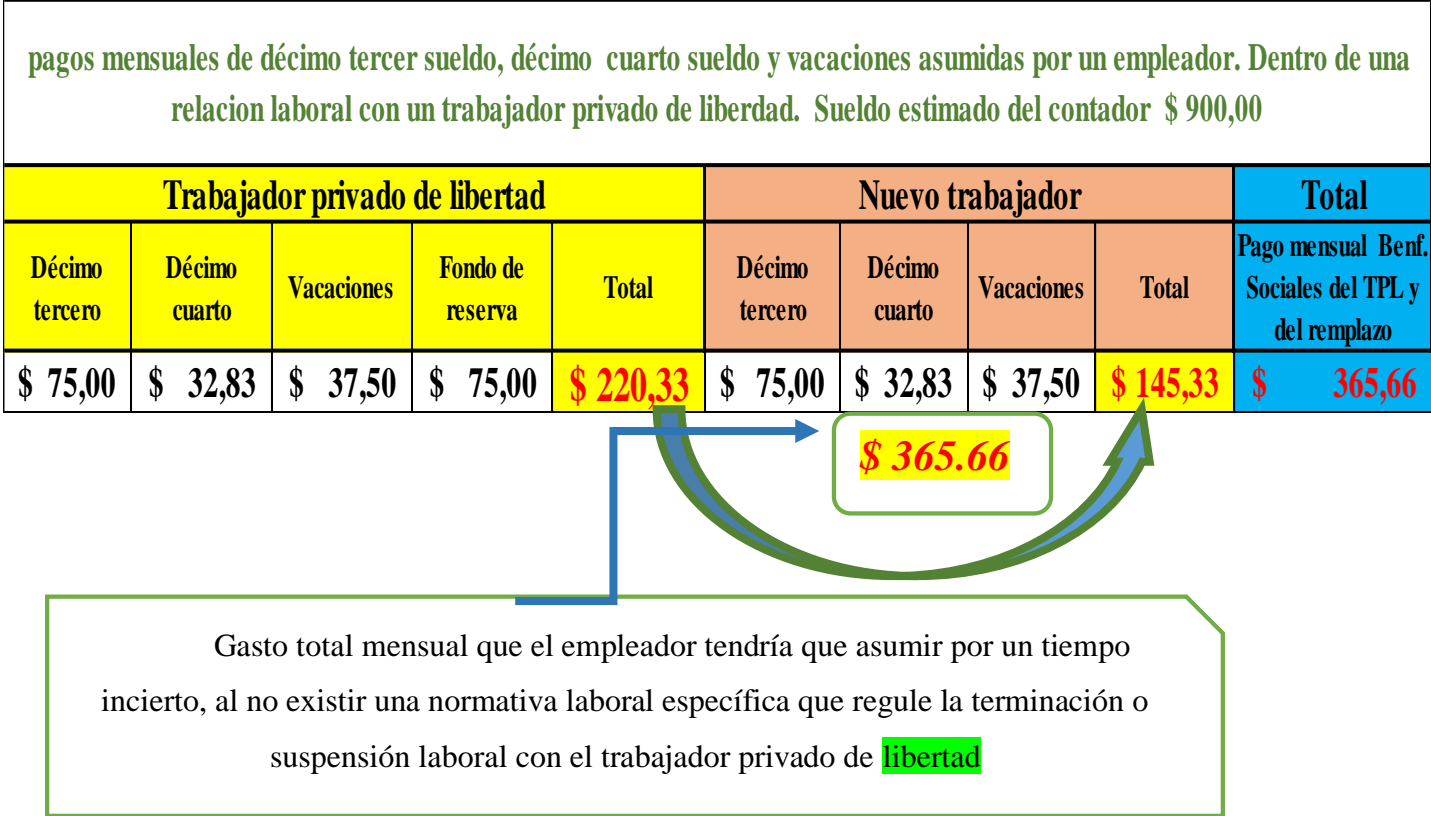


Imagen 3. Detalle del posible costo que tiene a asumir el empleador por conceptos de beneficios sociales de un trabajador privado de libertad y de su remplaza.

Elaborado por: Escobar, R. (2019)

2.1.11. La Terminación e indemnización de la relación laboral.

La terminación de la relación laboral se dará según las causales del artículo 169 del Código del Trabajo (2019) el cual estipula que:

El contrato individual de trabajo Termina: Por las causas legalmente previstas en el contrato; Por acuerdo de las partes; Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, Por desahucio presentado por el trabajador.

Nuestra legislación laboral no hace referencia una norma específica para dar por terminada la relación laboral con un trabajador que lo haya privado de su libertad legalmente. El empleador se ve en la penosa decisión de buscar una manera de terminar la relación laboral aplicando otros métodos jurídicos como el despido intempestivo o despido ineficaz de ser el caso, ya que, si no liquida al trabajador privado de libertad el empleador tendrá que pagar aportaciones al IESS, décimo tercero y cuatro sueldos, vacaciones, entre otras obligaciones.

Esto se convierte en una problemática ya que al empleador no le es rentable asumir los beneficios sociales del trabajador privado de libertad y del nuevo trabajador al mismo tiempo, causando en el empleador una pérdida economía y una afectación a sus derechos constitucionales estipulados en el artículo 66 numeral 16 que estipula el derecho a la libre contratación y numeral 18 el cual habla sobre el respeto al buen nombre.

La terminación del contrato de trabajo acarrea consecuencias de diferente índole para el trabajador. Desde el punto de vista jurídico se extingue la relación de trabajo entre obrero- patrono. Desde el punto de vista económico, la falta de un trabajo afecta los ingresos del trabajador y en especial los de su familia, en mucho de los casos esto trae un problema pues es la única fuente de ingreso con

la que cuenta el trabajador sin contar que no cuentan con fondos suficientes que les permita aguantar esta falta de trabajo. (Quiloango, 2014, pág. 89).

Creemos que un empleador producto de la deficiente normativa laboral que tenemos se ve obligado a terminar la relación laboral con un trabajador privado de libertad configurando vulneración al derecho constitucionales del trabajador, analizando el artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República del Ecuador decimos que es obligación del estado respetar y hacer respetar los derechos constitucionales.

El Artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establece que:

La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

El estado ecuatoriano está en la obligación de crear políticas públicas que garanticen y regulen los derechos constitucionales del empleador y del trabajador privado de su libertad. La norma laboral que existe actualmente para dar por terminada la relación laboral del empleador con el trabajador privado de libertad es muy superficial y deficiente, y creemos que podrían causar perjuicios económicos y vulnera el derecho de las partes contractuales.

2.1.11.1. Indemnizaciones al trabajador por finalizar de la relación laboral.

Se denomina indemnización a una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, etc. Cuando se habla de indemnización generalmente se lo hace desde la emisión de un dictamen de la justicia, que ordena se le abone un determinado monto a una persona, empresa o institución, con el fin de paliar una determinada situación de injusticia que ha sufrido. No obstante, también pueden existir indemnizaciones automáticas, que se realizan cuando se dan una serie de circunstancias que la ley contempla de antemano. (Barrionuevo, 2015, págs. 51, 52)

La desvinculación laboral es la acción que el empleador o el trabajador pueden realizar para dar por terminada la relación laboral acorde a la decisión que haya tomado cualquiera de las partes. Para calcular una liquidación del trabajador se tomará en cuenta lo siguiente:

El sueldo o el proporcional de los días trabajado dentro del mes, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y vacaciones. Como bonificación y dependiendo la de la forma que haya terminado la relación laboral se sumara el desahucio, despido intempestivo y despido ineficaz los cuales están estipulado en el artículo 185,188, 195.3 del Código de Trabajo. La liquidación laboral de un trabajador según el caso está compuesta por el pago proporcional de sus últimos días laborados; bonificación por desahucio equivalente a un 25% de la remuneración; liquidación por despido intempestivo equivalente al pago de las 3 últimas remuneraciones a los trabajadores que haya desempeñado su labor hasta 3 años; y a partir del tercer año una remuneración hasta un tope de 25 remuneraciones, pago proporcional de vacaciones y décimo tercero y cuarto sueldo.

Para dar por terminada la relación laboral con el trabajador privado de libertad el empleador tendrá que solicitar a la inspección de trabajo que se le conceda el visto bueno; alegando que el trabajador ha faltado 3 días injustificadamente dentro de un mes, apartado el artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo. Si el inspector le concede el visto bueno a favor del empleador, este podrá desvincular al trabajador privado de libertad y pagarle los proporcionales de ley como liquidación, consignando los valores en una cuenta que el Ministerio del Trabajo asigne.

El empleador podrá solicitar el visto bueno con la causal que más se adecua al trabajador privado de libertad según el artículo 172 numeral 1 del Código del Trabajo (2019) el cual establece que:

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

Si se concede el visto bueno a favor del empleador, y el trabajador privado de libertad si justificó su ausencia dentro del día establecidos por la ley, ese visto bueno podría ser impugnado ante un juzgado de lo laboral. Como dentro de nuestra normativa laboral no existe

o no es claro el proceso para desvincular a un trabajador privado de libertad, existe la posibilidad que el juez ordenara el pago por despido intempestivo al trabajador privado de libertad.

Como referencia tenemos la jurisprudencia ecuatoriana en la Gaceta Judicial 9 de 11-jun.-1997 la cual establece la impugnación de visto bueno presentada por un trabajador que tubo prisión preventiva, donde el juez ordeno el pago por concepto de despido intempestivo al empleador, causando un perjuicio económico al empleador producto de un vacío jurídico existente dentro de nuestra normativa laboral vigente, al momento de que el empleador desea terminar la relación laboral contractual con el trabajador que fue privado de libertad.

En el supuesto caso de que el trabajador privado de libertad notifique al empleador el motivo por el que no se ha presentado a laboral acarrearía graves problemas, ya que no existe normativa que regule la relación laboral contractual del empleador con el trabajador privado de libertad. Si el empleador quiere dar por terminada el contrato laboral tendrá liquidarlo por despido intempestivo o despido ineficaz dependiendo el caso, siendo esto negativo para el empleador debido a las altas cantidades que tendrá que pagar a trabajador por su desvinculación.

2.1.11.2. Resumen de Jurisprudencia ecuatoriana.

Detallaremos la resolución judicial serie 16. Gaceta Judicial 9 del 11 de junio (Lexis, 1997)

(...) Afirma el actor en su recurso que hay indebida y errónea interpretación de los preceptos aplicables a la valoración de la prueba". Fundamentalmente, el accionante rechaza la resolución del Inspector Provincial del Trabajo de Sucumbíos, pues sustenta su impugnación, en el hecho de que la concesión del visto bueno se da por inasistencia a sus actividades de trabajo, durante los días 18, 19, 20 y 21 de enero de 1993, período durante el cual el señor Mihalache se encontraba detenido a órdenes del Juez de lo Penal de Sucumbíos. SEXTO: Durante el término de prueba, el demandado ha presentado el expediente de visto bueno, que se ha tramitado legalmente, ante el Inspector Provincial del Trabajo de Sucumbíos, dentro del cual aparece la certificación de que el actor señor Franz Mihalache, se encontraba detenido, por orden del Juez Primero de lo Penal de Sucumbíos, desde el día domingo 17 de enero de 1993.

Análisis del fallo jurisprudencial (Lexis, 1997)

(...) el actor estaba físicamente imposibilitado de concurrir a su actividad laboral, lo cual aparece se informó oportunamente al demandado. No es jurídico y resulta peligroso aceptar una detención preventiva, que puede ser revocada, como un procedimiento para impedir que el trabajador concurra a sus actividades habituales. De manera que no es aceptable la concesión del visto bueno y tampoco el fallo de la Primera Sala de la H. Corte Superior de Justicia de Quito, que niega el despido intempestivo, pues consta que el demandante no fue recibido en su trabajo, bajo el argumento de que había cesado la relación laboral, con el visto bueno concedido. En consecuencia, la Segunda Sala de Laboral y Social, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, acepta la casación interpuesta por el actor, rechaza la sentencia de la Primera Sala de la H. Corte Superior de Justicia de Quito y confirma el fallo del señor Juez Quinto de Trabajo de Quito. Con costas. Notifíquese y devuélvase.

Es importante mencionar antes de un análisis imparcial que el empleador no es responsable de las situaciones legales de sus trabajadores. Podemos decir que el tribunal de casación no aceptó la desvinculación del trabajador mediante visto bueno ordenado el pago por despido intempestivo, respaldándose en que el mismo empleador justificó que su trabajador estaba privado de libertad.

Al momento que el juez manda a pagar el despido intempestivo nos deja evidenciamos y materia de análisis que por falta de normativas laborales como por ejemplo una suspensión temporal de la relación laboral el empleador se perjudica económicamente.

El trabajador recibe su pago por despido intempestivo, pero desde el punto de vista jurídico por la falta de normativas laborales que regulen la relación laboral del empleador con el trabajador privado de libertad; este trabajador ha sido perjudica por que no se respetaron sus garantías y derechos constitucionales.

En el planteamiento del problema de esta investigación se mencionó que la causal que más se apega y que tiene el empleador para dar por terminada la relación laboral con el trabajador privado de libertad por su condición, es la del artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo, siempre y cuando el trabajador privado de libertad no notifique al empleador su estado actual de privado de libertad.

Consideramos que nuestra legislación laboral es garantista de los derechos del trabajador. Dentro del proceso judicial laboral se impugnaría el visto bueno y se solicitaría liquidación por despido intempestivo, demostrando que se notificó al empleador y que la ausencia del trabajador privado de libertad fue justificada dentro del tiempo que la ley establece.

A continuación, detallamos en una gráfica como ejemplo del gasto que esto significa para el empleador.

“Posible supuesto”: El señor Camposano Solis Ricardo Enrique trabaja 8 horas diarias y cuarenta a la semana de lunes a viernes de 8 am a 17 pm y es dirigente sindical activo de la CIA. El Sol S.A. de la ciudad de Guayaquil por dos años con una remuneración de \$ 900,00 dólares americanos. En el último feriado lo aprehendieron porque un ciclista se le cruzó y lo atropello quitándole la vida en la ciudad de Quito. El señor Camposano le dictó prisión preventiva para las investigaciones correspondientes.

El empleador con conocimiento de lo sucedido procedió a desvincular al trabajador debido a que no conoce el tiempo que va a estar privado de libertad y no podrá pagar el sueldo y beneficios sociales del privado de libertad junto con el del nuevo trabajador que cubrirá su vacante.

LIQUIDACIONES DE HABERES

EMPLEADO:	CAMPOSANO SOLIS RICARDO ENRIQUE				
C.I.	0926641531				
CARGO:	PUBLICISTA				
DPTO. - SUCURSAL:	ADMINISTRACION				
FECHA DE ENTRADA:	01/07/2017				
FECHA DE SALIDA:	30/06/2019				
MOTIVO DE SALIDA:					
SUELDO:	\$ 900,00				
	SUELDOS PARA CALC. 13RO.	DIAS LABOR. 14avo	SLDO CALC. VACAC.	SLDO.CALC. FONDOS DE RESERVA	
jul-18	\$ -	\$ -	\$ 900,00	\$ -	
ago-18	\$ -	\$ -	\$ 900,00	\$ -	
sep-18	\$ -	\$ -	\$ 900,00	\$ -	
oct-18	\$ -	\$ -	\$ 900,00	\$ -	
nov-18	\$ -	\$ -	\$ 900,00	\$ -	
dic-18	\$ 900,00	\$ -	\$ 900,00	\$ -	
ene-19	\$ 900,00	\$ -	\$ 900,00	\$ -	
feb-19	\$ 900,00	\$ -	\$ 900,00	\$ -	
mar-19	\$ 900,00	\$ 30,00	\$ 900,00	\$ -	
abr-19	\$ 900,00	\$ 30,00	\$ 900,00	\$ -	
may-19	\$ 900,00	\$ 30,00	\$ 900,00	\$ -	
jun-19	\$ 900,00	\$ 30,00	\$ 900,00	\$ -	
TOTAL	\$ 6.300,00	120	\$ 10.800,00	\$ -	
<i>Valor benef.sociales</i>					
TOTAL	\$ 525,00	\$ 131,33	\$ 450,00	\$ -	

INGRESOS	
SUELDO PERSIBIDO 1-06-19 - 30-06-19	\$ 900,00
DECIMO TERCER SUELDO	\$ 525,00
DECIMO CUARTO SUELDO	\$ 131,33
VACACIONES	\$ 450,00
FONDOS DE RESERVA	\$ -
BONIFICACION DESAHUCIO	\$ 450,00
BONIFICACION POR DESPIDO	\$ 2.700,00
DECLARTORIA POR DEP. INEF. DIREGENTE SIDICAL EN FUNCIONES:	\$ 10.800,00
TOTAL INGRESOS	\$ 15.956,33
EGRESOS	
(-) Aportes IESS 9,45%	\$ 85,05
TOTAL EGRESOS	\$ 85,05
NETO A RECIBIR LIQ.HABERES	\$ 15.871,28

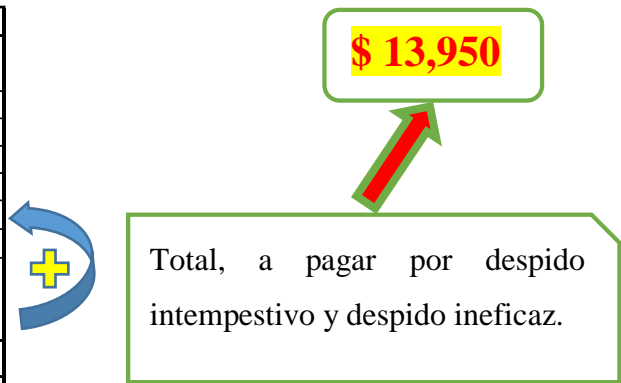


Imagen 4. Detalle de la liquidación de un trabajador.

Elaborado por: Escobar, R. (2019)

Quando el empleador posea un trabajador privado de libertad le podría generar perjuicios legales como la libre contratación, el derecho a la privacidad al momento que él empleador podría verse involucrado en la investigación realizada por la fiscalía. Creemos que la normativa laboral no da las suficientes garantías para la protección de los derechos constitucionales y laborales del empleador, motivo por el cual se ve en la obligación de buscar cualquier método alternativo para desvincular al trabajador privado de libertad llegando a causarle perjuicios económicos como lo hemos mencionado dentro de esta investigación.

Creemos que el trabajador es el más susceptible y vulnerable, ya que por estar privado de su libertad es más factible que pierda su trabajo desencadenado una serie de problemas económico para él y su familia. La normativa laboral no regula métodos alternativos para que su derecho laboral no se vea afectados, motivo por el cual la normativa laboral no estaría a la altura de nuestra constitución que tiene como principio fundamenta garantizar los derechos del trabajo y el trabajador.

2.1.12. El estado de inocencia.

Toda persona nacionales y extranjeros gozará del estado de inocencia, por cuanto podrá ejercer cualquier actividad permitida por nuestra normativa vigente, entre ellas podrán contratar y ser contratado. El Artículo. 76 numeral 2 Constitución de la República del Ecuador, (2008) manifiesta que: “Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada”.

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos. (Tribunal Contencioso Electoral, 1969, pág. 1).

Es importante dar a conocer como una persona en relación de dependencia laboral puede estar privado de su libertad. Analizaremos desde la perspectiva de la normativa penal relacionada con la prisión preventiva como medida cautelas, sentencia ejecutoriada, etc.

El Artículo. 1 numeral 1 convención americana sobre derechos humanos (Organización de los Estados Americanos, 1969)

Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

El pacto de san José de Costa Rica son convenios entre varios países de América, el cual regula y protege los derechos humanos. El Ecuador ratifico este pacto en el año 1977. El estado

atreves de su norma suprema, la constitución de la república del Ecuador 2008, es garantista de varios derechos entre ellos el derecho a la vida, el derecho a la libre contratación, el derecho al trabajo, el derecho al debido proceso, el derecho rehabilitación social.

2.1.13. La conducta y la teoría del delito.

La conducta es el comportamiento de una persona, en materia penal esta conducta casi siempre puede ser típica y antijurídica. La conducta es penalmente relevante al momento de que una persona comete un acto voluntario o involuntario que la normativa penal lo cataloga como prohibido y que establece una sanción económica o privativa de libertad.

La doctrina ecuatoriana penal establece que:

La conducta penalmente relevante es una definición realizada por el legislador en el tipo penal, mientras que el concepto material del delito explica la esencia del mismo, esto es, la razón por la cual ciertas conductas deban castigarse como delitos. (Rodríguez , 2015, pág. 17).

Peña & Almanza, (2010) manifiesta que: “la teoría del delito es un sistema de hipótesis que exponen, a partir de una determinada tendencia dogmática, cuáles son los elementos que hacen posible o no la aplicación de una consecuencia jurídico penal a una acción humana”. (pág. 21).

La doctrina del derecho penal define que:

La teoría del delito clasifica los elementos comunes a todos los delitos. Desde la óptica causal del delito, la acción es un hecho voluntario, bien sea de carácter físico o mecánico, que produce un resultado regulado por la norma penal sin tener en cuenta la finalidad de la acción cometida. La doctrina causalista fija su atención en los elementos del desvalor del resultado (lesión del bien jurídico) mientras que la corriente finalista del delito entiende que cualquier tipo de conducta de la persona se mueve por una voluntad exterior que no se puede omitir en el momento de valorar el hecho delictivo. Esta corriente atiende, principalmente, a los elementos referidos al desvalor del resultado, es decir, a la lesión o puesta en peligro de un bien jurídico; en cambio, la teoría finalista del delito considera que cualquier conducta humana se rige por una voluntad. (Barrado, 2018, pág. 8).

Para que la conducta de una persona sea penalmente relevante deberá adecuarse a la teoría del delito, a continuación, detallamos los elementos de la teoría del delito.

2.1.13.1. La acción.

La acción es el acto u omisión que realiza una persona en un determinado espacio y tiempo, en el derecho penal al momento de que una persona ejecuta una acción podrá ser susceptible a una sanción.

(...) no toda acción u omisión es una voluntad jurídicamente relevante para el Derecho, sino sólo aquella que se adecua al tipo penal. Esto es, aquella que está descrita por la ley, por lo tanto, la acción deberá adecuarse exactamente a la descripción prevista en la norma jurídica penal. (Macas, 2015, pág. 53).

2.1.13.2. La Tipicidad.

La tipicidad es el hecho de relacionar el acto antijurídico que está establecido dentro de la normativa penal con la acción ejecutada por una o varias personas. Encalada(2014) “una acción es típica cuando esa acción es la que está descrita en la norma; es decir, quitarle la vida a otra persona es una conducta tipificada en el delito de homicidio” (pág. 47).

La tipicidad es establecer en la normativita penal el delito o contravención que ha ejecutado una persona. Si la conducta que ejerció una persona no es típica no podrá ser sancionado.

2.1.13.3. La Antijuridicidad.

Será aquello que se realiza en contradicción al Derecho, en contraposición a lo que dispone la ley; y en el evento que estamos tratando, a pesar de que se produce la conducta y el acto típicos, no se ha violado la Ley, porque ella misma faculta cometer dicho acto. (Ortega, 2009, pág. 36)

La antijuridicidad es cuando la conducta de una persona va en contra de norma penal pudiendo ser es susceptible de una sanción pecuniaria, de privación de libertad, etc.

2.1.13.4. La Culpabilidad.

La doctrina establece que:

Es el elemento de la teoría del delito en el que se agrupan las circunstancias específicas que determinaron en el sujeto autor de la acción en el momento de la comisión del hecho ya calificado como típico y antijurídico. Se trata del elemento del delito en el que la persona del autor se relaciona dialécticamente con el detentador del ius puniendi. (Barrado, 2018, pág. 7).

Podemos decir que la culpabilidad es el último elemento de la teoría del delito para que se configure la culpabilidad en una persona esta tendrá que haber ejecutado una acción típica y antijurídica.

2.1.14. Proceso de judicialización penal.

Toda persona que cometa un acto antijurídico tendrá que ser procesado como la normativa penal lo estipula, a continuación, analizaremos la normativa proceso penal.

2.1.14.1. La flagrancia.

Analizando el artículo 527 del Código Orgánico Integral Penal “COIP” una persona comete un delito entra en una fase que se llama flagrancia la persona aprehendida tendrá que ser puesto ante las autoridades correspondiente hasta las 24 horas del cometimiento del delito.

(...) delito flagrante, entendido como la acción que se comete en público, la cual es descubierta en el tiempo en que se está cometiendo o luego de cometerse, de ahí que para que exista el delito flagrante, la acción ha de ser presenciada por una o más personas, y descubierta en el momento mismo de la acción o luego de su cometimiento. (Haro, 2015, pág. 8)

Dentro de esas 24 horas se tendrá que llevar acabo la audiencia de calificación de flagrancia y formulación de cargos la cual se desarrollara en dos etapas. Primero se ventilará la legalidad de la aprehensión y en su segunda etapa el fiscal formulará cargo por el presunto delito cometido y solicitará medidas cautelares.

2.1.15. Medidas cautelares que afectan al trabajador privado de libertad.

Las medidas cautelares son aquellas medidas que recae en una persona mediante disposición judicial, tiene como finalidad garantizar la comparecencia al proceso judicial, las

medidas cautelares que afectarían al trabajador que cometió un presunto delito sería el arresto domiciliario y la prisión preventiva según el artículo 52 en su numeral 3 y 6 del COIP.

Cortez,(2017) nos dice que: “La medida cautelar pueda operar única y exclusivamente en el ámbito temporal que va desde la iniciación del proceso principal hasta su terminación.” (pág. 237)

El artículo 520 en su numeral 2 y 4 del Código Orgánico Integral Penal (2019). Estipula que:

La o el juzgador podrá ordenar medidas cautelares y de protección de acuerdo con las siguientes reglas; En delitos, la o el juzgador dispondrá únicamente a solicitud fundamentada de la o el fiscal, una o varias medidas cautelares. En contravenciones, las medidas de protección podrá disponerlas de oficio o a petición de parte; Al motivar su decisión la o el juzgador considerará los criterios de necesidad y proporcionalidad de la medida solicitada.

Quedará a decisión del juez las otorgar las medidas cautelares más apropiadas para que la persona que cometió el presunto delito este presente dentro del todo el proceso judicial. La finalidad de la prisión preventiva en su artículo 534 del Código Orgánico Integral Penal (2019). Enmarca que:

Para garantizar la comparecencia de la persona procesada al proceso y el cumplimiento de la pena, la o el fiscal podrá solicitar a la o al juzgador de manera fundamentada, que ordene la prisión preventiva, siempre que concurren los siguientes requisitos: Elementos de convicción suficientes sobre la existencia de un delito de ejercicio público de la Acción; Elementos de convicción claros y precisos de que la o el procesado es autor o cómplice de la infracción; Indicios de los cuales se desprenda que las medidas cautelares no privativas de la libertad son insuficientes y que es necesaria la prisión preventiva para asegurar su presencia en el juicio o el cumplimiento de la pena; Que se trate de una infracción sancionada con pena privativa de libertad superior a un año.

La caducidad de la prisión preventiva en su artículo 541 numeral 1 y 2 del Orgánico Integral Penal (2019). Establece que:

La caducidad de la prisión preventiva se regirá por las siguientes reglas: No podrá exceder de seis meses, en los delitos sancionados con una pena privativa

de libertad de hasta cinco años; No podrá exceder de un año, en los delitos sancionados con una pena privativa de libertad mayor a cinco años.

La prisión preventiva es la que más afectaría a una persona que en su actualidad está laborando y que el juez ha considerado no concederle una medida alternativa a la prisión preventiva. Krauth (2018) dice que: “Consideremos el caso en el que un juez de Flagrancia dicte la prisión preventiva con la motivación exclusiva del peligro de la obstaculización del proceso”. (p. 32).

2.1.16. La sentencia dentro del proceso penal.

La sentencia es el acto administrativo en el cual se encuentra la decisión del juez. El artículo 621 del Código Orgánico Integral Penal (2019) estipula que:

Luego de haber pronunciado su decisión en forma oral, el tribunal reducirá a escrito la sentencia la que deberá incluir una motivación completa y suficiente tanto en lo relacionado con la responsabilidad penal como con la determinación de la pena y la reparación integral a la víctima o la desestimación de estos aspectos. El tribunal ordenará se notifique con el contenido de la sentencia dentro del plazo de diez días posteriores a la finalización de la audiencia, de la que se pueden interponer los recursos expresamente previstos en este Código y la Constitución de la República Para que la sentencia surta efecto deberá estar ejecutoriada y asentada razón mediante el secretario del juzgado.

Para que la sentencia tenga fuerza de ley deberá estar ejecutoriada y certificada mediante el secretario del juzgado.

(...) se debe esperar que esta se ejecutorie, es decir que quedará firme una vez que pasé el término que dicta la ley para que pueda causar efecto. Es decir que una vez ejecutoriada, el cumplimiento de lo dictado en sentencia debe ser cumplido obligatoriamente por la parte que perdió la contienda. Cumpliendo inmediatamente lo emanado por la ley, para que el conflicto por ultimo llegue a su fin. (Grace, 2015, pág. 43).

2.1.17. Relevancia de la parte penal dentro de la relación laboral contractual del empleador con el trabajador privado de libertad.

Ninguna persona esta excepta de cometer errores en la vida, estos errores pueden ser voluntario o involuntarios, en las mayorías de caso los errores acarrear consecuencias jurídicas que dentro de la normativa penal podría ser una contravención, que podrá reparada económicamente o sanciones donde se priva de libertad a la persona desde un día hasta 40 años de prisión.

2.1.18. El derecho social y las conductas antijurídicas más relevantes.

Para poder detallar las conductas antijurídicas más relevantes, es importante establecer que el derecho social es fundamental dentro de un estado constitucional, ya que es el conjunto de principios y normas que garantizan el derecho de las personas o grupo de personas.

La doctrina de la justicia social determina que:

(...) los derechos sociales responden a las necesidades materiales y las oportunidades vitales consideradas como justas en función de los valores morales o ideológicos dominantes. Así se reconocen legalmente, se regulan administrativamente y se atiende institucionalmente, en función de la opinión mayoritaria, del cálculo electoral o de la demanda ciudadana. (Fernández, 2017, pág. 6)

Analizando la doctrina podemos decir que es ahí donde nacen los tipos de delitos, contravenciones y la penalidad que las personas tienen que pagar por el cometimiento de uno de ellos, la finalidad de Estado ecuatoriano es garantizar el bienestar social.

Al hablar de los delitos y el bienestar social la doctrina estipula que:

(...) explicar el delito es explicar, en segundo lugar, el tipo y nivel de Bienestar social que una comunidad política da, permite o impide a sus ciudadanos. Los derechos sociales reconocidos jurídico-políticamente, conllevan asegurar un determinado nivel o una forma concreta de satisfacción de las necesidades materiales (Fernández, 2017, pág. 9)

Con lo anteriormente mencionado damos a entender que dependiendo de la gravedad y conmoción de la conducta antijurídica se estipula las penas privativas de libertad teniendo como

único fin garantizar el bienestar social de las personas, es ahí donde detallamos algunas conductas antijurídicas de mayor y menor conmoción social.

Tabla 6. *Conductas antijurídicas que más se acercan a la problemática de la investigación.*

POSIBLES CONDUCTAS ANTIJURÍDICAS CON PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD MAS RELEVANTES AL TEMA DE INVESTIGACION

	color referencial: Menor impacto en el derecho social por el tipo de pena privativa de libertad
	color referencial: Mayor impacto en el derecho social por el tipo de pena privativa de libertad

ARTÍCULOS DEL COIP	CONTRAVENCIONES	PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD	ARTÍCULOS DEL COIP	TIPOS DE DELITOS	PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD	AFECTACIÓN AL DERECHO SOCIAL
159	violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar	30 Días Max.	162	Secuestro extorsivo	10 a 13 años y si muere la persona de 22 a 26 años	Mayor relevancia
209	Contravención de hurto no mayor al 50% del SBU	30 Días Max.	171	Violacion	19 a 22 años	Mayor relevancia
383	Conducción de vehículo con llantas en mal estado	5 a 15 días	140; 141	asesinto; femicidio	22 a 26 años	Mayor relevancia
384	Conducción de vehículo bajo efecto de sustancias estupefacientes, psicotrópicas o preparados que las contengan.	30 días	189	Robo	3 a 7 años max / 22 a 26 años con muerte en la persona	Mayor y menor relevancia
385	Conducción de vehículo en estado de embriaguez	hasta 90 días	283	Ataque o resistencia	6 meses a dos años / 1 a 3 años	Menor relevancia
386	Contravenciones de tránsito de primera clase.	3 días	284	Ruptura de sellos	1 a 3 años	Menor relevancia
393	Cotravenciones de primera clase	1 a 5 Días	154	Intimidación	1 a 3 años	Menor relevancia
394	Cotravenciones de segunda clase	5 a 10 Días	289	Testaferismo	3 a 5 años	Menor relevancia
395	Cotravenciones de tercera clase	10 a 15 Días	204	Daño a bien ajeno	2 meses a 6 meses / 1 a 3 años según los numerales del Art.	Menor relevancia
396	Cotravenciones de cuarta clase	15 a 30 Días	220	Tráfico ilícito de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización Mínima y mediana escala	1 a 5 años	Menor relevancia
			178	Violación a la intimidad	1 a 3 años	Menor relevancia
			181	Violación de propiedad privada	6 meses a 1 año / de 1 a 3 años / 3 a 5	Menor relevancia
			182	Calumnia	6 meses a 2 años	Menor relevancia
			185	Extorsión.	3 a 5 años	Menor relevancia
			377	muerte culposa	1 a 3 años / 3 a 5	Menor relevancia
			378	Muerte provocada por negligencia de contratista o ejecutor de obra	3 a 5 años	Menor relevancia

Elaborado por: Escobar, R. (2020)

Destacamos que existen conductas antijuridicidad que causa mayor conmoción social, teniendo como factor principal el tipo penal, el suceso de los hechos, etc. Esta investigación tratara de buscar una posible solución en donde las partes contractuales de la relación laboral entre el trabajador privado de libertad y las demás personas para que no resulten afectados sus derechos sociales.

2.2.MARCO CONCEPTUAL.

2.2.1. Definición de conceptos.

En este punto definiremos las palabras que consideramos más relevantes dentro de nuestra investigación, con la finalidad de que el lector puede identificar ciertos términos.

2.2.1.1. Relación laboral.

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2006, pág. 3).

2.2.1.2. Empleador.

Tanto la legislación reciente como la menos reciente identifican al empleador (el proveedor) como la persona o empresa que emplea al trabajador y al usuario como la persona que se beneficia de los servicios del trabajador, aun cuando hay variaciones en algunos países. (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2006, pág. 44).

2.2.1.3.Trabajador.

El trabajo según el diccionario jurídico de Cabanellas (2009) Estipula que: “todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo” (pág. 427). El trabajador está en la obligación de cumplir con el objeto de contrato y respetar la legislación constitucional y laboral.

2.2.1.4. Responsabilidad patronal.

En materia de seguridad social (Miño , 2012) establece que:

Responsabilidad patronal es la sanción económica establecida al empleador moroso cuando por su culpa el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) no puede conceder a un trabajador o a sus deudos las prestaciones en dinero que son reclamadas y a las que habría podido tener derecho, o si estas resultaren disminuidas.

2.2.1.5. Teletrabajo.

En el artículo 2 literal “A” del acuerdo ministerial 2016-0190 del (M. del Trabajo, 2016) establece que:

El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.

Según la doctrina López, (1998) citado en Guevara & Ortega (2019) establece que: “La externalización creciente de las facetas productivas ha permitido resurgir de nuevo el trabajo a domicilio a través de la utilización de herramientas de procesamiento de datos y de comunicación, ahora teletrabajo.” (pág. 429)

2.2.1.6. Aportaciones personales a la seguridad social IESS.

Aporte mensual económico descontado obligatoriamente por el empleador de la remuneración del trabajador. El empleado está en la obligación de pagar dicho aporte todos los meses al IESS hasta que la obligación contractual dure.

2.2.1.7. Aportaciones patronales a la seguridad social IESS.

Aporte económico asumido por el empleador que varía según la normativa correspondiente. Será obligación del empleador pagar al IESS el aporte personal del trabajador y el aporte del empleador hasta que la obligación contractual dure.

2.2.1.8. Beneficiosos Sociales.

Según la legislación laboral argentina en su artículo 103 bis ley núm. 24700 sobre régimen de contrato de trabajo (1996).

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

2.2.1.9. Beneficios laborales

Los beneficios laborales para Castillo, (2006). Citado en Ramón (2017) estipula que: “son compensaciones laborales que le reconocen a los empleados al margen de su salario, estos beneficios podrían ser subsidio vivienda, seguro médico, entre otros” (pág. 9). Los beneficios laborales que la ley obliga al empleador se encuentran estipulados en el Código de Trabajo.

2.2.1.10. Décimo tercer sueldo.

(...) es un beneficio que reciben los empleados bajo relación de dependencia y corresponde a la doceava parte de las remuneraciones (sueldos, horas extras, comisiones) percibidas desde el 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año vigente o la parte proporcional según los días trabajados en ese período. (Tamayo , 2013, pág. 19).

2.2.1.11. Décimo cuarto sueldo.

Beneficio pagado por el empleador hacia el trabajador, se compensa económicamente con un sueldo básico unificado del trabajador en general; se paga cada año o de forma mensual. El décimo cuarto sueldo se lo pagara en distintas fechas según las regiones del Ecuador basándonos presumiblemente en que este beneficio social compense en algo el gasto escolar que se genera al inicio de clases en cada región. Al décimo cuarto sueldo también se lo conoce como el bono escolar.

2.2.1.12. Vacaciones.

Según la doctrina de Montoya (2014), citado en Guevara & Ortega (2019) establece que:

Por lo que respecta a la naturaleza jurídica de las vacaciones, estas constituyen una interrupción, con fundamento legal, de la presentación del trabajador, destinada a proporcionar a este un periodo de descanso anual remunerado. Se trata de una mera interrupción, y no de una suspensión, porque no existe un cese temporal de las prestaciones de ambas partes del contrato, si no solo de una de ellas: la que corresponde al trabajador. Por esta razón, las vacaciones suponen

aparentemente un derecho a percibir el salario sin contraprestación laboral a cambio; el trabajador ostentaría un derecho unitario –derecho al descanso retribuido-” (pág. 458)

2.2.1.13. Fondo de reserva.

La doctrina de Guzmán Lara (1996), citado en Guevara & Ortega (2019) Los fondos de reserva son: “(...) un mes de sueldo adicional cada año o la parte proporcional al tiempo trabajado, para el caso de no haberse completado de labor, posterior al primero o simple fracción del año.” (pág. 208)

2.2.1.14. Ministerio del Trabajo MDT.

El ministerio del trabajo según la doctrina establece que:

Fue creado el 13 de julio de 1925 por decreto expedido por la primera Junta de Gobierno Plural que se formó como consecuencia de la Revolución Juliana que puso fin al gobierno del Dr. Gonzalo S. Córdova Rivera. Es el organismo responsable de formular, dirigir y ejecutar la política social en materia laboral, desarrollo de los recursos humanos, empleo y seguridad social, etc. Entre sus principales funciones está el mantener la paz mediante acuerdos armónicos y justos entre empleadores y trabajadores; proteger y auspiciar las organizaciones profesionales para mejorar sus condiciones de eficiencia, rendimiento y productividad; velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y recursos humanos que le competen; dar solución a los conflictos laborales; establecer la política salarial; etc. (Avilés , s.f.)

2.2.1.15. Inspectores de Trabajo.

La doctrina de Sánchez (2017), establece que:

“A los inspectores de trabajo les corresponde examinar cómo se aplican las normas de trabajo en la empresa de materia de condiciones de trabajo salario, horario y prestaciones; condiciones de seguridad e higiene y en materia de capacitación y adiestramiento.” (Guevara & Ortega 2019, pág. 270)

2.2.1.16. Suspensión de la relación laboral.

Acción que se ejecuta en el Ecuador para que el trabajador cese sus funciones temporalmente hasta que se resuelva la petición de visto bueno solicitada por el empleador. Para que se apruebe la suspensión de la relación laboral el empleador tendrá que depositar la

remuneración equivalente a la de un mes en una cuenta asignada por el MDT hasta que se resuelva el visto bueno, según el artículo 622 del Código del Trabajo.

2.2.1.17. Suspensión del contrato de trabajo. –

Acción que se ejecuta en el Ecuador cuando el MDT autoriza una huelga, donde el empleador está en la obligación de cumplir con sus obligaciones patronales. Según el artículo 511 del Código del Trabajo.

2.2.1.18. Visto bueno.

La doctrina de Cevallos (1998) estipula que:

Podemos definir el visto bueno como la resolución de la autoridad del trabajo declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento. (Guevara & Ortega 2019, pág. 469)

2.2.1.19. Desahucio.

En términos generales el Desahucio es el aviso, con que una de las partes hace saber a la otra, que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo; aviso que debe darse con anticipación en la forma determinada por la Ley. El Desahucio, es un preaviso por parte de una de las partes, haciéndole conocer a la otra que su voluntad es dar por terminada la relación laboral. (Guayasamín , 2015, pág. 36).

2.2.1.20. Despido intempestivo.

El Despido Intempestivo se considera como la terminación de las relaciones laborales de manera intempestiva, súbita, violenta, sin previo aviso y no respetando las causas legales previstas en el Código de Trabajo, produce sanciones de carácter económico para el empleador; valores que sirven para compensar a la parte afectada que siempre es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral. (Narváez, 2015, pág. 19)

2.2.1.21. Despido ineficaz.

Según la doctrina de Vásquez J. Derecho Laboral Practico (2013) citando en Guevara & Ortega (2019) establece que el despido ineficaz es: “(...) una sanción que se impone a quien infringe alguna norma, criterio que se encuentra en el artículo 188 del Código Laboral, para quienes no respetan la estabilidad o dan por terminado el contrato de trabajo sin causa legal.” (pág. 258)

2.2.1.22. Medidas cautelares.

Cisnero, (2014) dice que: es la respuesta inmediata que da el juez ante un pedido en el cual se requiere mantener el estado de las cosas o modificarlas, para evitar la amenaza o la vulneración de un derecho constitucional. (pág. 14)

2.2.1.23. Prisión preventiva.

La prisión preventiva. Para Castillo, (2000). Citado en Castillo L. , (2009) establece que: “La prisión preventiva en el proceso penal es la privación de la libertad del imputado con el fin de asegurar el proceso de conocimiento o la ejecución de la pena” (pág. 31).

En el Ecuador una persona puede estar privada de libertad de 1 día hasta un año según el artículo. 541 numeral 1 y 2 del Código Orgánico Integral Penal.

2.2.1.24. Sentencia.

En el diccionario jurídico de Cabanellas, (2009) define que la sentencia es: El más solemne de los mandatos de un juez o tribunal, por oposición a auto o providencia. (pág. 397).

2.3. MARCO LEGAL.

Citaremos toda la normativa nacional e internacional que consideramos que es pertinente para la sustentación de la problemática y para proponer una posible solución en las que las partes contractuales de una relación laboral no se vean perjudicadas jurídica y económicamente.

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador 2008.

En primer orden tendremos a la Constitución de la República del Ecuador 2008, por ser la norma suprema dentro del Estado Ecuatoriano.

El artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establece que:

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada; La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución; Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible.

Podemos decir que un Estado Constitucional de Derecho es la norma suprema que regu a a todo el Estado Ecuatoriano donde el soberano a través de la constitución es el mandate.

Los principios constitucionales del artículo 11 numeral 4, y 9 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establecen que:

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales; El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

La comunicación y la información en su artículo 16 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establecen que: “Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a: El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación”.

La definición de trabajo en su el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establecen que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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.

El derecho a la seguridad social en su artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) nos define que:

Es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

En relación al grupo prioritarios el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establece que:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Hacemos énfasis en este artículo por que hace referencia al privado de libertad. El artículo 51 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establece que: “Se reconoce a las personas privadas de la libertad los siguientes derechos: La atención de sus necesidades educativas, laborales, productivas, culturales, alimenticias y recreativas”.

Sobre la garantía Constitucionales, el artículo 66 numeral 15, 16, 18 y 19 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) estipula que:

Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental; El derecho a la libertad de contratación; El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona; El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley.

Sobre las responsabilidades de los ecuatorianos el artículo 83 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establece que: “Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente”.

Las garantías constitucionales en su artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) afirma que:

La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

Las garantías constitucionales en su artículo 85 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) afirma que:

Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto.

Sobre la creación de leyes el artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establece que : “La Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.”

Sobre los proyectos de ley según el artículo 134 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establece que:

La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde: A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional.

284 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) que estipula: “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos” como objetivo de política economía del Ecuador.

El derecho al trabajo en su artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) estipula que: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

Los principios laborales en su en su Artículo 326 Enumerado 1 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) estipula que: “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”.

Sobre la norma suprema el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establece que:

La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica; La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

La ley se aplicará en el orden establecido en el Artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) la cual establece que:

El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

La interpretación de la ley según el artículo 427 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) establece que:

Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

2.3.2. Código Civil Ecuatoriano.

La capacidad de una persona la señala el Artículo 1462 Código Civil, (2019) “Toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces.”

La incapacidad en el Artículo. 1463 del Código Civil, (2019) Establece que:

Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y la (sic) persona sorda que no pueda darse a entender de manera verbal, por escrito o por lengua de señas. Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución; Son también incapaces los menores adultos, los que se hallan en interdicción de administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Pero la incapacidad de estas clases de personas no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las leyes; Además de estas incapacidades hay otras particulares, que consisten en la prohibición que la ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos.

2.3.3. Acuerdos del Ministerio del Trabajo Ecuador.

El teletrabajo se define en el artículo 1 literal A del Acuerdo Ministerial 190 del Ministro del Trabajo, (2016) el cual establece que es:

Una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.

La aplicación del teletrabajo en el artículo 7 del acuerdo ministerial 190 del ministro del trabajo, (2016). Establece que: “Corresponde a la parte empleadora realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo de acuerdo a la necesidad de esta y al tipo de trabajo que se ejecute.”

2.3.4. El teletrabajo en la legislación colombiana.

La legislación colombiana a través del Congreso de la República Colombiana en su artículo 20 de la Ley 1221, (2008) Define que el teletrabajo es:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

La legislación laboral colombiana relacionada al teletrabajo y grupos vulnerables en su Parágrafo 10 de la Ley 1221, (2008) establece que:

El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

2.3.5. Código del Trabajo Ecuatoriano.

Es la normativa laboral donde se encuentra estipulado todo lo relacionado con los contratos de trabajo, obligaciones del empleador y del trabajador, indemnizaciones, etc.

2.3.5.1. Causas para la terminación del contrato individual.

El Artículo 169 del Código del Trabajo (2019) el cual estipula que:

El contrato individual de trabajo Termina: Por el contrato individual de trabajo Termina: Por las causas legalmente previstas en el contrato; Por acuerdo de las partes; Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la

empresa o negocio; Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, Por desahucio presentado por el trabajador.

2.3.5.2. Causales por las que el empleador podrá terminada la relación laboral.

Artículo 172 del Código del Trabajo (2019) la cuales estipulan que:

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; 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; y, 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

2.3.5.3. La suspensión de la relación laboral.

Está establecida en el Artículo 622 del Código del Trabajo, (2018) la cual detalla que:

En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

2.3.5.4. La suspensión del contrato laboral.

El artículo 511 del Código del Trabajo, (2019) establece que: “La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo”.

2.3.5.5. Décima tercera y cuarta remuneración.

La décima tercera remuneración según el Artículo 111 del Código del Trabajo, (2019). Manifiesta que:

Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario. A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

La décima cuarta remuneración según el artículo el Artículo 113 del Código del Trabajo, (2019). Establece que:

Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada

una de las circunscripciones territoriales; Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

2.3.5.6. Vacaciones de los trabajadores.

El trabajador tendrá 15 días de vacaciones por cada año de trabajo. El artículo 69 del Código del Trabajo, (2019). Expresa que:

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes; El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones; Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales; Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

2.3.5.7. Fondo de reserva.

El artículo 196 del Código del Trabajo, (2019). Dice que:

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado; El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

2.3.5.8. Utilidades.

El artículo 97 del Código del Trabajo, (2019) nos hace referencia que:

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así; El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin

consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador; El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad; El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa. Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

2.3.5.9. Desvinculación laboral.

Es el acto que realiza el empleador para dar por terminada la relación laboral con el trabajador.

2.3.5.9.1. El desahucio.

**La bonificación por desahucio en su artículo 185 del Código del Trabajo, (2019).
Manifiesta que:**

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.

2.3.5.9.2. Despido intempestivo.

El despido intempestivo es una penalización económica que aplica la legislación laboral al empleador que decide dar por terminada la relación laboral esporádicamente el artículo 188 del Código del Trabajo, (2019) nos explica que:

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

2.3.5.9.3. Despido ineficaz.

El artículo 195.1 del Código del Trabajo, (2019) Establece que:

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

La acción de despido ineficaz según el artículo 195.2 del Código del Trabajo, (2019) estipula que:

Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días. Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite; A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse; En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia; A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas; La Jueza o el Juez de

Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia; Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.

El efecto que causa el despido ineficaz según el artículo 195.3 del Código del Trabajo, (2019) establece que:

Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo; Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente; En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro; En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades.

2.3.5.9.4. Sanciones al empleador por incumplimiento al Código del Trabajo.

El artículo 628 del Código del Trabajo, (2019) Estipula que:

Caso de violación de las normas del Código del Trabajo. - Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

2.3.6. La suspensión de la relación laboral en la legislación española.

Como derecho comparado relacionado con la suspensión de la relación laboral nos dirigimos a las normativas españolas en su artículo 45 numeral 1, literal y numeral 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1995) La cual manifiesta que:

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Mutuo acuerdo de las partes; Las consignadas válidamente en el contrato; Incapacidad temporal de los trabajadores; Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años; Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria; Ejercicio de cargo público representativo; Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias; Fuerza mayor temporal; Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; Excedencia forzosa; Por el ejercicio del derecho de huelga; Cierre legal de la empresa. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

2.3.7. Ley de seguridad social. Normativa ecuatoriana.

El empleador tendrá la responsabilidad de cumplir con sus obligaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la afiliación al IESS. El Artículo 73 de la Ley de Seguridad, (2019) Nos dice que:

El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvencción, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días.

Sobre el descuento que el empleador hacer a sus trabajadores. El artículo 82 de la Ley de Seguridad Social, (2019) manifiesta que:

Los créditos a favor del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, inclusive los intereses de mora y multas, se recaudarán mediante retenciones de los sueldos y salarios de los afiliados. A requerimiento de las respectivas instituciones, los patronos y

oficiales pagadores se hallan obligados a efectuar las correspondientes retenciones bajo su responsabilidad personal.

El descuento que realizara el empleador al trabajador por concepto de aportación personal según el Artículo 83 de la ley de Seguridad Social, (2019). Nos dice que:

Sin perjuicio de las obligaciones patronales correspondientes, el patrono tiene derecho a descontar a los afiliados, al efectuar los pagos de sueldos y salarios, el valor de los aportes personales, el de los descuentos por otros conceptos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ordenare, y el de las multas que éste impusiere a sus afiliados. Si el patrono no ha hecho uso del derecho a descontar los aportes personales, al efectuar el pago de sueldos y salarios, podrá ejercerlo en el pago siguiente o subsiguiente, como plazo máximo. Si no lo hiciera, esos aportes personales quedarán también de cargo del patrono, sin derecho a reembolso.

La mora patronal en su artículo 89 de la Ley de Seguridad Social (2019) nos dice que:

La mora en el envío de aportes, fondos de reserva y descuentos por préstamos quirografarios, hipotecarios y otros dispuestos por el IESS y los que provengan de convenios entre los empleadores y el Instituto, causará un interés equivalente al máximo convencional permitido por el Banco Central del Ecuador, a la fecha de liquidación de la mora incrementado en cuatro puntos.

2.3.8. Código orgánico integral penal.

Es la normativa que regula los delitos, contravenciones, procedimiento, etc.; dentro del Estado ecuatoriano.

La flagrancia en su artículo 527 del Código Orgánico Integral Penal (2019) estipula que:

Se entiende que se encuentra en situación de flagrancia, la persona que comete el delito en presencia de una o más personas o cuando se la descubre inmediatamente después de su supuesta comisión, siempre que exista una persecución ininterrumpida desde el momento de la supuesta comisión hasta la aprehensión, asimismo cuando se encuentre con armas, instrumentos, el producto del ilícito, huellas o documentos relativos a la infracción recién

cometida. No se podrá alegar persecución ininterrumpida si han transcurrido más de veinticuatro horas entre la comisión de la infracción y la aprehensión.

2.3.8.1. La pena.

La pena según el artículo 51 del Código Orgánico Integral Penal (2019) es: “una restricción a la libertad y a los derechos de las personas, como consecuencia jurídica de sus acciones u omisiones punibles. Se basa en una disposición legal e impuesta por una sentencia condenatoria ejecutoriada.”

Duración de la pena privativa de libertad según el artículo 59 del Código Orgánico Integral Penal (2019). Estipula que: “Las penas privativas de libertad tienen una duración de hasta cuarenta años.

2.3.8.2. Prisión preventiva y arresto domiciliario como medida cautelar.

Las medidas cautelares en el artículo 520 en su numeral 2 y 4 del Orgánico Integral Penal (2014). Estipula que:

La o el juzgador podrá ordenar medidas cautelares y de protección de acuerdo con las siguientes reglas; En delitos, la o el juzgador dispondrá únicamente a solicitud fundamentada de la o el fiscal, una o varias medidas cautelares. En contravenciones, las medidas de protección podrá disponerlas de oficio o a petición de parte; Al motivar su decisión la o el juzgador considerará los criterios de necesidad y proporcionalidad de la medida solicitada.

El arresto domiciliario en su artículo 525 del Orgánico Integral Penal (2014). Estipula que: “El control del arresto domiciliario estará a cargo de la o del juzgador, quien puede verificar su cumplimiento a través de la Policía Nacional o por cualquier otro medio que establezca”.

La prisión preventiva caduca según el artículo 541 numeral 1 y 2 del Código Orgánico Integral Penal (2019) según las siguientes reglas: “No podrá exceder de seis meses, en los delitos sancionados con una pena privativa de libertad de hasta cinco años; No podrá exceder de un año, en los delitos sancionados con una pena privativa de libertad mayor a cinco años”

La finalidad de la prisión preventiva la encontramos en el artículo 534 del Código Orgánico Integral Penal (2019) la cual establece que:

Para garantizar la comparecencia de la persona procesada al proceso y el cumplimiento de la pena, la o el fiscal podrá solicitar a la o al juzgador de manera fundamentada, que ordene la prisión preventiva, siempre que concurren los siguientes requisitos: Elementos de convicción suficientes sobre la existencia de un delito de ejercicio público de la acción; Elementos de convicción claros y precisos de que la o el procesado es autor o cómplice de la infracción; Indicios de los cuales se desprenda que las medidas cautelares no privativas de la libertad son insuficientes y que es necesaria la prisión preventiva para asegurar su presencia en el juicio o el cumplimiento de la pena; Que se trate de una infracción sancionada con pena privativa de libertad superior a un año. De ser el caso, la o el juzgador para resolver sobre la prisión preventiva deberá tener en consideración si la o el procesado incumplió una medida alternativa a la prisión preventiva otorgada con anterioridad.

2.3.8.3. Clases de procedimientos penales.

Detallaremos los procedimientos que más son relevante dentro de la relación laboral del empleador con el trabajador privado de libertad.

El artículo 634 del Código Orgánico Integral Penal (2019). Establece que: “Los procedimientos especiales son; Procedimiento abreviado Procedimiento directo; Procedimiento expedito; Procedimiento para el ejercicio privado de la acción penal”.

Reglas para el procedimiento abreviado según el artículo 635 del Código Orgánico Integral Penal (2019). Estipulan que:

Las infracciones sancionadas con pena máxima privativa de libertad de hasta diez años, son susceptibles de procedimiento abreviado; La propuesta de la o el fiscal podrá presentarse desde la audiencia de formulación de cargos hasta la audiencia de evaluación y preparatoria de juicio; La persona procesada deberá consentir expresamente tanto la aplicación de este procedimiento como la admisión del hecho que se le atribuye; La o el defensor público o privado acreditará que la persona procesada haya prestado su consentimiento libremente, sin violación a

sus derechos constitucionales; La existencia de varias personas procesadas no impide la aplicación de las reglas del procedimiento abreviado; En ningún caso la pena por aplicar podrá ser superior o más grave a la sugerida por la o el fiscal.

El trámite según el artículo 636 del Código Orgánico Integral Penal (2019) establece que:

La o el fiscal propondrá a la persona procesada y a la o al defensor público o privado acogerse al procedimiento abreviado y de aceptar acordará la calificación jurídica del hecho punible y la pena; La defensa de la persona procesada, pondrá en conocimiento de su representada o representado la posibilidad de someterse a este procedimiento, explicando de forma clara y sencilla en qué consiste y las consecuencias que el mismo conlleva; La pena sugerida será el resultado del análisis de los hechos imputados y aceptados y de la aplicación de circunstancias atenuantes, conforme lo previsto en este Código, sin que la rebaja sea menor al tercio de la pena mínima prevista en el tipo penal; La o el fiscal solicitará por escrito o de forma oral el sometimiento a procedimiento abreviado a la o al juzgador competente, acreditando todos los requisitos previstos, así como la determinación de la pena reducida acordada.

La audiencia del procedimiento abreviado según el artículo 637 estipula que:

Recibida la solicitud la o el juzgador, convocará a los sujetos procesales dentro de las veinticuatro horas siguientes, a audiencia oral y pública en la que se definirá si se acepta o rechaza el procedimiento abreviado. Si es aceptado, se instalará la audiencia inmediatamente y dictará la sentencia condenatoria; La o el juzgador escuchará a la o al fiscal y consultará de manera obligatoria a la persona procesada su conformidad con el procedimiento planteado en forma libre y voluntaria, explicando de forma clara y sencilla los términos y consecuencias del acuerdo que este podría significarle. La víctima podrá concurrir a la audiencia y tendrá derecho a ser escuchada por la o el juzgador; En la audiencia, verificada la presencia de los sujetos procesales, la o el juzgador concederá la palabra a la o al fiscal para que presente en forma clara y precisa los hechos de la investigación con la respectiva fundamentación jurídica. Posteriormente, se concederá la palabra a la persona procesada para que manifieste expresamente su aceptación al procedimiento; En el caso de que la solicitud de procedimiento abreviado se presente en la audiencia de calificación

de flagrancia, formulación de cargos o en la preparatoria de juicio, se podrá adoptar el procedimiento abreviado en la misma audiencia, sin que para tal propósito se realice una nueva.

El procedimiento directo en su artículo 640 del Orgánico Integral Penal (2014).

Establece que:

Este procedimiento concentra todas las etapas del proceso en una sola audiencia, la cual se regirá con las reglas generales previstas en este Código. Procederá en los delitos calificados como flagrantes sancionados con pena máxima privativa de libertad de hasta cinco años y los delitos contra la propiedad cuyo monto no exceda de treinta salarios básicos unificados del trabajador en general calificado como flagrantes.

El procedimiento Expedito en su artículo 641 del Código Orgánico Integral Penal (2019). Establece que:

Las contravenciones penales y de tránsito serán susceptibles de procedimiento expedito. El procedimiento se desarrollará en una sola audiencia ante la o el juzgador competente la cual se regirá por las reglas generales previstas en este Código. En la audiencia, la víctima y el denunciado si corresponde podrán llegar a una conciliación, salvo el caso de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. Los acuerdos se pondrán en conocimiento de la o el juzgador para que ponga fin al proceso.

2.3.8.4. La sentencia en el proceso penal.

El artículo 621 del Código Orgánico Integral Penal (2019). Establece que:

Luego de haber pronunciado su decisión en forma oral, el tribunal reducirá a escrito la sentencia la que deberá incluir una motivación completa y suficiente tanto en lo relacionado con la responsabilidad penal como con la determinación de la pena y la reparación integral a la víctima o la desestimación de estos aspectos; El tribunal ordenará se notifique con el contenido de la sentencia dentro del plazo de diez días posteriores a la finalización de la audiencia, de la que se pueden interponer los recursos expresamente previstos en este Código y la Constitución de la República.

La suspensión condicional de la pena en su artículo 630 del Orgánico Integral Penal (2014). Estipula que:

La ejecución de la pena privativa de libertad impuesta en sentencia de primera instancia, se podrá suspender a petición de parte en la misma audiencia de juicio o dentro de las veinticuatro horas posteriores, siempre que concurren los siguientes requisitos; Que la pena privativa de libertad prevista para la conducta no exceda de cinco años; Que la persona sentenciada no tenga vigente otra sentencia o proceso en curso ni haya sido beneficiada por una salida alternativa en otra causa; Que los antecedentes personales, sociales y familiares del sentenciado, así como la modalidad y gravedad de la conducta sean indicativos de que no existe necesidad de la ejecución de la pena; No procederá en los casos de delitos contra la integridad sexual y reproductiva, violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar; La o el juzgador señalará día y hora para una audiencia con intervención de la o el fiscal, el sentenciado, la o el defensor público o privado y la víctima de ser el caso, en la cual se establecerán las condiciones y forma de cumplimiento durante el período que dure la suspensión condicional de la pena.

Condiciones para la suspensión condicional en su artículo 631 numeral 7, 8, 9,10 del Orgánico Integral Penal (2014). Estipula que:

La persona sentenciada durante el período que dure la suspensión condicional de la pena cumplirá con las siguientes condiciones: Reparar los daños o pagar una determinada suma a la víctima a título de reparación integral o garantizar debidamente su pago; Presentarse periódicamente ante la autoridad designada por la o el juzgador y en su caso; acreditar el cumplimiento de las condiciones impuestas; No ser reincidente; No tener instrucción fiscal por nuevo delito.

La ejecución de la pena en el artículo 624 del Orgánico Integral Penal (2014). Estipula que: establece que:

La pena se cumplirá una vez que esté ejecutoriada la sentencia. En los casos de personas adultas mayores, las penas privativas de libertad se cumplirán en establecimientos especialmente adaptados para su condición; Ninguna mujer embarazada podrá ser privada de su libertad, ni será notificada con sentencia, sino noventa días después del parto. Durante este periodo, la o el juzgador

ordenará que se le imponga o que continúe el arresto domiciliario y el uso del dispositivo de vigilancia electrónico para garantizar el cumplimiento de la pena.

Capítulo III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1 La metodología.

Es importante dar a conocer que tipo de metodología de la investigación se utilizó en este proyecto. Gomez (2012) establece que: “la metodología de la investigación, constituye una gran fuente de conocimientos; ya que, al investigar, el sujeto reflexiona y cuestiona una situación, y es así como enriquece sus concepciones de la realidad” (pág. 3).

3.1.1. Método Analítico.

Nos permitirá dividir la problemática para poder dar a entender la normativa jurídica que envuelve el problema de un empleador al momento de que su colaborador tiene prisión preventiva o sentencia ejecutoriada. El método analítico es:

(...) un método de investigación, que consiste en descomponer el todo en sus partes, con el único fin de observar la naturaleza y los efectos del fenómeno. Sin duda, este método puede explicar y comprender mejor el fenómeno de estudio, además de establecer nuevas teorías (Gomez , 2012, pág. 16)

Según Pérez y Tejedor (2016) establece que: “(...) sólo implica conocer el estado de un problema u objeto de estudio, sino también la propuesta, en base de los hallazgos, de acciones o mejoras específicas”. (Mercedes,2019, pág. 39)

3.1.2. Método Descriptivo.

Evaluaremos el problema jurídico que le acarrea al empleador al momento de desvincular de una empresa a un trabajador con prisión preventiva o sentencia ejecutoriada, así como también buscar la solución para que no se afecte el empleador al momento de pagar la liquidación.

3.1.3. Método Inductivo.

Se utilizó premisas particulares para llegar a una conclusión general relevante con la relación laboral contractual del empleador con el trabajador privado de libertad. Para Gomez (2012) “El método inductivo, es un procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización que, a partir de resultados particulares, intenta encontrar posibles relaciones generales que la fundamenten.” (pág. 14)

3.1.4. Método Hermenéutico.

Nos permite estudio de las normas que regula la problemática de la investigación para demostrar con bases jurídica de que se vulneran derechos constitucionales, para poder presentar o tomar en consideración una solución aplicable a futuro.

3.2. Tipo de investigación.

Nuestra investigación se enfoca en la investigación documental, la cual nos permitirá nos permitirá realizar un estudio adecuado para la posible solución a la problemática que genera la relación laboral contractual del empleador con el trabajador privado de libertad.

3.2.1. Documental.

Nos permitirá recabar información de fuentes oficiales y legales de la normativa laboral. De acuerdo a Villaseñor y Gómez (2014) señala que: “(...) el documental implica la recolección de información dispersa en fuentes bibliográficas existentes como libros, sitios webs, revistas, periódicos y demás sujetas a derechos de autor”. (Mercedes, 2019, pág. 39)

3.3. Enfoque.

El enfoque de nuestra investigación es cualitativo. Según Ballesteros (2014) establece que: “(...) comprende la recolección de opiniones, puntos de vista y experiencias de un número limitado de individuos relacionados al tema de estudio permitiendo comprender, mediante su óptima, la situación del tema abordado” (Mercedes 2019, pág. 40).

Con este método se entrevistará al profesional del derecho, empleadores y trabajadores, a través de preguntas que se enfocaran en la relación laboral del empleador con el trabajador privado de libertad, teniendo como finalidad proponer cambios a la normativa laboral para que las partes contractuales no se vean afectadas.

3.4. Técnicas e instrumentos.

Para presente investigación utilizamos la técnica de la entrevista donde dimos a conocer el tema de nuestra investigación y las posibles soluciones jurídicas, estas entrevistas se aplicaron de una manera responsable, ética y profesional. Como instrumentos para nuestra entrevista elaboramos un banco de preguntas para empleadores, profesionales del derecho y trabajadores donde detalló el vacío de la normativa laboral que existe dentro de la relación laboral contractual del empleador con el trabajador en prisión preventiva o sentencia ejecutoriada y las posibles soluciones de este vacío jurídico laboral.

3.5. Población.

Las entrevistas fueron dirigidas a los abogados empresas públicas, empresas privadas y trabajadores en general.

Tabla 7. *Población de Abogados inscritos en el Foro de Abogados-Ecuador Julio 2019 citado por (Quinde, 2019)*

FUENTE	POBLACIÓN	CANTIDAD
App.funcionjudicial.gob.ec/Foro Abogados/ Publico/frmConsultasGenerales.jsp	Provincia del Guayas	15.583

Fuente: Consejo de la Judicatura del Guayas (7-2019)

Tabla 8. *Población económicamente activa, con corte al mes de junio 2019.*

FUENTE	Población	Cantidad
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Junio/201906_Mercado_Laboral_final.pdf	Económicamente activa.	8.231.949

Fuente: Instituto Nacional de estadísticas y censos, (2019)

3.6. Muestra

Debido a que el enfoque de nuestra investigación es cualitativo nuestra muestra es limitada a un grupo de personas de diferentes clases.

3.6.1. Trabajadores en general.

- Roberto Caicedo Valverde. “Guardia de seguridad.” SEGUMAX.
- Francisco Andrés Carrasco Avilés. “Chofer de CNEL EP”
- Joselyn Shirley Macas Herrera. “Vendedora de Almacén.” ALMACENES TODO DE UNO.
- Darwin Raúl Ávila Vélez. “Guardia de seguridad.” SEGUMAX.
- Marlon Gusman Flores. “Guardia de seguridad.” VISTE SEGURIDAD.
- Cristian Solis. “Guardia de seguridad.” VISTE SEGURIDAD.

Total, de 6 trabajadores de empresas públicas y privadas.

3.6.2. Empresa pública Talento humano.

- Alicia Bustamante “Talento humano” CNEL EP.

3.6.3. Empresas privadas.

- Ing. Graciela Usey Castillo. “Talento Humano” COS. TOP SOLUTION GROUP.
- Carlos López Flores. “Talento Humano” TELCONET
- Joseph Massuh Ortiz “Propietario” Venta de materiales de construcción Dicensa.

Total, de 3 empresas privadas.

3.6.4. Profesionales del Derecho.

- Ab. de la corporación financiera nacional CFN.
- Ab. Klever Lecaro Catigua.
- Ab. Geovanny Noboa Viteri “corporación financiera nacional CFN”.
- Ab Jorge Triana Guaranda.
- Ab. Bolívar Franco Chacón.
- Total, de 5 profesionales del derecho.

3.7. Análisis.

3.7.1. entrevistas a trabajadores en general.

1. En su vida laboral. ¿Usted ha sido separado de la empresa por estar privado de la libertad? Ejemplo. Prisión por pensión alimenticia.

Tabla 9. Entrevistados a trabajadores en general. Pregunta 1.

Respuestas	TOTAL DE TRABAJADORES
No	6
Si	0
Total general	6

Elaborado por: Escobar. (2020)

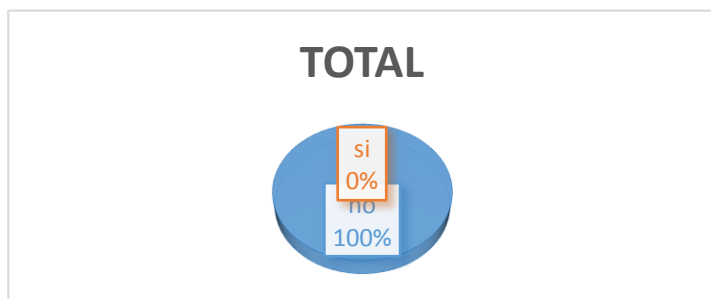


Imagen 5. Detalle porcentual de entrevista a trabajadores. Pregunta 1

Elaborado por: Escobar, R. (2020)

2. Si usted está laborando y es detenido por la justicia, a los 3 meses se demuestra que es inocente. La empresa por falta de leyes decide dar por terminada la relación laboral producto de su ausencia. ¿Cómo le afectaría en su vida personal y laboral la decisión del empleador?

Tabla 10. Entrevistados trabajadores en general. Pregunta 2

ENTREVISTADOS	CARGO	EMPRESA	AFECTACIÓN
Roberto Caicedo Valverde.	Guardia de seguridad	privada	económica y familiar
Francisco Andrés Carrasco Avilés.	Chofer	publica	económica y familiar
Joselyn Shirley Macas Herrera	Vendedora	privada	económica y familiar
Darwin Raúl Ávila Vélez.	Guardia de seguridad	privada	económica y familiar
Marlon Gusman Flores.	Guardia de seguridad	privada	económica y familiar
Cristian Solis.	Guardia de seguridad	privada	económica y familiar

Elaborado por: Escobar, R. (2020)

3. ¿Usted cree que deberían existir leyes que garanticen los derechos del empleador y del trabajador privado de libertad? ¿Por qué?

Tabla 11. Entrevista a trabajadores en general. Pregunta 3

ENTREVISTADOS	CARGO	EMPRESA	RESPUESTA
Roberto Caicedo Valverde.	Guardia de seguridad	privada	SI
Francisco Andrés Carrasco Avilés.	Chofer	publica	SI
Joselyn Shirley Macas Herrera	Vendedora	privada	SI
Darwin Raúl Ávila Vélez.	Guardia de seguridad	privada	SI
Marlon Gusman Flores.	Guardia de seguridad	privada	SI

Cristian Solis.	Guardia de seguridad	privada	SI
-----------------	----------------------	---------	----

Elaborado por: Escobar, R. (2020)

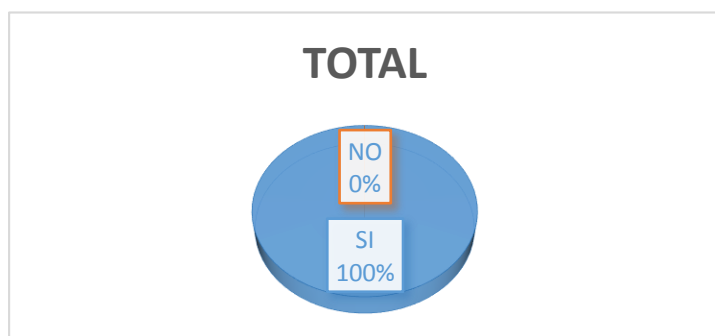


Imagen 6. Detalle porcentual de entrevista a trabajadores. Pregunta 3

Elaborado por: Escobar. (2020)

4. ¿Usted considera que la modalidad contractual del teletrabajo en ciertos casos sería beneficio en los trabajadores privado de libertad? ¿Porque?

Tabla 12. *Entrevista a trabajadores en general. Pregunta 4*

ENTREVISTADOS	CARGO	EMPRESA	RESPUESTA
Roberto Caicedo Valverde.	Guardia de seguridad	privada	SI
Francisco Andrés Carrasco Avilés.	Chofer	publica	SI
Joselyn Shirley Macas Herrera	Vendedora	privada	SI
Darwin Raúl Ávila Vélez.	Guardia de seguridad	privada	SI
Marlon Gusman Flores.	Guardia de seguridad	privada	SI
Cristian Solis.	Guardia de seguridad	privada	SI

Elaborado por: Escobar, R. (2020)

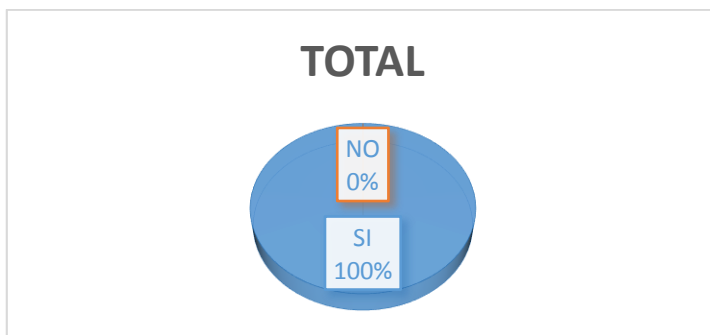


Imagen 7. Detalle porcentual de entrevista a trabajadores. Pregunta 4
Elaborado por: Escobar, R. (2020)

5. ¿Usted cree que debería existir una norma que suspenda la relación laboral con la finalidad de que cuando usted solucione el problema legal pueda retomar su trabajo? ¿Porque?

Tabla 13. *Entrevista a trabajadores en general. Pregunta 5*

ENTREVISTADOS	CARGO	EMPRESA	RESPUESTA
Roberto Caicedo Valverde.	Guardia de seguridad	privada	SI
Francisco Andrés Carrasco Avilés.	chofer	publica	SI
Joselyn Shirley Macas Herrera	Vendedora	privada	SI
Darwin Raúl Ávila Vélez.	Guardia de seguridad	privada	SI
Marlon Gusman Flores.	Guardia de seguridad	privada	SI
Cristian Solis.	Guardia de seguridad	privada	SI

Elaborado por: Escobar, R. (2020)

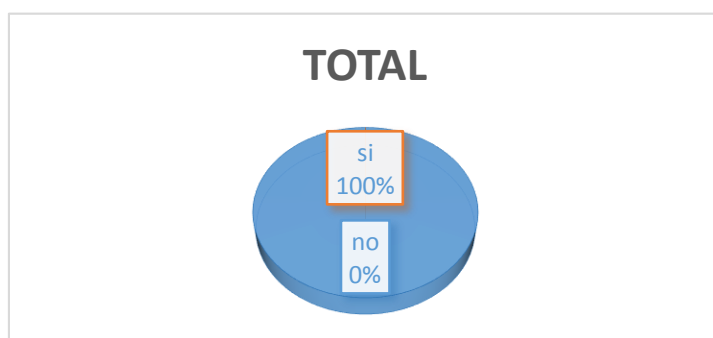


Imagen 8. Detalle porcentual de entrevista a trabajadores. Pregunta 5
Elaborado por: Escobar, R. (2020)

3.7.1.1. Resumen de análisis. Entrevista trabajadores en general.

Consideramos que los trabajadores si son afectados por la falta de normativa laboral y que esto recae en la economía personal y familiar; Los trabajadores consideran que debería existir normativas que regulen el planteamiento del problema.

3.7.2. Entrevista a empresas área de Talento Humano.

1. Si usted tuviera un trabajador que fue privado de libertad ¿cómo haría para desvincularlo de la empresa?

Tabla 14. *Entrevista a trabajadores área de Talento Humano. Pregunta 1 Resumen analítico*

ENTREVISTADOS	CARGO	EMPRESA	ANÁLISIS
Graciela Usey Castillo	Talento Humano	privada	ART. 172 numeral 1 CT
Carlos López Flores.	Talento Humano	privada	Desvinculación
Joseph Massuh Ortiz	Propietario	privada	ART. 172 numeral 1 CT
Alicia Bustamante	Talento Humano	publica	Reglamento interno

Elaborado por Escobar, R. (2020)

2. ¿Cómo cree usted que afecta a la empresa el tener a un trabajador que fue privado de libertad?

Tabla 15. *Entrevista a trabajadores área de Talento Humano. Pregunta 2*

ENTREVISTADOS	CARGO	EMPRESA	ANÁLISIS
Graciela Usey Castillo	Talento Humano	privada	Económico y prestigio
Carlos López Flores.	Talento Humano	privada	Económico y prestigio
Joseph Massuh Ortiz	Propietario	privada	Económico y prestigio
Alicia Bustamante	Talento Humano	publica	Económico y prestigio

Elaborado por Escobar, R. (2020)

3. **¿Cuál es el proceso y que costo aproximado que genera a la empresa la contratación de una persona para ocupar el puesto de trabajo del privado de la libertad?**

Tabla 16. *Entrevista a trabajadores área de Talento Humano. Pregunta 3*

ENTREVISTADOS	CARGO	EMPRESA	ANÁLISIS
Graciela Usey Castillo	Talento Humano	privada	\$250 por 50 publicaciones
Carlos López Flores.	Talento Humano	privada	Reclutamiento interno
Joseph Massuh Ortiz	Propietario	privada	Publicación en diario
Alicia Bustamante	Talento Humano	publica	Reclutamiento interno. Principio de austeridad

Elaborado por Escobar, R. (2020)

4. **¿Considera usted que, dependiendo el objeto del contrato del trabajador privado de libertad, para la no vulneración de los derechos del trabajador se podría aplicar la modalidad del teletrabajo?**

Tabla 17. *Entrevista a trabajadores área de Talento Humano. Pregunta 4*

ENTREVISTADOS	CARGO	EMPRESA	ANÁLISIS
Graciela Usey Castillo	Talento Humano	privada	Sí; según el cargo
Carlos López Flores.	Talento Humano	privada	Sí; según el cargo
Joseph Massuh Ortiz	Propietario	privada	Sí; según el cargo
Alicia Bustamante	Talento Humano	publica	Sí; según el cargo

Elaborado por Escobar, R. (2020)

5. **El artículo. 172 del código de trabajo (2019) estipula las Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato ¿cree usted que debería existir una causal que estipula la terminación de la relación laboral con los trabajadores privados de libertad sí que las parte contractuales se vean afectadas?**

Tabla 18. *Entrevista a trabajadores área de Talento Humano. Pregunta 5.*

ENTREVISTADOS	CARGO	EMPRESA	ANÁLISIS
Graciela Usey Castillo	Talento Humano	privada	Sí
Carlos López Flores.	Talento Humano	privada	Sí
Joseph Massuh Ortiz	Propietario	privada	Sí
Alicia Bustamante	Talento Humano	publica	Sí

Elaborado por Escobar, R. (2020)

6. ¿Ha tenido trabajadores que hubieren estado privados de libertad? ¿Cómo manejo la situación?

Tabla 19.

Entrevista a trabajadores área de Talento Humano. Pregunta 6.

ENTREVISTADOS	CARGO	EMPRESA	ANÁLISIS
Graciela Usey Castillo	Talento Humano	privada	No
Carlos López Flores.	Talento Humano	privada	No
Joseph Massuh Ortiz	Propietario	privada	No
Alicia Bustamante	Talento Humano	publica	No

Elaborado por Escobar, R. (2020)

3.7.2.1. Resumen de análisis. Entrevista trabajadores Talento humano.

Podemos llegar a la conclusión que existen empresas que manejan distinta forma la desvinculación de un trabajador que fue privado de su libertad; Cuando se trata de seleccionar personal recurren al reclutamiento interno, diarios y páginas web.; hay empresas que ven a la modalidad del teletrabajo como una opción para ayudar de alguna manera al trabajador privado de libertad.

3.7.3. Entrevista a los profesionales del Derecho.

1. ¿Ha defendido a un empleador que haya tenido a un trabajador privado de libertad?

Tabla 20. *Entrevista a profesionales del derecho pregunta 1*

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
Ab. "Anónimo" de la corporación financiera nacional CFN.	NO
Ab. Klever Lecaro Catigua.	NO
Ab. Geovanny Noboa Viteri "corporación financiera nacional CFN".	NO
Ab Jorge Triana Guaranda.	NO
Ab. Bolívar Franco Chacón.	NO

Elaborado por Escobar, R. (2020)

2. **¿Considera usted que existe un vacío en la normativa laboral al momento de que un empleador desea terminar la relación laboral contractual con un trabajador privado de libertad? Detallar que vacío jurídico considera que existe.**

Tabla 21. *Entrevista a profesionales del derecho pregunta 2.*

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
Ab. "Anónimo" de la corporación financiera nacional CFN.	SI
Ab. Klever Lecaro Catigua.	NO
Ab. Geovanny Noboa Viteri "corporación financiera nacional CFN".	SI
Ab Jorge Triana Guaranda.	SI
Ab. Bolívar Franco Chacón.	SI

Elaborado por Escobar, R. (2020)

Análisis de las respuestas; Pregunta 2.- se considera que si existe un vacío jurídico el cual debería tener una solución para la no vulneración del derecho de las partes.

3. El artículo 83 de la ley de seguridad social (2019) establece que:

El derecho del empleador para descontar aportes al trabajador. - Sin perjuicio de las obligaciones patronales correspondientes, el patrono tiene derecho a descontar a los afiliados, al efectuar los pagos de sueldos y salarios, el valor de los aportes personales, el de los descuentos por otros conceptos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ordenare, y el de las multas que éste impusiere a sus afiliados. Si el patrono no ha hecho uso del derecho a descontar los aportes personales, al efectuar el pago de sueldos y salarios, podrá ejercerlo en el pago siguiente o subsiguiente, como plazo máximo. Si no lo hiciere, esos aportes personales quedarán también de cargo del patrono, sin derecho a reembolso.

3. ¿Cree usted que el artículo 83 de la ley de seguridad social afecta al empleador al momento de que va tener que asumir las aportaciones personales del trabajador privado de libertad? ¿Porque?

Tabla 22. *Entrevista a profesionales del derecho pregunta 3.*

ENTREVISTADOS	RESPUETA
Ab. "Anónimo" de la corporación financiera nacional CFN.	SI
Ab. Klever Lecaro Catigua.	SI
Ab. Geovanny Noboa Viteri “corporación financiera nacional CFN”.	SI
Ab Jorge Triana Guaranda.	SI
Ab. Bolívar Franco Chacón.	SI

Elaborado por Escobar R. (2020)

Análisis de las respuestas; Pregunta 3.- Si ya que en este tema específico no detalla una solución, y al no detallarla se estaría dejando en estado de indefensión al empleador.

4. ¿Considera usted que se dejaría en estado de indefensión al empleador debido a que en el código laboral no regula la relación laboral contractual del empleador con un trabajador privado de libertad? ¿Porque?

Tabla 23. *Entrevista a profesionales del derecho pregunta 4.*

ENTREVISTADOS	RESPUETA
Ab. "Anónimo" de la corporación financiera nacional CFN.	SI
Ab. Klever Lecaro Catigua.	SI
Ab. Geovanny Noboa Viteri “corporación financiera nacional CFN”.	SI
Ab Jorge Triana Guaranda.	SI
Ab. Bolívar Franco Chacón.	SI

Elaborado por Escobar, R. (2020)

Análisis de las respuestas; Pregunta 4.- los abogados expresan que el empleador entraría en un estado de indefensión, ya que el código laboral es pro trabajadores y que no hace mención específicamente a la relación laboral con un trabajador privado de libertad.

5. ¿Cree usted que debería existir un artículo en el Código de Trabajo que regule temporalmente la suspensión de la relación laboral contractual y las obligaciones patronales que tiene el empleador con el trabajador privado de libertad? ¿Porque?

Tabla 24. *Entrevista a profesionales del derecho pregunta 5.*

ENTREVISTADOS	RESPUETA
Ab. "Anónimo" de la corporación financiera nacional CFN.	SI
Ab. Klever Lecaro Catigua.	NO
Ab. Geovanny Noboa Viteri "corporación financiera nacional CFN".	SI
Ab Jorge Triana Guaranda.	SI
Ab. Bolívar Franco Chacón.	SI

Elaborado por Escobar, R. (2020)

Análisis de las respuestas; Pregunta 5.- los abogados expresan que el empleador entraría en un estado de indefensión, ya que el código laboral es pro trabajadores y que no hace mención específicamente a la relación laboral con un trabajador privado de libertad.

6. Considera usted; ¿Qué dependiendo el objeto del contrato del trabajador privado de libertad, previo a proceder con la desvinculación de la relación laboral se debería demostrar que no se puede aplicar la modalidad del teletrabajo? ¿Porque?

Tabla 25. *Entrevista a profesionales del derecho pregunta 6*

ENTREVISTADOS	RESPUETA
Ab. "Anónimo" de la corporación financiera nacional CFN.	SI
Ab. Klever Lecaro Catigua.	SI
Ab. Geovanny Noboa Viteri "corporación financiera nacional CFN".	SI
Ab Jorge Triana Guaranda.	SI
Ab. Bolívar Franco Chacón.	SI

Elaborado por Escobar, R. (2020)

Análisis de las respuestas; Pregunta 6.- el teletrabajo es una modalidad donde se utilizan las herramientas tecnológicas y dependiendo de las funciones del trabajador, se podría aplicar dicha modalidad al trabajador que este privado de libertad.

El artículo. 172 del código de trabajo (2019) estipula las Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo.

7. ¿Cree usted que debería existir una causal que estipula la terminación de la relación laboral con el trabajador privado de libertad, previo haber agotado la posibilidad de que este trabajador se acoja a la modalidad del teletrabajo?

Tabla 26. *Entrevista a profesionales del derecho pregunta 7.*

ENTREVISTADOS	RESPUETA
Ab. "Anónimo" de la corporación financiera nacional CFN.	SI
Ab. Klever Lecaro Catigua.	SI
Ab. Geovanny Noboa Viteri "corporación financiera nacional CFN".	SI
Ab Jorge Triana Guaranda.	SI
Ab. Bolívar Franco Chacón.	SI

Elaborado por Escobar, R. (2020)

Análisis de las respuestas; Pregunta 7.- debería existir dicha causal ya que eso ayudaría mucho al empleador al momento de liquidar a un trabajador privado de libertad.

8. ¿Qué derechos constitucionales cree usted que se estarían vulnerando dentro de la relación laboral contractual del empleador con un trabajador privado de libertad?

Tabla 27. *Entrevista a profesionales del derecho pregunta 8.*

ENTREVISTADOS	RESPUETA
Ab. "Anónimo" de la corporación financiera nacional CFN.	Garantías constitucionales
Ab. Klever Lecaro Catigua.	D. Trabajo. G.C.
Ab. Geovanny Noboa Viteri "corporación financiera nacional CFN".	Libre contratación; D. Trabajo
Ab Jorge Triana Guaranda.	Libre contratación; D. Trabajo
Ab. Bolívar Franco Chacón.	Estado de inocencia. D. trabajo

Elaborado por Escobar R. (2020)

Análisis de las respuestas; Pregunta 8.- nos permitimos decir que la mayoría de derechos vulnerados dentro de la relación laboral contractual con un trabajador privado de libertad son los derechos y principios constitucionales relacionados con el aspecto laboral y personal.

9. De todo lo anteriormente hablado. ¿Cree usted que la normativa laboral no cumple con los derechos y garantías de la Constitución del República del Ecuador 2008?

Tabla 28. *Entrevista a profesionales del derecho pregunta 9.*

ENTREVISTADOS	RESPUETA
Ab. "Anónimo" de la corporación financiera nacional CFN.	Garantías constitucionales
Ab. Klever Lecaro Catigua.	SI
Ab. Geovanny Noboa Viteri "corporación financiera nacional CFN".	SI/ NO
Ab Jorge Triana Guaranda.	NO
Ab. Bolívar Franco Chacón.	SI/ NO

Elaborado por Escobar, R. (2020)

Análisis de las respuestas; Pregunta 9.- para los profesionales del derecho la normativa laboral cumple en cierto aspecto los derechos y garantías constitucionales; nosotros creemos que debería cumplir al 100% con el derecho del trabajador y el empleador.

10. ¿Desde el punto de vista profesional como le pareció el tema de tesis?

Análisis de las respuestas; Pregunta 10.- los abogados consideran que es un tema novedoso ya que es una realidad que se da en los casos de pensión alimenticia y en los casos de prisión preventiva.

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTAS

4.1. Reforma al Código del Trabajo 2019

ASAMBLEA NACIONAL EL PLENO CONSIDERANDO:

QUE, el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador 2008 estipula que: El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución. La soberanía del Estado ecuatoriano radica en el pueblo; es decir que la decisión del pueblo tendrá que ser respetada y acatada.

Que, el artículo 3 numeral 1 de la Constitución de la República Ecuador 2008 menciona que: son deberes primordiales del Estado Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador 2008 establece que: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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.

Que, el derecho al trabajo en su artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 estipula que: El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Que, los principios laborales en su artículo 326 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 estipula que: El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

Que, los principios constitucionales del artículo 11 numeral 4, y 9 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establecen que: Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales y q es el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Que, la comunicación y la información en su artículo 16 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador 2008 establece que: Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a: El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.

Que, sobre los grupos prioritarios. El artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establece que: Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Que, las personas privadas de libertad en el artículo 51 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establece que: Se reconoce a las personas privadas de la libertad los siguientes derechos: La atención de sus necesidades educativas, laborales, productivas, culturales, alimenticias y recreativas.

Que, sobre la libre contratación el artículo 66 numeral 15, 16, y 18 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) estipula que: Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental; El derecho a la libertad de contratación; El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona.

Que, las garantías constitucionales en su artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 afirma que: La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y

nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

Que, sobre los proyectos de ley según el artículo 134 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establece que: La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde: A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional.

Que, la norma suprema el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establece que: La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica; La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Que, la ley se aplicará en el orden establecido en el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 la cual establece que: El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

Que la interpretación de la ley según el artículo 427 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establece que: Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

Que en el artículo 622 del código del trabajo 2019 establece que: La suspensión de relaciones laborales: En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la

suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

Que el Artículo 172 del Código del Trabajo 2019 establece que: 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; 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; y, 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Que es responsabilidades de los ecuatorianos según el artículo 83 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.

considerando que los artículos 622 y 172 del Código del Trabajo no garantizan los derechos de las partes contractuales de una relación laboral con un trabajador privado de legalmente de su libertad y respaldándonos en la Constitución de la República del Ecuador 2008 como norma suprema y por las atribuciones que dicha norma tiene resuelve expedir las siguientes reformas:

**REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN REFERENCIA A LA
RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR CON EL
TRABAJADOR PRIVADO DE SU LIBERTAD.**

CÓDIGO DEL TRABAJO

Agréguese al Código del Trabajo el artículo 622.1. Suspensión temporal de la relación laboral contractual: se podrá suspender temporalmente la relación contractual y sus obligaciones en los siguientes casos que fueren legalmente motivados:

Numeral 1.- Se podrá suspender temporalmente la relación contractual y sus obligaciones contractuales, por acuerdo de las partes o cuando dentro de un proceso al trabajador este con prisión preventiva o lo hayan sentenciado hasta 3 años de pena privativa de libertad y dicha sentencia se encuentre debidamente ejecutoriada; Salvo para los trabajadores que hayan perjudicado económicamente a su empleador o a los bienes que este represente.

Agréguese al artículo 172 del Código del Trabajo el numeral 9.

Numeral 9: El empleador podrá dar por terminada la relación laboral por medio del visto bueno a los trabajadores privados de la libertad que se encuentre en las siguientes condiciones:

- a. Cuando el empleador demuestre que el trabajador tenga sentencia ejecutoriada de pena privativa de libertad por mas de 3 años y que por el objeto del contrato del trabajador no se puede adecuar al trabajador a la modalidad del teletrabajo.

Disposiciones finales. - Las presentes reformas del Código del Trabajo entrarán en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial.

Dado en El D.M. de Quito.

4.2. Reforma al Ley de Seguridad Social 2019.

ASAMBLEA NACIONAL EL PLENO CONSIDERANDO:

QUE, el artículo 1 de la Costitucion de la República del Ecuador 2008 estiula que: El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a" través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución. La soberanía del Estado ecuatoriano radica en el pueblo; es decir que la decisión del pueblo tendrá que ser respetada y acatada.

Que, el artículo 3 numeral 1 de la Constitución de la República Ecuador 2008 menciona que: son deberes primordiales del Estado Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador 2008 establecen que: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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.

Que, el derecho al trabajo en su artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 estipula que: El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Que, los principios laborales en su en su artículo 326 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 estipula que: El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

Que, los principios constitucionales del artículo 11 numeral 4, y 9 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establecen que: Ninguna norma jurídica podrá restringir el

contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales y que es el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Que, la comunicación y la información en su artículo 16 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador 2008 establecen que: Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a: El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.

Que, sobre los grupos prioritarios. El artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establece que: Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Que, las personas privadas de libertad en el artículo 51 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establece que: Se reconoce a las personas privadas de la libertad los siguientes derechos: La atención de sus necesidades educativas, laborales, productivas, culturales, alimenticias y recreativas.

Que, sobre la libre contratación el artículo 66 numeral 15, 16, y 18 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) estipula que: Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental; El derecho a la libertad de contratación; El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona.

Que El derecho a la seguridad social en su artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 nos define que: Es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el

auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Que, las garantías constitucionales en su artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 afirma que: La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

Que, sobre los proyectos de ley según el artículo 134 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establece que: La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde: A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional.

Que, la norma suprema el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establece que: La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica; La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Que, la ley se aplicará en el orden establecido en el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 la cual establece que: El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

Que la interpretación de la ley según el artículo 427 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008 establece que: Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

Que el Artículo 83 de la ley de Seguridad Social, (2019). Establece que: Sin perjuicio de las obligaciones patronales correspondientes, el patrono tiene derecho a descontar a los afiliados, al efectuar los pagos de sueldos y salarios, el valor de los aportes personales, el de los descuentos por otros conceptos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ordenare, y el de las multas que éste impusiere a sus afiliados. Si el patrono no ha hecho uso del derecho a descontar los aportes personales, al efectuar el pago de sueldos y salarios, podrá ejercerlo en el pago siguiente o subsiguiente, como plazo máximo. Si no lo hiciera, esos aportes personales quedarán también de cargo del patrono, sin derecho a reembolso.

Que es responsabilidades de los ecuatorianos según el artículo 83 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.

considerando que los artículo 83 de la Ley de Seguridad Social 2019 no garantizan los derechos de las partes contractuales de una relación laboral con un trabajador privado de legalmente de su libertad y respaldándonos en la Constitución de la República del Ecuador 2008 como norma suprema y por las atribuciones que dicha norma tiene resuelve expedir las siguientes reformas:

**REFORMAS A LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL EN REFERENCIA
RELEVANTE A LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.**

. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.

Agréguese el artículo 83.1 Las responsabilidades patronales del empleador con trabajadores privados de libertad. - las obligaciones patronales con el Instituto ecuatoriano de Seguridad Social y el Banco del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social se suspenderán temporalmente sin tener efecto retroactivo ni repercusión para el empleador, cuando el empleador posea a uno o varios trabajadores que fueron privados legalmente de su libertad y se adecúen lo estipulado en el código del Trabajo relacionado con la Suspensión temporal de la relación laboral contractual. Las aportaciones personales que no se han cumplidos por las

condiciones del trabajador privado de libertad serán mera responsabilidad del mismo trabajador y las instituciones reglamentarán los procedimientos para que el trabajador cumpla con su obligación.

Disposiciones finales. - Las presentes reformas a la ley de Seguridad social entrarán en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial.

Dado en El D.M. de Quito.

4.3. Conclusiones.

Para llegar a conocer la vulneración de los derechos del empleador y el trabajador privado de libertad dentro de una relación laboral contractual, era importante plasmar en esta investigación el origen del trabajo, su desarrollo y evolución que ha tenido a lo largo del tiempo. También llegar a definir los derechos y garantías constitucionales que tiene la clase social empleadora y la clase social trabajadora dentro del Ecuador. Con lo anteriormente mencionado llegamos a las siguientes conclusiones:

En el Ecuador se evidencia un vacío jurídico en la normativa laboral, el cual afecta a los derechos del empleador y el trabajador que es privado de su libertad. El empleador es afectado jurídica y económicamente ya que, si no liquida al trabajador que fue privado de libertad intempestivamente o ineficazmente de ser el caso, este empleador tendría que asumir sus obligaciones legales. Creemos que no existe una causal específica en el artículo 172 del Código Trabajo que regule la terminación laboral de un trabajador privado de libertad, o a su vez un artículo dentro del mismo cuerpo legal que regule la suspensión de la relación contractual.

El Trabajador privado de libertad también es afectado jurídica y económicamente ya que creemos que nuestra normativa laboral no cumple con la expectativa de salvaguardar el derecho del trabajador que se encuentra privado de libertad.

Hemos demostrado a través de la entrevista que nuestra normativa laboral es deficiente al momento de no garantizar la relación laboral del empleador con un trabajador privado de libertad, creemos que para la problemática de esta investigación la legislación colombiana y española son fuentes del derecho que podríamos adoptar para que de alguna manera garantizar el derecho de las partes contractuales.

4.4. Recomendaciones

Habiendo analizado la Constitución de la Republica del 2008, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y las entrevistas realizadas; es importante buscar una solución que no afecte al empleador ni al trabajador que fue privado de su libertad recomendamos que se realicen reformas al Código del Trabajo donde estipulen la suspensión temporal de la relación contractual y las causales del artículo 172 las cuales determinan la terminación de la relación laboral por parte del empleador. También recomendamos que se cree un artículo en la Ley de Seguridad Social en el cual se deje se exima de responsabilidad al empleador por los aportes personales del trabajador privado de libertad.

Previo a las reformas que recomendamos específicamente las que beneficien al trabajador privado de libertad, se recomienda que se tenga en consideración el tipo penal de la conducta antijurídica por la que en sentencia ejecutoriada fue acusado el trabajador, con finalidad que al momento de aplicar la nueva reforma planteada; esta no perjudique al derecho social que tiene las demás personas ajenas a la relación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alegría , C., & Pinto, C. (2005). La suspensión de la relación laboral. (*Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales*). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Desktop/visa%20espa%C3%B1a/de-alegría_c.pdf
- Barrionuevo, J. (2015). El decreto ejecutivo N° 813 respecto a la compra de renunciadas y la garantía. (*Informe final de tesis. Maestría en Derecho Laboral*). Universidad regional autónoma de los andes, Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/635/1/TUAMDL010-2015.pdf>
- Chino, M., & Eláez, R. (2018). Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las mypes en el distrito del cusco y el empleo digno. (*Para optar el Título Profesional de Abogado*). Universidad nacional de san Antonio Abad del Cusco, Cusco, Peru. Obtenido de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/3906/253T20180344_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, S. (2017). El delito como Identidad social. Reflexiones sobre la comunidad y su proceso de integración. *La Razón Histórica*, 1-19. Obtenido de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/55827/3/Sergio%20Fern%C3%A1ndez%20Riquelme.%20El%20delito%20como%20Identidad%20social.%20LRH%2035.pdf>
- González, E. (2017). Las obligaciones civiles y sus fuentes. *Sur academia*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/479-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1426-1-10-20181109.pdf>
- Sánchez , M. (2018). El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad. (*Maestría de Investigación en Derecho*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6527/1/T2798-MDE-Sanchez-El%20derecho.pdf>
- Tamayo , S. (2013). Guía para una gestión financiera y tributaria de calidad en el área de nómina para PYMES en el Ecuador. (*disertación de grado previa la obtención del título de ingeniería comercial*). Universidad Católica del Ecuador facultad de ciencias administrativas y contables, Quito, Ecuador. Obtenido de

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10733/TESIS-PUCE-Tamayo%20L%C3%B3pez%20Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Acedo, Á. (2010). La capacidad de las personas. *Revista jurídica vlex*. Obtenido de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/capacidad-personas-513350086>

Avilés , E. (s.f.). *Enciclopedia del Ecuador*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos: <http://www.encyclopediadelecuador.com/historia-del-ecuador/ministerio-trabajo-recursos-humanos/>

Barrado, R. (2018). Teoría del delito. Evolucion. Elementos integrantes. *Revista de la Fundación Internacional de Ciencias Penales*. Obtenido de <https://ficp.es/wp-content/uploads/2019/03/Barrado-Castillo.-Comunicaci%C3%B3n.pdf>

Benrey , J. (2011). Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera. *Revista Universidad del Rosario*. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/1775>

Borisov et al. (2009). *Diccionario de economía política*. Guatemala, Guatemala. Obtenido de <http://mijangos.byethost5.com/biblioteca/001diccionario.pdf?i=1>

C. de la nacion Argentina. (1996). *Ley núm. 24700 sobre régimen de contrato de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Boletín Oficial, 1996-10-14, núm. 28499, pág. 1. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=45275&p_country=ARG&p_count=1329&p_classification=15&p_classcount=367

Cabanellas, G. (2009). *Diccionario juridico elemental*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L.

Casanova, F. (2016). Esclavitud en Roma, la base de la economía. *Historias de nuestra historia*. Obtenido de <https://hdnh.es/esclavitud-en-roma-la-base-de-la-economia/>

Castillo , L. (2009). Excepcionalidad de la prisión preventiva en el Ecuador. (*Programa de Maestría en derecho procesal*). Universidad Andina Simon Bolibar. Sede Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1117/1/T0816-MDP-Castillo-Excepcionalidad%20de%20la%20prisi%c3%b3n%20preventiva.pdf>

Castillo, E. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194214587001.pdf>

Cisnero , M. (2014). Las medidas cautelares en el Ecuador. (*Monografía previa a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador y Licenciada en Ciencias Políticas y Sociales*). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20946/1/TESIS.pdf>

Constituyente, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador: Registro Oficial 449. Octubre, 2008. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Cortez, G. (2017). Contribución al estudio de las medidas cautelares previas. *scielo*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v30n1/art10.pdf>

El Congreso de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008. *Normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008. Obtenido de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Encalada, P. (2014). Teoría Constitucional del delito y el Código Orgánico Integral Penal. *Programa de Maestría en derecho penal*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/05/doctrina38794.pdf>

Escobar , R. (2019). *Detalla de liquidacion laboral*. Guayaquil, Ecuador.

Escobar , R. (2019). Tabla resumen del total de aportación personal y patronal al Instituto Ecuatoriano de seguridad social. Guayaquil, Ecuador.

Gomez , S. (2012). *Metodología de la invesigación*. Tlalnepantla, Mexico: RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

- Grace, S. (2015). La adecuada motivación como garantía en el Debido Proceso de Decreto, Autos y sentencias. (*Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogada*). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6204/1/T-UCE-0013-Ab-125.pdf>
- Guayasamín, W. (2015). El desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo como una de las formas para dar por terminada la Relación Laboral. *Tesis previa a la obtención del Título de: Abogado*. Universidad central del Ecuador. facultad de jurisprudencia, ciencias políticas y sociales, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4950/1/T-UCE-0013-Ab-290.pdf>
- Guevara, A., & Ortega, G. (2019). *Enciclopedia de dercho laboral ecuatoriano*. Quito, Ecuador: Juridica del Ecuador.
- Haro, C. (2015). la calificación de la flagrancia y su incidencia en el principio de inocencia en los procesos tramitados en la unidad judicial penal con sede en el cantón Riobamba durante el periodo agosto-diciembre del año 2014. (*Proyecto de investigación previo a la obtención del título de abogado de los tribunales y juzgados de la República*). Universidad Nacional de Chimborazo facultad de ciencias políticas y administrativas carrera de derecho, Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1967/1/UNACH-FCP-DER-2015-0040.pdf>
- Hernández, K., & Guerra, D. (2012). El principio de autonomía de la voluntad contractual civil. sus límites y limitaciones. *Eumed*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/rejie/06/hfgc.pdf>
- I. Ecuatoriano de Seguridad Social. (2015). *Registro oficial 703*. Quito, Ecuador: Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Resolución C.D. 501. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+501>
- Instituto Nacional de estadísticas y censos. (2019). Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo. *Composición de la población Total Nacional*. Quito, Ecuador. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Junio/201906_Mercado_Laboral_final.pdf
- Lexis. (11 de junio de 1997). *Prisión preventiva del trabajador*. Quito, Ecuador.

- M. del Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190*. Quito, Ecuador: del registro oficial No. 825 Segundo suplemento Agosto 2016. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- M. del Trabajo. (2018). *Acuerdo Ministerial 2018-227*. Quito, Ecuador: Primer Suplemento del Registro Oficial No. 380. Diciembre, 2018. Obtenido de <https://www.pudeleco.com/clegal/laboral/2018/il181203.pdf>
- M. Trabajo y Seguridad Social. (1995). *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid, España: BOE núm. 75, marzo 1995. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1/dof/spa/pdf>
- Macas, D. (2015). La responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Ecuador. (*Monografía previa a la obtención del título de Abogado de los Tribunales de Justicia*). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23256/1/tesis.pdf>
- Medina , A. (2012). Ensayo. *Problemática fiscal de la MIPYME en México en torno a las aportaciones de la Seguridad Social*. Oaxaca, Mexico. Obtenido de http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas48/T48_1Ensayo2-Problematica_fiscal.pdf
- Mercedes, L. (2019). Implementación del uso del cannabis como fuente medicinal en nuestro Código Orgánico Integral Penal. (*Proyecto de investigación previo a la obtención del título de abogada de los juzgados y tribunales de la república del Ecuador*). UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3028/1/T-ULVR-2675.pdf>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2018). *Teletrabajo*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de Portal Teletrabajo Colombia: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-61869.html>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Direcciones Regionales del Trabajo e Inspectorías de Trabajo*. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/direcciones-regionales-del-trabajo/>

- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Valores/ Misión/ visión*. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Miño , A. (Diciembre de 2012). *¿Responsabilidad patronal o qué cosa es?* Obtenido de El universo: <https://www.eluniverso.com/2012/12/13/1/1366/responsabilidad-patronal-cosa.html>
- Nacional, A. (2019). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 180. Febrero, 2014.
- Nacional, H. C. (2017). *Código Civil*. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 46. Junio, 2005.
- Nacional, H. c. (2019). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167. Diciembre, 2005.
- Nacional, H. c. (2019). *Ley de Seguridad Social*. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 465. Noviembre, 2001.
- Naciones Unidas. (2005). *Consejo Económico y Social*. Ginebra, Suiza: Comité de derecho económicos, sociales y culturales. Obtenido de <file:///F:/TESIS%202019/TESIS%20CAPITULOS/47ebcb332.pdf>
- Narváez, M. (2015). El despido intempestivo. (*Titulación especial sección nocturna Derecho*). Universidad de los hemisferios, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/71/1/MARCO%20NARV%C3%81EZ%20SALAZAR.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2006). Conferencia Internacional del Trabajo. *La relación de trabajo*. Ginebra, Suiza. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre los derechos humanos*. San Jose, Costa Rica. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Ortega, P. (2009). El proxenetismo y la prostitución de menores de edad promovida por disposiciones expresas del código penal ecuatoriano a través de este mismo código. *Eumed*. Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/pmor/pmor.pdf>

- Pasco , M. (1997). Suspensión del contrato de trabajo. En N. Lozano , & E. Morgado, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Mexio. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/31.pdf>
- Peña , O., & Almanza, F. (2010). *Teoría del delito*. Lima, distro Lice, Peru: Nomos & Thesis E.I.R.L. Obtenido de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2017/11/doctrina46022.pdf>
- Quiloango, Y. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitucion de la República y elCodigo del Trabajo. (*Tesis previa a la obtención del Título de Abogado*). Universidad central del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Quinde, R. (2019). Análisis del procedimiento y resolución del trámite de visto bueno y su inclusión en el código orgánico general de procesos. *proyecto de investigación previo a la obtención del título de abogado de los juzgados y tribunales de la República*. Universidad laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3450/1/T-ULVR-3027.pdf>
- Ramón , I. (2017). Elaboración de un manual laboral que sirva como herramienta de apoyo a los trabajadores contratados a plazo fijo y eventual. (*Ingeniera en contabilidad y auditoría*). Pontificia Universidad católica del Ecuador Sede Esmeralda, Esmeralda, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1017/1/RAMON%20GABILANES%20INGRID%20ELIZABETH.pdf>
- Rodríguez , B. (2015). Análisis jurídico del tipo penal de homicidio culposo por mala práctica profesional del médico en el código orgánico integral penal. (*Tesis de grado para la obtención del título de abogada de los tribunales y juzgados*). Universidad internacional del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/708/1/T-UIDE-0634.pdf>
- Rodriguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Scielo*, 29-42. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002&lng=es&tlng=es.

Social, E. C. (2015). tablas de distribución de las tasas de aportación al IESS. *Resolucion No. C.D. 501*. Quito, Ecuador: Registro oficial 703. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+501>

Tribunal Contencioso Electoral. (1969). *Tribunal Contencioso Electoral del Ecuador*. Obtenido de <http://www.tce.gob.ec/jml/bajar/CONVENCION%20AMERICANA%20SOBRE%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>

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

Vásquez, J. (2017). *Nuevo derecho laboral ecuatoriano*. Quito, Ecuador: Cevallos.

ANEXOS.

Anexo 1. Modelo de preguntas para entrevistas

Trabajadores en general

- En su vida laboral. ¿Usted ha sido separado de la empresa por estar privado de la libertad? Ejemplo. Prisión por pensión alimenticia.
- Si usted está laborando y es detenido por la justicia, a los 3 meses se demuestra que es inocente. La empresa por falta de leyes decide dar por terminada la relación laboral producto de su ausencia. ¿Cómo le afectaría en su vida personal y laboral la decisión del empleador?
- ¿Usted cree que se respetan el derecho al trabajo y el derecho del trabajador al momento de que usted siendo inocente está detenido y producto de eso perdió su trabajo? ¿Porque?
- ¿Usted cree que deberían existir leyes que garanticen los derechos del empleador y del trabajador privado de libertad? ¿Por qué?
- ¿Usted considera que la modalidad contractual del teletrabajo en ciertos casos sería beneficio en los trabajadores privado de libertad? ¿Porque?

Talento Humano.

- Si usted tuviera un trabajador que fue privado de libertad ¿cómo haría para desvincularlo de la empresa?
- ¿Cómo cree usted que afecta a la empresa el tener a un trabajador que fue privado de libertad?
- ¿Cuál es el proceso y que costo aproximado que genera a la empresa la contratación de una persona para ocupar el puesto de trabajo del privado de la libertad?
- ¿Considera usted que, dependiendo el objeto del contrato del trabajador privado de libertad, para la no vulneración de los derechos del trabajador se podría aplicar la modalidad del teletrabajo?
- El artículo. 172 numeral 1 del código de trabajo (2019) estipula que el empleador puede dar por terminado el contrato si es que el trabajador ha faltado 3 días injustificadamente.

Si el trabajador si justifica su ausencia haciendo llegar la sentencia de un juez en la que dice que estar detenido por investigación. Cuál sería su procedimiento

- ¿cree usted que debería existir una causal que estipula la terminación de la relación laboral con los trabajadores privados de libertad sin que las partes contractuales se vean afectadas?
- ¿Ha tenido trabajadores que hubieren estado privados de libertad? ¿Cómo manejo la situación?

Profesionales del derecho.

Breve introducción para responder las preguntas

Existe un vacío jurídico en la normativa laboral al momento de que un empleador desea dar por terminada la relación laboral con un trabajador que fue privado de libertad.

El único artículo que se apega a la problemática es el artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo (2019) el cual establece que con tres faltas injustificadas; el empleador podrá dar por terminada la relación laboral.

Considero yo.

Como ab del trabajador justifico su falta dentro del tiempo que el C.T. 172 numeral 1 establece. Al justificar la ausencia del trabajador lo único que le quedara al empleador será separarlo por despido intempestivo o “ineficaz si fuera el caso”.

“Es ahí donde considero que no existe norma laboral especifica que regule la problemática, obteniendo como resultado un estado de indefensión para las partes contractuales”

Nota. Recordemos que un reglamento interno de trabajo no puede estar en contrata de los derechos constitucionales. Ej. El trabajador se lo desvinculara si es que está detenido.

- ¿Ha defendido a un empleador que haya tenido a un trabajador privado de libertad?
- ¿Considera usted que existe un vacío en la normativa laboral al momento de que un empleador desea terminar la relación laboral contractual con un trabajador privado de libertad? Detallar que vacío jurídico considera que existe

El artículo 83 de la ley de seguridad social (2019) establece que:

El derecho del empleador para descontar aportes al trabajador. - Sin perjuicio de las obligaciones patronales correspondientes, el patrono tiene derecho a descontar a los afiliados, al efectuar los pagos de sueldos y salarios, el valor de los aportes personales, el de los descuentos por otros conceptos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ordenare, y el de las multas que éste impusiere a sus afiliados. Si el patrono no ha hecho uso del derecho a descontar los aportes personales, al efectuar el pago de sueldos y salarios, podrá ejercerlo en el pago siguiente o subsiguiente, como plazo máximo. Si no lo hiciera, esos aportes personales quedarán también de cargo del patrono, sin derecho a reembolso.

- ¿Cree usted que el artículo 83 de la ley de seguridad social afecta al empleador al momento de que va tener que asumir las aportaciones personales del trabajador privado de libertad? ¿Porque?
- ¿Considera usted que se dejaría en estado de indefensión al empleador debido a que en el código laboral no regula la relación laboral contractual del empleador con un trabajador privado de libertad? ¿Porque?
- ¿Cree usted que debería existir un artículo en el Código de Trabajo que regule temporalmente la suspensión de la relación laboral contractual y las obligaciones patronales que tiene el empleador con el trabajador privado de libertad? ¿Porque?
- Considera usted; ¿Qué dependiendo el objeto del contrato del trabajador privado de libertad, previo a proceder con la desvinculación de la relación laboral se debería demostrar que no se puede aplicar la modalidad del teletrabajo? ¿Porque?
- El artículo. 172 del código de trabajo (2019) estipula las Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo. ¿Cree usted que debería existir una causal que estipula la terminación de la relación laboral con el trabajador privado de libertad, previo haber agotado la posibilidad de que este trabajador se acoja a la modalidad del teletrabajo?
- ¿Qué derechos constitucionales cree usted que se estarían vulnerando dentro de la relación laboral contractual del empleador con un trabajador privado de libertad?
- De todo lo anteriormente hablado. ¿Cree usted que la normativa laboral no cumple con los derechos y garantías de la Constitución del República del Ecuador 2008?
- ¿Desde el punto de vista profesional como le pareció el tema de tesis?

Anexo 2. Gaceta judicial prisión preventiva del trabajador.

PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.

Serie 16

Gaceta Judicial 9 de 11-jun.-1997

Estado: Vigente

PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR

Resulta que es prematuro calificar la detención del demandante, peor aún determinar que no existe motivo justo, ya que el actor estaba físicamente imposibilitado de concurrir a su actividad laboral, lo cual aparece se informó oportunamente al demandado. No es jurídico y resulta peligroso aceptar una detención preventiva, que puede ser revocada, como un procedimiento para impedir que el trabajador concorra a sus actividades habituales. De manera que no es aceptable la concesión del visto bueno bajo el argumento de que había cesado la relación laboral, con el visto bueno concedido.

SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2396.

(Quito, 11 de junio de 1997)

VISTOS: Franz Danilof Mihalache Molano, demanda ante el Juez Quinto del Trabajo de Pichincha el 18 de marzo de 1993, al entonces Ministro de Salud Pública, doctor Leonardo Viteri Molinari, el pago de valores que señala en su libelo. La litis se traba en la audiencia de conciliación celebrada el 8 de octubre de 1993, en donde el demandado propone varias excepciones, particular y señaladamente, al negar el despido hace presente que el Inspector del Trabajo de Sucumbíos, concedió el visto bueno, para dar por terminada la relación laboral por las causales establecidas en el artículo 171, numeral 2 del Código del Trabajo". La Primera Sala de la H. Corte Superior de Justicia de Quito, según sentencia de 19 de noviembre de 1996 reforma la sentencia dictada por el señor Juez de Primera Instancia, el 31 de enero de 1994, que aceptó parcialmente la demanda. Por recurso de casación interpuesto por el demandado y de hecho formulado por el actor, toca a esta Sala conocer el proceso. Para resolver se considera. PRIMERO: La Sala es competente para conocer del recurso en razón de la legislación de la materia y el sorteo correspondiente. SEGUNDO: El proceso es válido, pues, se han cumplido con todas las solemnidades sustanciales que el legislador impone para esta clase de juicios. TERCERO: El actor fundamenta su demanda, tanto en el contrato individual como en el Contrato Colectivo de Trabajo. CUARTO: La relación laboral que hubo entre los litigantes no se ha discutido. QUINTO: El señor Ministro de Salud, ataca y censura la sentencia dictada por la Primera Sala de la H. Corte Superior, en su escrito presentado con fecha 13 de diciembre de 1996; Al parecer el demandado se equivoca en el recurso, al insistir en que no ha habido despido, pues, afirma que el trabajador abandonó su lugar de trabajo los días 18, 19, 20 y 21 de enero de 1993, razón por la cual y basado en los artículos anteriormente invocados del Código del Trabajo que procedió al visto bueno del actor". Sin embargo, el fallo de la

Corte Superior, impugnado por el demandado, negó la indemnización por despido intempestivo y aceptó el visto bueno del Inspector del Trabajo de Sucumbíos. El demandante por su parte, expresa su inconformidad con el fallo de la Primera Sala de la Corte Superior, entre otras causas, "porque en lo fundamental ustedes niegan en vuestro fallo las indemnizaciones por despido intempestivo". Afirma el actor en su recurso que hay indebida y errónea interpretación de los preceptos aplicables a la valoración de la prueba"; Fundamentalmente, el accionante rechaza la resolución del Inspector Provincial del Trabajo de Sucumbíos, pues sustenta su impugnación, en el hecho de que la concesión del visto bueno se da por inasistencia a sus actividades de trabajo, durante los días 18, 19, 20 y 21 de enero de 1993, período durante el cual el señor Mihalache se encontraba detenido a órdenes del Juez de lo Penal de Sucumbíos. SEXTO: Durante el término de prueba, el demandado ha presentado el expediente de visto bueno, que se ha tramitado legalmente, ante el Inspector Provincial del Trabajo de Sucumbíos, dentro del cual aparece la certificación de que el actor señor Franz Mihalache, se encontraba detenido, por orden del Juez Primero de lo Penal de Sucumbíos, desde el día domingo 17 de enero de 1993. SEPTIMO: La Primera Sala de la H. Corte Superior de Quito, en su fallo que ha sido casado, manifiesta que el actor no puede "sostener, por consiguiente, que dejó de concurrir a su trabajo por motivos justos y peor si se constata que el señor Juez de lo Penal de Lago Agrio (fs. 387), dictó auto cabeza de proceso sindicando al actor, por lo cual la Corte estima que la resolución. del Inspector de Trabajo de Sucumbíos, al concederle (se refiere al visto bueno), es legítima. No existe pues el despido intempestivo de su trabajo". No aparece de autos que haya sentencia condenatoria en el juicio penal iniciado contra el demandante, quien ha obtenido la libertad, mediante fianza, en tanto que la denunciante ha desistido de su acción. Resulta, por lo mismo, que es prematuro calificar la detención del demandante, peor aún determinar que no existe motivo justo, ya que el actor estaba físicamente imposibilitado de concurrir a su actividad laboral, lo cual aparece se informó oportunamente al demandado. No es jurídico y resulta peligroso aceptar una detención preventiva, que puede ser revocada, como un procedimiento para impedir que el trabajador concorra a sus actividades habituales. De manera que no es aceptable la concesión del visto bueno y tampoco el fallo de la Primera Sala de la H. Corte Superior de Justicia de Quito, que niega el despido intempestivo, pues consta que el demandante no fue recibido en su trabajo, bajo el argumento de que había cesado la relación laboral, con el visto bueno concedido. En consecuencia, la Segunda Sala de Laboral y Social, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA POR AUTORIDAD DE LA LEY, acepta la casación interpuesta por el actor, rechaza la sentencia de la Primera Sala de la H. Corte Superior de Justicia de Quito y confirma el fallo del señor Juez Quinto de Trabajo de Quito. Con costas. Notifíquese y devuélvase. (Gaceta Judicial. Prisión preventiva del trabajador, 1997).