

El estado de embriaguez cómo causal de visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana

The state of drunkenness as grounds for approval in the ecuadorian labor law

O estado de bebida como fundamento para aprovação na lei trabalhista equatoriana

Andrea Alexandra Narváez León¹
Universidad Tecnológica Indoamérica
andrearvaez701@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4171-685X>

Alexandra Anabel Jaramillo León²
Universidad Tecnológica Indoamérica
alexandrajaramillo@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-7556-1166>

Como citar:

Narváez, A. & Jaramillo, A. (2023). *El estado de embriaguez cómo causal de visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana*. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(1), 198-228.

Recibido: 26/01/2023

Aceptado: 17/02/2023

Publicado: 30/06/2023

¹ Estudiante cursando el octavo y último semestre de la carrera de Derecho, con experiencia como Operador del Distrito de Educación, Archivador en Fiscalía del cantón Archidona, practicante de 500 horas en el Consultorio Jurídico Gratuito de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

² Abogada de los Juzgados y Tribunales del Ecuador, Mediadora avalada por el Consejo de la judicatura, Magister en Derecho, mención en Derecho Procesal, Docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, carrera de Derecho de la Universidad Indoamérica. E-mail: alexandrajaramillo@uti.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7556-1166>

Resumen

El sistema de causales de visto bueno fue integrado por primera vez en el Código de Trabajo para el año 1930 para dar por finalizado el contrato de trabajo acogiéndose a las causales que se encuentran en el artículo 172 de la presente norma, que, si bien es cierto, todavía se encontraron vacíos en ella, por ello es la urgencia de insertar al estado de embriaguez como una causal más de visto bueno ya que al no tipificarse el estado de embriaguez, queda a decisión del inspector de trabajo si determina o no a la ebriedad como un acto inmoral o falta de probidad, que si es una causal de visto bueno. Por todo lo expuesto queda fundamentado que se vulnera rotundamente el derecho a la seguridad jurídica. Para este tema de investigación de manera principal se escogió una metodología de tipo documental ya que se ha obtenido información de fuentes bibliográficas de origen explicativo para llegar a un mayor alcance específicamente, facilitando la comprensión para con los posibles lectores. Además, es explicativa y propositiva, razón por la cual se expone la problemática y se argumenta la propuesta de insertar al estado de embriaguez como una causal, a fin de dar solución a esta problemática laboral.

Palabras claves: Empleador, causales, legislación, vulnerabilidad jurídica, visto bueno.

Abstract

The system of grounds for approval was integrated for the first time in the Labor Code for the year 1930 to terminate the employment contract under the grounds found in article 172 of this standard, which, although it is Certainly, gaps were still found in it, which is why it is urgent to insert the state of drunkenness as one more cause for approval, since by not classifying the state of drunkenness, it is up to the labor inspector to decide whether or not to determine the drunkenness as an immoral act or lack of probity, that if it is a cause of approval. For all of the above, it is substantiated that the right to legal security is categorically violated. For this research topic, a documentary-type methodology was mainly chosen since information has been obtained from bibliographic sources of explanatory origin to reach a greater scope specifically, facilitating understanding for potential readers. In addition, it is explanatory and purposeful, which is why the problem is exposed and the proposal to insert the state of drunkenness as a cause is argued, to solve this labor problem.

Keywords: Employer, causes, legislation, legal vulnerability, approved.

Resumo

O sistema de fundamentação da aprovação foi integrado pela primeira vez no Código do Trabalho do ano de 1930 para a resolução do contrato de trabalho ao abrigo da fundamentação constante do artigo 172.º desta norma, que, embora seja certo, ainda nela se encontravam lacunas, razão pela qual é urgente inserir o estado de embriaguez como mais uma causa para aprovação, pois ao não classificar o estado de embriaguez, cabe ao fiscal do trabalho decidir se determina ou não a embriaguez como ato imoral ou falta de probidade, isso se for motivo de aprovação. Por todo o exposto, está fundamentado que o direito à segurança jurídica é categoricamente violado. Para este tópico de pesquisa, uma metodologia do tipo documental foi escolhida principalmente, uma vez que as informações foram obtidas de fontes bibliográficas de origem explicativa para atingir um alcance maior especificamente, facilitando

a compreensão para os leitores em potencial. Além disso, é explicativo e propositivo, razão pela qual se expõe o problema e se argumenta a proposta de inserir o estado de embriaguez como causa, a fim de solucionar esse problema trabalhista.

Palavras chave: empregador, causas, legislação, vulnerabilidade legal, aprovação.

Introducción

A lo largo de la historia en el Ecuador se ha considerado que el alcoholismo y sus consecuencias se han apoderado de la población siendo los hombres el 80% y las mujeres el 12% de los consumidores que han logrado afectar no solo su salud, sino también una estabilidad laboral, familiar, emocional, entre otros factores, estos casos no necesitan de estudios minuciosos pues las consecuencias se reflejan en las estadísticas que aumentan conforme pasan los años.

El Código de Trabajo del Ecuador fue expedido el año de 1938 con la finalidad de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, siendo éste el documento normativo por el cual se rige la actividad laboral del país, basándose en las disposiciones contempladas en la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Ecuador; entre otras legislaciones laborales vigentes y que en el transcurso del tiempo ha tenido algunas modificaciones. (Dirección Nacional de Estudios de Mercado, 2016)

Actualmente, debido al alto consumo de alcohol en la sociedad en general y por supuesto en la población trabajadora poniendo en riesgo tanto la salud personal como la productividad, accidentes laborales repercutiendo sobre el medio laboral, de tal forma se ha visto en la necesidad de insertar al estado de embriaguez como causal de Visto Bueno siendo el tema objetivo de investigación, un punto esencial para su estudio ya que en el Código de Trabajo en su art. 172 no se encuentra especificada la falta grave que se comete dentro del ambiente laboral el llegar en estado de embriaguez, por el consumo de bebidas alcohólicas o cualquier otro tipo de tóxicos, únicamente se acogen de forma general y dan por terminada la

relación laboral de visto bueno con los numerales dos y tres del mismo artículo mencionado en líneas anteriores siendo estos: “Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; y por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador” (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Pero a ciencia cierta las afectaciones laborales debido al alcoholismo continuaran y cada vez en gran magnitud viéndose perjudicado el empleador, por ello cortar de raíz a través de sanciones propias, despidos siempre será la mejor opción a fin de mantener un ordenamiento jurídico y dirección responsable que no genere vacíos internos y regule cualquier mal accionar.

Trabajar en estado de embriaguez va en contra del lineal y correcto desempeño que rigen las obligaciones laborales, por ende bajo el sistema lineal de valores y costumbres morales esta acción se cataloga como un acto no profesional, atentando el bienestar o la seguridad jurídica de quienes se encuentran a su alrededor y a la vez quien llegue es ese estado a laborar tendrá como consecuencia una disminución de las facultades mentales y físicas al momento de brindar los servicios al público dando como resultado un alto riesgo para la empresa o institución.

La Corte Nacional de Justicia señala que este acto se encuentra prohibido por cuanto se trata de preservar los bienes jurídicos, los riesgos para la integridad tanto del empleador como del trabajador, sus compañeros y los bienes de la empresa, así mismo también pone en juego la calidad y condiciones en la que se puede dar la prestación de servicios. En tal sentido y por lo expuesto es imperioso insertar al estado de embriaguez como una causal más de visto bueno, ya que al no existir en dichas causales se está vulnerando el derecho a la seguridad jurídica.

Normativa que regula el procedimiento del visto bueno

De manera precisa para una mejor comprensión de su naturaleza, en el presente artículo con respecto al vocablo jurídico visto bueno, es menester acudir a la teoría jurídica y manifestar que el visto bueno según la legislación ecuatoriana (Código de trabajo) es aquel modo de dar

por terminada la relación laboral con sujeción a un trámite ante el Ministerio de Trabajo entre el empleador y el trabajador, por ende, al ser el sistema mayormente acertado, mantiene alta celeridad y efectividad como principios especiales, por el hecho de seguir una serie de requisitos que se acoplan al caso en cuestión, con esto se resolverá legalmente en el menor tiempo posible el conflicto entre el Empleador y el Trabajador para dar por finalizado el contrato individual de trabajo. Por lo tanto, a través del visto bueno el Empleador tiene la potestad de dar por terminada la relación laboral cuando uno de los trabajadores dentro de su ambiente laboral comete ciertas acciones tipificadas en el artículo 172 del Código de Trabajo perjudicando así el desarrollo y productividad de la empresa. A continuación, las siguientes causales:

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. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

Estas causales de visto bueno serán analizadas por el empleador a fin de determinar cuál de ellas se integra con el caso suscitado, entonces se procederá aplicar la más efectiva tomando en cuenta que en primera instancia la solicitud podrá ser aceptada o negada por el Inspector de trabajo según las atribuciones que le compete cumplir, es decir el visto bueno al ser un trámite de carácter administrativo, el Inspector de trabajo o su encargado es quien conocerá y tramitará las solicitudes de la terminación de las relaciones laborales, debiendo motivar si aprueba o niega el visto bueno y en este sentido dar por terminado el contrato de trabajo. Por otra parte, el empleador al verse afectado por el trabajador con sus acciones deberá presentar esta solicitud manifestando y justificando la causal legal a la cual se acoge ciñéndose a lo determinado en el procedimiento y la normativa. El inspector de trabajo bajo la velación de la validez jurídica del debido procedimiento tendrá la competencia de conocer la solicitud de visto según en la circunscripción territorial o en el lugar donde se efectuó el contrato individual de trabajo y donde se presten los servicios, aquello se encontrará detallado y justificado en la solicitud de visto bueno por parte del empleador.

Como en toda controversia si una de las partes no llegase a estar de acuerdo sobre la resolución del inspector con respecto al caso no quita el derecho de llevar la causal ante un juez de trabajo quien mediante el ejercicio de las respectivas diligencias y con la rendición de pruebas se tomará una decisión, siempre asegurando el derecho al debido proceso según el numeral 7, literal a), b), c) del artículo 76 de la Constitución de la Republica manifestando que nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa del procedimiento, dando apertura de tiempo y medios adecuados para la preparación de la defensa a fin de ser escuchados en circunstancias y condiciones iguales. Entonces lo que realmente se ejerce y tramita en el Ministerio de Trabajo cuando una de las partes no se encuentra de acuerdo con las condiciones laborales es exclusivamente llevar un informe al juez de trabajo buscando terminar la relación laboral con el procedimiento adecuado.

Para Javier Bósquez, docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, El papel que cumple el inspector de trabajo en la actualidad es exactamente el mismo, ya que luego de un sorteo, conoce esta primera etapa de conciliación, teniendo la obligación de notificar al empleador o trabajador, de llamar a una audiencia a fin de ejecutar y establecer la diligencia de conciliación. (Bosquez, 2022)

La normativa técnica tiene como objetivo regular el trámite de visto bueno conforme se encuentre establecido en el Código de Trabajo, con una aplicación y cumplimiento obligatorio de las disposiciones establecidas en el Acuerdo Ministerial más adelante mencionado, entre los empleadores y trabajadores públicos y privados que se encuentran regidos en la legislación. Se puede evidenciar que en la misma normativa el procedimiento de visto bueno tiene naturaleza investigativa, por lo que es deber de las partes actuantes aportar con todas las pruebas posibles en el tiempo determinar, a fin de que el inspector de trabajo motive y emita su resolución conforme a los análisis de los hechos y las acciones humanas que se concretan, respondiendo a ello con total justicia y honestidad. Sin embargo, como todo

procedimiento tiene sus términos y requisitos a seguir, la presentación de las pruebas también debe cumplir los principios de pertinencia, utilidad y conducencia de valor probatorio caso contrario no se aceptará.

Trámite para la solicitud del visto bueno en base al acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189

La solicitud de visto bueno se origina para dar por terminada la relación laboral debido al cometimiento de algunas de las acciones que vayan en contra del buen servicios y productividad de la empresa anteriormente analizadas. A tal efecto, el punto principal de este procedimiento es llegar a un acuerdo con el trabajador, darle a conocer su error e incumplimiento de la normativa, el estatuto interno y peor aún tachar sus valores de servidor para la sociedad, sin reconocer que se vería afectado no solo su perfil profesional sino también una entidad completa, vulnerando los derechos de los de la seguridad jurídica de los demás compañeros de trabajo. Esta solicitud plantea el empleador dirigido al inspector de trabajo, reuniendo estos requisitos de estricta observancia:

1. La designación de la autoridad del trabajo ante quien se la propone;
2. Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica del solicitante, casillero judicial o electrónico de su defensor público o privado. En el caso de personas jurídicas, se hará constar la razón social de la entidad, el número del registro único de contribuyentes (RUC), y la información completa de su representante legal, prevista en este numeral. Cuando se actúe en calidad de apoderado, procurador o representante legal se hará constar también los datos del representado;
3. Nombres completos, cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte de la persona natural o jurídica contra la que se presenta el Visto Bueno;
4. La designación del lugar en el que debe notificarse al accionado, además de la dirección de correo electrónico, (si se conoce);

5. Narración de los hechos detallados o pormenorizados, que sirven de fundamento para la solicitud de Visto Bueno;
6. Fundamentos de derecho que justifican la solicitud, determinando la o las causales que se alegan para la terminación del contrato de trabajo, según corresponda;
7. Los medios de prueba que dispongan o anuncien para acreditar los hechos. En caso de que se requiera prueba testimonial, se acompañará la nómina de testigos, con indicación expresa de los hechos sobre los cuales declararán. Respecto de otras diligencias probatorias solicitadas por las partes, tales como inspecciones, exhibición de documentos, informes de peritos y otras similares, deberá especificarse el o los objetos sobre los que versarán;
8. La justificación de la competencia territorial (en los casos en que la misma se aplique en base al lugar donde se ejecute la prestación del servicio), conforme lo dispuesto en el artículo 5 del presente Acuerdo;
9. La solicitud de suspensión de la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 622 del Código de Trabajo, (de ser el caso);
10. Las firmas físicas o electrónicas del solicitante, su representante o apoderado, salvo los casos exceptuados por la ley. (Ministerio de Trabajo , s.f.)

Además de cumplir con los requisitos antes planteados, para un correcto orden del debido proceso, se deben anexar a la solicitud documentos como la carta de autorización original por parte del procurador judicial dando a conocer con esto la o las causales que desean poner fin a la relación de trabajo, así mismo los documentos personales del peticionario del visto bueno o habilitantes donde se sustente la representación del actor en caso de incapacidad, croquis para evidenciar el lugar donde se pactó el contrato de trabajo y realizar la correspondiente notificación, se deberá adjuntar el comprobante de depósito ante el Ministerio de Trabajo si llegase a existir la suspensión de la solicitud de visto bueno por parte del

empleador y como ultimo documentos de suma importancia presentar los medios de prueba con destino a defender el trámite de visto bueno, fijando toda la información necesaria para su ajusticiamiento.

Dicho esto, según el artículo 10 del presente Acuerdo Ministerial expresa que solo podrán acumularse distintas solicitudes de Visto Bueno, de oficio o a petición de parte, cuando entre el mismo empleador y trabajador exista más de un (1) petitorio de Visto Bueno pendiente de resolución en la misma jurisdicción donde hayan sido presentados los trámites. (Ministerio de Trabajo , s.f.)

Como derecho a la igualdad cualquiera de las dos partes podrá ajustarse a la acumulación de solicitudes de visto bueno siguiendo el procedimiento determinado, es decir que el inspector de trabajo que primero haya conocido los tramites presentados, será su persona quien continuará el procedimiento acumulado de visto bueno considerando orden cronológico de los hechos cometidos. El inspector de trabajo, con la solicitud de visto bueno en sus manos asignará mediante sorteo realizado en el departamento de sistemas informáticos dará a conocer la situación del trámite, se calificará y ordenará la notificación.

Siguiendo con el procedimiento una vez notificada la solicitud, el trabajador podrá contestar y plasmar su fundamento en un término de dos días, cumpliendo con los requisitos establecidos en esta normativa artículo 8 y 9 según corresponda. Si no existiera la comparecencia del accionando aun así su proceso continuo hasta el punto de resolución.

En cumplimiento con la notificación y contestación de la solicitud el inspector de trabajo fijará día y hora en un término de tres días a fin de convocar a las partes a la conciliación y conjuntamente con el inspector se procurará llegar a un acuerdo dando por terminada la controversia. Seguidamente, suscribirán un acta transaccional y el mismo día se ordenará el archivo del proceso y la devolución de los valores. Si las partes declaran que el procedimiento se suspenda por su voluntad podrá solicitar se derive el proceso a un Centro de Mediación

legalizado y en un término que no exceda treinta días llegará el caso a Mediación, para dar por suspendida la relación de laboral preservando siempre los derechos humanos que se vinculan.

Por otro lado, si no se llegó a un acuerdo en la fase de conciliación o mediación para la suspensión de la relación laboral se dará paso a la audiencia de investigación ante otro inspector de trabajo, en ninguna circunstancia el mismo inspector que ya sustanció las diligencias anteriores. Ahora bien, al pasar a una audiencia de investigación será el director regional del Trabajo o su encargado el responsable de otorgar día y hora para la sustanciación de la diligencia en un máximo de cuarenta y ocho horas.

La competencia de las partes la realización por medio de su defensor o delegado en el caso de instituciones de la administración pública, una vez instalada la audiencia se permitirá la palabra a las partes y planteen sus argumentos claros y concretos de acuerdo de a la petición planteada en cuestión. Una vez expuestos los alegatos por la defensa, el inspector de trabajo calificará la causal y el trámite de visto bueno aceptando o negando la petición de visto bueno oralmente y de manera escrita y motivada se notificará dentro de los tres días siguientes.

Dicho esto, la audiencia investigativa también podrá ser suspendida por el inspector de trabajo en los siguientes casos: cuando exista caso fortuito o fuerza mayor justificado, que interrumpa la diligencia, entonces podrá ser suspendida decretando nueva hora y día y podrá ser hasta en tres días luego de extinguido el caso fortuito, se suspenderá cuando ambas partes voluntariamente solicitan dicha petición. Cursando aquellas causales de suspensión de la audiencia de investigación se volverá a reinstalar con las indicaciones previstas en la presente normativa y se proseguirá hasta el final de la solución, si el juez incumple y no reinstala la audiencia se le sancionará con lo determinado en el régimen disciplinario correspondiente.

Los trabajadores que se rigen con el código de trabajo en el sector público y sector privado

Todas las entidades del Ecuador se originan como una columna vertebral con el fin de administrar su localidad de acuerdo con su número de población, geografía y necesidades que se generen. Si su organización administrativa es eficaz y eficiencia durante su periodo, los frutos que se podrán visualizar serán beneficiosos. Pero si por el contrario la administración de cada localidad va decreciendo los resultados también serán iguales y existirán irregularidades que mucho desean evitar. Cada dirección que conforma la entidad tomará sus propias decisiones examinando los fines, y por ende se acoplen a las necesidades vertidas, obligaciones, representaciones, traspasos de dominio y las respectivas sesiones donde se fiscalizará si se han cumplido las actividades y eventos mediante la entrega de informes.

Para continuar con el desarrollo de este tema de investigación no podía dejar en alto plasmar las diferencias, características al momento de prestar los respectivos servicios a la comunidad entre el sector público y privado, por eso en este momento se procederá a detallar:

El Sector Público, comprende todas las cosas o aquellas actividades que se encuentran destinadas para uso y beneficio de todos los ciudadanos sin excepción según en el lugar donde se encuentren. Sabemos que el Estado desempeña un papel fundamental en el sector público, pero ahora deduzcamos las tres funciones que se ejecutan sobre él. Ahora bien, según el Catálogo Funcional del Sector Público Reformado, se encuentran estas funciones:

Como empresario (interviene en los sectores económicos), como ente político (promociona los servicios de la seguridad a través de la policía, defensa y justicia) y como ente benefactor (otorgan servicios político-administrativos de educación, salud y beneficencia pública), en todas estas funcionalidades el Estado trabaja arduamente para que en efecto se cumplan con las leyes, normativas, procedimientos a trabajar educadamente en el sector que corresponda.

La Unión Europea define a las instituciones públicas como aquella sociedad estatal que ejerce mayor masa sobre los poderes públicos con influencia dominante debido a la propiedad, en la actividad financiera o de la normativa que las regula. Para determinar si una entidad es pública o no debemos considerar y enfocarnos sobre cuán es la capacidad social política que ejerce el Estado sobre dicha entidad. Cada entidad pública tiene su personalidad jurídica propia, cuyo capital es de origen de titularidad estatal ya sea parcial o total, pero siempre tendrán el objetivo del cumplimiento de las actividades productivas, brindar los servicios al público y así también dentro del ambiente laboral y compañerismo trabajo social se encargará de que todos los trabajadores acaten la normativa.

El control gubernamental se encarga de gestionar las entidades públicas, tomando parte en la propiedad del capital, su organización y la toma de decisiones, solo si es de su competencia. Como es de nuestro conocimiento las entidades públicas están dentro del campo más amplio de la administración, estableciendo alianzas con los demás sectores públicos, realizar convenios todo esto para intervenir en el bien común.

Las Instituciones Privadas, por lo contrario, se define como aquel ente que depende y recibe fondos monetarios o aportes de personas que por sus propios medios ejercen actividades para beneficiar a la sociedad buscando frecuentemente con el uso de técnicas y sistemas publicitarios maximizar los beneficios, las ventas y las cuotas del mercado, es decir con fines de lucro. Con sus beneficios económicos todo tipo de necesidad y servicios de los trabajadores, razón por la cual estas entidades están en manos de sociedad comerciales que ello para su reconocimiento, desarrollo y empezar a generar ganancias bajo estrategias actualizadas. En cuanto al ejercicio de brindar los servicios a una cierta cantidad de usuarios es la misma sobre la responsabilidad, respeto, el oportuno cumplimiento de sus disposiciones legales, normativa y demás requisitos morales que se deben someter y acentuar un sistema progresivo.

Ambos sectores buscan para con los usuarios satisfacer las necesidades de las personas según la dirección que les corresponde y así mejorar el rendimiento de sus operaciones o los servicios que ofrecen con un uso adecuado de los recursos materiales, económicos o cualquier otro recurso a disponibilidad, por lo cual es imperioso llevar un control y evaluación de los procesos determinando la situación y balance de la institución, en este caso evitar falsedad en la información, situaciones irreales y considerar una efectiva toma de decisiones. Debido al gran asentamiento de la población conjuntamente con un ambiente administrativo en constantes cambios, de manera exigente se deben anexar nuevas herramientas administrativas o tecnologías de la información que nos permita hacer un uso valorado de los recursos asignados y además propender que su sistema sea más eficaz en cualquiera de sus fases administrativas.

La Intendencia de Abogacía de la Competencia afirma que en el servicio público existen dos normativas que regulan las relaciones entre el empleado y el empleador. El Código de Trabajo, que ampara a los empleados privados y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). En la función pública, el Código de Trabajo ampara a los considerados obreros, mientras que la LOSEP ampara a los empleados. (Dirección Nacional de Estudios de Mercado, 2016)

Por ende, es preciso resaltar idóneamente que únicamente los trabajadores quienes se encuentren sujetos por el Código de Trabajo podrán dar por terminada la relación laboral mediante tramite de visto bueno legalmente tipificado en su normativa, es decir solo se podrá efectuar entre empresas privadas, sin embargo en el sector público existen trabajadores que se les puede implementar el visto bueno los cuales vendrían a conformar los obreros que prestan servicios materiales asociándose al esfuerzo físico, como por ejemplo se encuentran sujetos al Código de Trabajo los trabajadores que laboran en los talleres de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

El contrato individual de trabajo en el código de trabajo, evolución, su naturaleza y reglas generales

La legislación laboral que se estudia en este apartado el Código de Trabajo en el Ecuador a la fecha de hoy tiene 78 años de constantes modificaciones, historia y luchas para llegar a definirse como una normativa laboral en el transcurso del tiempo, finalmente llegando a expedirse en el año 2005 con fecha 16 de diciembre mediante Registro Oficial Suplemento 167 para proteger y desarrollar los derechos laborales contenidos en la Constitución de la República. El objetivo principal de la norma legal habla de una regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, determinando al trabajo según la Constitución en su artículo 325 como un derecho, deber social e irrenunciable para el trabajador, que a partir de un contrato de trabajo que realizar el empleador y el trabajador, será el último quien cumplan con la prestación de servicios obligatoriamente en la forma y límites constitucional para ser reconocido con una remuneración establecida.

El Contrato individual de trabajo nace a fin de tratar de regular los principios laborales y normas entre el empleador y trabajador. Para un mayor enfoque y ubicación es esencial hablar de edad antigua y decir que el Derecho Civil Romano formuló un asentamiento para el derecho del trabajo, principalmente por la creación de un término jurídico denominado *locatio conductio operarum u operis* y se podría decir que era aquel acuerdo a la cual se sometían los esclavos para cumplir con una disposición o cosa en específico durante un determinado tiempo y obtener una remuneración.

Las primeras leyes laborales surgen a partir de la segunda mitad del siglo XIX, con el Tratado de Versalles en el año 1919 se dio fin a la primera guerra mundial, posterior a ello el derecho Laboral adquiere un notable respaldo internacional ante la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). No obstante, el proceso evolutivo a raíz del desprendimiento del Derecho Civil se da tres etapas diferenciadas en la evolución

de los derechos laborales y estos son: prohibición, tolerancia y reconocimiento. (Marfetán, 2017)

Es así como al trabajo se lo considera como un hito histórico ya que gracias a este surgió también la Revolución Industrial promulgando la necesidad de cumplir con alguna actividad que contribuya a la productividad y a la vez satisfaga las necesidades y los niveles de subsistencia de cada familia, en la industrialización comenzaron a aparecer los derechos y leyes que amparan tanto a los trabajadores como empleadores. Gracias a estas etapas nace propiamente el trabajo y lograr ver extendida su esencia.

Para empezar a analizar cómo se regula y se define un contrato individual, debemos dirigirnos al Código de Trabajo en su artículo 8, por cuanto determina que:

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

Por lo tanto, se comprende que un contrato de trabajo es aquel acuerdo central de derecho y obligación de trabajo que tiene como fin establecer una relación jurídica entre el empleador y trabajador o trabajadores, una vez firmado y socializado se encuentran obligados a la prestación lícita de sus servicios para con los usuarios y así mismo con los empleadores para obtener una remuneración que regula su actividad, lugar, tiempo, cargo y modo de desenvolverse, es decir no le queda más que cumplir con las respectivas causales del contrato que se dan a conocer.

Este acuerdo lícito siempre debe mantener al margen la clasificación profesional, la seguridad jurídica de todos quienes forman parte del lugar de trabajo, higiene, jornada, la remuneración y las particularidades de las sanciones para cada caso específico, evitando con ello malentendidos, desacuerdos, mentiras hasta distorsiones de los hechos. Efectivamente por

la acción de haber firmado un documento de contrato laboral la persona interesada se convierte en obligado a cumplir con las especificaciones y actividades que se presenten bajo la dependencia del empleador con una remuneración fija que se dio a conocer desde un principio.

Entonces, un contrato individual de trabajo es aquel acuerdo, convenio lícito donde las partes actuantes en este caso el empleador y el trabajador resuelven dar o hacer algo a fin de que el trabajador obtenga una remuneración justa y fija a su cargo, cuyo contrato se encontrará detallado con las obligaciones, sanciones y motivación en el caso de que se llegase a dar la terminación de la relación laboral. Los contratos individuales de trabajo mantienen una serie de requisitos para que surtan efectos jurídicos totalmente válidos, por eso los principales requisitos que se analizan giran en torno a que las personas interesadas sean legalmente capaces, por ello el objetivo debe ser lícito acorde a lo pactado en la ley, bajo el consentimiento de ambas partes libre de cualquier problemática a futuro.

La normativa correspondiente es decir el Código de Trabajo en su artículo 11 clasifica al contrato de trabajo de la siguiente manera:

Es expresa, cuando las condiciones que se rigen entre el empleador y trabajador quedan acordadas, es Tácita ya que carecen de estipulaciones específicas, por el hecho de firmar un contrato el empleador y trabajador ya mantienen una relación de trabajo. El Código de Trabajo en su artículo 12 establece. “El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador” (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Los contratos de trabajo también se celebran en relación a la remuneración: A sueldo; pagos pactados en cuestión al tiempo que generalmente es en quincena o por mensualidad en labores continuas, A jornal; como su nombre lo indica depende de los días laborados y el tiempo dado, En participación; aquí depende de las utilidades de la empresa, siempre y cuando

no sea menor al salario básico, Mixto; cuando el trabajador aparte de percibir su sueldo y a la vez percibe utilidades participando en el objetivo principal de la empresa.

En todo contrato o a su vez en la mayoría, cuando se efectúa por primera vez este acuerdo, se señalará un tiempo de prueba con una duración de máximo 90 días cumplido el plazo se entenderá el trabajador continuará en la empresa por el tiempo determinado hasta completar el año, durante el plazo de prueba o mientras continúe, cualquier de las partes si es su voluntad podrá dar por terminado el contrato libremente, esta prueba se dará únicamente una sola vez entre las mismas partes. El empleador por ninguna circunstancia podrá comprometerse con los trabajadores por contratos de pruebas excediendo el quince por ciento de la totalidad de los trabajadores en planta, caso contrario dará lugar a sanciones previstas en la ley.

Para continuar con la clasificación del contrato, es por obra cierta cuando el trabajador realiza una actividad en específico por remuneración, sin definir la totalidad del tiempo que se ha invertido para desarrollar. El contrato por tarea se comprende por el ejercicio de una determinada tarea o cantidad de obra en el tiempo o jornada previamente fijada, se entiende que la tarea culmina una vez cumplido el periodo de tiempo. Por último, el contrato a destajo se realiza por piezas, partes, trozos, por unidades de obra y la remuneración se la recibe para cada actividad cumplida, sin poner en primer plano el tiempo invertido en la labor.

Por su duración, el Código de Trabajo en el artículo 17 alega a los contratos eventuales, ocasionales y de temporada: los contratos eventuales tratar de satisfacer la necesidad del empleador a falta de personal por eventos circunstanciales, es decir a manera de reemplazo del personal que tiene estar con vacaciones, licencia, maternidad o situaciones similares, en las cláusulas siempre se debe puntualizar el motivo de la contratación, los datos de los reemplazos y el plazo de la misa. Son contratos ocasionales cuyo fin es la atención a necesidades emergentes que no están vinculadas con la actividad del empleador por un tiempo de treinta

días en un año, el salario que se pague incrementara un treinta y cinco por ciento del básico según la dirección donde esté ubicado. Y lo contrato por temporada son esos acuerdos que se originan de la costumbre o de una contratación colectiva por temporalmente y se han venido desarrollando entre la empresa con un trabajador o un grupo de trabajadores en específico de forma periódica.

Dicho todo esto, así como se lleva a cabo un cumplimiento riguroso para conformar un contrato individual de trabajo, de la misma manera se toma en cuenta al momento de dar la terminación a la relación laboral, por las causales de visto bueno determinadas en el Código de trabajo y al resaltar también el llegar en estado de embriaguez al lugar de trabajo como tema principalmente investigativo, enfocándose en una realidad que se vive diariamente como es el alcoholismo en el Ecuador a gran escala.

Consecuencias en la relación laboral debido al consumo de alcohol

El consumo del alcohol se ha asentado como una problemática dentro de la población trabajadora con mayor magnitud y dentro del ciclo social se ha normalizado tanto el consumir alcohol que con el paso de los años ha aumentado también la presión social por dicho consumismo, dando como resultado repercusiones principalmente en la salud como: afectaciones en el sistema nervioso central y un alto de índice de dificultad o pérdida de la memoria, por esta razón una persona bajo los efectos de alcohol evidentemente no podrá ejecutar sus actividades laborales eficiente y eficazmente, debido a la fatiga física y mental que provoca esta sustancia como es el alcohol.

Ahora bien, en el ámbito laboral, las personas que se encuentran bajo el consumo de alcohol manifiestan cambios leves o drásticos en su conducta que consecuentemente esa actitud inmoral conlleva a varios accidentes laborales, ausencias injustificadas al lugar donde ejerce su obligación, disminución de la productividad, resultados ineficaces para con las metas propuestas y un ambiente no favorable tanto para el empleador como para los demás

compañeros que laboran conjuntamente. Estos cambios de conducta se reflejan en el ambiente laboral de una forma muy negativa, ya que pueden provocar una gran ansiedad y frustración en aquellas personas que están abusando del consumo de alcohol, además que al encontrarse en este estado en el lugar de trabajo también incomodan y desestructuran el buen proceder productivo de todos los trabajadores a su alrededor.

Principalmente esto se debe a que el alcohol tiene el poder de alterar el estado de ánimo, haciendo que la persona se sienta más irritable o afectada por situaciones de estrés, por lo tanto, puede afectar los resultados laborales con el uso excesivo del alcohol, sobre todo debido a la disminución de la capacidad de concentración y atención, lo que puede dificultar el cumplimiento de los objetivos. Esto puede llevar a cabo que el trabajo pactado diariamente con metas horarias se finalice tarde o que no se completen todos los pasos necesarios para completar un proyecto. Las reuniones efectivas se surjan bajo la dirección del empleador también podrían verse afectadas debido a la falta de concentración y la pérdida de memoria.

El comportamiento de los empleados también puede verse afectado, lo que puede resultar en conflictos y malentendidos que por supuesto no se esperan en el lugar de trabajo poniendo en juego la pérdida del cargo o terminación de la relación laborales entre el empleador y el trabajador en estado de embriaguez, entonces estas consecuencias graves que se dan por el consumo de alcohol no solo afecta al buen nombre del trabajador sino a toda la empresa en general, esto en su mayor parte se debe a que nunca se establecieron protocolos para la identificación temprana de un trabajador que mantiene problemas con el consumo de alcohol, y más bien muchas de las veces las empresas están a la espera que ocurra una crisis grave en el medio laboral.

Del empleador, su origen y sus derechos

El Código de trabajo en el artículo 10 define el concepto empleador como:

“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Congreso Nacional del Ecuador, 2005). Entonces se evidencia que la palabra empleador ha tenido un asentamiento histórico en la rama laboral ya que la Academia ha incorporado este vocablo como una persona que emplea a obreros manuales, entendiéndose como aquella persona natural o jurídica que mediante su autoridad lleva a cabo contratos de trabajo con una o más personas a cambio de una remuneración, una vez legalizado el acuerdo laboral el empleador será quien supervise y le asigne las determinadas actividades al trabajador, cuyas actividades previamente ya acordadas en el contrato detallado. El vínculo entre ambas partes será de estricto cumplimiento por el tiempo asignado hasta que exista la voluntad de dar por terminada la relación laboral ya que por empleador o también por el empleado, cada uno de ellos tiene derecho y obligaciones estipuladas en la normativa, las cuales deben ser cumplidas bajo la plena exigencia.

En tal sentido, ya se definió y desglosó la palabra empleador, ahora se debe establecer y comprender que el empleador goza de derechos con la potestad de hacer uso si fuere necesario a fin de perseguir el único objetivo general para la empresa, se buscará no desmayar la productividad laboral, cumplir y hacer cumplir el reglamento interno, organizando y dirigiendo la responsabilidad y buen ordenamiento jurídico para con los trabajadores. El empleador mediante su capacidad de mando controlará constantemente el comportamiento de cada uno de los trabajadores y al mismo tiempo su desempeño laboral. Las personas que infrinjan e incumplan el contrato de trabajo ya sea por su mal comportamiento o faltas injustificadas serán sometidos a graves sanciones o hasta dar por terminada la relación laboral.

El necesario hacer hincapié a lo determinado en la Constitución de República en su artículo 327 y aseverar que:

“El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). El tema puntual de la investigación se basa en justificar el por qué es imperioso tipificar como una causal más de Visto Bueno el llegar en estado de embriaguez y dar por finalizado el contrato de trabajo por el empleador, ya que hoy por hoy el alcoholismo en el Ecuador se ha considerado como uno de los principales problemas sociales, ubicando a los ecuatorianos como segundo país de América Latina más consumidor según la Organización Mundial de la Salud, con esta información se ha visto en la necesidad de dar solución o tratar de prevenir en lo posible que estos casos se sigan suscitando en el área laboral, sin minimizar que en el núcleo familiar se evidencian catástrofes y eventos todavía peores debido al alcoholismo. Por ello, será el empleador el individuo principal quien mediante sus derechos exija el cumplimiento del reglamento interno de cada empresa la normativa que los regula.

El empleador frente a un trabajador alcohólico como principal problema en la población laboral actual

Carlos Cadillo Abogado Asociado del Área Laboral afirma que el empleador tiene la autoridad de imponer una sanción, multa severa o dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador incurra en estas tres situaciones relacionadas al estado de ebriedad: La primera se refiere a los casos flagrantes en los que el empleador encuentra al trabajador consumiendo licor o drogas durante el horario de trabajo. La segunda, cuando se trata de una concurrencia reiterada. En tercer lugar, la ley se refiere a la concurrencia que revista excepcional gravedad por la naturaleza de la función o del trabajo. (Cadillo, 2014)

Evidentemente estas acciones que se exponen afectan la autoridad y buen control que cumple el empleador y si la gravedad llegase a incrementar sería irrazonable que exista aun una relación laboral. Para medir esa gravedad de acuerdo con las funciones que desempeña el trabajador en la empresa se consideran una serie de elementos tales como el rango de riesgos,

daños que genere no solo con otro trabajador sino un ambiente laboral completo, sus compañeros, con terceros, daños a los bienes de la empresa, sin tomar en cuenta que pierde un valor mucho más grande que los bienes materiales, se pierde esa buena imagen, reputación de la empresa o el buen nombre que lo cataloga para con la sociedad y el marketing.

Con relación al segundo y tercer caso que afirma el abogado Carlos Cadillo que vendría a ser la concurrencia y gravedad respecto a la labor que realiza, es el empleador quien debe motivar o probar bajo investigación previa si existe o no indicios de que el trabajador ha concurrido llegar en estado de embriaguez, pues en todos los casos se involucran el derecho a la presunción de inocencia o el consentimiento al someterse se le practique las pruebas de alcoholemia (exámenes médicos), adicionalmente sobre los últimos casos la ley estipula que la Policía Nacional prestará sus servicios para verificar los hechos y emitir el debido informe o simplemente se deberá acudir a un hospital para los exámenes respectivos bajo acuerdo mutuo. Si por parte del trabajador existe resistencia al sometimiento de los exámenes se entenderá según la ley su presunción absoluta y efectivamente se reconocerá que asistió a laborar en estado de embriaguez. Agregando a lo anterior, el empleador tendrá que definir la conducta tomada por el trabajador y clasificar de los casos estudiados ya sea concurrencia o estado de gravedad, para así verificar que falta grave figure y estructure su despido.

Vulneración al derecho a la seguridad jurídica por falta de tipificación del estado de embriaguez del trabajador como causal de visto bueno en el código del trabajo

En el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, se establece que el derecho a la seguridad jurídica se “fundamenta en el respeto a la Constitución y la existencia de normas previas, claras, públicas y aplicadas por autoridades competentes” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Respecto a lo que se establece, sobre el respeto a la Constitución, es necesario tener claro que cualquier norma jurídica de carácter inferior, o en otras palabras infra constitucional,

no debe contradecir a sus preceptos, menoscabar los derechos, ni cualquier otro de sus mandatos. Entendiendo que de existir cualquier otra norma que pretenda regular la actividad social, y esta vulnere lo determinado en la Constitución, se debe considerar con inconstitucional, ante la Corte Constitucional del Ecuador, con la obligación de abrir un proceso por Control de Constitucionalidad.

En cuanto a lo que se establece sobre la existencia de normas previas y claras, es uno de los puntos donde se fundamenta en la presente investigación, que se vulnera el derecho a la seguridad jurídica por la falta de tipificación del estado de embriaguez como causal de visto bueno. En tal sentido, si bien es cierto, el Ecuador se considera uno de los países en Latinoamérica con mayores índices de consumo de alcohol, y entre ellos se encuentran todos los ciudadanos y ciudadanas, en los cuales no se eximen los trabajadores del sector privado, o los obreros del sector público quienes se sujetan al Código del Trabajo.

Partiendo de ello, en el artículo 172 del Código del Trabajo se establecen las causales por las cuales el empleador puede dar por terminada la relación laboral previo visto bueno, entre ellas el numeral 2 y 3 es por el que en la mayoría de los casos se tramita el visto bueno por el estado de embriaguez del trabajador, y es ahí donde se puede suscitar la vulneración a la seguridad jurídica.

En cuanto al numeral 2, se establece como causal a la “indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados”, no obstante en cuanto al estado de embriaguez del trabajador en el horario de trabajo, en caso de que no se encuentre como una falta grave dentro de los reglamentos de la institución privada donde labore, no es posible aplicar el visto bueno por la causal mencionada, teniendo en cuenta que un sujeto ebrio no cuenta con todos sus cabales para ejercer su trabajo, brindando así ineficiencia laboral y hasta peligro para su integridad física así como para la de sus compañeros de trabajo.

Respecto al numeral 3 del artículo 172 de la norma *Ibídem*, se determina como causal a la “falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador”, quien determina como cierta esta falta de probidad o conducta inmoral, es el inspector del trabajo, autoridad laboral que tiene como facultad aprobar o no la petición de visto bueno solicitada por el empleador. En tal forma, estaría a la arbitrariedad de la autoridad mencionada, establecer si el estado de embriaguez se subsume, o no, a la presente causal.

Como consecuencia de lo expuesto, al no existir una norma previa y clara donde se establezca que el estado de embriaguez es una causal de visto bueno, se contradice a lo que se establece en la Constitución del Ecuador, sobre del derecho a la seguridad jurídica llegando a vulnerar este derecho, y el problema no queda allí.

En lo concerniente a lo que se determina que la norma debe ser “pública y aplicada por autoridades competentes”, la no arbitrariedad es un elemento sustancial para materializar este derecho en base a lo que establece la Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia No.1357-13-EP/20, y al no tipificarse el estado de embriaguez de manera literal como una causal más de visto bueno, se deja a la arbitrariedad del inspector del trabajo determinar si este acto efectuado por el trabajador es o no aplicable como una causal.

Para corroborar lo argumentado en líneas anteriores, sobre la vulneración del derecho a la seguridad jurídica, en base a lo que se establece en la Constitución de la República del Ecuador, la Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia No.2508-17-ep/22, emitida como jurisprudencia el 29 de julio del año 2022, determina qué:

La seguridad jurídica debe cerciorar que el individuo debe contar con un ordenamiento jurídica previsible, claro, determinado, estable y coherente que le permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas. Este debe ser estrictamente observado por los poderes públicos para brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos establecidos

previamente y por autoridad competente para evitar la arbitrariedad. (Corte Constitucional del Ecuador , 2022)

En lo concerniente a lo que la corte establece que el individuo debe conocer las reglas del juego que serán aplicable y que los poderes públicos deben darle certeza de que su situación jurídica no será cambiante, es además, donde surge la necesidad de que el estado de embriaguez se establezca como una causal de visto bueno, debido a que la norma debe ser clara y ambigua, como se encuentra establecida en la actualidad en el artículo 172 del Código de Trabajo, respecto a lo que se fundamenta en este artículo científico

Otra sentencia que es muy importante respecto a la seguridad jurídica es la No. 1357-13-EP/20, de la Corte Constitucional del Ecuador del 08 de enero del 2020, donde se determinan los elementos esenciales para la materialización del derecho mencionado, de la siguiente manera:

La seguridad jurídica parte de tres elementos: confiabilidad, certeza y no arbitrariedad.

La confiabilidad está garantizada con el proceso de generación de normas, es decir, la aplicación del principio de legalidad. En cuanto a la certeza, los particulares deben estar seguros de que las reglas del juego no sean alteradas, para lo que se debe contar con una legislación estable y coherente, así como un conjunto de normas que hagan valer sus derechos. Finalmente, debe evitarse una posible arbitrariedad por parte de los órganos administrativos y jurisdiccionales en la aplicación de preceptos legales. (Corte Constitucional del Ecuador , 2020)

La Corte Constitucional al ser el mayor órgano de interpretación de la Constitución, es muy clara al decir que la confiabilidad es muy fundamental para garantizar el derecho a la seguridad jurídica, entendiendo a esta como la aplicación del principio de legalidad, que no es otra cosa que lo que se establece en el numeral 3 del artículo 76 de la Constitución: “nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté

tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza”, es decir si no está escrito no se aplica. En este sentido, el estado de embriaguez al no estar establecido en la legislación ecuatoriana de manera clara y literal como una causal de visto bueno, no cumple con el primer elemento que plante la Corte.

En base al segundo elemento, la certeza, esta se establece como una garantía a los individuos, donde se determine que su situación jurídica no será alterada por una normativa inestable e ineficaz.

El elemento de no arbitrariedad es uno de los sistemas que más se critica en esta investigación, debido a que, al no tipificarse el estado de embriaguez, queda a decisión del inspector de trabajo si determina o no a la ebriedad como un acto inmoral o falta de probidad, que si es una causal de visto bueno. Por todo lo expuesto queda fundamentado que se vulnera rotundamente el derecho a la seguridad jurídica.

De acuerdo con los resultados arrojados de la encuesta realizada al encargado del departamento de talleres Seguridad Industrial del GAD municipal del cantón Archidona, provincia de Napo, Tnlgo. Aron Vega, manifiesta que los trabajadores por el hecho de trabajadores por horas consecutivas en altas temperatura ejecutando la fuerza física, por presión social o consuetudinariamente constantemente los obreros se encuentran en estado de embriaguez lo que representa un riesgo en las horas de trabajo y por la dificultad a la que se someten. También detallada que el mecanismo utilizado para determinar el grado alcohólico de los trabajadores con aliento etílico es comúnmente el alcoholímetro. Como otra de las preguntas que se realizó es en referencia a que acciones ha tomado la institución cuando se ha detectado a un trabajador con aliento etílico, para lo cual responde que existe una estrecha dificultad para la imposición de multas, sanciones y peor aún despidos ya que se da paso a la impugnación por parte de los trabajadores por no encontrarse tipificado en el Código de Trabajo el estado de embriaguez al de manera clara y precisa. Cuando un trabajador ejecuta las

actividades laborales a una persona con estado étílico representa un alto peligro ya que en talleres frecuentemente se hace uso de maquinarias pesadas, herramientas y material de mayor fuerza y concentración, capacidades que se minimizan por el alcohol.

Metodología

El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado mediante un diseño de documental, Alfonso (1995) menciona que la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos, la bibliografía analizada cumplió con los aspectos básicos de relevancia científica. Se efectúa una recopilación adecuada de datos que permiten redescubrir hechos, sugerir problemas, orientar hacia otras fuentes de investigación, hacia nuevas formas para elaborar instrumentos de investigación, hacer hipótesis, etc. El análisis de contenido fue la técnica utilizada, esta permitió organizar la información que luego fue sistematizada.

Resultado

Del análisis efectuado se pudo destacar que, en cuanto a la regulación de la legislación laboral en relación con la tipificación de las causales de visto bueno que se encuentran en el artículo 172 a fin de regular las acciones inmorales por el trabajador dando paso a la terminación de la relación laboral bajo observación del empleador y aprobación o negación del inspector de trabajo. Es evidente, que la normativa se ajusta y regula los problemas y conflictos existentes en la sociedad específicamente en el medio laboral del cual se enfoca esta investigación, pero actualmente no se ha efectuado una amplia modificación de las causales de visto bueno según la situación que atraviesa el Ecuador volviendo cada vez más preocupando debido al alto porcentaje de consumo de alcohol de la población laboral.

Conclusiones

El Art. 172 del Código de Trabajo establece diversas causales del Visto Bueno como fin de la relación laboral, es así como mediante este análisis se propuso reformar el

pre nombrado articulado. En nuestro país no existe causal como tal llegar en estado de embriaguez al lugar de trabajo y tomando conciencia, una persona que trabaje bajo los efectos de sustancias psicotrópicas no puede de ninguna manera desarrollarse responsable y correctamente siendo también un acto imprudente no profesional. Mantener a una persona en ese estado no solo afecta el nombre de la empresa también la productividad de ese grupo de personas.

Regular con ello las relaciones entre los empleadores, trabajadores y su administración es lo que se obtendrá con este análisis evitando posibles problemas apegados a la ley, controversias laborales, procedimientos injustos para dichas acciones y por ende atravesar vulneración a la seguridad jurídica. En este sentido es de suma importancia y necesario comprender que todo trabajador tanto en el sector público como privado ejerzan una etapa laboral incipiente, cumpliendo con todos los requisitos que se establecen sin contravenir sus preceptos y el ordenamiento jerárquico normativo seguido de sus medidas respectivas y reglamentos. Efectivamente y tomando conciencia, una persona que trabaje bajo los efectos de sustancias psicotrópicas no puede de ninguna manera desarrollarse responsable y correctamente siendo también un acto imprudente no profesional lo que perjudica y pone en jaque la responsabilidad que implica firmar un contrato causando resultados contrarios para el empleador al frente. Si bien es cierto al no encontrarse la causal de ebriedad en el lugar de trabajo hace que dichas causales pierdan fuerza e inseguridad jurídica principalmente para el empleador.

Referencias bibliográficas

Amagua, L. (junio de 2014). *El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3972/1/T-UCE-0013-Ab-264.pdf>

Bosquez, J. (31 de enero de 2022). *Scielo: El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo*. Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000800091&script=sci_arttext

- Cadillo, C. (2014). *Qué hacer frente a trabajadores en estado de ebriedad o bajo influencia de drogas*. Obtenido de <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/que-hacer-frente-a-trabajadores-en-estado-de-ebriedad-o-bajo-influencia-de-drogas/>
- CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR. (16 de diciembre de 2005). CODIGO DE TRABAJO. 4. Quito, Pichincha, Ecuador: lexisFinder. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador: lexisFinder. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. (12 de julio de 2016). REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO. Quito, Pichincha, Ecuador: LexisFinder. Obtenido de <https://www.aguaquito.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/IE-7-REGLAMENTO-DEL-SEGURO-GENERAL-DE-RIESGOS-DEL-TRABAJO.pdf>
- Constante, E. (mayo de 2018). *La tipicidad de la embriaguez como causal de visto bueno*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8651/1/PIUAAB040-2018.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador . (8 de enero de 2020). *Sentencia No. 1357-13-EP/20*. Obtenido de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/BoletinesEnero/15012020/1357-13-EP-sen.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador . (29 de julio de 2022). *SENTENCIA No. 2508-17-EP/22*. Obtenido de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidkM2VhMTJjYi0yMDRiLTRIZjYtODZlMi0zNmY3YjUxYjEyNDAucGRmJ30=
- Dirección Nacional de Estudios de Mercado. (n.d. de julio de 2016). *Informe sobre el Cumplimiento del Artículo 42, del Código de trabajo del Ecuador*. Obtenido de <https://www.scpm.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2019/03/Informe-sobre-el-Cumplimiento-del-Articulo-42-del-Cdigo-del-Trabajo-del-Ecuador.pdf>
- Echeverri, R. (16 de febrero de 2015). *Presentarse a laborar en estado de embriaguez puede constituir justa causa de despido*. Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/presentarse-laborar-en-estado-de-embriaguez-puede>
- Madoz, A. (s.f.). *Consumo del alcohol y otras drogas en el medio laboral*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n213/original1.pdf>

- Marfetán, V. (2 de mayo de 2017). *EL DESPIDO INEFICAZ Y LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25992/1/FJCS-DE-1028.pdf>
- Ministerio de Trabajo . (19 de mayo de s.f.). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-189* . Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/VISTO-BUENO-19-MAYO-1-signed.pdf?x42051>
- Ochoa, E. (2011). *Consumo de alcohol y salud laboral. Revisión y líneas de actuación*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500011
- Valencia, J. (s.f.). *Ausentismo laboral y su relación con el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas*. Obtenido de https://bibliodrogas.gob.cl/biblioteca/documentos/ESTADISTICAS_6537.PDF
- Zambrano, W. (15 de octubre de 2021). *Consumo de alcohol en trabajadores de una empresa de servicios electricos* . Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/997/1366>