



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**TRABAJO DE TITULACIÓN EXAMEN COMPLEXIVO PARA LA
OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO PROCESAL**

**LA DENUNCIA POR AGRAVIO LABORAL EN INSTANCIA
ADMINISTRATIVA**

Ab. Eduardo Xavier Monar Viña

30 de enero 2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Ab. Eduardo Monar Viña**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Procesal**.

REVISORES

Dr. Francisco Obando Freire

Ab. Corina Navarrete Luque

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Santiago Velázquez Velázquez

Guayaquil, a los 30 días del mes de enero del año 2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ab. Eduardo Monar Viña

DECLARO QUE:

El examen complejo **La Denuncia por agravio laboral en instancia administrativa** previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 30 días del mes de enero del año 2016

EL AUTOR

Ab. Eduardo Monar Viña



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Ab. Eduardo Monar Viña

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del examen complejo: **La denuncia por agravio laboral en instancia administrativa**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 días del mes de enero del año 2016

EL AUTOR:

Ab. Eduardo Monar Viña



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL

INFORME DE URKUND

URKUND

Document: [MDP - VI - MONAR VIÑA EDUARDO.docx](#) (D17260464)

Submitted: 2016-01-18 08:42 (-05:00)

Submitted by: Andrés Isaac Obando Ochoa (ing.obandoo@hotmail.com)

Receiver: santiago.velazquez.ucsg@análisis.orkund.com

Message: RV: INFORME URKUND [Show full message](#)

3% of this approx. 31 pages long document consists of text present in 4 sources.

Rank	Path/Filename
1	https://www.clubensayos.com/Negocios/Desvinculacion-Laboral/719751.html
2	http://www.youblisher.com/pdf/858250
3	http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6817/1/FCHE-FTGPI-36.pdf
4	http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/biasco.pdf

Alternative sources

Sources not used

0 Warnings Reset Export Share

100% Active

aquellos comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral, que de forma persistente en el tiempo, tienen como objetivo intimidar, opacar, reducir, amilanar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o satisfacer necesidades patológicas de agredir, controlar y destruir (...)"

External source: <http://www.youblisher.com/pdf/858250> 100%

Aquellos comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral, que de forma persistente en el tiempo, tienen como objetivo intimidar, opacar, reducir, amilanar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o satisfacer necesidades patológicas de agredir, controlar y destruir."

CITATION FCA02 (12298 (MARTÍNEZ, 2002) En la práctica, el hostigamiento laboral supone el conjunto de circunstancias tomadas por el empleador o compañeros de trabajo, con la finalidad de afectar el común y normal desarrollo de las actividades del o los trabajadores bajo relación de dependencia; generalmente relacionadas con maltrato de orden verbal o psicológico, traslados a puntos lejanos del domicilio del trabajador, hasta imposición de turnos gravosos respecto de la jornada de trabajo, eliminación de subsidios o prebendas, o un control excesivo sobre las actividades de los trabajadores. Se considera que este es uno de los factores desencadenantes para lo que la doctrina considera el "despido intempestivo indirecto", que si bien es cierto, no forma parte de nuestra legislación laboral. la Sala Especializada Laboral de la Corte Nacional

DEDICATORIA

A Gardenia y Eduardo. Todo esfuerzo valió la pena.

TEMA
LA DENUNCIA POR AGRAVIO LABORAL, EN INSTANCIA
ADMINISTRATIVA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
DESARROLLO	
1. FUNDAMENTACIÓN DOCTRINAL.....	3
1.1. El Trabajo.....	3
1.2. La reclamación o denuncia laboral.....	5
1.3. El Agravio Laboral o Injusto Laboral.....	6
1.3.1. Hostigamiento laboral.....	6
1.3.2. No pago en forma puntual/falta total de pago de la remuneración.....	8
1.3.3. No pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración.....	9
1.3.4. No afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	11
1.3.5. No pago de utilidades.....	12
1.3.6. Cobro de multas por encima del porcentaje legal permitido.....	14
1.3.7. Hostigamiento sexual.....	15
1.3.8. Precarización del trabajo.....	16
1.3.9. Cambio de ocupación en forma arbitraria.....	17
1.3.10. Cambio del lugar de trabajo en forma arbitraria.....	18
1.3.11. No pago/no permitir tomar vacaciones.....	20
1.3.12. Tercerización y flexibilización laboral.....	21
1.3.13. No firma de contrato de trabajo.....	22
1.3.14. No otorgamiento de permisos de maternidad/paternidad/lactancia.....	23
1.3.15. No pago de horas suplementarias o extraordinarias.....	25
1.3.16. No pago de liquidación luego de concluida la relación laboral.....	26
2. MARCO METODOLOGICO.....	28
2.3. Del diseño de la investigación.....	28
2.4. Métodos.....	28
3. ESTUDIO DEL CASO.....	28
3.1. Antecedentes.....	29

3.2.	Unidades de análisis.....	29
3.2.1.	El Trabajador.....	29
3.2.2.	La parte patronal.....	30
3.2.3.	El Inspector de Trabajo.....	30
3.2.4.	El profesional del derecho.....	31
3.2.5.	El Código de Trabajo.....	31
3.3.	El Procedimiento de la Boleta Única de Notificación.....	31
3.4.	Vertientes en la motivación del agravio o injusto laboral.....	33
3.4.1.	Presentar la queja, buscando conservar el puesto de trabajo.....	33
3.4.2.	Presentar la queja, cuando no existe posibilidad de reintegro.....	34
3.5.	Escenarios en la prosecución.....	35
3.6.	Sanciones aplicables y Mandato Constituyente No. 8.....	39
3.7.	Resultados.....	41
4.	PROPUESTA.....	44
4.1.	Reforma propuesta.....	44
	CONCLUSIONES.....	49
	RECOMENDACIONES.....	51
	REFERENCIAS.....	53
	APÉNDICE.....	56

RESUMEN

El derecho laboral en la última década ha visto importantes cambios, tanto a nivel sustantivo como a nivel adjetivo. Sin embargo, a la fecha, el proceso litigioso laboral de mayor práctica, por ser generalmente el inicio de las acciones procesales laborales, aún no ha sido correcta ni prudentemente delimitado en la legislación ecuatoriana; nos referimos a la boleta única de notificación, o denuncia por agravio laboral en instancia administrativa. Por lo antes indicado, al analizar las fallas de la normativa de trabajo, relacionadas con el proceso de reclamación por agravio laboral, y establecidas que sean las mismas, y propuestas las soluciones a los distintos escenarios que se verifican en la actualidad, relacionadas con estas reclamaciones, podremos conseguir procesos más ágiles, coherentes y prácticos, que sí se conviertan en un verdadero mecanismo de solución alternativa de conflictos de orden laboral y fuente de seguridad jurídica.

PALABRAS CLAVES:

Denuncia.- Agravio laboral.- Derecho laboral.- Despido intempestivo.- Debido Proceso.-

ABSTRACT

The labor law in the last decade has seen significant changes, both substantive and procedural law. However, to date, the most requested labor procedure, and generally the starting point of lawsuits, has not yet been legislated in Ecuadorian law; we refer to the “boleta única de notificación”, which is a complaint or grievance to the labor administrative authority. As indicated above, analyzing the shortcomings of the labor law, and proposing solutions to various scenarios that take place today, related to these claims, we can achieve more agile, consistent and practical procedures. This procedures will become a real settlement of labor disputes and source of legal certainty.

KEYWORDS:

Claim.- Labor grievance.- Labor law.- Unfair dismissal.- Due Process

INTRODUCCIÓN

Es necesario comenzar el presente trabajo investigativo, indicando que el mismo se encuadra en el Derecho Procesal, y su campo de acción es el Derecho Laboral. En este se revisarán los entretelones de orden dogmático y legal que revisten a la denuncia de boleta única de notificación, o el proceso de denuncia laboral en instancia administrativa. Para el efecto, se analizará el alcance que dentro del derecho procesal, logra tener el derecho procesal laboral y específicamente el proceso de denuncia por agravio laboral. Para los abogados litigantes, empresarios, trabajadores quejosos, y autoridad administrativa, inclusive, no es sino el punto de partida en cuanto al reclamo por agravio laboral se refiere, y la falta de legislación procesal para regular la misma.

De dónde parte la existencia de la denuncia de boleta única de notificación, y cuál es la necesidad primigenia de la existencia de la denuncia de trabajo en instancia administrativa. Primero, para efectos didácticos, indicaremos que denuncia no es más que “una forma de iniciar las actuaciones de comprobación de investigación de un procedimiento inspector, si se considera por los órganos competentes que existen indicios suficientes de veracidad en los hechos imputados” (León, *Vademecum Laboral con perspectiva de género - Régimen Nacional, Mecanismos Internacionales*, 2006)”

La contingencia relacionada con la denuncia en instancia laboral, va de la mano de la falta de legislación que la regule, y que sin mayor elucubración de orden legal, el Ministerio de Trabajo “elucubró” un procedimiento sumarísimo, en virtud de varios artículos escogidos del Código de Trabajo, con la finalidad de solucionar conflictos laborales individuales y colectivos de trabajo. Loable, sí; pero hasta qué punto es efectivo, es cuestión de debate. Y nos permitimos utilizar, y no vagamente el término “elucubró”, porque en la práctica jamás se ha puesto en consideración de los Inspectores un instructivo, abogados ni público en general, algún decreto, o cualesquier tipo de normativa que establezca el procedimiento legal para tramitar la boleta.

En derecho, y en el campo estrictamente del derecho procesal, no podemos estar sujetos a procedimientos sin causa, toda vez que por principio universal, al menos en temas de derecho público y en consecuencia derecho procesal (léase procedimientos administrativos (Bielsa, 1962)), sólo cabe lo que está permitido –y estructurado- en forma expresa. Axiomas de orden procesal que sencillamente se están desconociendo, con la continuación del trámite de boleta única bajo los mismos parámetros sobre los cuales se la ha erigido en el medio ecuatoriano.

Como ocurre en la totalidad de las materias que en nuestra legislación han visto parches y remiendos temporales, y no una solución más o menos definitiva, lo que se necesita primordialmente es identificar, a más de los actores que intervienen en la relación laboral, el identificar las falencias y errores más comunes y que en mayores predicamentos ponen a estos actores. Errores que se conjugan a su vez, como se demostrará a lo largo del presente trabajo no solo en la manifestación de lo que denominaremos como el **agravio laboral o injusto laboral**, sino a su vez en los efectos ciertos que derivan eventualmente de estos agravios e injustos laborales, a saber: denuncias, procesos administrativos, procesos judiciales, acciones constitucionales, entre otras.

Es así que, con el presente trabajo se analizarán ciertas fallas que tiene, principalmente, la codificación vigente del Código de Trabajo ecuatoriana, relacionada a su vez con procesos administrativos y procesos judiciales. Determinaremos vacíos legales en forma clara, y lógica, estableciendo en consecuencia en qué momento procesal deja de existir armonía entre las pretensiones de los actores de la relación laboral y la normativa interna que regula los mecanismos, para exigir el cumplimiento de las antedichas pretensiones. En tal virtud, una vez que hayan sido identificadas las falencias procesales y administrativas, se procurará a través de reformas pertinentes y necesarias, validar procedimientos que, aunque parezca inverosímil, son más de orden consuetudinario, que de orden estrictamente técnico jurídico.

Por lo antes indicado, al analizar las fallas del Código de Trabajo, relacionadas con el proceso administrativo de reclamación por agravio laboral, y

establecidas que sean las mismas, y propuestas las soluciones a los distintos escenarios que se verifican en la actualidad, relacionadas con estas reclamaciones, podremos conseguir procesos más ágiles, coherentes y prácticos, que sí se conviertan en un verdadero mecanismo de solución alternativa de conflictos de orden laboral. Con estos antecedentes, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo contribuir al derecho procesal laboral a través de la elaboración de una reforma al Código de Trabajo, que incluya el proceso de denuncia por agravio laboral en instancia administrativa?

El objetivo general de la investigación implica elaborar una reforma específica al Código de Trabajo, que incluya el proceso de denuncia laboral en instancia administrativa. Para el efecto, nuestros objetivos específicos serán establecer referentes conceptuales relacionados con el agravio laboral y las aristas que se manifiestan en nuestra realidad social; analizar al trabajo como principio rector de la sociedad; revisar la estructura de la boleta única de notificación; desarrollar un marco metodológico para el estudio de casos, y construir los componentes de la reforma al Código de Trabajo. Por consiguiente, se formula la siguiente premisa sobre la base de las categorías analíticas, doctrina, códigos, acuerdos ministeriales, resoluciones, y las boletas de notificación se construyéndose así la antes mencionada y tan necesaria reforma al Código de Trabajo.

DESARROLLO

1. FUNDAMENTACIÓN DOCTRINAL

En esta primera parte, mencionaremos ciertos elementos que tienen plena vinculación con nuestro trabajo investigativo, incluyendo referentes teóricos que permitan establecer los derroteros correspondientes.

1.1. El Trabajo

El trabajo: instrumento de desarrollo de naciones. Necesidad humana. Hecho social. Atributo de la personalidad. Garantía constitucional. Por donde sea estudiado, y cualquiera que sea el enfoque de este concepto, implica necesariamente un elemento cotidiano de la actividad humana, tanto por lo que representa en un contexto subjetivo, como por los resultados y efectos positivos y necesarios en las sociedades constituidas bajo el amparo de los Estados de Derecho.

El trabajo: supone como se ha dicho, el denominador más bajo de la actividad productiva del Estado, y motor del mismo. Su efecto primordial, a más de la realización humana, va orientado al progreso y desarrollo social. Es por las razones anotadas antes que el trabajo, en la medida que se convierte en una de las piedras medulares del impulso de los pueblos, requiere reglas claras, normas previas, garantías fácticas y legales que permitan proteger a todos los actores que intervienen en la relación laboral, sin distinción de las modalidades, tiempos y condiciones bajo las cuales se prestan los servicios lícitos y personales.

El trabajo: los actores del trabajo, el ambiente de trabajo, el lugar de trabajo, las condiciones de trabajo. Todos factores únicos y distintos, que conjugados en legal y debida forma constituyen esos elementos clásicos que la doctrina laboral estudia y expone (Seade, 2012), sin perjuicio de que en la actualidad, pese a los desatinados y múltiples intentos que han realizado los gobiernos durante los últimos 20 años, no se ven cristalizados derroteros elementales para ciertas actuaciones relacionadas con la actividad laboral.

El trabajo: conservarlo, estructurarlo y desarrollarlo por periodos de tiempos sostenidos requiere, en buen romance, y como ya se ha anotado, de bases más o menos sólidas, que otorguen y confieran a través de seguridad jurídica y reglas claras, los mecanismos necesarios para los fines consiguientes. No se necesita de un Andrés Bello en materia laboral para consolidar todas las normas aplicables al derecho trabajo, en una suerte de panacea definitiva y absoluta. No se necesita legisladores de teorías supramodernas con glosarios infinitos que seguramente nunca serán utilizados en su totalidad.

El trabajo: qué necesita el trabajo. Como ocurre en la totalidad de las materias que en nuestra legislación han visto parches y remiendos temporales, y no una solución más o menos definitiva, lo que se necesita primordialmente es identificar, a más de los actores que intervienen en la relación laboral, se necesita identificar las falencias y errores más comunes y que en mayores predicamento ponen a estos actores. Errores que se conjugan a su vez, como se demostrará a lo largo del presente trabajo no solo en la manifestación de lo que denominaremos como el **agravio laboral** o **injusto laboral**, sino a su vez en los efectos ciertos que derivan eventualmente de estos agravios e injustos laborales, a saber: denuncias, procesos administrativos, procesos judiciales, acciones constitucionales, entre otras.

1.2. La reclamación o denuncia laboral

La concepción del trabajo como derecho y garantía es un pensamiento propio de los Estados de Derecho, tal y como los concebimos hoy en día. Sin perjuicio de esto, la pugna de poderes y clases ha supuesto una efeméride constante respecto a los trabajadores que han buscado, desde tiempos inmemoriales el reivindicar sus derechos y las garantías inherentes a la relación laboral de la que forman parte. En la actualidad esa pugna se consolida en la denuncia laboral o boleta única de notificación. En esencia, su concepción como mecanismo resarcitorio no es mala. De hecho, es loable. Un trámite simplificado, sumarísimo en esencia, que busca la solución de un conflicto laboral, en forma alternativa a la justicia ordinaria. Una justicia que a ratos pierde esa consideración, en atención a lo lenta, y poco práctica que lastimosamente aún puede resultar.

En su sentido más sencillo, la denuncia implica “un acto por el cual se da conocimiento a la autoridad, por escrito o verbalmente, de un hecho contrario a las leyes, con objeto de que ésta proceda a su investigación y castigo (Cabanellas de Torres, 2009)”. En la especie, esa denuncia se presenta ante el Ministerio de Trabajo, en las personas de los Inspectores de Trabajo, quienes conocerán el

procedimiento derivado de dicha denuncia, relacionado con incumplimientos de obligaciones patronales – léase, derechos laborales— y en consecuencia, sancionará en atención a los parámetros que el Código de Trabajo y la ley de la materia han establecido para el efecto. El alcance de estos efectos, el beneficio correlativo para el trabajador y la seguridad jurídica que se manifieste del proceso, generalmente está supeditada a la naturaleza del agravio o injusto laboral.

1.3. El Agravio Laboral o Injusto Laboral

En la boleta única de notificación, como procedimiento laboral en el orden administrativo, se pone de manifiesto siempre un agravio laboral o injusto laboral. Esta figura como tal, si bien plasmada en un mecanismo resarcitorio o de mediación, debe indicarse que sustantivamente no es nueva. Es así que León XIII, en la tesis contenida dentro la encíclica *Rerum Novarum*, se refiere a los orígenes del llamado “**malestar obrero**”, en los siguientes términos:

“Pues destruidos en el pasado siglo los antiguos gremios de obreros, y no habiéndoseles dado en su lugar defensa ninguna, por haberse apartado las instituciones y las leyes públicas de la religión de nuestros padres, poco a poco ha sucedido hallarse los obreros entregados, solos e indefensos, por la condición de los tiempos, a la inhumanidad de sus amos y a la desenfrenada codicia de sus competidores. A aumentar el mal vino la voraz usura, la cual, aunque más de una condenada por sentencia de la Iglesia, sigue siempre, bajo diversas formas, la misma en su ser, ejercida por hombres avaros y codiciosos. Júntase a esto que la producción y el comercio de todas las cosas está casi todo en manos de pocos, de tal suerte que unos cuantos hombres opulentos y riquísimos han puesto, sobre la multitud innumerable de proletarios, un yugo que difiere poco del de los esclavos (...)” (González Charry, 1985)

Entre los particulares más reclamados, sin perjuicio de un desarrollo posterior, encontramos lo siguiente, sin un orden de prevalencia en particular:

1.3.1. Del hostigamiento laboral

El hostigamiento laboral, que supone una realidad evidente en ciertos estratos de las relaciones laborales, es de hecho un concepto jurídico indeterminado, toda vez que en el compendio de normas laborales no existe, y su desarrollo jurisprudencial es si no nulo, deficiente. Sin perjuicio de esto, la jurisprudencia ecuatoriana al referirse a los efectos de la persecución y hostigamiento laboral, menciona entre los mismos: "...que lesiona su dignidad, su condición de ser humano, actos que buscan doblegar su voluntad y desencadenar con la deserción de su trabajo, actos deleznable (...)" (Sentencia , 2010)

Podemos definir el hostigamiento o mobbing laboral como el conjunto de actuaciones y actitudes implementadas por una o varias personas, dentro de una esfera de carácter laboral, que buscan, entre otros, reducir emocional e intelectualmente, opacar e inclusive amilanar a un trabajador, de tal suerte que esto empuje a dicho trabajador a abandonar por sí mismo su puesto, concluyendo así en forma abrupta su relación de dependencia con dicho entorno laboral. (MARTÍNEZ., 2002)

En la práctica, el hostigamiento laboral supone el conjunto de circunstancias tomadas por el empleador o compañeros de trabajo, con la finalidad de afectar el común y normal desarrollo de las actividades del o los trabajadores bajo relación de dependencia; generalmente relacionadas con maltrato de orden verbal o psicológico, traslados a puntos lejanos del domicilio del trabajador, hasta imposición de turnos gravosos respecto de la jornada de trabajo, eliminación de subsidios o prebendas, o un control excesivo sobre las actividades de los trabajadores. Se considera que este es uno de los factores desencadenantes para lo que la doctrina considera el "despido intempestivo indirecto", que si bien es cierto, no forma parte de nuestra legislación laboral, la Sala Especializada Laboral de la Corte Nacional haciendo, indica que "...se llama el despido intempestivo indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de

despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios (...)” (JUICIO LABORAL Ángel Felipe Loor contra Cementos Selva Alegre, 2012)

En este sentido, y si bien es cierto que las normas sustantivas están dirigidas a que las relaciones laborales se desarrollen en marcos de calidez y armonía, el hecho de que no exista el mecanismo eficaz para poner un alto definitivo a estas circunstancias, ha devenido en que con el transcurrir de las épocas, el hostigamiento laboral se convierta en un mecanismo y recurso propio de los empleadores para desalentar la estabilidad laboral, con el valor agregado de que, a través de la terminación de la relación laboral por acuerdo entre las partes (renuncia), se elude el asumir pagos de indemnizaciones y prebendas de este tipo.

1.3.2. No pago en forma puntual / falta total de pago de la remuneración.

En líneas generales, podemos definir al salario o remuneración como: “...la cantidad de dinero que el patrono conviene en pagar al trabajador por los servicios que de él va a obtener (...)” (González Charry, 1985). Uno de los fundamentos más comunes cuando se trata de las denuncias de boleta única, está relacionado justamente a la afectación más palpable que pueden sentir los trabajadores, en el desarrollo de su actividad laboral bajo relación de dependencia: su sueldo o remuneración (Ecuador C. N., 2005)

Al ser uno de los factores más sensibles relacionados con el trabajo, la falta o retraso en pago de las remuneraciones puede tener consecuencias funestas para la actividad laboral; tanto es así, que la propia norma sustantiva establece mecanismos para defender el derecho de trabajo en esta circunstancia gravosa: puede optar por el visto bueno, ya sea por mengua en la remuneración originalmente pactada o por falta de puntualidad o pago efectivo de dicha remuneración; esto, en el evento de

que sea su deseo el finalizar la relación laboral en forma definitiva o denunciar ese particular al Ministerio de Trabajo, de conformidad al procedimiento señalado en el Art. 94 *ibídem*.

Como se puede constatar, existe el mecanismo legal para incoar los pagos de remuneraciones pendientes, sin perjuicio de lo cual, se activa innecesariamente la vía de la boleta única. Al respecto, es necesario hacer dos acotaciones adicionales: la primera de ellas, generalmente un modo más eficaz para reclamar dicha remuneración impaga, cuando se trata de una cantidad importante de trabajadores, es accionar el pliego de peticiones, a través del conflicto colectivo, que por su naturaleza tiene mayores probabilidades de dar resultado, toda vez que ese sí tiene el carácter de proceso judicial; y segundo, es el hecho de que la sanción por el sueldos impagos no es en beneficio del trabajador, sino que al depositarse en la cuenta del Ministerio del ramo, se considera un rubro de auto gestión, destinado a sufragar gastos institucionales, más no encaminados a soslayar de alguna manera la situación precaria que pueden estar afrontando los trabajadores, por el no pago de remuneraciones.

1.3.3. No pago de la decimocuarta y decimotercera remuneración.

Constituye, de acuerdo al 42 del Código del Trabajo, una obligación del empleador el asumir y pagar las remuneraciones en forma puntual al trabajador. Así también, las remuneraciones adicionales, las célebres décimas terceras y décimas cuartas remuneraciones. Al tratar sobre la primera de ellas, tenemos que: “Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario (...) (Ecuador C. N., 2005)”.

Por su parte, la décima cuarta remuneración implica que:

“Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada 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. (...)” (Ecuador C. N., 2005)”

Nuevamente, un tema de orden sensible, por las expectativas que genera sobre los trabajadores, y la ansiedad propia del saber que no pueden disponer de estos rubros, toda vez que sus empleadores no tienen a bien el cancelarlos. Tal como ocurre en el escenario anterior, la boleta única queda reducida a un mero trámite en lo relacionado con la ordenación de pago, toda vez que el inspector de trabajo, si bien puede sancionar por el incumplimiento de la obligación de pago, carece de facultad coaccionadora para disponer el inmediato y efectivo pago de las remuneraciones pendientes, dejando en consecuencia al trabajador en una situación de acefalia e impotencia, al no conseguir reivindicar su derecho.

Así también, es necesario considerar la incorporación al universo legal de la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, y el Acuerdo Ministerial No. 87-2015, expedido por el Ministerio de Trabajo, que reforman los contenidos de los artículos 111 y 113 del Código de Trabajo, señalando como posibilidad el pago mensual de estas remuneraciones (sin convertirse en un componente de la remuneración per sé), así como regulan el pago correspondiente. Esta modificación, seguramente también se constituirá en una motivación para incoar la denuncia de boleta única, en la medida de que los empleadores incumplan

con los pagos mensuales o acumulados, en el evento de que existan las correspondientes solicitudes de acumulación y estas no sean respetadas.

1.3.4. No afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Otra de las obligaciones que señala nuestro Código de Trabajo, relacionada con la seguridad social, es la de:

“...Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social; (...) (Ecuador C. N., 2005)

Es supremamente común el encontrarse con audiencias, en que, denunciada la terminación anticipada de la relación laboral, para efectos del cálculo de la liquidación, el empleador se escuda computando el tiempo de servicio del trabajador desde la fecha en que fue afiliado al IESS, y no la fecha en que comenzó a prestar sus servicios lícitos y personales. Lo preocupante es justamente lo común de esta práctica, en aras de afectar el derecho del trabajador para recibir los valores reales y que sean apegados a la realidad de las circunstancias; la afiliación es prueba (accesoria) de que existe o ha existido una relación laboral, pero la falta de ella no es condicionante para negar o no la misma, ya que el hecho de la no afiliación no significa que el trabajador no haya prestado en algún momento sus servicios para el patrono.

En la medida de que en la consulta popular de 7 de mayo de 2011, el pueblo se manifestó sobre la no afiliación al IESS de los trabajadores en relación de dependencia; con las reformas incorporadas a la Ley penal, a través de su Código Orgánico, nos encontramos con la situación de que la

falta de afiliación o afiliación tardía, ha sido elevada a nivel de contravención, de tal suerte que este supuesto, en la actualidad y aparejada a la norma antes indicada, conlleva el cometimiento de una contravención penal (Código Orgánico Integral Penal, 2014).

En este sentido, dentro del proceso de boleta única de notificación, en el mejor de los escenarios (para el trabajador), el trámite podrá concluir con una sanción pecuniaria para el patrono, y en oficiar al IEES del incumplimiento, en aras de que la autoridad administrativa llamada a regular la afiliación, tome las directrices que correspondan en cada caso en concreto.

1.3.5. No pago de utilidades

El derecho a que los trabajadores participen en un porcentaje de las utilidades de los empleadores, es una prebenda que tienen los primeros y que se encuentra recogida en distintas legislaciones de Latinoamérica. La forma y los medios para determinar dicho pago difieren de cada país, a saber. En la República Federal de México, la legislación laboral establece que este derecho no está determinado por un porcentaje base definido, sino que lo determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, 2012). Este organismo es el encargado de investigar y analizar distintos factores, como la realidad de la economía nacional; la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país; el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales, y en tal virtud, establece el porcentaje y medios de pago. (Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, 2012).

Por su parte, la Legislación argentina (Ley de Contrato de Trabajo de la Nación Argentina, 1976) y la chilena (Código del Trabajo de la República Chilena, 1994) consideran a la participación en utilidades de la

empresa, como una gratificación o remuneración accesoria para el trabajador, en la medida de que dicho empleador haya tenido o no ganancias respecto del ejercicio fiscal correspondiente, y en atención a sus declaraciones a las oficinas de Hacienda estatal. En el Ecuador, al contrario de lo que ocurre con las legislaciones antes citadas, contamos con un porcentaje fijo y previamente determinado por Ley (Ecuador C. N., 2005), que asciende al 15% de las ganancias líquidas, y pagaderas hasta el 15 de abril, sin distinción de ser región costa, o región Amazonía y sierra, como ocurre con el pago de la décima cuarta remuneración. (Ecuador C. N., 2005).

El no pago de estos valores en las fechas antes indicada, supone también motivo de disgusto para los trabajadores, y fundamento de hecho para incoar la boleta única de notificación, sin perjuicio de que como se ha indicado en líneas anteriores, en el mejor de los escenarios a través de este procedimiento, solo se podría sancionar al empleador o ex empleador moroso con una multa pecuniaria. Esto, sin perjuicio de que a través del proceso de inspección integral, y requerido que fuese el empleador de información relacionada con el cumplimiento del pago, si se demostrase que éste ha declarado datos falsos en forma dolosa, podría ser sancionado con una multa de diez a veinte salarios mínimos vitales (Resolución No. 81, 2009) (Ecuador C. N., 2005). Nótese que esta posibilidad sancionatoria solo cabe previa a la fiscalización que realice el Servicio de Rentas Internas.

A su vez, es importante resaltar que la última reforma al Código de Trabajo contempla para los empleadores la “obligación de agotar sus esfuerzos para entregar de forma directa el beneficio de utilidades a sus trabajadores o ex trabajadores (...)” (Ecuador C. N., 2005). Se sigue manteniendo el esquema de beneficio al Estado en el evento de que el ex trabajador no cobre dichos valores, debiendo ser depositados ya no en cuenta del Banco Central del Ecuador, sino en una cuenta del Sistema Financiero Nacional, a diferencia de lo que ocurre en legislaciones como

la mexicana (Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, 2012), en que los valores por utilidades no cobradas en el año que sean exigibles, pasan al fondo de utilidades a ser repartidos durante el siguiente ejercicio fiscal, en beneficio de toda la nómina del empleador. Como comentario adicional, considérese el hecho de que estos valores no cobrados por los ex trabajadores ya no serán destinados a la cuenta del Ministerio de Trabajo, transcurrido un año desde el depósito en la cuenta del Sistema Financiero Nacional, con la finalidad de sufragar sus gastos de autogestión, sino que deberá ahora ser depositado en una cuenta del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, destinado al Régimen Solidario de Seguridad Social.

1.3.6. Cobro de multas por encima del porcentaje legal permitido.

Como prerrogativa del empleador, en función del Código del Trabajo vigente, y siempre y cuando se cuente con un Reglamento Interno debidamente aprobado por el Director Regional de la jurisdicción correspondiente, se podrán imponer multas a los trabajadores que incumplan normativa sustantiva y reglamentaria, en un porcentaje que no podrá exceder del 10% de la remuneración mensual.

Nótese que la incorporación de esta consideración en los Reglamentos Internos, enviados a la Dirección Regional de Trabajo para aprobación, tal como consta en el párrafo anterior, siempre es sujeto de observación, toda vez que como aclaración la Autoridad Administrativa indica que la misma en ningún caso excederá del 10% de la remuneración mensual. Esta aclaración obedece a que, sin perjuicio de ser clara la disposición del art. 44 del Código del Trabajo, es común que los empleadores realicen estos descuentos en función de la remuneración diaria del trabajador, como ocurre en legislaciones como la chilena (Código del Trabajo de la República Chilena, 1994), a manera de ejemplo, en que la misma no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración

diaria del infractor, y es susceptible de impugnación ante el Inspector del Trabajo.

Considérese que resulta complicado al trabajador aportar pruebas suficientes en relación a este agravio o injusto laboral, en la medida de que muchos empleadores no cuentan o no entregan roles de pagos, o sencillamente en estos no se incluye el desglose que indique los valores retenidos por concepto de multa. Sin perjuicio de esto, y en la práctica ocurre, una vez verificado este particular, cabe la sanción pecuniaria del Inspector, ya sea dentro del proceso administrativo de boleta única, o en su defecto, a través de la Resolución de Sanción dentro de la inspección integral, dependiendo del caso.

1.3.7. Hostigamiento sexual

Sin perjuicio de los principios que rigen el trabajo, es menester indicar que tal como ocurre con el hostigamiento laboral, el acoso sexual en materia laboral no tiene desarrollo alguno por la norma sustantiva. Por su parte, legislaciones latinoamericanas mucho más avanzadas en prerrogativas laborales sí incluyen consideraciones y procesos para determinar conductas de acoso y hostigamiento, específicamente las relacionadas con acoso sexual. El claro ejemplo es el de Chile, que en su Código de Trabajo se refiere a este tema, definiéndolo como:

Art. 2 (...) Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Código del Trabajo de la República Chilena, 1994)

En la misma línea, la legislación chilena específicamente lo considera como una causal invocable dentro de un proceso de terminación anticipada de contrato (figura similar al visto bueno ecuatoriano); e incluso, se cuenta con un proceso expedito que va desde poner en conocimiento por escrito al empleador de las circunstancias del acoso sexual, adoptar medidas de resguardos respecto de los involucrados, participación conjunta del Inspector de Trabajo, y aplicación de sanciones relacionadas (Código del Trabajo de la República Chilena, 1994); mientras que la Legislación española la considera como una falta disciplinaria (Estatuto Básico del Empleado Público del Reino de España, 2007), así también como agravante respecto del delito de acoso sexual (Código Penal del Reino de España, 1995).

Por su parte la situación en el Ecuador está lejos de ser ideal, como ya se ha comentado. La práctica nos enseña que los casos relacionados con estas circunstancias son supremamente escasos, y obedecen muchas veces a la necesidad de la trabajadora de exponer este hecho ante la Autoridad, en aras de procurar cualesquier sanción al empleador o compañero de trabajo denunciado. Como es de imaginarse, a falta de medios legales y competencia de la autoridad para referirse y disponer sobre el caso, el Inspector estará en la posibilidad de dejar salvado el derecho del denunciante para acudir a otras instancias, con la consigna de reivindicar su derecho, y a sabiendas que la Ley, al menos en el efectos laboral, no comulga con dicha consigna.

1.3.8. Precarización del trabajo

La precarización de la relación laboral como tal, "...se refiere a la aparición y creciente generalización de formas de trabajo que suponen mayores niveles de inestabilidad, incertidumbre e inseguridad laboral, en la medida en que vienen a sustituir al "empleo tradicional", propio de la organización fordista (Buci-Glucksmann, 1978) de la producción, caracterizado por jornadas laborales completas, estabilidad en el puesto de

trabajo y mecanismos de negociación salarial centralizados (...)” (Social, 2002)

La generalidad de las denuncias relacionadas con este agravio laboral de precarización, están encaminadas a poner en conocimiento de la autoridad los abusos de la maquila, el pago de beneficios laborales correspondientes a una relación laboral de jornada parcial permanente, simulados con una jornada completa; la suscripción sucesiva de contratos de trabajo de plazo fijo, en aras de presentación de posteriores desahucios, sin perjuicio de que la relación laboral ya se ha convertido en indefinida; la suscripción de contratos ocasionales o eventuales también sucesivos, entre otros. La falta de mecanismos legales vigentes, de los que se puede valer la autoridad de trabajo han devenido en que las denuncias relacionadas por estos particulares, en el mejor de los escenarios, concluyan en multas pecuniarias de orden administrativo, ya sea a través del proceso de la boleta única de notificación, o bien sea a través de la inspección integral de trabajo.

1.3.9. Cambio de ocupación en forma arbitraria

La ley tipifica que este agravio laboral constituye una causa de terminación de relación laboral por despido intempestivo, en el evento de que sea denunciado dentro de los sesenta días posteriores al cambio efectivo (Ecuador C. N., 2005), sin perjuicio de que no exista mengua de la remuneración de por medio. Así también, constituye una causal de visto bueno de trabajadores en contra de patronos, de conformidad a la legislación vigente, salvo los casos de urgencia que tipifica la Ley de la materia en el Art. 52.1

1 Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que éstas: 1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo

Teniendo en consideración este antecedente, se vislumbran los siguientes escenarios: a) El trabajador reclama el cambio de ocupación (pasando de Recepcionista a ser Cocinero, como ejemplo) a través de la boleta única de notificación, en aras de ser devuelto al puesto anterior, siempre y cuando exista la relación laboral; b) El trabajador reclama el cambio de ocupación a través de la boleta única de notificación, con la finalidad de que se le cancelen los valores que corresponden por despido intempestivo, esto, en el evento de que ya no desee continuar o no exista relación laboral, a su criterio.

El inconveniente en estos supuestos, radica en que la norma procesal laboral establece los mecanismos para activar la protección al trabajador, bien presentando directamente un juicio de trabajo por despido intempestivo, reclamando todos los beneficios derivados de dicha terminación abrupta; o en su defecto, el incoar ante el Inspector de Trabajo el respectivo bueno, fundamentando su solicitud en la causal tercera del Art. 173. Nótese que no es mandatario el agotar la vía administrativa previo a iniciar el proceso judicial por visto bueno, de tal suerte que como se ha indicado, se puede optar por el litigio sin pasar por la resolución del Inspector; o en un escenario adverso, esto es cuando la resolución administrativa no conceda la terminación de la relación laboral, también se podría accionar la vía judicial.

1.3.10. Cambio de lugar de trabajo en forma arbitraria.

multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo. En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y, 2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroge perjuicios al interés público.

El común denominador de las denuncias relacionadas con este agravio o injusto laboral, son presentadas por trabajadores de compañías que prestan servicios de actividades complementarias (Mandato Constituyente No. 8, 2008), muchas veces disponiendo que dichos trabajadores sean trasladados a puestos distintos del originalmente contratado; muchas veces puestos lejanos o difícil acceso dentro del perímetro, de tal suerte que se sienten hostigados o perjudicados.

Es importante resaltar que la legislación laboral (Ecuador C. N., 2005), así como la doctrina (Vico., 2008) y la jurisprudencia (Resolución No. 358-05, 2008), señalan como elemento esencial del contrato de trabajo, la indicación del lugar donde se prestará el servicio lícito. Antes de que el Ministerio de Trabajo incorporase la revisión en línea de contratos de trabajo, se verificaba por parte de los Inspectores éste particular en forma rigurosa, justamente con la finalidad de evitar arbitrariedades por parte del empleador, como la de disponer que pueda mover a su arbitrio al trabajador entre distintos puntos (escenario aplicable cuando el empleador cuenta con más de una oficina o tiene varias sucursales).

Esto, en consideración de que la Autoridad Administrativa, manifiesta un criterio conservador y pro labore respecto de la rotación en distintos puestos de trabajos; tanto es así, que cuando se incorporaba en la cláusula “Lugar de Trabajo”, la redacción de que el trabajador podía prestar su servicio lícito y voluntario en cualquier lugar que el empleador dispusiere (dentro de la circunscripción provincial correspondiente) la corrección sugerida por la Autoridad era sencillamente obviar la misma, indicando específicamente y en forma exclusiva solo un lugar (dirección) donde se desarrollará el trabajo. Nótese, que lo lógico en virtud del principio de autonomía de la voluntad de las partes, es que los contratantes decidan respecto de las aristas en la modalidad contractual que decidan, en la medida de que no vulnere ni implique renuncia de derechos: esto

incluye, obviamente, el elemento del lugar o lugares donde se desarrollará el trabajo.

Así también, es importante indicar que el empleador tiene la obligación de sufragar gastos de movilización en la medida de que el trabajador tenga que trasladarse a un lugar distinto al de su residencia (Ecuador C. N., 2005), debiendo entender por esto, un traslado de ciudad o salida de la circunscripción que le corresponda, toda vez que estos gastos adicionales suponen un gravamen que resulta oneroso para el trabajador; particular que también puede ser denunciado a través del proceso de boleta única. Por su parte, el Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente No. 8 (Ecuador P. d., 2015)² (reformado), expresamente señala la cantidad de ocasiones en que puede rotarse entre compañías usuarias a un trabajador que presta servicios de actividades complementarias.

Esta prebenda otorgada por la norma transcrita, muchas veces implica una sanción al trabajador, como se ha indicado, una suerte de hostigamiento encaminada dentro de parámetros legales, a que sea el mismo trabajador quien opte por la terminación voluntaria de la relación laboral. En la medida de que se presenten boletas únicas por esta

² Decreto Ejecutivo #619, Art. 6 (R.O: 475, 8-IV-2015), que reformó el Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente No. 8, Disposición Transitoria Segunda.- “Segunda: En las actividades complementarias de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria, las empresas contratistas que realicen dichas actividades, solo podrán rotar al trabajador hasta en tres empresas usuarias dentro de un mismo año, según la naturaleza y características de cada actividad. La responsabilidad patronal solidaria operará entre la empresa contratista y la empresa contratante de dichas actividades complementarias solo en relación al período en que el trabajador haya brindado sus servicios en la usuaria contratante. Las empresas que se dediquen a la actividad de mensajería para múltiples clientes en forma diaria y permanente, en recepción de correspondencia y encomiendas, no serán consideradas como contratistas de actividades complementarias sino como prestadoras de servicios técnicos (...)” (Ecuador P. d., 2015)

consideración, toda vez que no excedan del máximo permitido, sencillamente no prosperarían.

1.3.11. No pago/no permitir tomar vacaciones.

Las vacaciones son una prebenda que la legislación laboral contempla para los trabajadores, que han cumplido un determinado tiempo bajo relación de dependencia respecto de un patrono. (Ecuador C. N., 2005). Generalmente al ser reclamada, consta dentro de los rubros pendientes de pago al momento de terminación de la relación laboral, sin perjuicio de que en menor medida también puede ser reclamada a través de la boleta única de notificación.

Considérese, que obedece a que este agravio laboral sea presentado en menor medida como fundamento dentro de la boleta única, justamente al hecho de que estamos en un escenario en el que la relación laboral aún existe, se mantiene, y se espera que se mantenga por un tiempo indefinido. Es lógica la afectación que puede derivarse de la convivencia en el trabajo entre empleador y trabajador, por la presentación de dicha boleta única. Corresponderá, en todo caso, justificar al patrono el haber concedido las vacaciones anuales al denunciante, o en su defecto, el justificar en virtud de qué las mismas no fueron concedidas, fundamentando tal decisión en las consideraciones taxativas que señala el Código de Trabajo, como lo son el que la labora a desarrollar sea específicamente labores de orden técnicas, o de confianza, de tal suerte que resulte complicado sustituir al trabajador por este tiempo.

1.3.12. Tercerización y flexibilización.

La flexibilización de las relaciones laborales, comienza a consolidarse en nuestra legislación laboral durante el mandato presidencial de Don Rodrigo Borja, con sus conocidas Ley 90, que crea el Régimen de Maquila (Ley 90, 1990.) y la contratación a tiempo parcial; la Ley de

Zonas Francas (Decreto Ley No. 001, 1991), y la Ley 133 (Ley 133, 1991), que cimienta este proceso de precarización, que con la finalidad de implementar mecanismos “flexibilizadores” y prácticos de relación laboral, en aras de fomentar la producción y el empleo, concluyó incorporando nuevas modalidades contractuales que a criterio de los defensores de los trabajadores, la única aportación fue la afectación de los derechos de la clase obrera (Orellana Aillón, 2003), a través de la jornadas parciales, pago por horas, intermediación, entre otros. El punto máximo de consolidación de la flexibilización laboral se manifiesta con la Ley Reformatoria al Código del Trabajo del año 2006, mediante la cual se regula definitivamente en nuestra legislación laboral la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral (Ley 2006-48, 2006), con las subsecuentes afectaciones a la estabilidad y garantías de los trabajadores.

Una de las consignas del régimen de Rafael Correa Delgado, fue justamente el impulsar reformas encaminadas a terminar con modalidades de contratación flexibles, toda vez que el criterio al respecto es que la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, implican formas de relación laboral que afectan los derechos y los principios laborales, como lo son la estabilidad, de pago de remuneraciones acordes al trabajador desempeñado, contratación colectiva e inclusive organización sindical (Mandato Constituyente No. 8, 2008).

1.3.13. No firma de contrato de trabajo

Es innegable que las reformas laborales de los últimos años han puesto en una encrucijada a los patronos. Uno de los puntos en los cuales el gobierno de turno ha hecho mayor énfasis es justamente en la formalización de la relación laboral, y en consecuencia, en la suscripción de contratos de trabajo. Partimos de la premisa que los contratos laborales, por su propia naturaleza, bien pueden ser tácitos, y expresos (Ecuador C.

N., 2005); y una forma de estos contratos expresos es justamente la contratación por escrito.

La recomendación en lo atinente a las relaciones laborales, es siempre que las condiciones y convenios queden por escrito, a efectos de proteger los intereses de ambas partes. El acuerdo ministerial no. MRL-192-2014, incorporó la normativa relacionada con la revisión en línea, tanto de contratos de trabajo, como de actas de finiquito, estableciéndose la obligación de registrar en la plataforma electrónica dispuesta para el efecto, los contratos de trabajo hasta 30 días después de iniciada la relación laboral, de lo contrario, se sancionará con USD200 el incumplimiento, por cada contrato registrado extemporáneamente. Lo mismo ocurre con las actas de finiquito. Si bien es cierto que aquel agravio laboral, no es usualmente por sí solo, un motivo por el que se inicia una denuncia de boleta única; no es menos cierto que resulta común, una vez concluida la relación laboral, entre el acervo de consideraciones por las cuales se presenta la denuncia laboral, incluir por parte de los ex trabajadores este argumento en aras de reivindicar sus derechos.

Quedará en todo caso, a criterio de la autoridad administrativa, el considerar si, el injusto laboral, materia del presente acápite, justifica incluirse entre los reales incumplimientos, dentro de la relación laboral. En la medida de que no exista obligatoriedad de un contrato de trabajo suscrito, por la naturaleza del trabajo convenido, o sencillamente porque la norma sustantiva no lo exige para su validez, salvo las excepciones legales, no engrosará este incumplimiento la resolución sancionatoria que se dicte al final del trámite, si es que fuese el caso.

1.3.14. No otorgamiento de permisos de maternidad/paternidad/lactancia

Esta prebenda se verifica respecto de trabajadores que recientemente han sido padres, señalándose tiempos de licencia acordes

(Ecuador C. N., 2005), tanto para el padre como para la madre. Los tiempos se extienden en la medida de que existan ciertas condicionantes tipificadas en la norma, como lo son los nacimientos múltiples. Respecto de las denuncias por este agravio laboral, son más usuales las presentadas por madres trabajadoras, que por padres; esto, obedece justamente al factor tiempo: considerando que se debe tomar la decisión por parte del trabajador, presentar la denuncia, y esperar la fecha de la audiencia ante el Inspector; resulta que con creces ya ha transcurrido un tiempo superior al del permiso que corresponde por Ley. Es importante indicar, que la norma sustantiva dispone que se tiene derecho a este permiso, y que el mismo obedece al hecho del alumbramiento, mas no contempla que debe ser inmediato, sin perjuicio de que eso es lo que dicta la lógica. Esta apreciación se hace, ya que en el evento de que se demuestre que no ha accedido a este derecho el padre o la madre, y el Inspector de Trabajo ordene que se tome esta licencia por parte del trabajador o trabajadora.

Sin perjuicio de los permisos con motivos del alumbramiento, la legislación laboral ecuatoriana prevé a su vez el conceder un permiso adicional a las madres, durante la jornada de trabajo en razón de la lactancia que deben procurar a sus hijos neonatos. La figura como permiso en el derecho al trabajo, no es nueva, tiene su fundamento en tratados internacionales (Organización Internacional del Trabajo, 2000), orientada para garantizar el crecimiento y desarrollo adecuado del niño luego de su nacimiento, (siendo) necesario precautelar el cumplimiento del derecho a ser amamantado por su madre (Ley 101, 1995), así como garantizar una nutrición segura y confiable a los niños lactantes por medio de la Ley (Decreto 1469, 1999).

Lastimosamente, existen prácticas patronales encaminadas a desconocer los permisos correspondientes con motivo de la lactancia, solicitando a las trabajadoras que laboren por encima de la jornada de seis horas (Ley S/N, R.O. 797-2S, 26-IX-2012, 2012) a las que tienen derecho, o peor aún, prohibiendo manifiestamente la utilización de dichas horas

destinadas a la lactancia. En escenarios relacionados con desconocimiento de derechos de madres, o futuras madres, se suelen hacer recomendaciones más fuertes por los inspectores de trabajo en la tramitación de la boleta única, sin perjuicio de que no existen mecanismos legales de coacción plena, orientados a poner fin por parte de la autoridad de trabajo las mismas, no así la legislación procesal moderna, que ya incluye la defensa de los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que han sido despedidas, mismas que de acuerdo al Código Orgánico General de Procesos, se tramitarán con celeridad por la vía sumaria. (Código Orgánico General de Procesos, 2015)

Indistintamente de la posibilidad de incoar la boleta única, considerando como agravio laboral este particular, no es menos cierto que es obligación legal del Ministerio de Trabajo el supervigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que incumplan, por mandato expreso del Art. 155 del Código de Trabajo reformado.

1.3.15. No pago de horas suplementarias o extraordinarias.

Sin duda alguna, el reconocimiento de las horas suplementarias y extraordinarias se constituye en uno de los agravios laborales más reclamados, tanto en instancia administrativa, como en instancia judicial. El agravio laboral viene de la mano de la molestia que causa el trabajar, por encima de las jornadas hebdomadarias legales, o las autorizadas especialmente, y no recibir la contraprestación económica correspondiente por dicho trabajo.

Indistintamente de los ofrecimientos en relación a la modificación del régimen de las horas suplementarias y extraordinarias, por parte del gobierno de turno (Ministerio de Trabajo, 2015), debemos recordar que por definición, la jornada laboral hebdomadaria consiste en cinco días de

trabajo efectivo con una duración individual de ocho horas, con dos días de descanso, en atención a lo que dicta el Art. 47 del Código de Trabajo; por su parte, todo trabajo que se desarrolle fuera de la jornada normal, puede ser suplementario o en su defecto extraordinario, dependiendo del día que se desarrolle, y que en tal virtud, supondrá el pago con recargo del 50% o 100% del valor hora, respectivamente (Ecuador C. N., 2005). Es necesario recordar que en el escenario de horarios especiales, que supone el cambio del régimen contenido en el artículo antes mencionado, el mismo puede ser alterado de conformidad al acuerdo ministerial que contiene las Normas que regulan la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales (Ministerio de Trabajo, 2012), ya sea a través del documento de Autorización de Horario de Trabajo, el Reglamento Interno, o directamente incluirlo en el contrato de trabajo.

En este sentido, resulta menester resaltar que la falta de resultados respecto de las boletas únicas incoadas por este agravio laboral, deviene justamente de la imposibilidad de conseguir corroborar práctica o fehacientemente el número de horas suplementarias o extraordinarias, en las que ha incurrido el trabajador. Esta limitante viene de la mano de la rusticidad con las que se suelen manejar por parte de los patronos, los registros de entrada y salida al trabajo, o peor aún, la falta absoluta de ellos, lo que conllevaría a la utilización de testigos como únicos elementos probatorios de estos asertos; lo cual, por su imposibilidad de probar la verdad procesal en la generalidad de los casos, va a tener en consecuencia que no se manden a pagar estos rubros, ni en instancia administrativa, ni en instancia judicial.

1.3.16. No pago de liquidación luego de concluida la relación laboral.

La legislación relacionada con los pagos concernientes a la liquidación laboral, ha sido muy cambiante durante los últimos años. Es obligación del patrono, una vez concluida la relación laboral, por

cualquiera de las consideraciones que señala el Art. 169 del Código del Trabajo³, el pagar los valores correspondientes a través del acta de finiquito.

En la actualidad, es el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0098 (Ministerio de Trabajo, 2015), mismo que creó el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo “SAITE”, y que derogó los mecanismos que por algunos años regularon el proceso de legalización de la terminación laboral, específicamente en lo concerniente a actas de finiquito y sus sanciones (Ministerio de Trabajo, 2014) (Ministerio de Trabajo, 2014). Pasando de tener treinta días luego de concluida la relación laboral, para proceder con la suscripción del acta de finiquito y el correspondiente pago de valores por este concepto, a contar actualmente con solamente 15 días, luego de concluida la relación laboral, so pena de las multas contenidas en el antedicho acuerdo.

Uno de los agravios laborales más invocados como fundamento de hecho de la denuncia laboral en instancia administrativa, es justamente la de la falta de pago de las liquidaciones, una vez concluida la relación laboral. La motivación en este escenario, es la molestia que causa el no percibir dichos valores en un tiempo prudencial, por lo cual se recurre a la instancia administrativa. Sin perjuicio de que el Ministerio de Trabajo, y

3 Art. 169 Código de Trabajo.-“ El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. 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;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;” (Ecuador C. N., 2005)
- “6. 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;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. (Sustituido por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Por desahucio presentado por el trabajador.” (Ecuador C. N., 2005)

sus inspectores, dejan de ser competentes para conocer controversias derivadas de la terminación de la relación laboral, siendo esa competencia privativa del Juez de Trabajo, no es menos cierto que la esfera de alcance de los primeros, implica velar por el pago de los valores del finiquito.

Es también necesario hacer la mención de que la legislación actual, raya en lo sancionatorio respecto del incumplimiento por parte de los patronos, ya que las multas actuales suponen pagos de 200USD por acta de finiquito tardíamente legalizada en el SAITE, cuando con el acuerdo ministerial anterior, la multa máxima (podía ser menor en razón del tiempo transcurrido desde la conclusión de la relación laboral), era de 5USD; así también, estableció tiempos menores para dicho pago, ya que se cuenta solo con 15 días, cuando antes el tiempo para cumplir con esta obligación (Ecuador C. N., 2005) era de 30 días.

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Del diseño de la investigación

El diseño considerado para este trabajo es el denominado de investigación cualitativa, por ser este en el cual, se procura analizar la realidad en su contexto natural, interpretando así los fenómenos de en función de las personas involucradas. Implementa a su vez varios instrumentos para obtener información, pudiendo ser estas imágenes, historias personales, entrevistas, de las que se desprenden rutinas y eventos problemáticos, que en definitiva tienen impacto y significado en la vida de los involucrados (Perez, s.f.)

2.2. Métodos

Los métodos utilizados en este trabajo investigativo son: el histórico lógico; el de análisis-síntesis y el método inductivo-deductivo.

3. ESTUDIO DEL CASO

3.1. Antecedentes

Como se ha indicado en líneas anteriores, el procedimiento de esta reclamación es sui generis. Lo es, porque no existe en norma expresa alguna, a contrario sensu de lo que ocurre con otros procedimientos, específicamente los que resuelven en instancias judiciales, capítulos completos dentro de códigos de procedimientos, con indicaciones específicas de qué hacer en cada supuesto, y como deben ser dirimidas dichas vicisitudes. En este sentido, lo que se hará a continuación, será una exposición del procedimiento tal como se maneja en el Ministerio de Relaciones Laborales, indicando una vez más que el mismo, tiende a ser de carácter consuetudinario, y como será expuesto, no es más que la estructuración que se le da por parte de la Autoridad ante quien se propone.

Por principio, la legitimación activa en la reclamación de boleta única de notificación la tiene toda persona jurídicamente habilitada para contratar y contraer obligaciones, conforme las disposiciones establecidas por el Código Civil (Congreso Nacional, 1970). La reclamación puede ser presentada en forma personal o por medio de su representante legal o apoderado. Es también menester resaltar, que respecto a incapaces absolutos, esto es, aquellos que no pueden darse a entender por escrito, dementes y los impúberes; así como en casos en que intervengan incapaces relativos, es decir, los menores adultos, interdictos y las personas jurídicas (no aplicable), deberán comparecer por medio de su apoderado o representante legal.

Entonces, ¿cómo se origina una boleta única de notificación?

3.2. Unidades de Análisis

3.2.1. **El Actor.-** Primero, necesitaremos un trabajador o ex trabajador que considera que su derecho ha sido vulnerado por su empleador: fundamento de hecho o agravio laboral. Los motivos por los cuales se presentan las denuncias

laborales difieren de trabajador en trabajador, pero en definitiva obedecen a circunstancias que lesionan de tal manera al actor, que es necesario para equilibrar la relación laboral, el acudir ante la Autoridad Laboral con esta finalidad.

3.2.2. **La parte patronal.-** Forma parte de esta ecuación, un empleador o ex empleador que se encuentra en mora de cumplir con obligaciones patronales derivadas de la relación laboral. Sin perjuicio de los muchos avances que se han realizado durante la última década, en lo correspondiente a los derechos laborales, no es menos cierto que incluso ahora, existen empleadores que abusan de su posición predominante en la relación laboral, para irrespetar y conculcar los derechos derivados de esta relación. Ya sea en forma activa, o por omisión, el incumplimiento de la responsabilidad de la parte patronal motiva que se incoen denuncias por agravio laboral.

3.2.3. **El Inspector de Trabajo.-** Será necesario para la existencia de la denuncia de boleta única de notificación, una autoridad ante quien proponerla. Como se ha dicho, al amparo de lo que dispone el Art. 545 del Código de Trabajo, será el Inspector del Trabajo de la circunscripción provincial correspondiente. Respecto a esto, si bien el Inspector del trabajo, es un funcionario con facultades determinadas en la ley, es conocido también como un “juez de paz”, pues su actuación tiene como función principal la búsqueda de soluciones que favorezcan, tanto a empleadores como a trabajadores; siempre que éstas se enmarquen dentro de las normas jurídicas aplicables, criterio que comparte la tratadista Guadalupe León. (León,

Vademécum Laboral con perspectiva de género – Régimen Nacional, Mecanismos Internacionales., 2006)

3.2.4. **El profesional del derecho.-** Ya sea para patrocinar el accionar del quejoso, o defender los intereses del denunciado, el deber ser es que se cuente en cada caso, con la asesoría y patrocinio de un profesional del derecho. Si bien es cierto, para efectos prácticos no se requiere un abogado patrocinador, debemos considerar que éstos son necesarios para procurar velar por los intereses de las partes, y guiarles a procurar un acuerdo sano y equilibrado dentro de la causa. Existen distintos criterios por parte de los defensores, tanto particulares como públicos, sobre la seguridad jurídica derivada de este proceso laboral. Hay tendencias que defienden la postura de que el proceso como tal no requiere mayores desarrollos legales, mientras que otros, manifiestan su inconformidad respecto de la existencia de un proceso que es multitudinariamente utilizado por trabajadores quejosos, y cuya estructura jurídica no existe en norma expresa.

3.2.5. **Código de Trabajo.-** A su vez, necesitaremos las consideraciones legales respecto de los cuales basamos la reclamación, la situación jurídica considerada por el legislador de la cual nace el derecho a ser reivindicado ante la autoridad competente: fundamento de derecho. Como se ha indicado en líneas anteriores, sin perjuicio de ser el Código del Trabajo la norma sustantiva y adjetiva de la materia, la misma no contempla en su contenido la estructura de la denuncia laboral, salvo lo que respecta a la denuncia relacionada con accidentes de trabajo.

3.3. El Procedimiento de la Boleta Única de Notificación

En la medida de que la legislación ecuatoriana no contempla en ningún cuerpo el desarrollo y contenido del proceso de la denuncia laboral en instancia administrativa, nos remitiremos a los elementos que el Gobierno ha dispuesto, para dar una solución a los conflictos de naturaleza laboral que no se ventilan ante autoridad jurisdiccional. De acuerdo a la página de trámites ciudadanos (Secretaría Nacional de la Administración Pública, 2015) impulsada por el Gobierno de turno hasta antes de principios de julio del 2015, se detallaban en forma simplificada, y vale ponerla en consideración del lector, los requerimientos para presentar la reclamación de boleta única, teniendo entre ellos:

1. Dos copias de la denuncia que debe incluir solicitud de audiencia o boleta única.
2. Copia de Cédula de ciudadanía.
3. Copia de Papeleta de Votación.

Así también, en la misma fuente, encontramos a su vez, un “bosquejo” del procedimiento, simplificado a su máxima expresión. Nuevamente, este “procedimiento” es netamente didáctico y explicativo, con la finalidad que los usuarios quejosos, tengan conocimiento de los pasos que se deben seguir, con la finalidad de tener una audiencia ante el inspector de trabajo, y con algo de suerte, ver subsanada su pretensión:

1. Se pide turno para la emisión de la boleta única.
2. Se emite 3 copias de la boleta única en la Inspectoría del trabajo; una para el registro ministerial, otra para el usuario, y la última, con la que deberá ser entregada al empleador.
3. El usuario notifica al Patrono; es importante indicar en este punto, que a diferencia de lo que ocurre con reclamaciones judiciales, o administrativa de otra naturaleza, en este caso, es misión del reclamante practicar la notificación por sus propios medios, y de conformidad con lo que establece el Código de Procedimiento Civil.

4. Si el empleador, no desea recibir la notificación, para evitar el efecto de la citación, se recomienda que se acuda a la UPC más cercana, para que el policía asignado ayude con la notificación y luego de esto, debe constar en el parte policial que el patrono se encuentra notificado. La notificación debe realizarse por lo menos con 48 horas antes de la audiencia.
5. Se determina fecha y hora para realizar la audiencia, de conformidad con el contenido de la Boleta Única.
6. En la audiencia ante el Inspector, se sustancia por parte del actor y por parte del accionado sus posturas, con la finalidad de que se procure, como se ha indicado en líneas anteriores, alguna clase de acuerdo que solucione el conflicto individual de trabajo.

3.4. Vertientes en la motivación del agravio laboral o injusto laboral

Al momento de analizar la motivación del agravio laboral o injusto laboral, hay dos vertientes clásicas e incluso notorias, respecto de cada caso en concreto. Como trabajador o ex trabajador, desde el punto de vista subjetivo en relación con la teoría del acto de reclamación, se busca hacer una de las siguientes:

3.4.1. Presentar la queja, buscando conservar el puesto de trabajo.

En el escenario a), esto es cuando el trabajador reclama o presenta su queja, buscando mantener aún el puesto de trabajo, si bien existe una motivación que impulsa al quejoso a materializar la reclamación, la misma generalmente se manifiesta en una forma pasivo-agresiva. Lo cual es lógico, en la medida de que aún existe una relación laboral vigente, aunque afectada por alguna circunstancia y lo que se busca es mantener la misma. En virtud de este escenario, tenemos como causales generalmente las relacionadas a permisos no concedidos por el empleador, el no pago de vacaciones a las que se tenga derecho, cobro de multas excesivas, e incluso, las vinculadas con hostigamiento sexual dentro del espacio de trabajo.

En la generalidad de estos casos, las audiencias que se practican se llevan a cabo en forma casi exclusiva sin patrocinio de ningún abogado por parte del trabajador, en la medida de que es la usanza habitual el creer que esto no es necesario. Como es lógico, el mal asesoramiento en la materia y respecto de las connotaciones del trámite, la falta de predisposición de los patronos o una mala actitud manifiesta, en conjunto, puede desencadenar las sanciones ya comentadas.

3.4.2. Presentar la queja, cuando no existe posibilidad de reintegro.

En el escenario b), esto es cuando se reclama o es presentada la queja, a sabiendas de que el puesto de trabajo está perdido, los ex trabajadores abandonan la postura pasivo-agresiva, y, generalmente, aunque no en todos los casos, pasan a una situación en que impulsados por la indignación, el resentimiento u otros efectos negativos, se ensañan con el denunciado ante la autoridad de trabajo de tal suerte, que puedan realizar la mayor de las afectaciones al ex empleador. Si bien es cierto, hay casos y casos, la actitud final que puede llegar a tener el denunciante estará relacionada con la posibilidad de que haya o no una fórmula de arreglo que satisfaga sus pretensiones.

La experiencia enseña, y aquí otra de las falencias inherentes del proceso de boleta única, en lo que concierne a su falta de tipicidad y desarrollo normativo, que los ex trabajadores suelen solicitar a la autoridad administrativa boletas únicas adicionales, pese a haber sido atendido la reclamación original ante un Inspector de Trabajo. La casuística relacionada con las denuncias laborales, permite el estudio de casos en que el patrono asistía no a una, sino hasta tres o más reclamaciones laborales, presentadas por el mismo ex trabajador; lo cual a todas luces constituye una afectación flagrante a la seguridad jurídica del efecto patronal, y una visible falta de justicia social respecto del mismo.

Cómo se justifica que un patrono que se presenta a una audiencia de mediación en el Ministerio de Trabajo, presenta toda la documentación que le es solicitada por la autoridad, sin perjuicio de que haya o no una solución definitiva en la antedicha diligencia, tenga que en forma adicional, presentarse en nuevas ocasiones ante la misma autoridad, a presentar documentos que ya presentó, a justificar circunstancias que ya fueron justificadas relacionadas con el mismo ex trabajador, solamente porque el trabajador tuvo a bien presentar sendas reclamaciones adicionales. Lo más gravoso de este escenario, en la medida de que las reclamaciones las conocen los inspectores indistintamente, es que en el evento de que el empleador no concurra a la diligencia, sea la primera o la cuarta denuncia que ha gestionado el trabajador, podrá ser sancionado económicamente por la Autoridad.

Enerva a la lógica jurídica y a la lógica social el hecho de que ciertos trabajadores, impulsados por resentimientos y afectos negativos, puedan abusar del derecho que les confiere la Ley para perjudicar al patrón. Si bien es cierto la naturaleza de la boleta única es la de ser una mediación, que promueva la reivindicación de derechos laborales; no es menos cierto que la falta de legislación expresa, invocable y vinculante sobre este proceso, permite su uso indiscriminado muchas veces, en aras de un evidente perjuicio del empleador y lo que este representa.

3.5. Escenarios en la prosecución

Como se ha mencionado, el deber ser del proceso es la existencia de una audiencia de mediación ante la Autoridad de Trabajo, una suerte de careo, con las limitaciones que esto implica. Instalada la audiencia en el presente proceso, el Inspector del Trabajo concede, en primer lugar, el uso de la palabra al denunciado; quien a manera de contestación a la denuncia expone sus argumentos y presenta los elementos de descargos que tenga a bien. Luego de lo cual, en la experiencia del autor, pueden suceder los siguientes escenarios:

1. En el evento de que el accionado tenga a bien presentar una propuesta concreta, dicha propuesta es trasladada al accionante. En el caso de ser aceptada se presenta en consecuencia un acuerdo, y la controversia queda concluida. En este caso, se levantará el acta correspondiente con la indicación del acuerdo al que se ha llegado.
2. En el evento de que no exista aceptación de la propuesta inicial presentada por el accionado, en teoría, es el Inspector el que debería impulsar el sentar bases para una posible solución, basándose en criterios legales y sentido de equidad, procurando siempre que se respeten los derechos que principalmente le asisten al trabajador. Con sustento en la propuesta realizada por el o la Inspectora del trabajo, puede empezar una negociación entre las partes, o simplemente dicha propuesta puede no ser aceptada.
3. En el evento de que no se produzca un acuerdo, el Inspector del Trabajo, autoridad ante quien se propone la reclamación, debe sentar la razón correspondiente; dejando a salvo el derecho de las partes intervinientes a que busquen los medios legales para que sus derechos sean respetados. Esto quiere decir, las partes quedan en libertad para acudir a la instancia judicial para que en el marco de los procedimientos definidos para dicha instancia, sea un Juez o una Jueza de trabajo el que decida a quien le asiste el derecho.
4. Como ocurre en los casos de procesos judiciales de naturaleza civil, cuya cuantía es menor a cinco mil dólares (Ecuador C. N., 2005), en el evento de la no comparecencia del actor, esto es, el trabajador o ex trabajador que ha sido afectado en su derecho sustantivo, y sí ha comparecido el empleador denunciado, una vez que haya transcurrido la hora judicial para que comparezca el denunciante, la Autoridad de Trabajo dispondrá el archivo inmediato del proceso, sin que sea necesario la presentación de los

documentos que pudo haber traído el accionado. Como hemos expuesto en líneas anteriores, a falta de un proceso que regule la actuación de la boleta única, es potestad del Inspector de Trabajo el recibir o no dichos documentos, mismos que justifican el efectivo cumplimiento de las obligaciones patronales; sin embargo la práctica nos enseña, que la autoridad de trabajo procura no recibirlos, en aras de evitar la acumulación de papeles y documentos (por no mencionar el hecho de tener que realizar la foliatura de los mismos), respecto de denuncias que no han prosperado y por tal, se han tenido que archivar. Ocurre también, en la misma línea de este escenario, que el actor concurra tardíamente a la práctica de diligencia, una vez que esta ya ha sido instalada por la autoridad administrativa, y esté cerrándose la misma disponiéndose el archivo; en estos casos, a menos que exista alguna propuesta o fórmula de arreglo por parte del empleador, en la medida de que ha comparecido extemporáneamente el actor, y a falta de reglamentación como ya se ha manifestado, se dispone el archivo del trámite. Nótese, que esto no exime al actor de acercarse nuevamente al Departamento del Ministerio de Trabajo que emite las boletas únicas, y gestionar una nueva, con un nuevo número de expediente, y posiblemente un nuevo inspector a cargo asignado por sorteo, lo que, como se indicará en líneas siguientes, se contrapone totalmente con la naturaleza misma del trámite, de ser “único” y definitivo.

5. En el evento de que comparezca el actor, esto es, el trabajador o ex trabajador afectado, y no lo haga el empleador, el inspector de trabajo está obligado a verificar: **(i)** Que el empleador haya sido efectivamente citado con el contenido de la boleta única, para lo cual deberá comprobar que conste en el documento la firma del empleador, o sus representantes. Es necesario indicar que por la misma naturaleza simplificada del proceso, la verificación que se tiende a hacer de la perfección de la citación no es profunda, y basta con que se compruebe que el documento viene debidamente suscrito a manera de recepción, para continuar con la diligencia ante el Inspector, y; **(ii)** Deberá constatar que la existan al

menos 48 horas entre la fecha en que fue citado el denunciado, y el día en que se llevará a cabo la diligencia ante el Inspector, de tal suerte que si no es el caso, y toda vez que no comparezca el denunciado, la audiencia no podrá instalarse y el trámite se tendrá por archivado definitivamente. La práctica nos enseña que por la naturaleza simplificada del proceso, y en la medida de que la diligencia de citar al empleador recae como misión del denunciante, esta situación se puede prestar y se presta para el abuso del derecho, ya que se ha sabido de casos en que el actor falsifica o forja una suerte de firma para perfeccionar la citación, a fin de que el inspector declare instalada la diligencia.

Incluso se ha visto casos en que, una vez que se le ha indicado al denunciante que su audiencia por denuncia no se realizará, ya que no ha cumplido con la solemnidad de la citación, éste forja la firma como constancia de que ha sido recibido por su empleador, y acude con otro inspector para que le sea tomada la diligencia, así como se disponga sanciones pecuniarias al empleador que no ha asistido, no porque se desentiende de su obligación patronal, sino porque no ha sido notificado en la legal y debida forma.

A manera de comentario, es importante señalar lo peligroso que puede resultar el poner en manos del denunciante la obligación de citar el patrono. La razón por la que ocurre esto, es básicamente por la falta de recursos del Ministerio de Trabajo para procurar la realización de la citación en la persona de los denunciados, en función del volumen de denuncias diarias que ingresan para su despacho. Si bien es cierto, el común denominador de los actores realizan el trámite en la forma que se les ha indicado, y lo hacen de buena fe, procurando que sea recibida por el patrono y con los tiempos mínimos ya antes detallados; no es menos cierto que hay varios casos en que, como se la manifestado, se forjan firmas en múltiples denuncias (abusando del derecho a obtener más de una denuncia); con el afán de perjudicar económicamente al patrono, una vez que se emiten las correspondientes sanciones por la no comparecencia ante la autoridad de trabajo, en los términos comprendidos en la boleta única.

A manera de corolario en este acápite, en lo que a los escenarios se refiere, se indicará que como excepción propuesta por la parte accionada, es supremamente común, y de ahí deriva el tema del presente trabajo investigativo, que el denunciado alegue que el Inspector de Trabajo, ante quien se ha propuesto la acción, no es competente para conocer conflictos individuales de trabajo, de conformidad con el Art. 528 del Código del Trabajo, y que en consecuencia, deberá ser archivada la causa.

3.6. Sanciones aplicables y Mandato Constituyente No. 8

Como se ha revisado, la boleta única, si bien implica un método de solución alternativa de conflictos, es a su vez un método de fiscalizar a los empleadores con motivo de la denuncia incoada. En el evento de que no se haya presentado la documentación requerida dentro del contenido de la boleta única de notificación, llámese formularios de decimotercero y decimocuarto sueldo, informe empresarial de utilidades, entre otros, nos remitiremos al Art. 628 del Código de Trabajo, que estipula como sanción para el incumplimiento del accionado (denunciado) a la Inspectoría de trabajo, la imposición de multas, las mismas que pueden ser fijadas al tenor siguiente:

En el evento de que el accionado no asiste ni justifica su inasistencia a la primera convocatoria, casi por regla general, el Inspector de Trabajo bien podría imponer una multa, usualmente no lo hace, pues pasa el expediente a conocimiento del Director del trabajo. Si el denunciado concurre a la primera citación pero no agrega al expediente los roles de pago y los justificativos de cumplimiento de obligaciones en relación principalmente a decimotercera, decimocuarta remuneración y vacaciones, el Inspector del trabajo puede imponer una multa de hasta cincuenta dólares (USD. 50,00).

Si el denunciado asiste pero no acompaña la documentación requerida en la convocatoria realizada por el Director del trabajo o la presenta en forma incompleta, esta autoridad puede imponer una multa de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD. 200,00). En ningún caso puede

sancionarse en dos ocasiones, es decir, no puede establecer una multa primero el Inspector y luego el Director.

Como es bien sabido, las denuncias de boletas únicas son incoadas ante la autoridad competente, que para todos los efectos es el Inspector de Trabajo, por lo que la multa derivada del incumplimiento de lo dispuesto en la boleta única sólo puede ser de USD50. Nótese, que la práctica nos enseña, que en aras de imponer mayores multas a los empleadores, se utiliza la figura de derivar el proceso, o poner el proceso en conocimiento del Director Regional de Trabajo, de tal suerte que al ser él quien emita la resolución de sanción, pueda imponer multas superiores a las del Inspector.

Con la promulgación del Mandato Constituyente No. 8, y su Reglamento de aplicación, entraron en el campo de acción del derecho laboral una serie de regulaciones, que como esencia tenían la misión de acabar con la precarización del trabajo, a través de la eliminación de la contratación por horas, así como la tercerización. Esto no fue lo único que trajeron a colación dichos cuerpos legales, ya que el Artículo 7 del prenombrado Mandato Constituyente, consideró adicionalmente una norma sancionatoria de amplísima esfera de acción, justamente relacionada con la falta de tipificación de escenarios jurídicos sancionatorios específicos en el Código de Trabajo.⁴

Este artículo se convirtió en la punta de lanza sancionatoria para trámites y procesos del Ministerio de Trabajo en general, justamente por la falta de desarrollo sancionatorio relacionado con incumplimientos patronales en el Código de Trabajo; a saber, se aplica entonces en resoluciones de multas dentro de

⁴ “Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato. Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general” (Ecuador C. N., 2005)

Inspecciones Integrales, de incumplimientos en boletas únicas de notificación; procesos de pago de utilidades, entre otros. Así también, puede darse el caso de que las partes acuerden un diferimiento de audiencia, evento totalmente posible; y con la venia del Inspector del Trabajo se lo puede conceder, citándose las partes de común acuerdo para una nueva fecha, audiencia que se realizará de la misma forma y bajo las mismas condiciones.

Este diferimiento, generalmente obedece a la voluntad del Inspector, y a su volumen de carga laboral. La práctica nos enseña que, en la medida de que la cantidad de trabajo es superlativo, la Autoridad de Trabajo suele escudarse en la condición de “única” del trámite, a efectos de impulsar o bien, un acuerdo resarcitorio, o en su defecto la instalación de la audiencia.

Por su parte, la imposición y cobro de la multa referida, se efectúa mediante una resolución que puede ser suscrita por el Inspector, o por el Director de Trabajo, como se ha indicado en líneas anteriores; la misma que lleva la obligación de realizar el pago dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, y que de no producirse puede ser cobrado vía coactiva por medio del Juzgado de coactivas que para el efecto mantiene el Ministerio de Relaciones Laborales, debiendo aclarar que el valor recaudado por multas no es entregado al trabajador o al denunciante sino que ingresa directamente a los fondos del Ministerio de trabajo y empleo. Esta multa puede ser impuesta sin perjuicio de que sean aplicadas sanciones adicionales sobre la base de otras leyes; tal y como es el caso del Art. 95 del Código de la niñez y adolescencia.

3.7. Resultados

Toda investigación, además de dar respuesta a los objetivos planteados, reviste una particular importancia dentro de la línea en la cual está enmarcada, y en este sentido, es menester destacar que el presente estudio goza de gran relevancia dentro del ámbito jurídico, especialmente en la esfera laboral, puesto que, como se ha indicado, tiene por consideración primera procurar solucionar el “inocente

desperfecto”, si podemos calificarlo así, de una institución que busca arreglarle la vida a las personas; obreros y empresas por igual.

En efecto, dentro de este marco jurídico, existen algunas posiciones que otorgan criterios diferentes en la materia de estudio: en primer lugar, los que defienden la tesis de que la institución de la denuncia por boleta única es perfecta tal cual y como está, y que la falta de competencia de la autoridad ante quien se propone, respecto a los casos de despidos intempestivos, no es una circunstancia que revista mayor complicación ni que requiera modificaciones profundas de orden legal procesal.

La otra postura, y la más acertada si nos ceñimos a las reglas de la hermenéutica jurídica que contempla el Código Civil, en su artículo 18, es la que indica básicamente que el Inspector de Trabajo Provincial, Autoridad Administrativa ante quien se propone la denuncia por boleta única de notificación, no es competente para conocer reclamaciones por concepto de despidos intempestivos, en atención a que esa es una facultad privativa del Juez de Trabajo, como lo tipifica el Art. 568 del Código de Trabajo. Ahora bien, ante esta situación se ha asumido el reto de profundizar en el estudio del alcance de la denuncia por boleta única de notificación, con la finalidad de proponer soluciones a tesis antagónicas, dado que esta institución de orden procesal laboral, es sumamente utilizada en el medio forense, pudiendo predecirse que los conflictos derivados de la falta de competencia en casos de despidos intempestivos, se verán aumentados.

Esta circunstancia, duramente criticada por jueces, abogados y usuarios que no ven solucionados sus conflictos individuales de trabajo, es producto de ese desiderátum del derecho procesal que pretende satisfacer, en forma positiva o negativa, la petición del justiciable en el menor tiempo posible, por lo que la acción en estudio, en tanto forma parte del aparataje de la justicia social, debe ser mejorada sino hasta su máximo, si hasta el momento en que sus efectos sean de plena aplicación y procuren resolver justamente eso, los conflictos de carácter laboral individual o colectivo.

Esto, sin perjuicio de la falta de legislación relacionada con los factores antropológicos que derivan en la presentación de la mencionada denuncia: esto es, el agravio laboral. Pero, en especial, este estudio investigativo adquiere mayor importancia en lo que respecta a los principios constitucionales, legales, doctrinarios y jurisprudenciales, relacionados con la celeridad procesal, reivindicación de derechos laborales y la respuesta oportuna y adecuada que deben proporcionar los entes administrativos, cuando los ciudadanos acudan ante ellos en procura de una tutela judicial efectiva, que les restablezca una situación jurídica o un interés lesionado por una conducta activa o pasiva de los empleadores.

Así, en virtud de las consideraciones precedentemente expuestas, resulta evidente la trascendencia del tema bajo examen, más aún, si se toma en cuenta que la acción de protección, por la lentitud de las cautelas tradicionales se presenta como una herramienta de profusa utilización por los abogados practicantes. Ello así, se puede concluir que el Inspector del Trabajo no puede permanecer al margen de las circunstancias imperantes en el lugar y época en la cual le corresponde resolver los conflictos intersubjetivos, sino que debe brindar soluciones a los problemas concretos de los ciudadanos de su generación, a las que difícilmente llegará, si se mantiene apegado a la letra y a la interpretación histórica de la norma.

Como resultado de este trabajo investigativo, debemos anotar que se requiere realizar una revisión doctrinal, jurisprudencial y legal, para que a través de ella, se pueda generar una solución única al problema planteado, considerando que el Derecho como Ciencia, debe brindar siempre una solución uniforme a los problemas que confronta y, como se cree en ello, se ha buscado por intermedio del presente estudio, proporcionar una respuesta única, por la necesidad científica de amalgamar las soluciones que proporcionan sus instituciones, considerando que lo contrario, la diversidad de respuestas demostraría la falsedad lógica de la multiplicidad de soluciones, ello sin olvidar que como ciencia social, debe adaptar sus respuestas a los justiciables a quienes se dirigen sus creaciones normativas individuales.

Finalmente, debemos manifestar nuestro especial interés en la formulación de la solución a esta disyuntiva del derecho procesal laboral, se debe a que nuestro ejercicio profesional se desarrolla primordialmente en este ámbito del derecho procesal.

4. PROPUESTA

Del desarrollo del trabajo investigativo realizado, se colige la necesidad eminente de un cambio en la estructura del Código del Trabajo, con la finalidad de establecer derroteros procesales correctos y prudentes, para legislar una figura procesal laboral que es usada por cientos de trabajadores como mecanismo de solución alternativa de conflictos.

A continuación y como parte de este trabajo de titulación, se desarrolla la reforma del Código del Trabajo a través de un proyecto de Ley, que permita la inclusión definitiva de una estructura procesal para la denuncia por agravio laboral, de tal suerte que se implemente como una institución del derecho procesal laboral, destinada a servir como un medio de realización de justicia social.

El texto de reforma sugerido, a continuación del Art. 545 del Código del Trabajo:

4.1.- Reforma propuesta

Art. 545.1.- La denuncia por agravio laboral se constituye en un medio alternativo de conflicto de carácter laboral. El proceso de denuncia laboral será de única instancia, pone fin a la vía administrativa y se regulará por las disposiciones contenidas en este Capítulo.

No se admitirán denuncias por agravio laboral en contra de trabajadores.

Art. 545.2.- Se considerará agravio laboral a cualesquier incumplimiento sustantivo de la parte empleadora, de obligaciones derivadas de la existencia de la relación laboral; así como el menoscabo efectivo de los derechos de los trabajadores.

Art. 545.3.- Será competente para conocer y sustanciar la denuncia por agravio laboral, el Inspector de Trabajo de la circunscripción territorial en que se prestan los servicios, o del domicilio del empleador. En el evento de que se presten los servicios en distintas circunscripciones territoriales, podrá el denunciante elegir presentar sus acción entre cualquiera de ellas.

Art. 545.4.- Si el Inspector de Trabajo considerase que no es competente para conocer la reclamación por razón de territorio, materia, u otro, tendrá la obligación de establecerlo así en su auto inicial, y previniendo al denunciante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho.

Art. 545.5.- El trabajador que considerase que uno o varios de sus derechos laborales han sido conculcados, por la actuación u omisión de su empleador, o agente que lo represente, estará legitimado para la presentación de la denuncia por agravio laboral. Podrá presentarse en forma conjunta la reclamación, en cuyo caso se designará a un procurador común.

Los sindicatos o comités de empresas debidamente conformados, podrán comparecer en el proceso, a nombre y representación de los reclamantes, en defensa de sus intereses.

Art. 545.6.- El trabajador o los trabajadores podrán presentar su reclamación, sólo si existe relación laboral vigente con el empleador denunciado. En el evento de que la relación laboral haya concluido por alguna de las causales señaladas en el Art. 169 del Código de Trabajo, solo se admitirá la reclamación por no pago de liquidación del ex trabajador, cuando esta sea individual, y siempre que la cuantía reclamada no supere las diez remuneraciones básicas del trabajador en general.

Si la existencia de la relación laboral fuese materia litigiosa, esto es, se negare la existencia de la misma por parte del empleador, la competencia privativa para conocer el conflicto será del Juez de Trabajo.

Art. 545.7.- La denuncia por agravio laboral deberá ser presentada por escrito o en forma verbal, en la Secretaria de la Dirección Regional o Delegación Provincial, en su caso, y contendrá:

La designación del inspector provincial ante quien la propone la denuncia.

Los generales de ley del denunciante o denunciantes, indicando a su vez la fecha en que inició la relación laboral, la ocupación o cargo que desempeña, su lugar de trabajo y última remuneración efectivamente percibida.

Los nombres o razón social del empleador denunciado.

La enunciación de los hechos denunciados en forma detallada.

Correo electrónico y/o casillero judicial para futuras notificaciones.

Correo electrónico del denunciado e indicación del lugar donde debe ser citado el mismo; así como un croquis de dicho lugar.

No será necesario que la denuncia por agravio laboral sea firmada por un abogado patrocinador.

En el caso de que la denuncia sea presentada verbalmente, corresponderá al personal del Ministerio de Trabajo que reciba la reclamación, el reducirla a escrito.

Art. 545.8.- Presentada que sea la reclamación, el Inspector de Trabajo en el término de tres días emitirá el auto en el que la calificará y admitirá a trámite, disponiendo que se cite por una sola ocasión con la misma al denunciado; debiendo sentarse razón de esta diligencia. En este auto inicial se convocará a las partes a una audiencia única de conciliación, en un término que no será mayor de 10 días, contado desde la fecha de calificación de la denuncia. La audiencia en este proceso podrá ser suspendida sólo por una ocasión, y a petición conjunta de las partes.

Art. 545.9.- La audiencia de conciliación comenzará con la intervención del Inspector de Trabajo, quien procurará que las partes lleguen a un advenimiento de

voluntades. En el evento de que se consiga el acuerdo, se levantará un acta en que constará el contenido de dicho acuerdo, debidamente autorizado por el Inspector. Si no se lograse la conciliación, la Autoridad de Trabajo concederá la palabra para que la parte patronal conteste la denuncia en forma oral, y presente en este acto las pruebas de descargo que le asistan.

Intervendrá posteriormente el actor, quien realizará su intervención en forma oral, exponiendo los hechos que constituyen el agravio laboral materia de la denuncia. Será obligación de las partes aportar las pruebas que justifiquen sus asertos en esta diligencia. Evacuadas y analizadas que sean las pruebas, el Inspector de Trabajo emitirá su resolución debidamente motivada en forma oral; sin perjuicio de que sea notificada dentro de los tres días posteriores a esta audiencia.

Art. 545.10.- Si la parte actora no asiste a la audiencia de conciliación, será mandatorio que el Inspector declare la rebeldía del mismo, y sin mayor sustanciación, dispondrá el archivo definitivo del proceso. Por la naturaleza sumaria de este proceso, el auto que declare el abandono dará lugar a cosa juzgada material y no será susceptible de recurso alguno.

Art. 545.11.- El Inspector tendrá la obligación de verificar que se haya citado al denunciado, al menos con 48 horas de anticipación a la audiencia de conciliación. Si la parte patronal no concurriese a la audiencia de conciliación, pese a estar debidamente citado, se escuchará al denunciante, y se evacuarán las pruebas que hayan sido aportadas. Toda vez que no se puede llegar a un acuerdo entre las partes, por la no comparecencia del accionado, el Inspector de Trabajo sancionará al rebelde con una multa que será del treinta por ciento de la remuneración básica del trabajador en general, hasta cinco remuneraciones básicas del trabajador en general, ponderando las circunstancias y hechos denunciados. Quedará a su vez salvado el derecho del actor, a iniciar las acciones que considere necesarias ante otras Autoridades de Trabajo.

Así también, en el término de cinco días se remitirá el proceso a la Coordinación de Inspectoría Integral, con la finalidad de que se disponga y se realice de oficio una Inspección Integral, y se investigue la materialidad de los hechos denunciados.

Art. 545.12.- La decisión que adopte en resolución el Inspector de Trabajo, será de obligatorio cumplimiento, y tendrá fuerza de cosa juzgada.

Art. 545.13.- En el proceso de denuncia por agravio laboral no se admitirá recurso alguno.

Art. 545.14.- En el evento de que el Inspector de Trabajo determine la existencia de mala fe o temeridad, en cualquiera de las partes en el proceso de denuncia por agravio laboral, podrá sancionar a las mismas con multa de una a tres remuneraciones básicas del trabajador en general.

Art. 545.15.- El Ministerio de Trabajo contará con un sistema de registro y control de denuncias por agravio laboral. Si un trabajador ha presentado una denuncia previamente contra su patrono actual, o último patrono, solo se aceptará en secretaría nueva denuncia, cuando hayan transcurrido al menos cuatro meses desde la resolución emitida por el Inspector de Trabajo en dicha causa. Será mandatorio al personal del Ministerio del Trabajo que recepta las denuncias, el verificar este particular.

Art. 545.16.- La prescripción del agravio laboral que sirva de fundamento para la denuncia de la que trata este capítulo, será la misma que la de las acciones señaladas en el Art. 636 del Código del Trabajo.

CONCLUSIONES

Una vez que hemos desarrollado un estudio profundo en este trabajo investigativo, a continuación detallamos las correspondientes conclusiones:

El sistema procesal laboral ecuatoriano no contempla en su estructura, un mecanismo ideal para la resolución alternativa de conflictos en instancia administrativa.

Entre las atribuciones que el Código del Trabajo ha dispuesto taxativamente para el Inspector del Trabajo, se encuentra la capacidad de “Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores”; sin embargo en la práctica la autoridad laboral no cuenta con las herramientas legales definitivas para el efecto.

Sin perjuicio de los avances legislativos en defensa de los derechos del trabajador, no es menos cierto que aún en la actualidad existen empleadores cuya actitud y desidia, hacia el cumplimiento efectivo de las obligaciones derivadas de la relación laboral, somete a los trabajadores a situaciones de precarización de la antedicha relación laboral.

Que la boleta única de notificación es un mecanismo loable en su concepto y finalidad, sin embargo su implementación como está concebida en la actualidad, resulta en procedimiento que adolece de falta de seguridad jurídica

En la actualidad, y pese a las falencias procesales de la boleta única de notificación, cientos de personas diariamente concurren a las Direcciones Regionales y Delegaciones del Ministerio de Trabajo, a presentar sus denuncias por agravios laborales.

Que el agravio laboral que mayor incidencia tiene en la práctica, es la falta de pago de liquidaciones una vez que ha concluido la relación laboral; sin embargo el inspector de trabajo no tiene competencia para conocer reclamaciones respecto de relaciones laborales que ya han concluido.

En definitiva, resulta necesario la incorporación en el Código del Trabajo, de un medio alternativo a la justicia ordinaria, que permita dirimir las pugnas propias de la relación laboral, en un marco procesal de debidamente estructurado, asegurando el debido proceso de las partes, la protección material del derecho conculcado, y la consecución la seguridad jurídica.

RECOMENDACIONES

Sin perjuicio de que el presente trabajo de titulación incorpora una propuesta de reforma al Código del Trabajo, no es menos cierto que la modificación positiva por sí sola no resultará en una solución definitiva y permanente para los conflictos derivados de la relación laboral.

En este sentido, se anotan a continuación ciertas recomendaciones en aras de la consecución del fin último de la boleta única de notificación.

Resulta necesario que el Ministerio de Trabajo prepare a los Inspectores de Trabajo para el efectivo cumplimiento de sus funciones, especialmente en formas de tratar al contingente humano que atienden diariamente.

Que la educación continua de los servidores públicos, y especialmente la de los Inspectores del Trabajo, debe estar orientada a la instrucción de las formas de llevar y evacuar audiencias, tanto de visto bueno, como de conflictos colectivos, así como de denuncias por agravio laboral.

Que el Ministerio de Trabajo fomente a través de campañas informativas y didácticas el efectivo cumplimiento de las obligaciones patronales.

La Autoridad de Trabajo debe procurar realizar inspecciones integrales verificando el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, en forma periódica, tanto de oficio como a petición de parte.

Establecer sanciones coherentes y apegadas a la realidad, equivalentes a las infracciones cometidas, tanto por los trabajadores como por los patrones, y debidamente estructuradas, de tal suerte que se evite la discrecionalidad al momento de sancionar por parte de la Autoridad de Trabajo.

Las reformas a la normativa laboral deben ser claras, uniformes y necesarias. El impulso de las mismas por parte del Ministerio de Trabajo debe ser pragmático y

real, justo, y no estar sujeto a designios vacuos de los gobiernos de turnos, sino que deben buscar constituirse en derroteros elementales del derecho laboral sustantivo y adjetivo.

REFERENCIAS

1. JUICIO LABORAL Ángel Felipe Loor contra Cementos Selva Alegre, 840-10 (Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia 30 de mayo de 2012).
2. Bielsa, R. (1962). Ideas Generales Sobre Lo Contencioso Administrativo. Buenos Aires: J. Lajoune & Cia.
3. Buci-Glucksmann, C. (1978). Gramsci y el Estado: hacia una teoría materialista de la filosofía.
4. Cabanellas de Torres, G. (2009). Diccionario Jurídico Elemental.
5. Código del Trabajo. (2005). Quito: Ediciones Legales.
6. Código del Trabajo de la República Chilena. (1994).
7. Código Orgánico General de Procesos. (2015). Quito.
8. Código Orgánico Integral Penal. (2014). Ediciones Legales.
9. Código Penal del Reino de España. (1995).
10. Congreso Nacional. (1970). Código Civil Ecuatoriano. Quito.
11. Decreto 1469. (1999).
12. Decreto Ejecutivo #619 . (2015).
13. Decreto Ley No. 001. (1991).
14. Ecuador, A. N. (2008). Constitución. Manabí: Ediciones Legales.
15. Ecuador, C. N. (2005). Código de Procedimiento Civil. Quito: Ediciones Legales.
16. Estatuto Básico del Empleado Público del Reino de España. (2007).
17. González Charry, G. (1985). Tratado de Derecho del Trabajo. Bogotá : Librería Editorial El Foro de la Justicia. .
18. León, G. (2006). Vademecum Laboral con perspectiva de género - Régimen Nacional, Mecanismos Internacionales.
19. León, G. (2006). Vademécum Laboral con perspectiva de género – Régimen Nacional, Mecanismos Internacionales. Sector Público Gubernamental.
20. Ley 101. (1995). Quito.
21. Ley 133. (1991).
22. Ley 2006-48. (2006).

23. Ley 90. (1990.).
24. Ley de Contrato de Trabajo de la Nación Argentina. (1976). Buenos Aires.
25. Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. (2012).
26. Ley S/N, R.O. 797-2S, 26-IX-2012. (2012).
27. Mandato Constituyente No. 8. (2008). Montecristi.
28. MARTÍNEZ., F. C. (2002). El acoso moral en el trabajo “mobbingg”: relimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. . Actualidad Jurídica Aranzandi.
29. Ministerio de Trabajo. (2012). Acuerdo Ministerial 169. Quito.
30. Ministerio de Trabajo. (2014). Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-066. Quito.
31. Ministerio de Trabajo. (2014). Reglamento para el Registro de Contratos de Trabajo y Actas de Finiquito emitido mediante Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0192. 358. Quito.
32. Ministerio de Trabajo. (2 de febrero de 2015). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/tag/extraordinarias/>
33. Ministerio de Trabajo. (2015). Acuerdo Ministerial MDT-2015-0098. Quito.
34. Orellana Aillón, L. (2003). La clase obrera: su determinación económica-social y su mistificación. La Paz: Plural Editores.
35. Organización Internacional del Trabajo. (2000). C183 – Convenio sobre la protección a la maternidad. Ginebra.
36. Perez, B. y. (s.f.). <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/blasco.pdf>. Obtenido de <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/blasco.pdf>
37. Resolución No. 358-05, 358-05 (Primera Sala de lo Laboral y Social 16 de mayo de 2008).
38. Resolución No. 81, 81 (Corte Nacional de Justicia 11 de noviembre de 2009).
39. Seade, M. B. (2012). Practica Laboral Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano. Editorial Jurídica Carrión: Cuenca.
40. Secretaría Nacional de la Administración Pública. (3 de julio de 2015). http://www.tramitesciudadanos.gob.ec/tramite_imp.php?cd=2166.

Obtenido

de

http://www.tramitesciudadanos.gob.ec/tramite_imp.php?cd=2166

41. Sentencia , No. 023-10-SIS-CC. (Pleno de la Corte Constitucional. 17 de Diciembre de 2010).
42. Social, F. E. (2002). Flexibilización y Precarización Laboral. Caracas.
43. Vico., A. B. (2008). Manual Práctico de Contratación laboral. Lex Nova.

APÉNDICE

1. Validación para el desarrollo de la propuesta.
2. Boletas únicas de notificación, conferidas en las Inspectorías de Trabajo de los cantones Guayas y Santo Domingo de los Tsáchilas.
3. Fichas de seguimiento de gestión, por denuncias anónimas.
4. Reportes consolidados de trámites que conoce la Inspectoría de Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, correspondiente al periodo julio 2014 a enero 2015.
5. Declaración.
6. Ficha del SENESCYT.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Eduardo Xavier Monar Viña, con C.C: # 0914434394 autor(a) del trabajo de titulación: *Denuncia por agravio laboral en instancia administrativa*, previo a la obtención del grado de **MASTER EN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 30 de enero de 2016

f. _____
Nombre: Eduardo Xavier Monar Viña
C.C: 0914434394

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Denuncia por agravio laboral en instancia administrativa		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Monar Viña, Eduardo Xavier		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Ab. Corina Navarrete Luque; Dr. Francisco Obando Freire.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Derecho Procesal		
GRADO OBTENIDO:	Master en Derecho Procesal		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de enero del 2016	No. DE PÁGINAS:	67
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Denuncia.- Agravio laboral.- Derecho laboral.- Despido intempestivo.- Debido Proceso.-		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El derecho laboral en la última década ha visto importantes cambios, tanto a nivel sustantivo como a nivel adjetivo. Sin embargo, a la fecha, el proceso litigioso laboral de mayor práctica, por ser generalmente el inicio de las acciones procesales laborales, aún no ha sido correcta ni prudentemente delimitado en la legislación ecuatoriana; nos referimos a la boleta única de notificación, o denuncia por agravio laboral en instancia administrativa. Por lo antes indicado, al analizar las fallas de la normativa de trabajo, relacionadas con el proceso de reclamación por agravio laboral, y establecidas que sean las mismas, y propuestas las soluciones a los distintos escenarios que se verifican en la actualidad, relacionadas con estas reclamaciones, podremos conseguir procesos más ágiles, coherentes y prácticos, que sí se conviertan en un verdadero mecanismo de solución alternativa de conflictos de orden laboral y fuente de seguridad jurídica.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0985896740	E-mail: exmonar@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Andrés Obando Ochoa		
	Teléfono: 098246656		
	E-mail: ing.obandoo@hotmail.com		

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	