

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Problemática del Artículo 172 Numeral 1 del Código de Trabajo por Prisión
Preventiva.**

AUTOR:

Cortez Zoleta, Carlos Francisco

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.**

TUTOR:

Salmon Alvear, Carlos David.

Guayaquil, Ecuador

13 de septiembre del Año 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Cortez Zoleta, Carlos Francisco**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

TUTOR (A)

f. _____

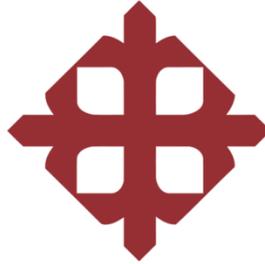
SALMON ALVEAR, CARLOS DAVID

DIRECTORA DE LA CARRERA

F. _____

AB. LYNCH DE NATH, MARÍA ISABEL

Guayaquil, a los 13 días de septiembre del Año 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y**

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Cortez Zoleta, Carlos Francisco

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Problemática del artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo por prisión preventiva**, previo a la obtención del título **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 13 días de Septiembre del Año 2021

AUTOR

f. 

CORTEZ ZOLETA, CARLOS FRANCISCO



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

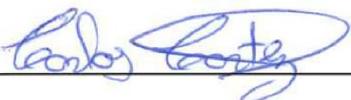
AUTORIZACIÓN

Yo, **Cortez Zoleta, Carlos Francisco**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Problemática del artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo por prisión preventiva**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 días de Septiembre del Año 2021

AUTOR

f. 

CORTEZ ZOLETA, CARLOS FRANCISCO

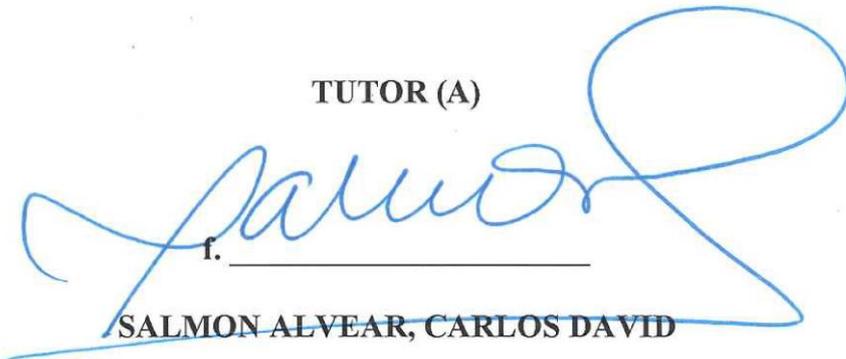
INFORME DE URKUND

URKUND ➔ Abrir sesión

Lista de fuentes Bloques

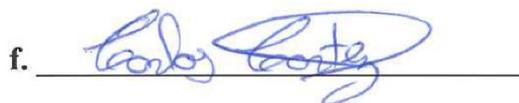
	Lista de fuentes	Bloques
Documento	carlos.cortez (3).docx (D111471945)	<input type="checkbox"/> Categoría Enlace/nombre de archivo
Presentado	2021-08-19 11:09 (-05:00)	<input type="checkbox"/> Fuentes alternativas
Presentado por	carlos.cortez03@cu.ucsg.edu.ec	<input type="checkbox"/> Fuentes no usadas
Recibido por	maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com	
Mensaje	Cortez Zoleta, Carlos Francisco. Tesis: Problemática del Artículo 172 Numeral 1 del Código de Traba Mostrar el mensaje completo	
	0% de estas 11 páginas, se componen de	

TUTOR (A)

f. 

SALMON ALVEAR, CARLOS DAVID

AUTOR

f. 

CORTEZ ZOLETA, CARLOS FRANCISCO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y**

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

DR. XAVIER ZAVALA EGAS

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

AB. MARITZA GINETTE REYNOSO GUATE

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

(NOMBRES Y APELLIDOS)

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: UTE A-2021

Fecha: 1 de septiembre del 2021

ACTA DE INFORME FINAL

El bajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “**Problemática del artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo por prisión preventiva**” elaborado por el estudiante Cortez Zoleta, Carlos Francisco, certifica que durante el proceso de acompañamiento el estudiante ha obtenido la calificación de 10 (DIEZ), la cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**.

TUTOR (A)

f. _____

SALMON ALVEAR, CARLOS DAVID

AGRADECIMIENTO

A mi padre el Economista Carlos Cortez Castro, quien ha sido mi apoyo incondicional durante toda mi carrera universitaria, que me ha dado la motivación para no rendirme cuando me he sentido frustrado. Gracias a él, mi vida profesional no se basará únicamente en los conocimientos que he adquirido, sino también en los valores que me ha inculcado desde pequeño.

ÍNDICE

RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	2
PRIMER CAPÍTULO	4
1.1. Derecho al trabajo	4
1.1.1. Indubio Pro Operario	6
1.1.2. Principio de Estabilidad Laboral	7
1.2. Formas de terminación de la relación laboral por parte del empleador	8
1.2.1. Procedimiento de Visto Bueno: naturaleza y requisitos	9
1.2.2. Causal número 1 del artículo 172 del Código de Trabajo	10
1.3. Caso Fortuito y Fuerza Mayor	11
1.4. Prisión Preventiva	12
SEGUNDO CAPÍTULO	14
2.1. Problemas Jurídicos	14
2.1.1. ¿La prisión preventiva se considera como fuerza mayor o caso fortuito?	14
2.1.2. ¿Qué efectos, dentro de la relación laboral, produce que la prisión preventiva sea considerada un caso de fuerza mayor?	15
2.1.3. ¿El inspector de trabajo debe investigar las razones por las cuales se dictó una medida cautelar de prisión preventiva, previo a emitir su resolución de visto bueno?	17
2.1.4. ¿Se debe siempre optar por negar las solicitudes visto bueno propuestas por el empleador, por la causal primera del artículo 172 del Código de Trabajo, cuando están tengan de antecedente la medida cautelar de prisión preventiva, de un trabajador?	17
CONCLUSIÓN	19
RECOMENDACIONES	21
BIBLIOGRAFÍA	23

RESUMEN

El presente trabajo, titulado PROBLEMÁTICA DEL ARTÍCULO 172 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR PRISIÓN PREVENTIVA, está orientado a intentar dirimir la interpretación que existe respecto a los trabajadores que son sujeto de una medida cautelar de prisión preventiva dentro de un proceso penal, y si este escenario faculta a un empleador poder iniciar un procedimiento administrativo de visto bueno por la causal número 1 del artículo 172 del Código de Trabajo, para concluir la relación laboral. Pero he aquí la controversia, si una orden de prisión preventiva hace incurrir a un trabajador en faltas injustificadas o si este escenario se considera a un caso fortuito o fuerza mayor que justificaría la inasistencia del trabajador. Por lo cual, asistiendo a la jurisprudencia y a los lineamientos legales establecidos en el Código Orgánico Integral Penal, Código de Trabajo, Código Civil, acuerdos ministeriales del Ministerio de Trabajo; vamos establecer el correcto proceder, dentro de este supuesto de hecho, para poder en cada caso particular llegar a una solución que corresponda a los derechos constitucionales de la seguridad jurídica, motivación y tutela judicial efectiva.

Palabras Claves: Visto Bueno, Trabajador, Prisión Preventiva, Fuerza Mayor, Empleador

ABSTRACT

The present work, entitled PROBLEMS OF ARTICLE 172 NUMERAL1 OF THE LABOR CODE FOR PREVENTIVE PRISON, is oriented to try to solve the interpretation that exists with respect to the workers who are subject to a precautionary measure of preventive detention within a criminal process, and if this scenario empowers an employer to initiate an administrative procedure of approval by the cause number 1 of article 172 of the Labor Code, to conclude the labor relationship. But here is the controversy, if a preventive imprisonment order makes a worker incur in unjustified absences or if this scenario is considered a fortuitous case or force majeure that would justify the worker's non-attendance. For this reason, by attending to the jurisprudence and the legal guidelines established in the Organic Integral Criminal Code, Labor Code, Civil Code, ministerial agreements of the Ministry of Labor; we will establish the correct procedure, within this factual assumption, to be able in each particular case to reach a solution that corresponds to the constitutional rights of legal certainty, motivation and effective legal protection.

Key words: Visto Bueno, Worker, Preventive Imprisonment, Force Majeure, employee

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se limita únicamente al ámbito del procedimiento administrativo de visto bueno y de las competencias que tienen los inspectores de trabajo, no obstante, por breves momentos entraremos al campo penal y civil, para hacer alusión a la figura de la prisión preventiva y a los tipos de procedimiento que tiene el ordenamiento penal, para poder indicar con certeza si una medida de prisión preventiva es un caso fortuito o fuerza mayor.

Dentro de las problemáticas a tratar encontramos ¿si la prisión preventiva constituye un escenario fuerza mayor, dentro del procedimiento de visto bueno? ¿si dentro del procedimiento de visto bueno, el inspector de trabajo tiene la capacidad de investigar las causas que originan la adopción de la medida de prisión preventiva al trabajador y así determinar si esta se vuelve imprevisible para el trabajador? ¿El inspector de trabajo al investigar las razones por las que se adoptó una medida cautelar, se atribuye competencias que no le competen? ¿Requisitos que determina la jurisprudencia y la doctrina para poder catalogar un hecho como caso fortuito o fuerza mayor?

Es primordial recordar que el procedimiento de visto bueno tiene carácter investigativo, por lo cual el inspector de trabajo tiene la necesidad de averiguar las circunstancias que originaron la terminación de la relación laboral y si esta terminación fue de acuerdo a los casos establecidos en el artículo 172 del Código de trabajo (nos referiremos en el presente trabajo únicamente a la primera causal del 172 del Código de Trabajo en el presente trabajo).

En el presente trabajo con la ayuda de jurisprudencia nacional, junto con doctrina y artículos de opinión, buscaremos una conclusión respecto a esta problemática, que ha existido desde ya varios años, sin que esta tenga un criterio unificado, debido a las diferentes particularidades de cada caso.

En conclusión, se busca orientar a los empleadores cuando se encuentren en el escenario que un trabajador suyo tenga una medida de prisión preventiva, para poder decidir de forma correcta, si procede iniciar un procedimiento de visto bueno o no.

También para poder orientar a los inspectores de trabajo que por motivo de denuncias de visto bueno, se encuentren frente al escenario de que un trabajador se encuentre bajo la medida de prisión preventiva, sabiendo cual es la manera correcta de proceder de conformidad con las particularidades de cada caso en concreto, siendo respetuosos de los principios constitucionales y legales que son inherentes a los trabajadores, siendo sumamente importante que se percate del cumplimiento de las obligaciones que tiene cada parte de la relación laboral y así adoptar una decisión correcta.

PRIMER CAPÍTULO

1.1. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo se lo considera como un derecho fundamental, debido a su gran incidencia en el desarrollo de la sociedad. Es por esto, que la Constitución de la República del Ecuador, lo cataloga como un derecho social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

Es imperativo establecer que, por esta categoría otorgada por la Constitución, el derecho al trabajo es de orden público, siendo sus normas “ius cogens”, las cuales deben ser obligatoriamente cumplidas por todos. Esto en razón de ser normas de carácter proteccionista, con los trabajadores, quienes se encuentran dentro de la relación laboral en una condición de inferioridad.

Barrera (2009) afirma que el trabajo “*es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros.*” (p. 672).

Esto es concordante con lo establecido por la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, que ora: “*El derecho al trabajo, es un derecho de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional(...)*” (Sentencia No 093-14-SEP-CC Caso No. 1752-11-EP, 2014).

Este derecho no solo encuentra su definición en el ámbito jurídico- que acogió hace muchos años también la regulación de las relaciones emanadas por los empleadores y las organizaciones laborales, tales como los sindicatos o comités de empresa- sino también dentro de la política, economía e ideológica. Es por esto que Figueroa (1982) afirma que el derecho al trabajo es “*el conjunto de disposiciones jurídicas que se forman con ocasión del trabajo subordinado entre los trabajadores, empleadores y el Estado, para lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social*” (p.100).

Es por esto que el derecho al trabajo busca siempre defender a la parte débil de la relación laboral- trabajador-, debido a que esta puede ser objeto de abusos por parte del empleador quien es aquel que por su situación económica y de superioridad, puede afectar al trabajador.

Al derecho al trabajo se lo puede catalogar como un derecho eminentemente proteccionista debido a su incidencia en la parte más débil de la relación, ya sea para tutelar que se respete el derecho a la salud de los trabajadores hasta el punto de hacer efectivo que se pague su justa remuneración por su trabajo.

Es menester decir que en ciertos casos este derecho carece de formalismos, ya que regula los actos o hechos emanados de una relación que puede no estar escrito en un contrato. Es por esto que se lo cataloga como un derecho de realidad. Porque se necesita únicamente para ser considerada como existente, en el mundo jurídico, cumplir con los requisitos esenciales de toda relación laboral- que son la subordinación, remuneración, un trabajo lícito, entre otros-. Por excepción se requiere que el contrato este escrito- por ejemplo, el caso de los contratos de menores de edad, entre otros-, con la finalidad de precautelar la relación laboral, no siendo esta la regla para todos los tipos de contratación laboral.

Es por lo antes expuesto que se debe diferenciar entre los tipos de prestaciones de actividades económicas o de producción que existen. Estas se pueden realizar como subordinado o como servicios profesionales.

Respecto a la prestación económica como subordinado es cuando un trabajador labora dentro de un negocio o empresa en la cual se lo compensa por su labor con una retribución económica, previamente pactada entre las partes- empleador y trabajador-, llamada sueldo o remuneración. Las personas que conforman esta forma de prestación son conocidas como trabajadores en general, que gozan de todos los derechos y beneficios que consagra la Constitución de La República del Ecuador y la normativa legal.

(Masabanda, 2018) afirma que prestación económica como subordinado es *“aquella en que la persona ya depende de otra para desarrollar su actividad económica, y es la específica que se determina en el contrato*

individual de trabajo, por lo que esta debe poseer la característica de tener subordinación” (p. 38).

En cambio, aquellas personas que lo hacen como servicios profesionales, son aquellas que ejecutan un servicio profesional propio, sin encontrarse bajo un estado de subordinación -en este escenario los regula un contrato eminentemente civil-. En este tipo de casos se los compensan por sus servicios por medio de un estipendio económico denominado honorarios, previamente pactado entre las partes contratantes.

1.1.1. Indubio Pro Operario

El Derecho al trabajo tiene como finalidad permitir el desarrollo económico de una sociedad, por eso el estado se ve obligado a establecer normas que protejan los derechos que tienen los trabajadores, es bajo este antecedente que nació al principio Indubio Pro Operario.

Este principio de rango constitucional, busca tutelar el derecho que tienen los trabajadores, para que cuando estos inicien una acción de carácter judicial o administrativa, tengan el beneficio de que en caso que una normativa, reglamentación o cláusula contractual en materia laboral, sea ambigua, esta se deberá interpretar en forma que favorezca al trabajador.

Es menester señalar que este principio necesita que exista un supuesto de hecho en el cual el juzgador o funcionario público se encuentre frente a una duda insalvable sobre cómo puede aplicarse una norma, por lo tanto, únicamente se puede utilizar este principio una vez que se eliminan todas las demás opciones de interpretación de las normas. (Barrera F. A., 2009, pág. 128).

Se determina entonces que el principio Indubio Pro Operario necesita: *“Para que se dé la protección a favor del trabajador es indispensable la existencia de la duda insalvable sobre el sentido de la norma. De lo que se trata, es de la interpretación de la norma jurídica. Es decir, la duda solo cabe en el momento que el intérprete encuentra dos sentidos, que le crea incertidumbre, acerca de cuál debe aplicar” (Montes, 2009, p. 19).*

También se establece, respecto al Indubio Pro Operario que *“no cabe atribuir a una norma, que de por sí es tuitiva del trabajador, un sentido o alcance más amplio que aquel que tuvo en vista el legislador al dictarla. En este sentido un juez no podría legítimamente extender su aplicación a situaciones no previstas para así «crean un derecho aún más protector.”* (Luco, 2014, p. 88).

1.1.2. Principio de Estabilidad Laboral

En la Constitución del año 1945 en el Ecuador, se reconoció por primera vez que un despido sin justa causa era sujeto de una indemnización pecuniaria. Sin embargo, no fue sino hasta el año 2008 en el que se determinó que el plazo de una relación laboral sería indefinido (ROMÁN, 2020, p. 150), y que únicamente podía concluirse por medio de las causas legalmente establecidas.

Este contrato indefinido, acarrea consigo el goce de todos los beneficios legales y constitucionales que tiene un contrato de trabajo, estos son por ejemplo el beneficio a la atención gratuita en la red hospitalaria en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a la remuneración básica unificada, vacaciones, permiso por embarazo, entre otros.

Claro está que, de conformidad a lo indicado en la Constitución de la República del Ecuador, toda relación laboral se encuentra protegida por todos aquellos principios y derechos que protejan al trabajador. No obstante, cuando se pretende simular por medio de figuras legales, tales como un contrato de honorarios profesionales -el cual debe tener los elementos de un contrato individual de trabajo, remuneración, subordinación, horario laboral, entre otros-, son igual relaciones de trabajo, los cuales previa denuncia ante las autoridades competentes, harán que se hagan valer todos aquellos derechos y beneficios no reconocidos en el momento oportuno al trabajador.

1.2. Formas de terminación de la relación laboral por parte del empleador.

Las relaciones laborales son el pilar fundamental del desarrollo de la economía de un país, es por este motivo que, a través de la expedición del Código de Trabajo, en nuestro país, se buscó proteger las distintas situaciones que pudieran suscitarse dentro de la misma, con el ánimo de precautelar que no existan abusos frente a la situación de inferioridad del trabajador frente al patrono.

Las relaciones laborales pueden, de acuerdo a nuestra legislación, terminarse a través de un despido intempestivo- también conocido como despido sin justa causa-, o por medio de un procedimiento de visto bueno, siempre que las circunstancias que inician el procedimiento estén dentro de las causales de los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

El despido intempestivo como su nombre lo determina, es la terminación abrupta de la relación laboral por parte del empleador, sin encontrarse dentro de las causales del artículo 172 del Código de Trabajo y sin seguir un procedimiento de visto bueno, dando el derecho al trabajador a recurrir a la vía judicial y/o administrativa para reclamar sus derechos e indemnizaciones que le correspondan.

La doctrina cubana indica que *“El despido intempestivo es una causa ilegal de terminación de la relación laboral, puesto que se ejecuta por la sola voluntad del empleador”* (Alcívar & Vargas, 2018, p. 2)

En cambio, el procedimiento de visto bueno, que es de carácter administrativo, busca terminar la relación laboral de forma legal y justa- acogiendo alguna de las causales establecidas taxativamente en el artículo 172 y 173 del Código de Trabajo-, por medio de una resolución de un inspector de trabajo, acogiendo o negando la solicitud de terminación de la relación laboral. Cabe señalar que este procedimiento sirve para evitar, en el caso del empleador, pagar la indemnización de despido intempestivo cuando removi6 a un trabajador legalmente; y en el caso del trabajador, para evitar que el empleador incurra en abusos al terminar de manera intempestiva la relación laboral.

Se indica dentro de la doctrina ecuatoriana lo siguiente: *“el visto bueno en donde se demostrará la existencia de la causal ante la autoridad*

administrativa responsable que es el inspector del Trabajo” (Echeverría, 2013, p. 17).

1.2.1. Procedimiento de Visto Bueno: naturaleza y requisitos

En fecha 19 de mayo del 2021 se expidió por parte del Ministerio de Trabajo, el acuerdo ministerial MDT-2021-189, en el cual se expide la normativa técnica que regula el procedimiento del Visto Bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio de Trabajo. En dicho acuerdo ministerial, se regularon aspectos como la excusa y la recusación, la competencia de un inspector, el procedimiento de la audiencia de investigación, entre otros.

El procedimiento de Visto bueno es de carácter administrativo, el cual inicia por una solicitud de visto bueno, ya sea por el empleador o el trabajador, la cual es sorteada hacia un inspector de trabajo, que conocerá el incidente que pretende dar por terminada la relación laboral, en la cual deberá investigar los motivos que dieron nacimiento a esta solicitud.

Se debe enfatizar que este procedimiento es eminentemente investigativo, en el cual las partes procesales serán quienes aportaran los elementos probatorios que permitan el esclarecimiento de los hechos, no obstante, los inspectores de trabajo podrán, siempre que se justifique, solicitar de oficio la práctica de pruebas o diligencias, que le permitan llegar a una certeza respecto a la forma de terminación de la relación laboral, que lo faculte para motivar correctamente su resolución.

Para poder iniciar un procedimiento de Visto Bueno, por parte del empleador por las causales de los artículos 172 y 310 del Código de Trabajo, se debe contar especialmente con el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto con la finalidad de precautelar que el procedimiento, no beneficie a una parte de la relación laboral, que ya ha incumplido con sus obligaciones legales. Este requisito va acompañado de los generales de ley normalmente exigidos. Estos requisitos son el elemento rector para que la denuncia de Visto Bueno goce de legalidad y pueda ser aceptada a trámite por el inspector de trabajo.

Una vez iniciado el procedimiento de visto bueno debidamente solicitado por una de las causales del artículo 172 del Código de Trabajo, se procede a sortear a un inspector de Trabajo. Él cual deberá calificar la solicitud de visto bueno- siempre que esta haya cumplido con los requisitos exigidos por el acuerdo ministerial y el Código de Trabajo- posteriormente deberá mandar a citar a la parte accionada. Una vez citada la otra parte y habiendo esta comparecido refutando los argumentos de la parte contraria. Por último, se procede a realizar la audiencia de investigación en la cual comparecen las dos partes frente al inspector para defender sus posiciones, en dicha audiencia se concluye con la resolución del inspector, acogiendo o negando el visto bueno.

1.2.2. Causal número 1 del artículo 172 del Código de Trabajo

De conformidad a lo indicado en el subcapítulo anterior, se puede terminar la relación laboral por medio de un procedimiento de visto bueno. En el caso del presente trabajo, nos referiremos a la causal primera del artículo 172, la cual dice” *Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor*”. (Asamblea Nacional del Ecuador , 1929, p. 51).

De la lectura de la causal, se destaca que cuando un empleador quiere aplicar esta causal, debe cumplir con 4 condiciones: la primera que el trabajador debe faltar injustificadamente, segundo debe faltar 4 días consecutivos, tercero no debe tener una causa justa para faltar por el trabajador, no obstante en caso de existir una causa justificada, debe comunicar el trabajador a su empleador dentro de los 3 días posteriores a la falta para que puedan ser tomadas como justificadas, y cuarto deben producirse estas faltas injustificadas dentro de un período mensual de labor.

También se debe mencionar que la causal primera del artículo 172 del Código de Trabajo determina que existen faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad, las cuales indican don supuestos diferentes, para efectos del presente trabajo nos referiremos a la primera, la de asistencias.

1.3. Caso Fortuito y Fuerza Mayor

El caso fortuito y fuerza mayor son figuras jurídicas del Código Civil que permiten dándose las circunstancias necesarias, permitir que una de las partes de una obligación pueda eximirse de la responsabilidad de las obligaciones contractuales que se hayan pactado.

Es menester señalar que, para nuestra legislación no existe una diferencia entre el caso fortuito y fuerza mayor, por lo cual, tenemos que acudir a la doctrina y la jurisprudencia para poder determinar la diferencia que yace entre estas. (Oramas Velasco, 2020, p. 196)

Para el caso de Fuerza mayor es *“si el hecho fue causado por el hombre, entonces se denomina fuerza mayor, y el ejemplo clásico es el acto de autoridad ejercido por un funcionario público como lo sería el estado de excepción.”* (Oramas Velasco, 2020, p. 197)

En cambio, en el Caso fortuito dice la doctrina que son *“los hechos producidos por la naturaleza, como un terremoto, un aluvión, un tornado, una epidemia, etc., son considerados casos fortuito”* (Oramas Velasco, 2020, p. 197)

Ahora bien, se debe manifestar que, para efectos probatorias, la doctrina indica que deben cumplirse con dos requisitos previo a catalogarse un escenario como caso fortuito o fuerza mayor, estos elementos son la imprevisibilidad e irresistibilidad.

Respecto a la imprevisibilidad se la entiende como aquel hecho o suceso que, durante la suscripción de un contrato, no se pudo haber previsto, debido a que una persona normalmente diligente no pudo haber sospechado que dicho evento podía haber sucedido. En cambio, la irresistibilidad necesita que se cumpla con la imprevisibilidad, pues habiendo previsto el escenario se debe verificar si este suceso puede resistirse, para poder así evitarlo, y únicamente en aquel suceso que es imposible resistirse a sus efectos se podrá considerar cumplido este requisito.

Estos dos requisitos son esenciales para poder determinar una circunstancia- sin importar si es caso fortuito o un caso de fuerza mayor- pueda ser exonerada de cualquier responsabilidad por su incumplimiento frente a la otra parte contractual.

1.4. Prisión Preventiva

La prisión preventiva es una medida cautelar de carácter extraordinario -ultima ratio- dentro del procedimiento penal, este carácter excepcional ha sido reconocido tanto por la norma constitucional, norma procesal de la materia- Código Orgánico Integral Penal-, y también lo recoge la Convención Americana de Derechos Humanos.

Ahora bien, esta medida se le da esta categoría de excepcional en particular debido a los efectos gravosos que implica a los justiciables, y a sus familiares, es por esta razón que se indica que la prisión preventiva: *“es una forma preponderante de coerción penal que produce como principales efectos los desintegradores de la personalidad, como la despersonalización, prisonización, etiquetamiento, etc”* (Zambrano Pasquel, 2010, p. 407).

Se debe señalar que esta medida cautelar se presenta, sin que exista una sentencia condenatoria, por lo cual mal se puede interpretar que una persona que tiene una medida de prisión preventiva es culpable de algún delito, pues únicamente se podría determinar esto cuando exista una sentencia condenatoria frente al procesado, dentro del desarrollo de un proceso penal, respetando el derecho a la tutela judicial efectiva que goza todo procesado penal.

Esta medida tiene por finalidad únicamente en garantizar que el procesado comparezca a la audiencia de juicio, esta medida se la solicita por parte de la fiscalía- titular de la acción penal- únicamente cuando presenta ante el juez de garantías penales -encargado de la etapa de instrucción penal-, elementos suficientes que justifiquen que las demás medidas cautelares -como dispositivo electrónico, prohibición de salida del país, etc.- son insuficientes para garantizar la comparecencia del procesado a la audiencia de juicio.

Es por esto que señala el doctor Zambrano Pasquel (2010) que *“el encarcelamiento preventivo significa una limitación a una garantía constitucional como es el derecho a la libertad, a la que se debe recurrir en condiciones de excepción y tanto en cuanto fuese necesaria, como cuando se presenta el peligro de fuga o de entorpecimiento en la averiguación de la verdad.”* (p. 408).

Es menester señalar que se puede desvanecer la medida preventiva de prisión preventiva por dos medios el primero determina que esta medida tiene

un plazo perentorio, indicado en el artículo 541 del Código Orgánico Integral Penal, que indica que se impondrá una medida privativa de libertad de 6 meses en delitos que contemplen una pena de menos de 5 años, y un año en delitos sancionados con más de 5 años. Segundo indica que también se podrá eliminar esta medida cuando se hayan recabado suficientes elementos que permitan indicar que el procesado no tiene ningún tipo de responsabilidad con el ilícito investigado.

Esto es ratificado por la doctrina que dice: “En cualquier caso, tras éste plazo (o antes si desaparecen los elementos que motivaron la orden de prisión preventiva), el imputado ha de ser puesto en libertad por parte de la autoridad que dispuso su detención, según la etapa del proceso penal en que se encuentre.” (Rodríguez & Vargas, 2018, p. 11)

Por último, se debe señalar que esta medida precautelaría no puede ser dictada cuando esta frente a un proceso de delito de acción privada y los delitos contravencionales, pues esta medida busca atacar delitos que son considerados execrables, por lo cual, no serán tomados en consideración en el presente trabajo.

SEGUNDO CAPÍTULO

2.1. Problemas Jurídicos

2.1.1. ¿La prisión preventiva se considera como fuerza mayor o caso fortuito?

La prisión preventiva, como se enunció en el capítulo anterior, es una medida preventiva que se dicta dentro de un procedimiento penal, la cual busca precautelar que el procesado comparezca a juicio. Esta medida al ser de carácter excepcional, tiene la obligatoriedad de ser declarada judicialmente, después de la exposición de argumentos del fiscal, que justifiquen la adopción de la medida en la audiencia de formulación de cargos del procesado.

Por lo tanto, la medida de prisión preventiva es un acto jurídico que no determina ningún tipo de responsabilidad penal. Es más, para su desvanecimiento únicamente se necesita elementos probatorios que desvanezcan los indicios que dieron nacimiento a la adopción de la medida, o el transcurso de tiempo -dependiendo del tipo penal es entre 6 meses a 1 año para que caduque la medida.

Es menester señalar que dentro de nuestra legislación se reconoce la inocencia de todas las personas, mientras no exista una sentencia condenatoria en firme. Por lo tanto, la medida precautelaría de prisión preventiva, es dictada frente una persona que todavía tiene su constitucional derecho a ser considerado inocente.

Como se mencionó esta medida preventiva debe ser dispuesta judicialmente, por lo cual, esta decisión debe ser adoptada por un juez de garantías penales, por medio de una solicitud de un fiscal en la audiencia de formulación de cargos.

En consecuencia, una persona siendo inocente, que se encuentra- usualmente- en un proceso de investigación previa, no podía haber previsto, que en la audiencia de formulación de cargos se va a solicitar una medida de prisión preventiva, debido a que en el impulso fiscal en la cual, solicita el fiscal la audiencia de formulación de cargos, no se menciona que se busca optar por solicitar esta medida precautelaría. Únicamente se le permite poder comparecer a la audiencia de formulación de cargos junto a su defensa técnica para que se pueda defender e intentar evitar que se dicte la medida. Bajo este escenario se cumple el primer requisito de imprevisibilidad para que un escenario sea considerado caso fortuito o fuerza mayor, debido a que no puede existir forma en la cual una persona que goza de su presunción de inocencia, que, dentro de

un proceso penal, el fiscal va a solicitar en la audiencia de formulación de cargos, la medida de prisión preventiva y tampoco que esta pueda ser acogida por el juzgador.

Consecuentemente, en el caso que dicha medida sea aceptada por un juzgador, ordenando que se ejecute la medida cautelar de prisión preventiva, se vuelve irresistible para el procesado ser sometido al encarcelamiento, debido a que esta será ejecutada con la fuerza pública. Por lo tanto, se cumple con el segundo requisito, el de irresistibilidad, para que sea considerado un caso fortuito o fuerza mayor, siendo imposible para el individuo poder evitarlo.

Una vez determinado que el escenario en el cual un procesado es sujeto de una medida de prisión preventiva es imprevisible e irresistible. Se debe determinar si nos encontramos en un caso de caso fortuito o fuerza mayor. Para lo cual, debemos analizar la naturaleza de la medida de prisión preventiva.

Esta medida necesita de conformidad al artículo 534 del Código Orgánico Integral Penal, ser solicitada por parte del fiscal, hacia un juzgador. Por lo tanto, la medida debe ser únicamente dictada por un juez, una persona que goza de la jurisdicción y competencia.

En consecuencia, al ser dictada por una persona, nos encontramos frente a un escenario de fuerza mayor, esto es ratificado por la sentencia emitida por la Segunda Sala de lo Laboral y Social en el año 1997, que dice:

“La acción por autoridad constituye fuerza mayor y libera de responsabilidad al obligado cuando no ha sobrevenido por su culpa” (Repositorio Jurídico T.XLIII, 1997, pág. 115)

2.1.2. ¿Qué efectos, dentro de la relación laboral, produce que la prisión preventiva sea considerada un caso de fuerza mayor?

Respecto a lo enunciado en el capítulo anterior, respecto a que la relación laboral tiene consigo derechos y beneficios para el trabajador, se debe mencionar que la relación de trabajo tiene consigo elementos generales de los contratos, en el cual radica al ser un contrato bilateral, obligaciones recíprocas. Siendo así obligaciones del trabajador frente al empleador, cumplir al horario pactado, trabajar en subordinación, respetar los reglamentos internos de la compañía, entre otros.

Por lo cual, el trabajador se encuentra en la obligación legal, si desea mantener vigente la relación contractual con su patrono, de no incurrir en ninguna de las conductas estipuladas en el artículo 172 del Código de Trabajo (casos en los que el trabajador no cumple sus obligaciones laborales).

Por lo tanto, si un trabajador es sometido a una medida cautelar de prisión preventiva, la cual constituye un escenario de fuerza mayor, hace imposible que pueda cumplir con la obligación de asistir al horario de trabajo pactado, en consecuencia, no estaría incurriendo en faltas injustificadas- causal número uno del artículo 172- .Ahora bien, una vez analizado los insumos previamente mencionados en el presente trabajo, se determina que, al ser un escenario de fuerza mayor, el trabajador gozaría en virtud del principio de estabilidad laboral, de la exoneración temporal de cumplir con la obligación de completar el horario laboral, durante el tiempo que dure la medida cautelar.

Debo enfatizar que doy la categoría a exoneración temporal a este escenario, por tres factores, que justifican que la prisión preventiva no exonera de manera perpetua al trabajador de no asistir a su trabajo.

Primero, en vista de lo previamente expuesto la prisión preventiva tiene un plazo perentorio que al ser concluido desvanece la medida, dejando en libertad al procesado, lo cual le permitiría poder reintegrarse a su trabajo.

Segundo, la medida de prisión preventiva puede ser en cualquier momento solicitar su revocatoria, suspensión, sustitución o revisión, siempre que se hayan encontrado elementos suficientes que permitan determinar que el procesado no se encuentra inmerso en el ilícito penal investigado o si la medida cautelar adoptada no es la apropiada, de conformidad con la sana crítica del juzgador.

Y tercero, porque si el procesado llega hasta el momento de audiencia en donde se declara la responsabilidad penal del procesado, se destruye el elemento de la sentencia de la Segunda Sala Laboral y Social, enunciada en el subcapítulo anterior, que indica que se lo libera de responsabilidad al trabajador siempre que no haya sobrevenido de su culpa, claro está que si a una persona se lo declara culpable de un ilícito se destruye la presunción de inocencia, haciendo culpable del ilícito.

Por último, se debe destacar que para que el trabajador pueda obtener el beneficio de que la prisión preventiva justifique su no asistencia al horario laboral, tiene el trabajador la obligación de notificar a su empleador que se ha dictado en su contra una medida de prisión preventiva, pues el empleador mal puede saber que su trabajador padece de tal impedimento. Para aquello el trabajador tiene 3 días desde la primera inasistencia, para justificar que la medida cautelar le impide asistir a su lugar de trabajo.

2.1.3 ¿El inspector de trabajo debe investigar las razones por las cuales se dictó una medida cautelar de prisión preventiva, previo a emitir su resolución de visto bueno?

Una vez iniciado un procedimiento de visto bueno, el inspector de trabajo debe revisar los insumos aportados por la parte accionante (empleador) y accionada (trabajador), y si no obstante a lo aportado por las partes determina que no tiene de los elementos probatorios suficiente, puede solicitar de oficio, de conformidad al artículo 7 del acuerdo ministerial MDT-2021-189, en el cual se expide la normativa técnica que regula el procedimiento del Visto Bueno interpuesto por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio de Trabajo, la práctica de pruebas. Para así poder determinar cuáles fueron los motivos y circunstancias en las cuales se dictó esta medida precautelaría, para que así inteligenciado el inspector pueda decidir de manera correcta y acorde a los elementos que encuentre, tomar una resolución de acuerdo a los elementos indicados en este trabajo.

2.1.4. ¿Se debe siempre optar por negar las solicitudes visto bueno propuestas por el empleador, por la causal primera del artículo 172 del Código de Trabajo, cuando están tengan de antecedente la medida cautelar de prisión preventiva, de un trabajador?

No, porque cada caso tendrá su particularidad, por ejemplo, los casos en los cuales esta medida cautelar sea dictada en un procedimiento abreviado, que por su naturaleza implica que el procesado- trabajador- acepto su responsabilidad y por buscar una pena reducida acepta el ilícito. Este tipo de ejemplos rompen con los requisitos que se necesitan para que un hecho sea considerado fuerza mayor.

Por lo tanto, siempre el inspector de trabajo al recibir una solicitud de visto bueno por la causal primera del artículo 172 del Código de Trabajo, debe de

conformidad con lo previamente establecido investigar las razones que dieron razón de la adopción de la medida cautelar, para poder determinar si cumplen con los requisitos establecidos por la doctrina, así también como lo establecido por la jurisprudencia.

Por último, debemos indicar que, en virtud de lo recabado en el presente trabajo, para poder gozar de este beneficio, debe el trabajador notificar a su empleador con la adopción de la medida de prisión preventiva en su contra, pues el empleador podría por desconocimiento iniciar una acción de visto bueno frente al trabajador, sin poder contar con los elementos suficientes para poder decidir cómo proceder.

CONCLUSIÓN

El contrato laboral que nace a partir del inicio de una relación laboral, trae consigo implícito la obligación de cumplir con sus deberes, entre las cuales, por parte del trabajador, se encuentra el de asistir cumplidamente a su lugar de trabajo en el horario pactado. Esta obligación de conformidad a lo indicado en el presente trabajo, puede ser exonerada únicamente de su cumplimiento siempre que se den las circunstancias de imprevisibilidad e irresistibilidad que imposibiliten su cumplimiento, para esto el trabajador debe cumplir con las obligaciones enunciadas en el presente trabajo.

Es por tal motivo, que para el presente trabajo, cuando un trabajador sea sujeto de una medida preventiva de prisión preventiva, el empleador se encuentra imposibilitado de iniciar una acción de Visto Bueno por la causal primera del artículo 172 del Código de Trabajo, siempre que este haya sido notificado por parte del trabajador dentro del plazo legalmente establecido, pues la figura jurídica de prisión preventiva tiene elementos que permiten catalogarla como un caso de fuerza mayor que exonera al trabajador de cumplir su obligación de asistir al trabajo.

Pero también es importante recalcar que para acceder a este beneficio que tiene el trabajador tiene que cumplir con la condición de notificar a su empleador, dentro de los 3 primeros días después de la primera inasistencia, indicando que padece de una medida de prisión preventiva en su contra. Pues la normativa legal y la jurisprudencia habla de que se vuelve justificable la inasistencia por razón de la medida preventiva, siempre que esta sea notificada, no que la medida sin ser notificada hace que se vuelva justificable las faltas que incurra el trabajador. Por lo tanto, la única forma de impedir el inicio de la acción administrativa de visto bueno por la mencionada causal primera del artículo 172 del Código de Trabajo, sería cumpliendo con la obligación mencionada.

Por lo tanto, el inspector de trabajo que recibe la solicitud de visto bueno por la causal primera del artículo 172 del Código de Trabajo, con el antecedente de un trabajador con prisión preventiva debe necesariamente, para poder negar la solicitud de visto bueno, contar con una notificación del trabajador hacia el empleador indicando que tiene una medida cautelar de prisión preventiva en su contra, dentro del

plazo legalmente establecido. Y si este requisito es cumplido debe el inspector de trabajo, investigar las razones y condiciones por la que se adoptó esta medida cautelar, para así poder dar cumplimiento a lo indicado en la jurisprudencia que indica que el trabajador gozara de este beneficio siempre que este no ha sobrevenido de su culpa.

RECOMENDACIONES

Debemos manifestar que nuestra recomendación va encaminada a evitar que el escenario descrito en el presente trabajo sea motivo de dudas, por lo cual se cree pertinente delimitarlo, para poder así en el caso que suceda saber cómo deben actuar las dos partes y así poder en virtud de aquello encontrar una solución.

Por lo tanto, de parte del empleador, se debe modificar los reglamentos internos de trabajo, para poder indicar este escenario las responsabilidades que este tiene, dejando expresa constancia que deben seguir las reglas generales establecidas en el Código de Trabajo, se recomienda modificar los reglamentos internos, de la siguiente manera:

“Art. () El trabajador que requiera ausentarse de las instalaciones de la empresa durante la jornada de trabajo, deberá solicitar el permiso respectivo de su superior inmediato. La no presentación del permiso al Departamento de Recursos Humanos o a su Representante por parte del trabajador, será sancionada como falta leve.

El Trabajador que es sujeto a un proceso penal, deberá notificar a su superior inmediato desde el momento en que se le formulan cargos, ya sea por él o por un familiar.

Adicionalmente, si en la audiencia de formulación de cargos se dicta una medida de prisión preventiva, deberá el trabajador remitir a su superior inmediato o al departamento de recursos humanos, la orden de autoridad competente que le dictamino la medida cautelar de prisión preventiva.

En caso, de no dar información respecto a esta situación a su superior inmediato o al departamento de recursos Humanos, se procederá de conformidad a la indicado en el artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo.

Art.2. Si por enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, debidamente justificado, el trabajador no concurre a laborar, en forma obligatoria e inmediata deberá comunicar por escrito el particular al Departamento de Recursos Humanos, dentro de los tres primeros días después de la primera inasistencia. Superada la causa de su ausencia, deberá presentar los justificativos que corresponda ante el Departamento de Recursos Humanos o quien hiciera sus veces.

El Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces procederá a elaborar el respectivo formulario de ausencias, faltas y permisos, con el fin de proceder a justificar o sancionar de conformidad con la ley y este reglamento.”

En cambio, para los trabajadores, se debe indicar que tienen como obligación, siempre notificar oportunamente a su superior inmediato o al departamento de talento humano, si incurrir dentro de un escenario de ser sujeto de prisión preventiva. Pues es una obligación para ellos acatar el reglamento interno y las reglas generales del Código de Trabajo, en caso contrario las faltas que causarían, no estarían justificadas y permitirían al empleador iniciar una acción de visto bueno, la cual estaría completamente justificada, debido a la no notificación del trabajador adecuadamente a su empleador.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcívar, J. S., & Vargas, G. V. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *SCIELO*.
- Asamblea Nacional del Ecuador . (1929). Código de Trabajo.
- Barrera, D. F. (2009). *Derecho Laboral Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*. Cuenca : Fondo de Cultura Ecuatoriana .
- Barrera, F. A. (2009). *Derecho Laboral Diccionario y Guía De la Legislación Ecuatoriana*. Cuenca : Fondo de Cultura Ecuatoriana.
- Barrera, F. H. (2009). *Diccionario Y guía de la legislación Ecuatoriana*. Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatorian.
- Echeverria, X. M. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. *FORO*, 17.
- Figuroa, G. G. (1982). *Introducción al Derecho al Trabajo*. Bogota: Temis.
- Luco, E. M. (2014). El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*.
- Masabanda, G. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo*. Ambato: PIO XII.
- Montes, F. J. (2009). La crisis de los derechos del derecho al trabajo. *Vox Juris*, 19 .
- Oramas Velasco, L. F. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia. *Iuris Dictio*, 195-205.
- Repositorio Juridico T.XLIII*. (1997). Quito.
- Rodríguez, J. A., & Vargas, G. V. (13 de Julio de 2018). Obtenido de Magazine de las ciencias, revista de ciencias e innovación:
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/574/378>
- Román, J. O. (2020). El derecho al trabajo en el Ecuador: del despido libre a un despido regulado. *revista jurídica del trabajo*, 1-20.

Sentencia No 093-14-SEP-CC Caso No. 1752-11-EP, 1752-11-EP (Corte Constitucional 04 de Junio de 2014).

Zambrano Pasquel, A. (2010). USO RACIONAL DEL DERECHO. *Revista Jurídica Facultad de Jurisprudencia UCSG*, 405-416.

Zambrano Pasquel, A. (2010). USO RACIONAL DEL DERECHO,. *Revista Jurídica de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil*, 405-416.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Cortez Zoleta, Carlos Francisco** con C.C: # 0920196011 autor del trabajo de titulación: **Problemática del artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo por prisión preventiva**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** 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 titulación 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 titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 13 días de Septiembre del Año 2021

f. _____

CORTEZ ZOLETA, CARLOS FRANCISCO

C.C: 0920196011



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Problemática del artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo por prisión Preventiva.		
AUTOR	Cortez Zoleta, Carlos Francisco		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Salmon Alvear, Carlos David		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Carrera Social		
CARRERA:	DERECHO		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de Septiembre del Año 2021	No. DE PÁGINAS:	24
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Civil, Derecho Administrativo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Visto Bueno, Trabajador, Prisión Preventiva, Fuerza Mayor, Empleador</i>		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo, titulado PROBLEMÁTICA DEL ARTÍCULO 172 NUMERAL 1 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR PRISIÓN PREVENTIVA, está orientado a intentar dirimir la interpretación que existe respecto a los trabajadores que son sujeto de una medida cautelar de prisión preventiva dentro de un proceso penal, y si este escenario faculta a un empleador poder iniciar un procedimiento administrativo de visto bueno por la causal número 1 del artículo 172 del Código de Trabajo, para concluir la relación laboral. Pero he aquí la controversia, si una orden de prisión preventiva hace incurrir a un trabajador en faltas injustificadas o si este escenario se considera a un caso fortuito o fuerza mayor que justificaría la inasistencia del trabajador. Por lo cual, asistiendo a la jurisprudencia y a los lineamientos legales establecidos en el Código Orgánico Integral Penal, Código de Trabajo, Código Civil, acuerdos ministeriales del Ministerio de Trabajo; vamos establecer el correcto proceder, dentro de este supuesto de hecho, para poder en cada caso particular llegar a una solución que corresponda a los derechos constitucionales de la seguridad jurídica, motivación y tutela judicial efectiva.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-991707340	E-mail: carlosfcocortez97@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Reynoso Guate Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-994602771		
	E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			