



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE DERECHO**

## **TÍTULO**

**“La suspensión del trabajo por la privación de la libertad del trabajador”**

*Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.*

## **AUTORA**

**DANIELA CATHERINA CÁCERES REYES**

## **TUTOR**

**DR. WILSON LEONARDO ROJAS BUENAÑO**

**RIOBAMBA- ECUADOR**

**2019**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TITULO:**

**LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR LA PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR**

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo y ratificado con sus firmas.

**MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

<b>DR. WILSON ROJAS</b> <b>TUTOR</b>	<u>10</u> Calificación	 Firma
<b>DRA. LORENA COBA</b> <b>MIEMBRO 1</b>	<u>10</u> Calificación	 Firma
<b>DR. WILLIAMS BUENAÑO</b> <b>MIEMBRO 2</b>	<u>10</u> Calificación	 Firma

**NOTA FINAL:** 10 (SOBRE 10 PUNTOS)

## DECLARACIÓN DE TUTORÍA

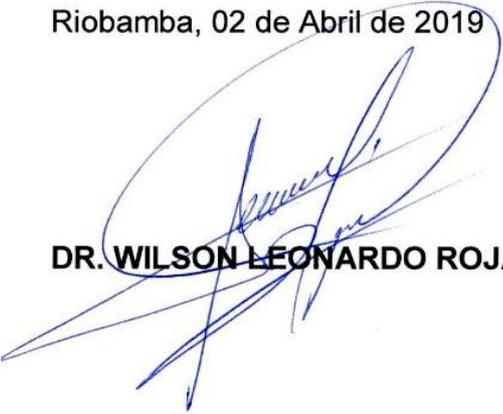
**DR. WILSON LEONARDO ROJAS BUENANO**

CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PRE-GRADO, DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

**CERTIFICO:**

Haber asesorado, revisado detenida y minuciosamente durante todo su desarrollo, del proyecto de investigación titulado "LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR LA PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR", realizado por Daniela Catherina Cáceres Reyes, por lo tanto, autorizo proseguir los trámites legales para su presentación.

Riobamba, 02 de Abril de 2019



**DR. WILSON LEONARDO ROJAS BUENANO**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Daniela Catherina Cáceres Reyes, autora de la presente investigación, con cédula de ciudadanía No. 0604018580 libre y voluntariamente declaro, que el trabajo de titulación: LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR LA PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR; es de mi plena autoría, original y no es producto de plagio o copia alguna, constituyéndose en documento único, como mandan los principios de la investigación científica y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad.



**DANIELA CATERINA CÁCERES REYES**

**C.C. 0604018580**

**AUTORA**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo por ser la noble Institución que a lo largo de los años me formó académica y personalmente y sobre todo por brindarme la oportunidad de cumplir mi sueño de llegar a ser Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, de manera especial agradezco al Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño por su paciencia, sabiduría y conocimiento al realizar este proyecto de investigación.

Daniela Catherina Cáceres Reyes

**AUTORA**

## **DEDICATORIA**

Este Proyecto de Investigación dedico a mis padres, quienes han sido mi apoyo incondicional en mi formación profesional, por brindarme confianza y recursos para lograrlo, a mis tres hermanos por haber sido un pilar fundamental para culminar con éxito mi carrera profesional.

Daniela Catherina Cáceres Reyes

**AUTORA**

## ÍNDICE

DECLARACIÓN DE TUTORÍA .....	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
DEDICATORIA .....	VI
ÍNDICE.....	VII
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
3. OBJETIVOS.....	4
3.1 General.....	4
3.2 Específicos .....	5
4. ESTADO DEL ARTE.....	5
5. MARCO TEÓRICO .....	7
5.1 La privación de la libertad del trabajador .....	7
5.1.1 Definición de la privación de libertad del trabajador.....	7
5.1.2 El Código de Trabajo en relación a la privación de la libertad del trabajador.....	7
5.1.3 Análisis de las causas por las cuales un trabajador puede ser privado de libertad .....	9
5.2 La suspensión del trabajo .....	13
5.2.1 Definición y características de la suspensión del trabajo.....	13

5.2.2 La suspensión del trabajo cuando no existe la intención del trabajador de abandonar el empleo. ....	14
5.2.3 Análisis de la jurisprudencia del Ecuador, respecto de la privación de la libertad del trabajador. ....	14
5.2.4 Efectos de la suspensión del trabajo por privación de libertad del trabajador.....	17
5.3 Legislación comparada .....	18
5.3.1 La privación de la libertad del trabajador según la legislación colombiana .....	18
5.3.2 La privación de la libertad del trabajador según la legislación española .....	19
5.3.3 La privación de la libertad del trabajador según la legislación de Costa Rica. ....	20
6. METODOLOGÍA .....	21
6.1 Métodos .....	21
6.1.1 Tipo de Investigación .....	22
6.1.2 Diseño de Investigación.....	23
6.1.3 Población y Muestra .....	23
6.1.4 Técnicas de investigación.....	24
6.2 Técnicas de Procesamiento e Interpretación de Datos.....	24
7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	25
8. CONCLUSIONES .....	37
9. RECOMENDACIONES.....	38
10. BIBLIOGRAFÍA.....	39
ANEXOS.....	41

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1.</b>	Población	23
<b>Cuadro 2.</b>	Regulación en el Código de Trabajo	26
<b>Cuadro 3.</b>	Ausencia del trabajador causal de visto bueno	27
<b>Cuadro 4.</b>	Vulneración de la estabilidad laboral	28
<b>Cuadro 5.</b>	Apremio en alimentos causa de inasistencia	29
<b>Cuadro 6.</b>	El principio de presunción de inocencia	30
<b>Cuadro 7.</b>	Detenciones ilegales causas de inasistencia	31
<b>Cuadro 8.</b>	Incidencia de la privación de libertad	32
<b>Cuadro 9.</b>	Regulación en el Código de Trabajo	33
<b>Cuadro 10.</b>	Actos de pérdida de libertad para visto bueno	34
<b>Cuadro 11.</b>	Derecho a reincorporarse al trabajo	35

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b>	Regulación en el Código de Trabajo	26
<b>Gráfico 2.</b>	Ausencia del trabajador causal visto bueno	27
<b>Gráfico 3.</b>	Vulneración de la estabilidad laboral	28
<b>Gráfico 4.</b>	Apremio en alimentos causa de inasistencia	29
<b>Gráfico 5.</b>	El principio de presunción de inocencia	30
<b>Gráfico 6.</b>	Detenciones ilegales causas de inasistencia	31
<b>Gráfico 7.</b>	Incidencia de la privación de libertad	32
<b>Gráfico 8.</b>	Regulación en el Código de Trabajo	33
<b>Gráfico 9.</b>	Actos de pérdida de libertad para visto bueno	34
<b>Gráfico 10.</b>	Derecho a reincorporarse al trabajo	35

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b>	Encuesta dirigida a los Abogados en libre ejercicio	42
<b>Anexo 2.</b>	Entrevista dirigida al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de la provincia de Chimborazo	44

## RESUMEN

El Código de Trabajo no regula las causas de suspensión de trabajo por motivos de privación de la libertad del trabajador, por lo que, desde el punto de vista legal, se puede decir que, en los casos en los cuales los trabajadores sean reclusos en Centros de Detención Provisional o Centros de Rehabilitación Social, no tendrían una protección de sus derechos laborales, pese a que exista de por medio incluso una sentencia ratificatoria de inocencia.

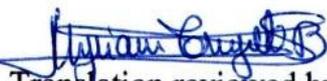
En virtud de lo expuesto, se manifiesta que el presente trabajo de investigación tiene por objeto realizar un análisis legal y doctrinario que permita identificar la incidencia que produce la pérdida de libertad del trabajador, en el contrato de trabajo, analizándose la suspensión del trabajo precedida de prisión preventiva, apremio personal en materia de alimentos; así como la sentencia absolutoria a favor del trabajador, causas que poco han sido analizadas en la doctrina y en la academia.

Resulta de trascendental importancia destacar que todos los trabajadores deben gozar del derecho de presunción de inocencia; por tales motivos no sería legal dar por terminado un contrato de trabajo por la causal de abandono, cuando el trabajador haya sido privado de su libertad, ya que el trabajador se ausenta del trabajo, no porque quiere sino porque se ve obligado hacerlo al haber incumplido su obligación como alimentante.

La ejecución de la investigación beneficiará a los estudiantes y profesionales del derecho, toda vez que se constituirá como una guía de estudio o un referente de análisis que versa sobre las causas de suspensión del contrato de trabajo en las cuales se incluye el análisis de legislación comparada.

## Abstract

The Labor Law does not regulate the causes of suspension of work because of the deprivation of freedom of the worker. So from the legal point of view, we can say that in cases that the workers are held in Provisional Detention Centers or Social Rehabilitation Centers, they would not have the protection of their labor rights, even though has ratification of innocence. Accordingly, it states that the objective of this research work is to carry out a legal and doctrinal analysis that allows identifying the incidence that produces the loss of freedom of the worker, in the work contract. Analyzing the suspension of work preceded by preventive detention, personal pressure on food; as well as the acquittal sentence in favor of the worker, causes that are little analyzed in the doctrine and the academy. It is of paramount importance to emphasize that all workers must enjoy the right of presumption of innocence; because of this, it would not be legal to terminate an employment contract for the cause of abandonment, when the worker is deprived of his freedom. The worker is absent from work, not because he wants to but because he is forced to do so because he has not complied your obligation as a nurturer. The implementation of the investigation will benefit the students and legal professionals since it constitutes as a study guide or a reference of analysis that deals with the causes of suspension of the work contract in which it is included the analysis of similar legislation.



Translation reviewed by: Trujillo, Myriam

Linguistic Competences professor



## 1. INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 35 señala que el trabajo es un “derecho” y un “deber social”, lo cual quiere decir que todas las personas (con las excepciones establecidas en la ley) están llamadas a trabajar; y, de esta manera aportar a la economía y el desarrollo del país. Por su parte el artículo 326 de la ley suprema del Estado establece además algunos principios que protegen al trabajador, como por ejemplo el de la irrenunciabilidad de los derechos, pro operario, entre otros, que tratan de equiparar esa desigualdad que existe entre empleadores y trabajadores; de allí que el Código de Trabajo forma parte del derecho social, cuyas normas estarán enfocadas a proteger a la parte más débil de la relación laboral.

En base de lo expuesto, cabe indicar que en el Código de Trabajo, particularmente en su artículo 14 establece y garantiza el principio de estabilidad laboral para los trabajadores a tiempo indefinido, por cuanto en la indicada norma se prescribe que dicho contrato es la forma natural y que se debe aplicar para los trabajadores en general, lo que quiere decir que el empleador no podría dar por terminado unilateralmente estos contratos por cuanto podría incurrir en actos de despido intempestivo, claro está con las excepciones previstas en la ley.

Con tales consideraciones, se manifiesta que en el presente trabajo de investigación se va a analizar algunos de los casos en los cuales los trabajadores a tiempo indefinido pueden llegar a perder su estabilidad laboral y consecuentemente su trabajo, cuando ocurren circunstancias extraordinarias relacionadas con la privación de la libertad de los trabajadores que les impide asistir a su trabajo.

En tal virtud, se señala que cuando un trabajador se ausenta injustificadamente de su trabajo puede incurrir en la causal de visto bueno, misma que se encuentra establecida en el artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo, especialmente cuando dichas faltas sean por al menos 3 días consecutivos en

un mes; en este caso el empleador podrá iniciar la acción de visto bueno en contra del trabajador por abandono del trabajo; y, consecuentemente dar por terminado el contrato de ese trabajador que se ausentó injustificadamente ya que el visto bueno es una institución jurídica que rompe con la estabilidad del trabajador, ante el cometimiento de una infracción de grave, como es el caso de inasistencia del trabajador, sin tomarse en consideración que pueden presentarse casos en los que la asistencia del trabajador sea justificada, como por ejemplo cuando pierde su libertad, sin haber cometido infracción penal alguna.

Para alcanzar los objetivos propuestos, cabe indicar que en el presente trabajo se utilizará como metodología de investigación, la bibliográfica documental por cuanto se trata de un tema de carácter jurídico, el cual debe estar fundamentado en base de análisis doctrinarios, jurisprudenciales y de las normas relacionadas con el tema de investigación, de allí la necesidad de acudir a bibliografía de carácter especializada relacionada con el tema de investigación.

Así mismo, en el presente trabajo se realizará una investigación de campo que, a través de la utilización de las encuestas como una de las principales técnicas de investigación, se obtendrán datos relevantes que permitirá fortalecer la investigación realizada por la autora. Además, se aplicará entrevista al Juez de Trabajo de Chimborazo.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La privación de la libertad de un trabajador puede acontecer por varias causas establecidas en el Código Orgánico Integral Penal; por un lado, cuando por ejemplo se le dicta la boleta de apremio personal por parte del Juez de las Unidades Judiciales de la Mujer, Familia, Niñez y Adolescencia, en el caso de que el trabajador no ha pagado las pensiones alimenticias de sus hijos, a los cuales está obligado.

Por otra parte, el trabajador también puede ser privado de libertad cuando se ha dictado en su contra medidas cautelares que afectan el derecho a la libertad ambulatoria del trabajador, como el caso de la prisión preventiva, la cual de conformidad con lo prescrito en el artículo 534 del Código Orgánico Integral Penal, se la dicta cuando existen los elementos de convicción que el fiscal considera suficientes para demostrar la materialidad de una infracción, así como la responsabilidad penal de una persona que presuntamente ha participado como autor o cómplice en el cometimiento de un delito.

Finalmente, la privación de la libertad del trabajador, puede proceder en caso de una sentencia de carácter condenatoria, en donde el Juez de Garantías Penales le impone una pena privativa de libertad cuando ha encontrado los elementos probatorios suficientes para declarar al trabajador culpable del cometimiento de un delito tipificado en el Código Orgánico Integral Penal; y, de esta manera pasa a cumplir la condena en un Centro de Privación de Libertad de Personas Adultas en Conflicto con la Ley Penal.

En todos los casos indicados anteriormente el trabajador, no solo puede perder su libertad, sino además también puede perder su trabajo, por cuanto el cumplimiento de la medida cautelar de prisión preventiva, de apremio personal o de una sentencia de carácter condenatoria le impide asistir a su trabajo y consecuentemente incurrir en la causal de abandono de trabajo, la misma que se halla configurada cuando el trabajador falta injustificadamente por 3 días consecutivos a su trabajo conforme lo prescribe el artículo 172 del Código de Trabajo.

Con estos antecedentes, se expresa que la problemática del presente trabajo versa sobre el hecho de que en ocasiones el trabajador puede haber sido injustamente privado de libertad, como por ejemplo: cuando el trabajador está detenido por estar cumpliendo la medida cautelar de prisión preventiva, pero en la audiencia de formulación de cargos, el fiscal al no tener los elementos de convicción suficientes para determinar la responsabilidad del procesado (trabajador), emite un dictamen fiscal de carácter abstentivo; y, recupera su

libertad; o en los procesos judiciales en los que se dicta una sentencia ratificando la inocencia del trabajador; son algunos casos en los cuales se han vulnerado los derechos de las personas desde el ámbito penal, pero que indudablemente incide en la pérdida del empleo de un trabajador.

Por tales consideraciones, existe la necesidad de que en la legislación ecuatoriana se proteja de mejor manera el derecho a la estabilidad laboral del trabajador cuando haya sido injustamente arrestado y/o privado de su libertad, por cuanto sería ilegal e injusto que el trabajador a más de perder su libertad en forma injustificada, (al ser declarado inocente), también pierda su puesto de trabajo, al haber incurrido en una de las causales de visto bueno o abandono de su trabajo.

En tal virtud, el ordenamiento jurídico ecuatoriano debería establecer ciertas excepciones como los casos indicados anteriormente en los cuales el trabajador no tuvo la culpa de faltar al trabajo; y, consecuentemente no debería darse por terminada la relación laboral con su empleador, sino más bien deberían suspenderse los efectos del contrato individual de trabajo, mientras se tramita el proceso judicial en el ámbito penal; y, solo en los casos de que el trabajador resulte inocente, debería reintegrarse al trabajo, pero este particular no contempla la legislación laboral, siendo un grave problema de índole jurídico para los trabajadores.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 General**

- Realizar un análisis legal y doctrinario que permita identificar la incidencia que produce la pérdida de libertad del trabajador, en el contrato de trabajo.

### **3.2 Específicos**

- Realizar un análisis de la causal de abandono del visto bueno, por faltas repetidas e injustificadas del trabajador que fue privado de la libertad injustamente.
- Identificar en qué casos se debería suspender y en qué casos se debería terminar el contrato de trabajo, por la pérdida de libertad del trabajador.
- Realizar un estudio del derecho comparado respecto de la suspensión del contrato de trabajo por la pérdida de libertad del trabajador.

## **4. ESTADO DEL ARTE**

El presente trabajo se fundamenta teóricamente en los siguientes estudios bibliográficos:

En el Libro: La privación de libertad del trabajador como causa suspensiva de la relación de trabajo, Carlos Moráis Vallejo, señala lo siguiente:

La prisión preventiva dictada dentro de un proceso penal acusatorio, puede llegar a incidir ampliamente en el desenvolvimiento de la relación laboral, por cuanto impide que el trabajador acuda al lugar de trabajo sin que se tome en cuenta que el trabajador sea o no culpable del presunto delito por el cual está siendo acusado. (p. 113)

En la obra La Suspensión y extinción del contrato de trabajo, la tratadista Ana María García Villanueva, señala, además:

“El trabajador cuando presuntamente ha cometido un delito y se encuentra con medida cautelar de prisión preventiva, es un caso en donde el trabajador puede suspender la suspensión de la relación laboral, en la cual pueden presentarse dos supuestos:

Si la sentencia es dictada a su favor, es decir es declarado inocente, el trabajador tiene derecho a regresar a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones antes de la suspensión. Por otra parte, si la sentencia es de carácter condenatoria, en este caso termina la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna por parte del empleador a favor de su trabajador.

Benrey-Zorro, Juliana, en la obra: Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera”, Revista Estudios Socio-Jurídicos, 2011, manifiesta lo siguiente:

No toda detención preventiva suspende el contrato de trabajo. (...) a menos de que posteriormente se produzca una sentencia de carácter absolutoria a favor del trabajador dentro del juicio penal iniciado en su contra, cuya consecuencia ocasiona lo que en la doctrina y la ley denomina despido injusto, produciendo el efecto jurídico indemnizatorio del empleador a favor de su trabajador. (392)

El Dr. Vázquez Vialard Antonio, en su obra Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, Argentina, 1999. Expresa lo siguiente:

Conforme lo expuesto por la doctrina y jurisprudencia existen casos en los cuales se origina la suspensión del trabajo denomina como preventiva, en los casos en que el trabajador se encuentra privado de su libertad, lo que imposibilita que el trabajador acuda físicamente a prestar sus servicios a órdenes del empleador, lo cual puede durar hasta la conclusión del proceso penal. (p.7)

La Segunda Sala de la Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia dentro del presente caso manifestó:

“El empleador no se aprovechó de la detención de su trabajador para solicitar el visto bueno por abandono, puesto que desde cuando éste tenía la obligación de reintegrarse a sus labores no lo hizo, (Corte Suprema de Justicia, Segunda Sala de lo Laboral y Social, Expediente 42, Registro Oficial 57, 4 de Abril del 2007).

## **5. MARCO TEÓRICO**

### **5.1 La privación de la libertad del trabajador**

#### **5.1.1 Definición de la privación de libertad del trabajador**

La privación de la libertad del trabajador es una medida de carácter judicial que impide al trabajador que desempeñe sus actividades laborales, por cuanto físicamente se encuentra detenido en un Centro de Detención Provisional o en un Centro de Rehabilitación Social, dependiendo las causas que hayan precedido.

Esta medida es una de las más graves que se pueden dictar en contra de una persona, por cuanto limita su derecho de libertad ambulatoria y que podría ocasionar que el trabajador incurra en la causal de abandono del trabajo y consecuentemente sea separado de la empresa previo la resolución del correspondiente visto bueno, siempre y cuando no exista sentencia condenatoria ejecutoriada.

#### **5.1.2 El Código de Trabajo en relación a la privación de la libertad del trabajador.**

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, no han sido regulados los conflictos generados por la privación de la libertad del trabajador, tal es así que, en el Código de Trabajo, no se establecen causas de suspensión del trabajo por este tipo de situaciones, al menos que se consideren como eximente de responsabilidad del trabajador, más bien ocurre lo contrario, es decir que la detención del trabajador, sea o no de carácter justificada puede acarrear el abandono del trabajo.

Al respecto el artículo 172 del Código de Trabajo, establece como una de las causales de visto bueno el abandono injustificado al trabajo, por más de 3 días consecutivos, dentro de un período mensual de labor. Esta es una causal, que

sanciona a los trabajadores que faltan a su trabajo sin que medie motivo alguno que le haya impedido concurrir a prestar sus servicios.

Es decir, será ausencia justificada, casos de calamidad doméstica (fallecimiento del cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos, suegros, cuñados o cónyuge), las vacaciones, permisos para la realización de estudios en el exterior, enfermedad profesional o no profesional, accidente o no de trabajo, de acuerdo a los días de reposo médico que consten en el certificado, entre otros, son motivos de carácter legal que autorizan al trabajador no acudir a su trabajo y no recibir sanción por ello.

Así mismo, se encuentran los casos de ausencias injustificadas al trabajo, las cuales son las que no se encuentran establecidas en la ley indicadas anteriormente y que no amparan al trabajador en caso de visto bueno: como por ejemplo, permisos particulares no autorizados por el empleador, vacaciones no autorizadas por el patrono, privación de la libertad del trabajador por haber presuntamente cometido algún delito, podrían dar lugar al inicio de un visto bueno por parte del empleador, basado en la causal de abandono de trabajo.

Al respecto, la doctrina señala.

Los efectos, en los casos previstos en el art. 172 y en el art. 173, son los siguientes: si el empleador despidiere al trabajador, previo visto bueno del Inspector del Trabajo, en uno de los casos establecidos en el art. 172 del código del Trabajo, no deberá indemnización alguna al trabajador, ya que se trata de una terminación legal del contrato. (Robalino, 2005, pág. 191)

De acuerdo a la autora, cuando un trabajador incurre en una de las causales de visto bueno previstas en el artículo 172 del Código de Trabajo, no recibirá indemnización alguna, por cuanto ha cometido una falta grave; y, por ello termina el contrato de trabajo, lo cual se lo conoce en la doctrina como despido justificado por parte del empleador. Sin embargo, en el Código de Trabajo simplemente a esta institución jurídica se la ha denominado como el visto

bueno, el cual de acuerdo a la doctrina es: “Una institución jurídica llamada a mantener el orden, el respeto y la disciplina dentro de la empresa” (Layedra, 2005, pág. 69).

### **5.1.3 Análisis de las causas por las cuales un trabajador puede ser privado de libertad**

#### **a) Pérdida de libertad por orden de prisión preventiva.**

Este caso se produce cuando se ha iniciado un proceso judicial de carácter penal en contra del trabajador; y, el juez dentro del mismo ha dictado la medida cautelar de prisión preventiva. Al respecto, la doctrina señala:

“La prisión preventiva dictada dentro de un proceso penal acusatorio, puede llegar a incidir ampliamente en el desenvolvimiento de la relación laboral, por cuanto impide que el trabajador acuda al lugar de trabajo sin que se tome en cuenta que el trabajador sea o no culpable del presunto ilícito por el cual está siendo acusado. (Vallejo, s/a, pág. 113).

En el caso de Ecuador, la prisión preventiva como medida cautelar se encuentra establecida en el artículo 534 del Código Orgánico Integral Penal, para que proceda la misma, es necesario que Fiscalía haya recabado los suficientes elementos de convicción o probatorios que demuestren tanto la materialidad de la infracción, así como la presunta responsabilidad del trabajador. Esta medida, solo es procedente en delitos sancionados con penas mayores a un año. Si el trabajador es detenido por esta situación, indudablemente no podrá concurrir a su trabajo y podría incurrir en la causal de visto bueno de abandono injustificado.

En tal sentido, García, (2014) refiere además que cuando un trabajador que presuntamente ha cometido un delito y se encuentra con medida cautelar de prisión preventiva, es un caso en donde el trabajador puede suspender la suspensión de la relación laboral, en la cual pueden

presentarse dos supuestos: a) Si la sentencia es dictada a su favor, es decir es declarado inocente, el trabajador tiene derecho a regresar a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones antes de la suspensión; y b) Por otra parte, si la sentencia es de carácter condenatoria, en este caso termina la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna por parte del empleador a favor de su trabajador. (García, 2014, pág. 3)

Cabe indicar que el criterio de García, anteriormente expuesto, ocurre en la legislación comparada, ya que, en el caso de Ecuador, no se encuentra regulado este tema, por ello la necesidad de profundizar los estudios académicos y doctrinarios al respecto.

#### **b) Pérdida de libertad por sentencia condenatoria**

En este caso, el Juez de Garantías Penales, luego del debido proceso llega a la conclusión de que el trabajador es responsable de haber cometido uno de los delitos que se encuentran prescritos y sancionados en el Código Orgánico Integral Penal; y, por tal motivo le impone una sentencia condenatoria disponiendo la privación de la libertad al trabajador. Esta pena, lleva consigo la interdicción del condenado; y, por supuesto le impide asistir a su trabajo, pero nada de esto se encuentra regulado en la legislación laboral ecuatoriana.

En virtud de lo expuesto, se cita a López (2002) quién señala:

“Es la circunstancia de la pérdida preventiva de la libertad lo que suspende el contrato, el trabajador mientras no se produzca la condena en sentencia firme, está amparado por la presunción constitucional de inocencia” (p. 965)

De acuerdo al autor, se puede decir que el principio de presunción de inocencia ampara al trabajador que haya sido detenido y/o arrestado, en este caso para que no pierda su trabajo y que únicamente opera la suspensión, ya que, a criterio del autor, únicamente concluirá la relación laboral si la detención de que ha sido objeto el trabajador, se ratifica

mediante una sentencia condenatoria, solo de esta manera operaría la suspensión y no la terminación del contrato de trabajo.

**c) Pérdida de libertad por apremio personal en materia de alimentos.**

De acuerdo al inciso tercero del reformado artículo 137 del Código Orgánico General de Procesos, en los casos de que, dentro de un juicio de alimentos, se haya fijado una pensión alimenticia; y, el alimentante no pague dichas pensiones por dos o más meses consecutivos, se podrá dictar en su contra apremio personal, por parte de los señores Jueces de las Unidades Judiciales de la Mujer, Familia, Niñez y Adolescencia. La primera vez el apremio que podría conllevar a la privación de la libertad del trabajador, será dictado por 30 días; en caso de reincidencia 60 días; y, hasta por un máximo de 180 días.

**d) Pérdida de libertad por causas injustificadas.**

En la realidad, se pueden presentar casos en los cuales se ha detenido a personas en forma ilegal, arbitraria o injustificadamente, en especial cuando se actúa en forma arbitraria, es decir al margen de la ley. Estas detenciones son injustas; pero también impiden al trabajador concurrir a su trabajo; y, consecuentemente el empleador podría iniciarle el trámite de visto bueno por la causal de abandono del trabajo, más aún cuando el trabajador no comunica las causas por las cuales no ha asistido al trabajo.

En tal sentido Maddoloni, (2008) expresa:

Este último supuesto se encuadra en el marco de la privación de libertad del trabajador en forma legítima; manifestando que desde el punto de vista legal no prevé la posibilidad de legislar que el trabajador sea privado de su libertad en forma arbitraria. Ello podría ocurrir por la acción de los poderes del Estado (represión ilegal) o bien por actos de terceros (secuestro). En estos casos, se puede decir que son de fuerza

mayor, por tales motivos no deberían incidir en la estabilidad laboral del trabajador.” (pág. 25)

De acuerdo al autor, la detención arbitraria impediría al trabajador asistir al trabajo, pero el mismo estaría de igual manera amparado por el contrato de trabajo. En el primer supuesto al que hace referencia el tratadista, se está ante una represión ilegal, lo que puede originar una detención de carácter arbitraria e injusta; y, el segundo supuesto por motivo del secuestro, lo cual le imposibilitaría al trabajador acudir al trabajo, pero en ambos casos por voluntad ajena al trabajador, es decir que en dichos supuestos el trabajador no debería perder su trabajo, situaciones que tampoco que se encuentran establecidas en el Código de Trabajo.

**e) Pérdida de libertad precedida de sentencia absolutoria.**

Se puede dar el caso también que el trabajador haya sido privado de libertad dentro de un proceso penal, pero que luego de las investigaciones del caso, el juez decida que el mismo, no es responsable de delito alguno, es decir se ratifique su inocencia.

En este caso, se estaría ante un evidente error judicial, ya que se habría privado de libertad a una persona inocente. Cuando ocurre este supuesto, es necesario proteger al trabajador para que no pierda su trabajo, por cuanto no trasgredió los derechos de nadie.

Al respecto, la doctrina señala:

“No toda detención preventiva suspende el contrato de trabajo. (...) a menos de que posteriormente se produzca una sentencia de carácter absolutoria a favor del trabajador dentro del juicio penal iniciado en su contra, cuya consecuencia ocasiona lo que en la doctrina y la ley denomina despido injusto, produciendo el efecto jurídico indemnizatorio del empleador a favor de su trabajador. (Benrey, 2011, pág. 392)

Lo expuesto por la autora, es aplicable en la legislación comparada, en donde sí se establecen indemnizaciones a favor del trabajador, cuando el empleador, le haya impedido reincorporarse al trabajo, después de haber sido declarado como inocente dentro de un juicio penal. En el caso de Ecuador, no se ha analizado este tema desde la doctrina, ni en su profundidad desde la jurisprudencia.

## **5.2 La suspensión del trabajo**

### **5.2.1 Definición y características de la suspensión del trabajo**

La suspensión de la relación laboral, vista desde el punto de vista de estabilidad laboral y precedida de los casos en los cuales el trabajador ha sido privado de libertad, desde el ámbito doctrinario: “busca garantizar la continua ejecución del contrato, posibilitando que el vínculo entre las partes se mantenga firme, a pesar que existan sucesos que impidan la prestación del servicio y el pago del salario”. (Calderón, 2014, pág. 85)

De acuerdo al autor, en otras legislaciones si se utiliza la figura jurídica de suspensión del trabajo, justamente porque se contemplan algunos supuestos en los cuales existe la necesidad de suspender mas no de terminar las relaciones de trabajo; como por ejemplo cuando el trabajador pierde la libertad en forma inconstitucional, ilegal o injusta, como se ha indicado anteriormente, en estos casos la legislación ecuatoriana debería garantizar de mejor manera los derechos de los trabajadores a la estabilidad laboral.

**Características.** Las más importantes características de la suspensión del trabajo se anotan a continuación:

- Cese de la obligación de trabajar.
- Cese de la obligación del empleador de pagar la remuneración y demás prestaciones laborales durante dure la suspensión (Afiliación al IESS, acumulación de vacaciones, fondos de reserva, etc.)

- Reserva del puesto de trabajo. Debe garantizar el puesto de trabajo una vez que termine la suspensión y continúe la relación laboral.

### **5.2.2 La suspensión del trabajo cuando no existe la intención del trabajador de abandonar el empleo**

Uno de los motivos por los cuáles se podría desvirtuar la causal de abandono del trabajo en los casos de que el trabajador no acude a prestar sus servicios por cuanto ha sido privado de libertad, se fundamenta en el hecho de que el trabajador nunca tuvo la intención de no concurrir a su trabajo; es decir que su ausencia al trabajo fue originado como consecuencia de causas ajenas a su voluntad; en especial cuando ha sido detenido ilegalmente, así como también cuando se le ha dictado en su contra prisión preventiva sin los suficientes elementos de convicción entre otras causas que podrían reflejar que el trabajador no incurrió en delito alguno; y, que injustamente fue detenido o recluido en un Centro de Detención Provisional.

Los casos anteriormente expuestos, si bien no han sido prescritos en la legislación laboral, si han sido analizados en parte, en la jurisprudencia ecuatoriana, especialmente en la Sala de lo Laboral y Social, tema que se analiza a continuación.

### **5.2.3 Análisis de la jurisprudencia del Ecuador, respecto de la privación de la libertad del trabajador**

La Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia se refirió a los casos de privación de libertad del trabajador, que no constituyen abandono del trabajo. A continuación, se realiza el análisis del caso.

#### **a) Datos del caso:**

**Expediente Nro. 42,** Registro Oficial 57, 4 de abril del 2007

**Órgano jurisdiccional.** Segunda Sala de la Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia

**Actor:** Víctor Hugo Vera Rodríguez.

**Demandada:** INDUAUTO S.A

**b) Objeto de la controversia:**

Despido intempestivo por abandono de trabajo, por privación de libertad del trabajador.

**c) Narración del caso:**

El Juez Séptimo de lo Penal del Guayas, a petición de la Fiscalía, el 9 de enero del 2002, ordenó la prisión preventiva del trabajador; y, el 18 del mismo mes, a eso de las 12h10, cuando iba a almorzar con algunos compañeros, en el comedor de su lugar de trabajo, fue detenido por miembros de la Policía Judicial del Guayas, quienes se encontraban en unión del Jefe de Seguridad de la empresa señor Gregorio Moreno Cercado. Lo anteriormente expuesto aconteció como consecuencia de una denuncia penal presentada por el mismo empleador en contra de su trabajador, por el presunto delito de robo de algunos materiales por parte del trabajador.

Por tales motivos, el actor afirmó que el haber presentado la denuncia su propio empleador; y, como consecuencia de ello, al haber sido privado de libertad, con la detención se terminó en forma injusta la relación de trabajo demandando el despido intempestivo.

Sin embargo, de aquello, el empleador mientras el trabajador estaba ausente por motivo de la detención, no presentó el visto bueno por la causal de abandono, manifestando que el trabajador recobró su libertad el 07 de febrero del 2002; y, de allí nunca se presentó a su trabajo; es decir no existió la voluntad del trabajador de reintegrarse a sus labores.

#### **d) Resolución de la Corte Suprema de Justicia**

La Segunda Sala de la Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia dentro del presente caso manifestó:

“Es evidente que durante el tiempo que el trabajador se encontraba detenido por orden de autoridad competente, no hubo prestación de servicios ni abandono injustificado del trabajador; sin embargo, una vez que recobró su libertad el 7 de febrero del 2002, debió reintegrarse a su trabajo, lo cual no ha ocurrido (...) El empleador no se aprovechó de la detención de su trabajador para solicitar el visto bueno por abandono, puesto que desde cuando éste tenía la obligación de reintegrarse a sus labores no lo hizo, y por ello el empleador, el 4 de marzo del 2002, presenta ante el Inspector del Trabajo, la petición de visto bueno de conformidad con el Art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo, ya que desde el 11 de febrero hasta el 1 de marzo del 2002 jamás se presentó a laborar el señor Víctor Hugo Vera Rodríguez. (Corte Suprema de Justicia, Segunda Sala de lo Laboral y Social, Expediente 42, Registro Oficial 57, 4 de Abril del 2007).

De acuerdo a la jurisprudencia ecuatoriana que antecede, se puede evidenciar que si bien en el Código de Trabajo, no regula las causas de suspensión de trabajo por motivos de privación de la libertad del trabajador, la jurisprudencia que antecede, refleja una protección de los derechos laborales del trabajador que se encuentra privado de libertad, por cuanto, para el máximo órgano de justicia en el Ecuador, señaló que la privación de la libertad no se considera como una causa injustificada de abandono al trabajo, lo cual deja abierta la posibilidad de que no se pueda pedir el visto bueno por la causal de abandono, en los casos en los cuales el trabajador haya sido privado de su libertad, sea por una medida cautelar de prisión preventiva, por sentencia condenatoria o en su defecto por el no pago de pensiones alimenticias.

Sin embargo de lo expuesto, la resolución de la Corte no contempla, ni analiza los demás casos en los cuales se podría suspender la relación de trabajo por la pérdida de libertad del trabajador; además dicha resolución no tiene la fuerza

de ley, es decir no es un fallo de tiene triple reiteración, lo que deja abierta la posibilidad de que Inspectores de Trabajo y Jueces emitan fallos contradictorios dentro de este tipo de procesos, más aun cuando no ha sido difundida la referida jurisprudencia.

En este sentido la doctrina explica, además:

Conforme lo expuesto por la doctrina y jurisprudencia existen casos en los cuales se origina la suspensión del trabajo denomina como preventiva, en los casos en que el trabajador se encuentra privado de su libertad, lo que imposibilita que el trabajador acuda físicamente a prestar sus servicios a órdenes del empleador, lo cual puede durar hasta la conclusión del proceso judicial. (Vázquez, 1999, pág. 7).

Conforme la doctrina y jurisprudencia citada, se puede apreciar que la detención de un trabajador procede por diversas causas, las cuales deberían incorporarse en el Código de Trabajo con el objeto de garantizar de mejor manera los derechos de los trabajadores, especialmente la estabilidad laboral.

#### **5.2.4 Efectos de la suspensión del trabajo por privación de libertad del trabajador.**

A continuación, se anotan los principales efectos de la privación de la libertad del trabajador en el ámbito laboral.

- a) Pérdida de remuneración.** El trabajador deja de concurrir a su trabajo, consecuentemente podría dejar de percibir la remuneración; y, de esta manera afectar la economía familiar, especialmente cuando los ingresos del hogar provienen del sueldo del trabajador.
  
- b) Abandono de trabajo.** El empleador podría demandar al trabajador el visto bueno por la causal prescrita en el artículo 172 numeral 1 del Código de Trabajo, es decir, por abandono del trabajo. En especial, cuando no da aviso a su empleador los motivos por los que no ha concurrido a su trabajo.

**c) Despido intempestivo.** Esto se puede dar en los casos en los cuáles el empleador simplemente decide no recibirle al trabajador en su trabajo, ello puede ocurrir cuando el trabajador recupera su libertad y solicita reincorporarse a su puesto de trabajo; y, el empleador simplemente decide no recibirle. En otros casos podría suceder que el empleador, ante el conocimiento de una presunta infracción por parte de su trabajador, podría simplemente despedirle intempestivamente.

### **5.3 Legislación comparada**

#### **5.3.1 La privación de la libertad del trabajador según la legislación colombiana**

En la legislación colombiana, si se establecen varias causas por las cuales se suspende la relación de trabajo, entre ellas se notan las siguientes.

- **En los casos de fuerza mayor o caso fortuito.** Siempre y cuando la fuerza mayor no imposibilite la continuidad de la relación laboral, se suspende el trabajo únicamente hasta que se superen dichas causas.
- **Por clausura del negocio.** En el caso de que el empleador sea una persona jurídica, se suspende la relación de trabajo, por clausura de establecimiento empresarial, pero en forma temporal, es decir hasta que se levante la clausura podrá continuar el contrato de trabajo.
- **Por privación de libertad.** Al respecto, el artículo 51 numeral 6 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia establece como causa de suspensión de la relación de trabajo: “Por detención preventiva que no excedan de 8 días y cuya causa no justifique la extinción del contrato”

## **Análisis**

Esta causa de suspensión del trabajo por detención preventiva establecida en Colombia, tiene algunas particularidades que se anotan a continuación:

- a) En primer lugar, se hace referencia al tiempo, por cuanto la detención no podría exceder de 8 días, lo que quiere decir que, si el trabajador supera este tiempo de ausencia al trabajo, ya no estará amparado por la suspensión y el empleador podrá dar por terminada la relación laboral.
- b) Que la causa no justifique la extinción. Al respecto, es necesario indicar que las causas que justifican la extinción del contrato son aquellas en las cuales la detención ha sido de forma legal, como, por ejemplo: una sentencia condenatoria, detenciones por no pago de pensiones alimenticias, etc. En esos casos, se podrá rescindir el contrato de trabajo si la prisión del trabajador excede los 8 días.

Al respecto, Hernández Henríquez (2011) señala: “la suspensión tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento”. (pág. 8).

### **5.3.2 La privación de la libertad del trabajador según la legislación española**

En la legislación española, especialmente en el Estatuto de los Trabajadores, si se establecen varias causas por las cuales se suspende la relación de trabajo, entre ellas se notan las siguientes.

- a) **Por acuerdo entre las partes.** En este sentido, si las partes convienen en terminar o suspender la relación laboral, es necesario que conste esa voluntad por escrito; estableciéndose el tiempo en el caso de la suspensión.

- b) La incapacidad temporal de los trabajadores.** Esta causa se habilita cuando los trabajadores no pueden concurrir a su trabajo, por cuanto han sido víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y las no profesionales; en este caso no concluye la relación laboral sino se suspende hasta que el trabajador recupere su salud y pueda seguir trabajando.
- c) Licencias.** En la legislación española, la concesión de licencias se encuentran reguladas como causas de suspensión del trabajo, entre las cuales se incluyen: licencia por maternidad, paternidad, cumplimiento de servicio militar.
- d) “Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria”** (Estatuto de los trabajadores artículo 45 literal g).

#### **Análisis.**

De acuerdo a la legislación española, la suspensión del trabajo, es condicional, es decir opera siempre y cuando no exista sentencia condenatoria, lo cual es lógico, por cuanto si el trabajador, por ejemplo ha cometido el delito de violación sexual; y, es condenado por ello, no se le podría proteger sus derechos laborales al suspender la relación laboral, más bien ello produciría la privación de libertad en forma justificada, lo que deja sin posibilidad al trabajador de reincorporarse a su trabajo; es decir terminaría la relación laboral. En virtud de lo expuesto, se puede concluir que esta causa protege a los trabajadores que no hayan cometido delito alguno y que por tales motivos se les haya dictado sentencia ratificatoria de inocencia.

#### **5.3.3 La privación de la libertad del trabajador según la legislación de Costa Rica.**

En la legislación laboral de Costa Rica, también se encuentran causas de suspensión de la relación de trabajo relacionadas con la detención o privación

de la libertad del trabajador. Tal es así, que en el artículo 78 del Código de Trabajo de Costa Rica se establece lo siguiente:

Es también causa de suspensión del contrato de trabajo (...), el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a éste, o la prisión preventiva, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria

En Costa Rica, de igual manera se suspende la relación de trabajo siempre y cuando el trabajador sea inocente de un delito por el cual se le acusa; es decir que al igual que la legislación española, se protege el derecho a la estabilidad laboral en los casos de que el trabajador no sea culpable; ya que de lo contrario o sea si el trabajador es condenado terminaría la relación laboral.

Uno de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo por privación de libertad del trabajador, es que esta figura jurídica no permite extinguir los derechos ni obligaciones que emanen de la relación laboral, así lo establece el artículo 73 del Código de Trabajo de Costa Rica ya que quedan en suspenso los deberes y obligaciones mientras dure la causa de suspensión, por ello es de carácter temporal ya que una vez superada la suspensión continúa la relación de trabajo en las mismas condiciones que tenía el trabajador.

## **6. METODOLOGÍA**

La investigación se encuentra fundada en el método científico, a través de un conjunto de procedimientos y técnicas sistemáticas, que contribuyeron a dar origen al conocimiento, con la asistencia de instrumentos confiables y consecuentes, mediante los que se ha conseguido plantear soluciones a los inconvenientes dentro del contexto de la realidad.

### **6.1 Métodos**

En la presente investigación, se aplicarán los siguientes métodos de investigación: inductivo y descriptivo.

**Inductivo.** - Mediante este método, se ha conseguido estudiar al problema de investigación de manera particular, con el objetivo principal de obtener y establecer generalidades del mismo, para lo cual se ha partido del análisis de la suspensión del trabajo por la privación de la libertad del trabajador de manera particular para posteriormente obtener conclusiones y generalizaciones.

**Descriptivo.** – A través de la aplicación de este método, se ha pretendido llegar a describir e identificar las características y particularidades más destacadas del problema que se va a investigar; tal es así que ha centrado el estudio en la suspensión del trabajo a causa de que el trabajador ha sido privado de su libertad, tomando en consideración todos los aspectos y circunstancias que se desprenden.

### **6.1.1 Tipo de Investigación**

La investigación se encuentra caracterizada por requerir de los siguientes tipos de investigación:

**Cualitativa.** -La investigación es de tipo cualitativa debido a que tiene como objetivo fundamental la descripción de las cualidades y características del fenómeno que se investigó, es decir que se ha analizado la suspensión del trabajador por las principales causas de la privación de la libertad, con el propósito de lograr examinar cuidadosamente todos los detalles del problema de investigación.

**Descriptiva.** - De igual forma, la presente investigación, es descriptiva, por cuanto se ha conseguido relatar y describir detalladamente la suspensión del trabajador por ser privado de la libertad; y de la misma forma se ha alcanzado describir los principales procesos y las consecuencias generadas al encontrarse el trabajador privado de la libertad.

**De Campo.**-Por cuanto, la misma conlleva una investigación aplicada con la finalidad de intuir y tratar de dar solución a situaciones, requerimientos o

problemas dentro de un contexto específico, de manera que la investigadora ha trabajado con las fuentes consultadas, dándose lugar en el órgano de administración de justicia como el Juzgado de Trabajo del cantón Riobamba, del cual se han adquirido datos seleccionados para ser examinados, con el fin de posteriormente realizar la aplicación de instrumentos de recolección de información y datos como la encuesta y la entrevista a los Abogados en libre ejercicio profesional del mismo cantón.

### 6.1.2 Diseño de Investigación

La investigación se halla basada dentro de un esquema de diseño no experimental, como consecuencia de las características y naturaleza que ha presentado, aunque también se ha encontrado sujeta y orientada a conclusiones; de manera especial en la suspensión del trabajador por la privación de la libertad del trabajador.

### 6.1.3 Población y Muestra

La investigación se ha perpetrado en el cantón Riobamba provincia de Chimborazo, de conformidad a la información recabada en el Colegio de Abogados de Chimborazo, en cuanto a los profesionales que cuentan con la especialidad en Derecho Laboral hasta el año 2018, motivo por el cual, la población que se ha considerado intervenir en la investigación, se encuentra incorporada en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 1**

**Población**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>NUMERO</b>
Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Riobamba	30
Juez de Trabajo del cantón Riobamba	1
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

**FUENTE:** Población involucrada en el trabajo investigativo

**AUTORA:** Daniela Catherina Cáceres Reyes

De esta manera, se ha contabilizado la población de la presente investigación con un total de 30 implicados; motivo por el cual no ha sido necesaria la aplicación de ninguna fórmula estadística para la determinación de la muestra porque la población es pequeña.

#### **6.1.4 Técnicas de investigación**

Con el objetivo primordial de obtener información referente al problema investigado, se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

##### **Encuesta**

Mediante la cual se ha logrado recabar información del problema que se ha investigado, porque constituye una técnica de recolección de la información que se encuentra concertada elementalmente por un cuestionario pre estructurado compuesto de preguntas cerradas referentes al tema investigado; en este caso la suspensión del trabajador por la privación de la libertad del trabajador, orientándose la encuesta a los Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Riobamba.

##### **Entrevista**

De la misma forma que la encuesta, la entrevista es una técnica de recolección de la información y datos que consiste en un conversatorio directo entre el entrevistado y el entrevistador para lo cual se ha contado con una guía de entrevista y se ha realizado al Juez de Trabajo del cantón Riobamba.

**Instrumentos:** a) Guía de Entrevista y; b) Cuestionario pre estructurado

#### **6.2 Técnicas de Procesamiento e Interpretación de Datos**

Referente al procesamiento de los datos y la información, se han manejado técnicas lógicas, como cuadros y gráficos estadísticos que se han requerido para conseguir un mejor entendimiento de los resultados. En el caso de la

interpretación de los datos, se ha realizado a través de técnicas especializadas como son la inducción, el análisis y la síntesis, que han contribuido a una fácil exégesis de los resultados.

## **7. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

De acuerdo a la investigación realizada, en base a los objetivos planteados al inicio de la misma; resulta importante destacar que se han identificado algunos casos en los cuales si se debería terminar el contrato de trabajo por la pérdida de libertad del trabajador, en especial cuando el mismo haya estado en un Centro de Detención por haber cometido un delito; o haber actuado al margen de la ley y como consecuencia de aquello haya dejado de concurrir a su trabajo, eso podría ocurrir cuando se le declare culpable mediante sentencia ejecutoriada de un delito penal; pero por el contrario, no se debería suspender el trabajo al empleado u obrero que haya sido privado de su libertad en forma injusta, ilegal o sin haber cometido delito alguno, ya que a más de los efectos que trae consigo la pérdida de la libertad ilegal, no sería justo que a más de aquello el trabajador pierda su trabajo.

Por otra parte, al haberse analizado la legislación comparada de varios países, se puede decir que en Colombia, España y Costa Rica, si se encuentran reguladas algunas de las causas por las cuales se considera procedente la suspensión del trabajo cuando el trabajador que haya sido privado de libertad; es decir las normas jurídicas de estos países han captado estas realidades sociales que en ocasiones podrían transgredir los derechos de los trabajadores sino son establecidas en la ley, como en el caso de Ecuador en donde en el Código de Trabajo no se refiere a la suspensión del trabajo cuando el empleado u obrero haya perdido su libertad.

A continuación, se realiza el análisis y discusión de resultados, de conformidad a los instrumentos de recolección de la información y datos.

**Encuesta dirigida a los Abogados en el libre ejercicio del cantón  
Riobamba, provincia de Chimborazo**

**PREGUNTA 1.** ¿La suspensión del trabajo por privación de libertad del Trabajador, se encuentra regulado en el Código de Trabajo?

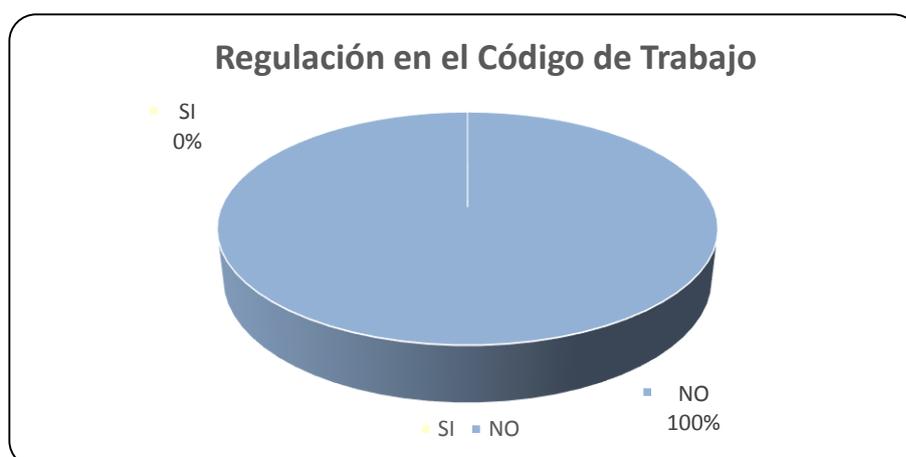
**Cuadro N° 2**  
**Regulación en el Código de Trabajo**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI		0.0%
NO	30	100.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Realizado por: La Autora

**Gráfico N° 1**



**Interpretación:**

De conformidad a los profesionales encuestados, el 100% ha manifestado que no se halla regulada la suspensión del trabajo por privación de libertad del Trabajador, por ende, es necesaria su regulación.

**PREGUNTA 2.** ¿La ausencia del trabajador por privación de libertad, es causal de visto bueno?

**Cuadro Nº 3**

**Ausencia del trabajador causal de visto bueno**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	40.0%
NO	18	60.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Realizado por: La Autora

**Gráfico Nº 2**



Realizado por: La Autora

**Interpretación:**

El 60% de los encuestados han manifestado que la ausencia del trabajador por privación de libertad, no es causal de visto bueno; debido a que el trabajador no asiste a su trabajo por causas ajenas a su voluntad, como es la privación de su libertad; en cambio el 40% de restante de los encuestados afirman que sí es causal de visto bueno por las faltas e inasistencia su trabajo.

**PREGUNTA 3.** ¿La privación de libertad del trabajador, vulnera su estabilidad laboral?

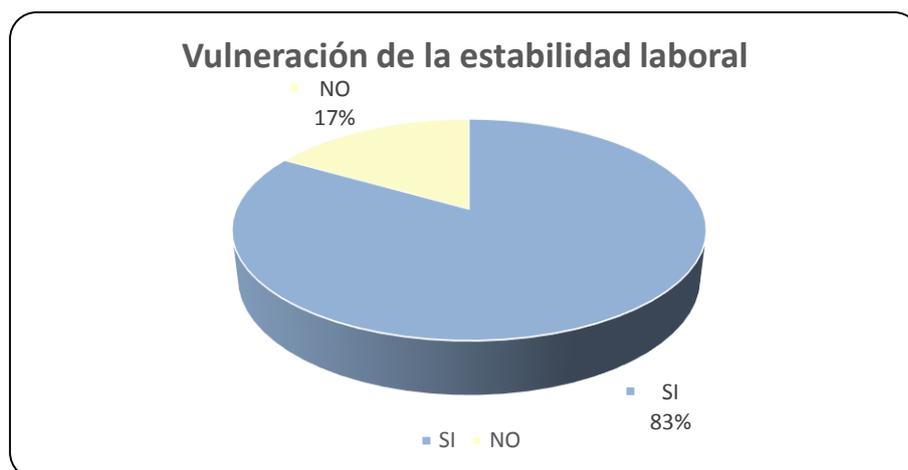
**Cuadro N° 4**  
**Vulneración de la estabilidad laboral**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	83.0%
NO	5	17.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Realizado por: La Autora

**Gráfico N° 3**



Realizado por: La Autora

**Interpretación:**

De los resultados obtenidos, el 83% de los encuestados, asevera que, en efecto la privación de libertad del trabajador vulnera su estabilidad laboral; porque el trabajador pierde su trabajo debido a que el empleador ya no lo recibe después de varios días de ausencia, es decir al terminar su tiempo que permaneció su privación de libertad; en cambio el 17% ha manifestado que no existe vulneración.

**PREGUNTA 4.** ¿La pérdida de libertad del trabajador por apremio personal en materia de alimentos, es causa justificada de inasistencia al trabajo?

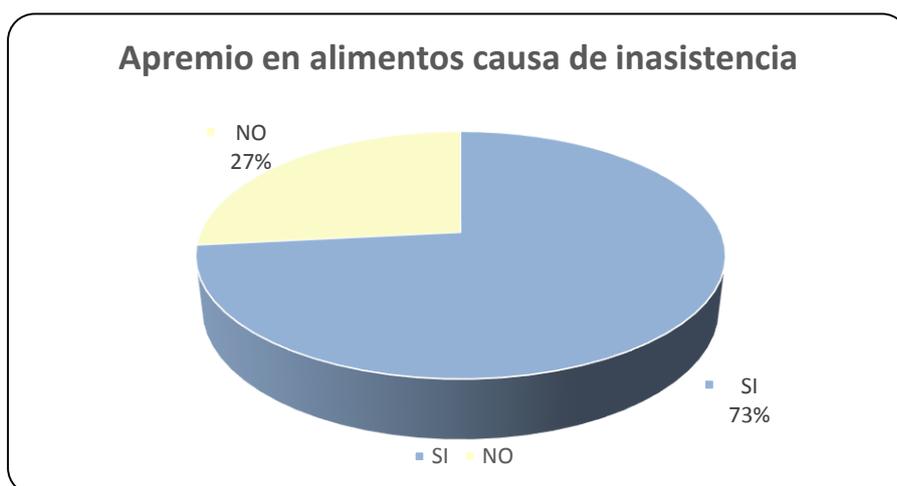
**Cuadro Nº 5**  
**Apremio en alimentos causa de inasistencia**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	73.0%
NO	8	27.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Realizado por: La Autora

**Gráfico Nº 4**



Realizado por: La Autora

**Interpretación:**

De las encuestas, el 73% han expresado que es causa justificada de inasistencia al trabajo la pérdida de libertad del trabajador por apremio personal en materia de alimentos, porque la privación de libertad ha sido dictada por juez competente sin que el trabajador evada su responsabilidad; mientras que el 27% de los encuestados manifiestan que no.

**PREGUNTA 5.** ¿El principio de presunción de inocencia ampara al trabajador que deja de concurrir al trabajo, por encontrarse con prisión preventiva?

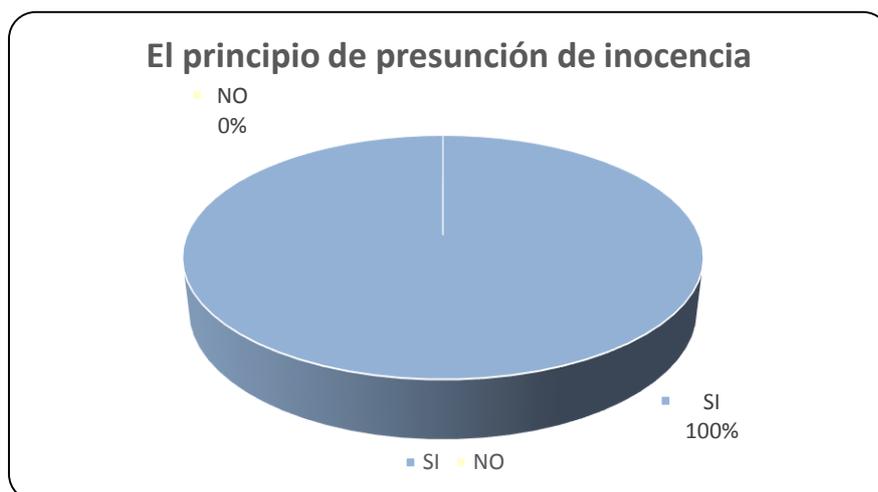
**Cuadro Nº 6**  
**El principio de presunción de inocencia**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100.0%
NO	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Realizado por: La Autora

**Gráfico Nº 5**



Realizado por: La Autora

**Interpretación:**

De los resultados obtenidos, el 100% de los profesionales del Derecho encuestados afirman que el principio de presunción de inocencia ampara al trabajador que deja de ir al trabajo por encontrarse con prisión preventiva, puesto que no existe sentencia condenatoria.

**PREGUNTA 6.** ¿Las detenciones de carácter ilegales e injustas, son causas justificadas de inasistencia al trabajo?

**Cuadro N° 7**

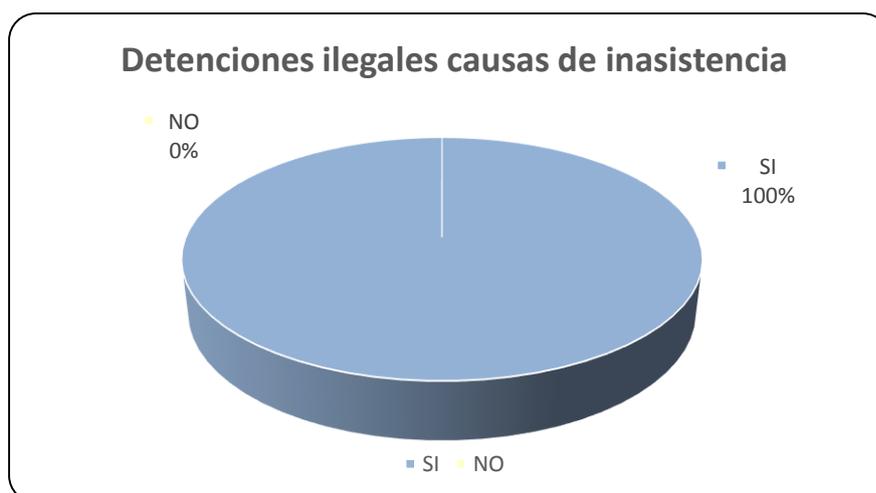
**Detenciones ilegales causas de inasistencia**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100.0%
NO	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Realizado por: La Autora

**Gráfico N° 6**



Realizado por: La Autora

**Interpretación:**

Un porcentaje del 100% de los encuestados afirma que, al realizarse detenciones de carácter ilegales e injustas, efectivamente son causas justificadas de inasistencia al trabajo porque se encuentra vulnerado el derecho de libertad del trabajador al haber sido detenido injustamente; de manera que este hecho se convierte en una contundente justificación.

**PREGUNTA 7.** ¿La privación de libertad del trabajador incide en la terminación del contrato de trabajo?

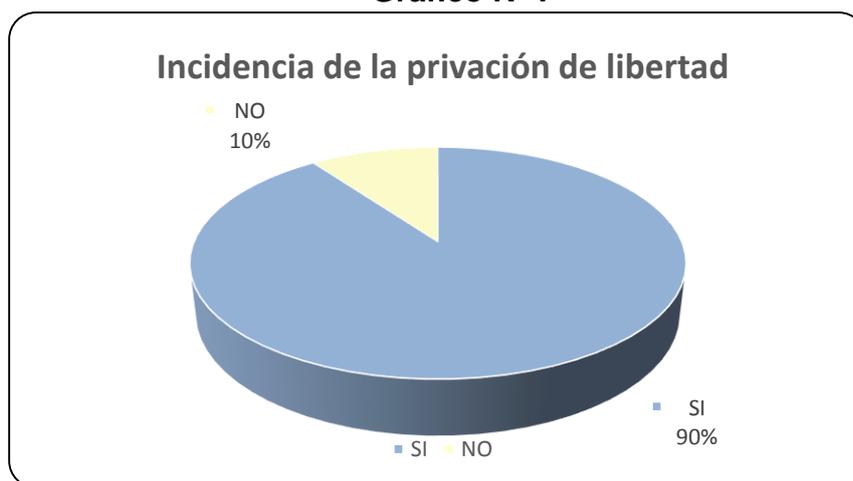
**Cuadro Nº 8**  
**Incidencia de la privación de libertad**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	27	90.0%
NO	3	10.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Realizado por: La Autora

**Gráfico Nº 7**



Realizado por: La Autora

**Interpretación:**

Se ha obtenido que el 90% de los encuestados expresan que la privación de libertad del trabajador sí incide en la terminación del contrato de trabajo porque los empleadores ya no los reciben en su trabajo al salir de un Centro de detención provisional; mientras que el 10% restante ratifica que no incide en la terminación del contrato de trabajo.

**PREGUNTA 8.** ¿Debería regularse en el Código de Trabajo, la suspensión del trabajo, por pérdida de libertad del trabajador?

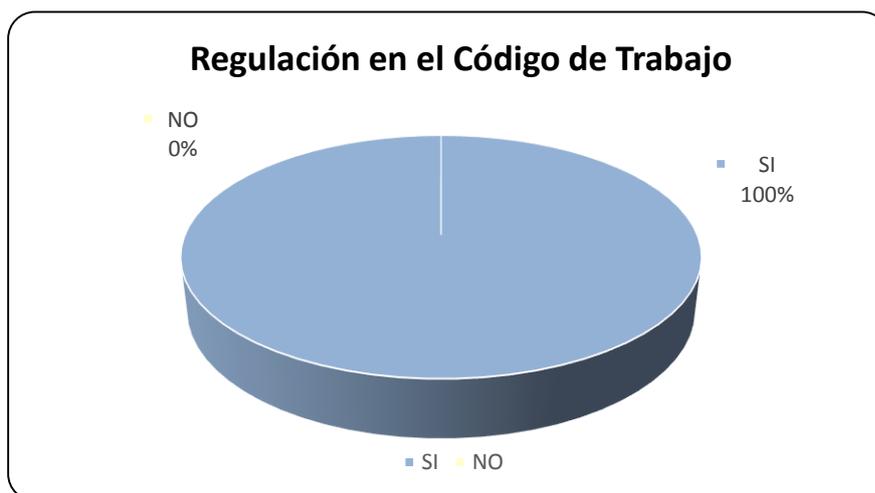
**Cuadro N° 9**  
**Regulación en el Código de Trabajo**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100.0%
NO	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Realizado por: La Autora

**Gráfico N° 8**



Realizado por: La Autora

**Interpretación:**

El 100% de los encuestados han manifestado que debería regularse en el Código de Trabajo la suspensión del trabajo por pérdida de libertad del trabajador con el objetivo esencial de proporcionar la garantía necesaria al derecho a la estabilidad laboral del mismo.

**PREGUNTA 9.** ¿Todos los actos que produzcan la pérdida de libertad del trabajador, que le impidan asistir a su trabajo, deberían ser objeto de visto bueno?

**Cuadro Nº 10**

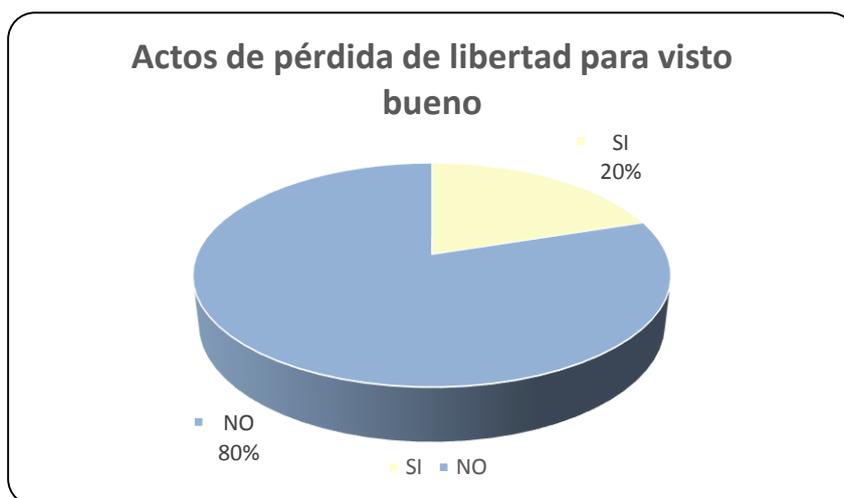
**Actos de pérdida de libertad para visto bueno**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	20.0%
NO	24	80.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Realizado por: La Autora

**Gráfico Nº 9**



Realizado por: La Autora

**Interpretación:**

El 80% de los encuestados considera que los actos que producen pérdida de libertad del trabajador, y le impiden asistir a su trabajo, no son objeto de visto bueno, porque puede haber errores judiciales que priven ilegítimamente de su libertad; sin embargo, el 20% de los encuestados aseveran que sí son objeto de visto bueno.

**PREGUNTA 10.** ¿Si el trabajador privado de libertad, recibe sentencia absolutoria, debería tener derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo?

**Cuadro Nº 11**

**Derecho a reincorporarse al trabajo**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100.0%
NO	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Realizado por: La Autora

**Gráfico Nº 10**



Realizado por: La Autora

**Interpretación:**

Del análisis de los resultados el 100% afirma que el trabajador privado de libertad con sentencia absolutoria, debería tener derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo, porque no ha cometido infracción alguna y esa privación de libertad no debe incidir en su trabajo.

## **Entrevista al Juez de Trabajo del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo**

- 1. ¿La suspensión del trabajo por privación de libertad del Trabajador, se encuentra regulado en el Código de Trabajo?**

No, pero si por caso fortuito o fuerza mayor

- 2. ¿Las detenciones de carácter ilegales e injustas, son causas justificadas de inasistencia al trabajo?**

Dependiendo de las circunstancias. Casos fortuito o fuerza mayor

- 3. ¿La privación de libertad del trabajador incide en la terminación del contrato de trabajo?**

Sí, pero hay que analizar causas y consecuencias jurídicas.

- 4. ¿Debería regularse en el Código de Trabajo, la suspensión del trabajo, por pérdida de libertad del trabajador?**

Si.

- 5. ¿Todos los actos que produzcan la pérdida de libertad del trabajador, que le impidan asistir a su trabajo, deberían ser objeto de visto bueno?**

Depende de las circunstancias ocasionadas.

## 8. CONCLUSIONES

- El Código de Trabajo no regula las causas de suspensión de trabajo por motivos de privación de la libertad del trabajador, por lo que, desde el punto de vista legal, se puede decir que en los casos en los cuales los trabajadores sean reclusos en Centros de Detención Provisional o Centros de Rehabilitación Social, no tendrían una protección de sus derechos laborales, pese a que exista de por medio incluso una sentencia ratificatoria de inocencia.
- De acuerdo a la jurisprudencia ecuatoriana , se puede evidenciar que si bien en el Código de Trabajo, no regula las causas de suspensión de trabajo por motivos de privación de la libertad del trabajador, no es menos cierto que se ha identificado jurisprudencia mediante la cual se estableció que la privación de la libertad no se considera como una causa injustificada de abandono al trabajo, lo cual deja abierta la posibilidad de que el empleador no pueda pedir el visto bueno por la causal de abandono, en los casos en los cuales el trabajador haya sido privado de su libertad.
- Según la investigación de campo, se hace necesario incluir en el Código de Trabajo las causas de suspensión en los casos de privación de libertad del trabajador, con el objeto de garantizar de mejor manera el derecho a la estabilidad laboral

## 9. RECOMENDACIONES

- Hasta que la Asamblea Nacional legisle las causas de suspensión del contrato de trabajo por privación de libertad del trabajador, es necesario que se tome en cuenta la jurisprudencia ecuatoriana en la cual se señala que la privación de libertad del trabajador no es una causa injustificada del trabajo, es decir que, si es detenido, el mismo podrá reincorporarse al trabajo luego de que recupere su libertad.
- Se recomienda a los trabajadores que, si son detenidos o privados de su libertad, den aviso al empleador de este particular, a fin de evitar que el mismo les inicie una acción de visto bueno por la causal de abandono injustificado al trabajo, lo cual sería legítimo si el empleador no tiene conocimiento de la detención del trabajador.
- Sería importante profundizar los estudios de la suspensión del trabajo por la privación de libertad del trabajador, ya que este tema poco o nada ha sido abordado en la academia, mientras en otros países existe basta jurisprudencia al respecto; en el Ecuador no siquiera ha sido legislado en el Código de Trabajo, lo cual puede ocasionar que en casos judiciales se transgredan los derechos de los trabajadores.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Benrey-Zorro, Juliana, (2011), *Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera*, Revista Estudios Socio-Jurídicos,
- Calderón Chacón, Adrián, (2014) *La suspensión del contrato laboral por privación de libertad*, Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Costa Rica.
- Corte Suprema de Justicia, Segunda Sala de lo Laboral y Social, Expediente 42, Registro Oficial 57, 4 de Abril del 2007
- García Villanueva, Ana María, (2013), *La Suspensión y extinción del contrato de trabajo*, Orientación laboral, España.
- Gold, D., & Caborn, J. (2003). *La OIT combate la violencia en el trabajo*. La violencia en el trabajo.
- Grisolia Julio, (2013) *Tratado de derecho del trabajo*, Tomo VI
- Hernández Henríquez, Fabián Ignacio, *Derecho laboral, Apuntes del Diplomado de Derecho Laboral*, Instituto de Posgrados Forum, Universidad de La Sabana
- Layedra, Wilson, (2005) *Manual de Derecho Laboral*, Editorial Pedagógica Freire, Riobamba Ecuador.
- Maddoloni Osvaldo, (2008), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo IV Relación Individual de Trabajo III, Editorial Rubinzal- Culzoni, Santa Fe, Argentina.
- Méndez Ricardo, (2016), *Derecho Laboral, un enfoque práctico*, Editorial Mc Graw Hill, Quito Ecuador.

- Palomeque López Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa Manuel, (2002) *Derecho Del Trabajo*, Décima Edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, España,
- Robalino Bolle, Isabel, (2005), *Manual de derecho del trabajo*, Editorial jurídica del Ecuador, Quito Ecuador.
- Vallejo, Carlos Moráis, (s/a) *La privación de libertad del trabajador como causa suspensiva de la relación de trabajo*, sin/edit. España.
- Vazquez Vialard Antonio, (1999), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo I, Editorial Astrea, Octava Edición, Buenos Aires, Argentina.

## **8.2 Fuentes auxiliares**

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial No. 449, 20 de Octubre de 2008, Quito - Ecuador.
- CODIGO DE TRABAJO, Registro Oficial No. 167, 16 de Diciembre de 2015, Quito - Ecuador.
- CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Registro Oficial No. 544,09 de Marzo de 2009, Quito - Ecuador.

# **ANEXOS**

## ANEXO Nro. 1



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA DE DERECHO

**Encuesta dirigida a los Abogados en el libre ejercicio del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo**

- 1. ¿La suspensión del trabajo por privación de libertad del Trabajador, se encuentra regulado en el Código de Trabajo?**  
Si ( )  
No ( )
  
- 2. ¿La ausencia del trabajador por privación de libertad, es causal de visto bueno?**  
Si ( )  
No ( )
  
- 3. ¿La privación de libertad del trabajador, vulnera su estabilidad laboral?**  
Si ( )  
No ( )
  
- 4. ¿La pérdida de libertad del trabajador por apremio personal en materia de alimentos, es causa justificada de inasistencia al trabajo?**  
Si ( )  
No ( )
  
- 5. ¿En principio de presunción de inocencia ampara al trabajador que deja de concurrir al trabajo, por encontrarse con prisión preventiva?**  
Si ( )  
No ( )

**6. ¿Las detenciones de carácter ilegales e injustas, son causas justificadas de inasistencia al trabajo?**

Si ( )

No ( )

**7. ¿La privación de libertad del trabajador incide en la terminación del contrato de trabajo?**

Si ( )

No ( )

**8. ¿Debería regularse en el Código de Trabajo, la suspensión del trabajo, por pérdida de libertad del trabajador?**

Si ( )

No ( )

**9. ¿Todos los actos que produzcan la pérdida de libertad del trabajador, que le impidan asistir a su trabajo, deberían ser objeto de visto bueno?**

Si ( )

No ( )

**10. ¿Si el trabajador privado de libertad, recibe sentencia absolutoria, debería tener derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo?**

Si ( )

No ( )

**Gracias por su colaboración**

**Anexo Nro. 2**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE DERECHO**

**Entrevista dirigida al Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Chimborazo**

- 1. ¿La suspensión del trabajo por privación de libertad del Trabajador, se encuentra regulado en el Código de Trabajo?**

---

---

---

---

- 2. ¿Las detenciones de carácter ilegales e injustas, son causas justificadas de inasistencia al trabajo?**

---

---

---

---

- 3. ¿La privación de libertad del trabajador incide en la terminación del contrato de trabajo?**

---

---

---

---

**4. ¿Debería regularse en el Código de Trabajo, la suspensión del trabajo, por pérdida de libertad del trabajador?**

---

---

---

---

**5. ¿Todos los actos que produzcan la pérdida de libertad del trabajador, que le impidan asistir a su trabajo, deberían ser objeto de visto bueno?**

---

---

---

---

**Gracias por su colaboración.**