



**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS**  
**SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

---

LA INADECUADA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 172 NUMERAL 2 DEL  
CODIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LA FUNCION JUDICIAL GENERA  
INEFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
EN EMAPA EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2009.

---

Trabajo de graduación como requisito previo a la obtención del título de Abogado  
de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Autor:

Elena Arcos

TUTOR

Dr. Eduardo Mayorga

Ambato-Ecuador  
2010

Tema:

---

LA INADECUADA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 172 NUMERAL 2 DEL CODIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LA FUNCION JUDICIAL GENERA INEFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EMAPA EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2009.

---

## **UBICACIÓN INFORMATIVA**

**Nombre de la Institución:** Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato

**Ubicación:** Antonio Clavijo y Manuel Sánchez



**Nombre del Pasante:** Elena Verónica Arcos Bombon

**Tutor pasantía:** Ing. Gerardo Lara

**Autoridad de EMAPA:** Gerente Ing. Rafael Maldonado

C.I.: 060162592-4

## **APROBACION DEL TUTOR**

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación “ La inadecuada aplicación del artículo 172 numeral 2 por parte de la función judicial genera ineficiencia laboral en EMAPA en el primer semestre del año 2009” de Elena Verónica Arcos Bombon, Egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de Grado , que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato: 14 abril 2010

.....

**TUTOR**

## AUTORÍA

El presente trabajo de investigación “La inadecuada aplicación del Art. 172 numeral 2 del Código de Trabajo por parte de la función judicial genera ineficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores en EMAPA en el primer semestre del año 2009” de la señora ELENA VERONICA ARCOS BOMBON, está enfocado en el hecho de que los últimos años pese a las reformas hechas en la Constitución y el Código de Trabajo con respecto a la aplicación de normas legales, observamos una franca violación constitucional y la vulnerabilidad de derechos del empleador y de los trabajadores, sus posibles soluciones conducentes a respetar las Garantías y Limitaciones para convertirlos en Política del Estado y Deber. Los criterios conclusiones, análisis, propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 04 de Febrero del 2010.

.....

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el trabajo de Investigación de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A

Ambato,

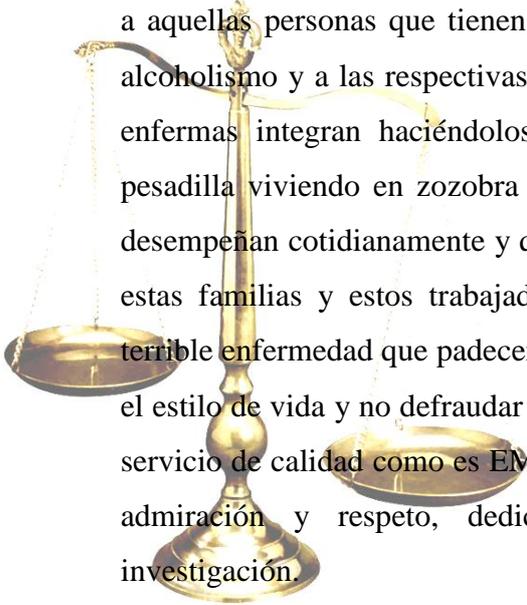
Para constancia firman:

.....

.....

.....

## DEDICATORIA



Este trabajo realizado con esfuerzo, empeño y sacrificio, va dedicado a aquellas personas que tienen esta terrible enfermedad como es el alcoholismo y a las respectivas familias en las cuales estas personas enfermas integran haciéndolos vivir junto con ellos esta terrible pesadilla viviendo en zozobra por los riesgos de trabajo cual ellos desempeñan cotidianamente y que pese a ello intentan salir adelante, estas familias y estos trabajadores que se han dado cuenta de la terrible enfermedad que padecen e intentan rehabilitarse para mejorar el estilo de vida y no defraudar a una Empresa Pública que brinda un servicio de calidad como es EMAPA son merecedoras de mi afecto, admiración y respeto, dedico de todo corazón la presente investigación.

Elena Arcos

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero dar gracias a Dios, él es quien ha guiado mis pasos, dándome fortaleza para salir adelante día a día.

A mi padre, por haberme educado y ayudado en mi etapa de estudiante, por seguirme guiando enseñándome a luchar todos los días demostrándome que los trabajos más difíciles, complicados no son obstáculo para cumplir el sueño que tiene de verme como Abogada.

A mi hermosa madre, por todo el amor que me ha dado y que hasta ahora me sigue brindando su amor para mí y para mis hijos ella es mi ejemplo para yo querer ser una buena profesional y una buena madre como lo es ella, la mejor ella es mi adoración.

A mi esposo e hijos les doy gracias por la comprensión, paciencia y amor que me dan sin ellos nunca hubiese podido culminar mis estudios ellos son la razón de mi vida, un esposo maravilloso unos hijos buenos son todo lo que yo he anhelado en mi vida familiar.

A mis suegros, personas importantes en mi vida que concejo tras concejo me han enseñado poco a poco la universidad de la vida.

Mi gratitud a la Universidad Técnica de Ambato. Por haberme permitido ser parte de ella a mi tutor el Dr. Eduardo Mayorga que poco a poco ha ido guiándome en el último peldaño para culminar mi carrera.

Mi agradecimiento y mi gratitud a sus autoridades, maestros, y tutor, por su invaluable ayuda y conocimientos transmitidos hacia mí, para la realización de la presente investigación.

## Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación tiene como objeto determinar el grado de alcoholismo que padecen los trabajadores de una empresa que brindan un servicio de calidad a la colectividad pero como en todo lugar el problema social que los aqueja es el alcoholismo razón por la cual se está frenando un poco el desempeño laboral de la misma la mayoría de personas que laboran en la empresa son personas de escasos recursos, de educación media baja se cree que por la dureza de su trabajo ellos amortiguan en algo el calor, frío, polvo, cargar toneladas de cemento, etc. con este trabajo de investigación se pretende que erradicar un poco la ingesta de este veneno que poco a poco va destruyendo a los trabajadores y a sus familias por esto yo me he visto en la necesidad de proponer alternativas tendientes a disminuir en algo este problema. Con esta investigación además que quiere dar a conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores para que así no defrauden la confianza depositada en ellos.

## INDÍCE GENERAL DE CONTENIDOS

<b>A. SECCIÓN PRELIMINAR</b>	<b>Páginas</b>
Portada.....	I
Aprobación de la Pasantía.....	II
Ubicación e Informativa.....	III
Aprobación del tutor.....	IV
Autoría.....	V
Aprobación del Tribunal de grado.....	VI
Dedicatoria.....	VII
Agradecimiento.....	VIII
Resumen Ejecutivo.....	IX
Índice General de Contenidos.....	X
Índice de Cuadros y Gráficos.....	XIII
Introducción.....	1
<b>CAPITULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del problema.....	3
Contextualización.....	3
Macro.....	3
Meso.....	12
Micro.....	17
Árbol del Problema.....	19
Análisis Crítico.....	20
Prognosis.....	21
Formulación del Problema.....	21
Variable Independiente.....	22
Variable Dependiente.....	22

Interrogantes de la Investigación.....	22
Delimitación del objetivo de la Investigación.....	22
Delimitación Espacial.....	23
Delimitación Temporal.....	23
Unidades de observación.....	23
Justificación.....	23
Objetivos.....	24
Objetivo General.....	24
Objetivos Específicos.....	25

## **CAPITULO II:**

### **Marco Teórico**

Antecedentes Investigativos.....	26
Fundamentación Filosófica.....	34
Fundamentación Legal.....	34
Categorías Fundamentales.....	44
Señalamiento de Variables.....	45
Constelación de la Variable Independiente.....	45
Constelación de la Variable Dependiente.....	46
Constitución de la República del Ecuador.....	47
Código de trabajo .....	55
La inadecuada aplicación del art. 172.....	62
Visto Bueno Laboral.....	63
Revisión del visto Bueno Laboral.....	64
Lesiones Laborales.....	64
Conflictos Laborales.....	65
Ineficiencia Laboral.....	67
Retornan al Trabajo con un mismo hábito.....	68
Mayor gasto para el Estado.....	69
Incumplimiento.....	71

Desacatamiento.....	71
Irrespeto.....	71
Malestar.....	71
Inaplicabilidad de las leyes laborales.....	72
Impuntualidad.....	73
Rechazo laboral.....	74
Inadaptación.....	75
Ineptitud.....	75
Hipótesis.....	76
Variable Independiente.....	76
Variable Dependiente.....	76

### **CAPITULO III:**

#### **Metodología**

Enfoque de la investigación.....	77
Modalidad Básica de Investigación.....	77
Bibliografía-Documental.....	77
De intervención Social o Proyecto Factible.....	77
Tipo de Investigación.....	78
Asociación de variables.....	78
Población y Muestra.....	78
Técnicas e Instrumentos.....	81
Encuesta.....	81
Entrevista.....	81
Validez y confiabilidad.....	81
Procesamiento de Información.....	82

### **CAPITULO IV:**

#### **Análisis e Interpretación de Resultados**

Análisis de los Resultados.....	83
Interpretación de Datos.....	84

Análisis General y comprobación de resultados.....	93
Verificación de Hipótesis.....	93

## **CAPITULO V**

### **Conclusiones y Recomendaciones**

Conclusiones.....	94
Recomendaciones.....	94

## **CAPITULO VI**

### **Propuesta**

Datos Informativos.....	96
Antecedentes de la Propuesta.....	97
Justificación.....	97
Objetivos.....	100
Análisis de Factibilidad.....	100
Fundamentación.....	102
Metodología. Modelo Operativo.....	108
Administración.....	109
Previsión de la evaluación.....	109

## **Índice de Cuadros y Gráficos**

### **Cuadros**

## **CAPITULO I**

### **El Problema**

Grafico N.- 1 Árbol del Problema.....	19
---------------------------------------	----

## **CAPITULO II**

### **Marco Teórico**

Gráfico N.- 2.....	44
--------------------	----

Gráfico N.- 3.....	45
Gráfico N.- 4.....	46
Cuadro N.-1.....	70

### **CAPITULO III**

#### **Metodología**

Cuadro N.- 2 Operacionalización de Variable Independiente.....	79
Cuadro N.- 3 Operacionalización de Variable Dependiente.....	80
Cuadro N.- 4 Plan de Recolección de Información.....	81

#### **MATERIALES DE REFERENCIAS**

Bibliografía.....	110
Glosario.....	111
Anexo.....	113

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación tiene como tema: La inadecuada aplicación del artículo 172 numeral 2 del código de trabajo por parte de la función judicial genera ineficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores de EMAPA en el primer semestre del año 2009.

Su importancia radica en la necesidad de incorporar programas de prevención que conlleven a la abstinencia de ingesta de alcohol el cual redundará en el ámbito laboral y social.

Esta estructurado por capítulos el primer capítulo denominado. EL PROBLEMA, contiene análisis Macro, Meso, Micro que hacen relación al origen de la problemática con un panorama Latinoamericana, Nacional e Institucional, respectivamente.

El capítulo II denominado: MARCO TEÓRICO se fundamenta en una visión filosófica y Legal, categorías fundamentales, hipótesis, señalamiento de variables.

El Capítulo III titulado: METOLOGÍA plantea que la investigación se realizará con una modalidad básica, nivel o tipo de investigación y muestra,

operacionalización de variables, Plan de recolección de datos, Plan de procesamiento de información.

El capítulo IV denominado: ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS, contiene análisis de los resultados de la encuesta y de la entrevista, Interpretación de datos, Verificación de Hipótesis.

El capítulo V titulado CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, el mismo que contiene: las conclusiones y recomendaciones pertinentes, de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación.

El capítulo VI denominado Propuesta, contiene: Datos Informativos Antecedentes de la propuesta, Justificación, Objetivos, Análisis de Factibilidad, Fundamentación, Metodología, Modelo Operativo, Administración, Previsión de la Evaluación.

Se concluye con los Materiales de Referencia, Glosario y una bibliografía tentativa y los anexos en los que se han incorporado los instrumentos que se aplicaran en la investigación de campo.

**CAPÍTULO I**  
**EL PROBLEMA**  
**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

*Contextualización*

**Macro**

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos.

Hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi,

donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

## EN ROMA CLÁSICA

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo.

No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

## **EN LA EDAD MEDIA**

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "Todos debemos

trabajar en la medida de sus posibilidades "el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor.

Al final de la Edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

## **EN LA EDAD MODERNA**

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener

poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo.

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político. Edad Contemporánea: Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

En América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo pudiendo citar a modo de ejemplo la ley argentina del 14 de octubre de 1907, la ley chilena de contrato de trabajo del 8 de septiembre de 1924 estableciendo como edad mínima 14 años; Colombia, Guatemala, Perú y México regulan las jornadas del menor en un período nunca mayor de las 6 horas interrumpidas por un descanso de duración variable. La prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años, en Brasil (Código de Menores de 27-2-1914) o en Guatemala, cuya Ley de trabajo prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, son ejemplos de la preocupación del legislador americano por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones.

Igual podría decirse la legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto del siglo pasado, la prohibición de despido de la mujer embarazada; los plazos de descanso previo y posteriores al alumbramiento, la prohibición de trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto; y, en fin, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres, es norma habitual de la legislación americana del período señalado.

Las leyes de pobres de Inglaterra derivan de las normas y prácticas con las que desde la primera mitad del siglo XVI se había intentado suprimir el vagabundo. El sistema de caridad institucionalizada que surge en estos momentos proporciona ayudas a los pobres pero les prohíbe mendigar fuera de sus parroquias de origen: los mendigos quedaban confinados dentro de áreas específicas y el salirse de las mismas estaba fuertemente penalizado. Todas estas normas fueron recopiladas en el reinado de Isabel I y dieron origen a la primera ley oficial de pobres conocida como Ley de Isabel del año 1601. Esta ley estableció los principios de un sistema nacional de

ayuda legal y obligatoria a los pobres y constituyó la base de lo que más tarde se conocería como antigua ley de pobres.

Las sucesivas leyes de pobres que se fueron promulgando a partir de la Ley de Isabel se complementaron con las llamadas leyes de asentamiento. Estas leyes impedían que un recién llegado a una parroquia pudiera establecerse irregularmente en ella y se convirtiera en una carga económica adicional para los habitantes de la misma.

Aunque el principio del asentamiento no era nuevo, fue la Ley de Asentamiento de 1662 la que estableció una definición precisa y uniforme de asentamiento. Las disposiciones sobre el asentamiento fueron a menudo ignoradas, eludidas y modificadas por leyes posteriores, pero los requisitos para el asentamiento y las restricciones a la movilidad de los pobres continuaron existiendo y se convirtieron en una característica esencial de la antigua ley de pobres.

En 1796 fue aprobado el 22 de junio la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la Revolución Industrial prescribía disposiciones sanitarias: limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor; hacía obligatoria la instrucción del menor y establecía un sistema de inspección periódico del trabajo, no obstante esta ley ni siquiera fue aplicada.

El primer ordenamiento de este tipo realmente efectivo fue la llamada Ley de Fábricas de 1833. Por Otro lado, Prusia en 1839, sanciona legalmente el amparo de la mano de obra infantil y femenina, y Francia asegura el 22 de febrero de 1851 el

aprendizaje del menor en condiciones cónsonas con su edad y sus fuerzas.

## **EL DERECHO DEL TRABAJO EN AMÉRICA**

Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Pueden citarse en tal sentido: Bolivia, que por ley de 21/11/1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes de 24/12/25 y 17/10/25, respectivamente). Lo mismo puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su ley de 1914, y Perú, con la ley de 7/2/24, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

Si nos remitimos al enfoque o marco teórico-conceptual en el que hace hincapié el código de trabajo en algunos países, la disciplina y obediencia laboral es uno de los puntos en que se fundamenta una buena relación entre el empleador y el empleado.

Para la investigación se ha tomado como referencia el antónimo de obediencia tornándonos al campo de la desobediencia, el incumplimiento de las normativas legalmente establecidas, y que en algunos lugares de trabajo existen despidos solicitando el visto bueno es porque los trabajadores incumplen esta normativa y además se van en contra de los reglamentos de cada institución como ejemplo para la investigación se ha tomado un punto clave que hace referencia al consumo de bebidas alcohólicas en horas laborables por parte de los trabajadores en las instituciones específicamente públicas, el fenómeno del alcoholismo en el mundo laboral, podemos indicar que su objeto de estudio estriba en analizar el proceso

dinámico de desajuste en la interacción individuo-puesto de trabajo-organización, que se manifiesta en conductas negativas que repercuten en la Salud Laboral.

De todas formas, ya en 1955 la OMS intentó ofrecer una definición del alcoholismo que rezaba así: "Son alcohólicos los que beben en exceso y cuya dependencia respecto del alcohol ha alcanzado un grado tal que determina la aparición de visibles perturbaciones mentales, o cierta interferencia en la salud física y mental, en las relaciones interpersonales, y en el adecuado funcionamiento social y económico". Como se puede observar a primera vista, resulta un concepto muy descriptivo, vago y, por tanto, poco operativo y práctico.

Así mismo, esta disciplina trata de poner en práctica los conocimientos, métodos, técnicas y estrategias desarrolladas principalmente por la Psicología con la finalidad de comprender, intervenir, prever y promocionar la salud de los trabajadores y todo lo que tiene que ver con el ámbito laboral. Intentar definir el porqué los trabajadores incumplen las normas establecidas y legalmente aprobadas tanto por la empresa como por el ministerio de trabajo y una por indisciplina o desobediencia graves como es ingerir alcohol en las horas laborables, el fenómeno del alcoholismo resulta, como la mayor parte de conceptos, una tarea difícil y arriesgada. Difícil, por la naturaleza tan compleja que supone esta problemática y por la ingente cantidad de definiciones que se han sucedido a lo largo de los últimos años.

De todas formas, ya en 1955 la OMS intentó ofrecer una definición del alcoholismo que rezaba así: "Son alcohólicos los que beben en exceso y cuya dependencia respecto del alcohol ha alcanzado un grado tal que determina la aparición de visibles perturbaciones mentales, o cierta interferencia en la salud física y mental, en las relaciones interpersonales, y en el adecuado funcionamiento social y económico". Como se puede observar a primera vista, resulta un concepto muy descriptivo, vago y, por tanto, poco operativo y práctic

El trabajo, como indican la mayor parte de estudios e investigaciones sigue ocupando una posición central para la mayor parte de componentes de las sociedades. Así mismo, sigue ejerciendo como eje vertebrador de creencias, actitudes y otro tipo de opciones esenciales. La actividad laboral, a pesar de su diversidad, crisis, cambios y quiebras sufridas en los últimos años continúa actuando como principio supremo organizativo de las estructuras sociales. A pesar de lo que viene denominándose como "crisis de la sociedad del trabajo", éste sigue cumpliendo su función, proporcionando estatus y prestigio social, ofreciendo una identidad personal, social y laboral. El trabajo constituye algo más que un simple medio de obtención de bienestar material, deviene una importante fuente de satisfacción personal, reorienta el sentido del tiempo existencial y organiza los espacios sociales cotidianos.

### **Meso**

Derecho Laboral ha tenido variadas derivaciones, muchas de estas con estudios circunstancialmente profundos emparentados estrechamente a su lugar de origen. Lo cierto es que no puede ser de otra manera, considerando la multiplicidad de interpretaciones sobre las relaciones empleado-empendedor y sus consecuencias para el derecho, como sobre el nacimiento y la existencia de los sindicatos y de todos estos actores relacionados con el Estado.

De manera que la circunstancia original, y punto comúnmente uniforme en las principales legislaciones laborales es el momento que separa al trabajo –como circunstancia con las peculiaridades de otras actividades distintas.

Entonces debemos empezar por decir que la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento corporal que merece esfuerzo para alcanzar la realización de un propósito.

Luego esta actividad identificada con claridad se accede en merito del esfuerzo invertido, como decíamos, y por esto ésta tiene una valoración real en dinero o en bienes con la que se compensa. De manera tal que de esta definición, muy genérica ciertamente, nace la hecho original que primitivamente se identifica con la necesidad real de subsistencia individual, y luego familiar expresada a través de la obtención de un salario. Es así como actualmente, y bajo las regulaciones de la sociedad políticamente organizada a través del Estado, se conoce a este derecho, en términos de MARTÍNEZ VIVOT-POZZO, como “(...) un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, sean estas relaciones de carácter individual o colectivo”.

## **2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL**

Son fuentes formales del derecho aquellos textos en los que aparecen las normas aplicables a un caso concreto. Desde esta perspectiva podemos citar las siguientes fuentes del derecho de trabajo:

- La Constitución Política de la República
- Leyes y reglamentos del Estado
- Contratos colectivos

Principios generales del Derecho Laboral.

Los contratos individuales de trabajo son fuentes de la relación laboral aunque en sentido estricto no pueden considerarse como fuentes del Derecho.

Leyes y reglamentos del Estado

Es toda normatividad que nace de la voluntad del legislador, bajo las formas exigidas por la Constitución, y que se haya publicada en el Registro Oficial. Los

reglamentos han sido considerados en esta clasificación por tratarse de normas que determinan el sentido y alcance de las disposiciones legales emitidas por el presidente de la República y, en virtud de una delegación de éste, por los Ministros de Estado cuyo ámbito de atribuciones se refiera al trabajo.

Aun cuando los reglamentos no deben ser considerados formalmente como fuentes del derecho laboral se los ha admitido en esta parte por su importancia para de aplicar las disposiciones laborales.

Los reglamentos no son formalmente una fuente porque existen accesoriamente en una ley predeterminada. No hay reglamento si no hay una ley que exista sobre esa materia de regulación.

Los contratos colectivos Positivamente, los contratos colectivos tampoco existen sino por determinación de una ley que les reconoce vigor. No obstante, aceptamos, con fines didácticos que un contrato colectivo es una norma, con cierta independencia, que regula las condiciones de trabajo en una empresa según la ley vigente.

La particularidad de este tipo de normas radica en que no nacen de los Poderes del estado con capacidad para legislar, sino de un pacto colectivo entre las partes que van a quedar sujetas por el mismo.

Estos convenios permiten adaptar la legislación laboral a las necesidades de cada empresa y sector; de este modo podemos referirnos a normas sectoriales.

La legislación laboral crea un marco mínimo de derecho y obligaciones para los trabajadores, que puede mejorarse mediante esta negociación  
Principios generales del Derecho del Trabajo.

Los principios generales del Derecho cumplen una doble función: por una parte son fuente supletoria del Derecho en ausencia de norma escrita o de costumbre, es decir, sirven para resolver los supuestos que ni la costumbre tiene previstos; y en segundo lugar, marca pautas para construir e interpretar dichas normas.

### **La Jurisprudencia**

Se entiende por jurisprudencia el criterio de forma reiterada, mantiene la Corte Suprema en sus fallos sobre determinado supuesto en materia laboral. En sentido amplio, la jurisprudencia está formada por las sentencias de los juzgados y tribunales, de forma que cada uno de ellos tiene su propia jurisprudencia.

Es tanto así que el Código Civil considera la jurisprudencia como una fuente complementaria del Derecho que ayuda a interpretar y a aplicar las normas.

Si sumamos los porcentajes de trabajadores en los que su consumo promedio de alcohol diario es alto, excesivo y de gran riesgo, podemos hacernos una clara idea del panorama tan dramático al que puede llegar el fenómeno del alcoholismo en el ámbito laboral. Es decir, un 24,1 % de los trabajadores (casi 1 de cada 4), o sea un número aproximado de 1.566.500 personas trabajadoras, se encuentra en situación real o potencial de alcoholismo.

En los últimos años se ha desatado la alarma, tanto por parte de autoridades y profesionales como por parte de los medios de comunicación de masas, ya que el fenómeno del consumo de alcohol en los fines de semana ha adquirido cifras de escándalo. Sobre todo, el consumo juvenil de bebidas alcohólicas. En este sentido, observamos que las pautas del consumo alcohólico difieren según se trate de día laboral o fin de semana. Cuando se dice que el consumo de bebidas alcohólicas es principalmente la expresión de patrones culturales, se constata con el incremento de la ingesta de alcohol durante los fines de semana

- Los trabajadores varones consumen más alcohol que las mujeres trabajadoras
- Los trabajadores jóvenes y los de edad intermedia ingieren más alcohol que el resto de edades.
- Determinados sectores laborales (minería, construcción, hostelería, comunicaciones y química) concentran un índice mayor de ingesta alcohólica.

## **Micro**

En la Empresa Municipal de Agua Potable de Ambato los trabajadores atendiendo al enfoque planteado, vemos que los factores psicosociales presentes en el trabajo, derivados de la interacción, interrelación, articulación del propio medio ambiente de trabajo, las características de la organización, la naturaleza del puesto de trabajo, las capacidades, necesidades, expectativas del trabajador, y de sus condiciones personales extralaborales, fundamentalmente, van a afectar la salud laboral del propio trabajador o sea, su calidad de vida laboral, su rendimiento, su satisfacción en el trabajo. Todo ello, en consecuencia, va a determinar la salud vital del mismo, ya que como indica Prieto et al. (1994) "trabajar en buenas condiciones

es vivir en buenas condiciones". Lo uno influye y repercute en gran medida en lo otro. Dicho burdamente, "dime en qué condiciones trabajas y te diré cómo es tu vida" (familiar, conyugal, social, etc.).

Un medio ambiente físico contaminado e insalubre (ruido excesivo, condiciones térmicas elevadas, vibraciones, con presencia de contaminantes, etc.), una organización del trabajo inapropiada (inestabilidad laboral, trabajo a turnos y trabajo nocturno, la duración excesiva del trabajo, un estilo organizativo poco participativo, impersonal, cambios tecnológicos sin planificación, etc.), un puesto de trabajo con sobrecarga (tanto cuantitativa como cualitativamente), con tareas monótonas y repetitivas (automatización procesos productivos), con escasa autonomía o significado (despersonalización, deshumanización), factores humanos del entorno laboral o clima laboral problemático (falta de apoyo de superiores, excesiva competitividad entre compañeros, imposibilidad de desarrollo-promoción de carrera, problemas con los subordinados, y las propias características personales del trabajador.

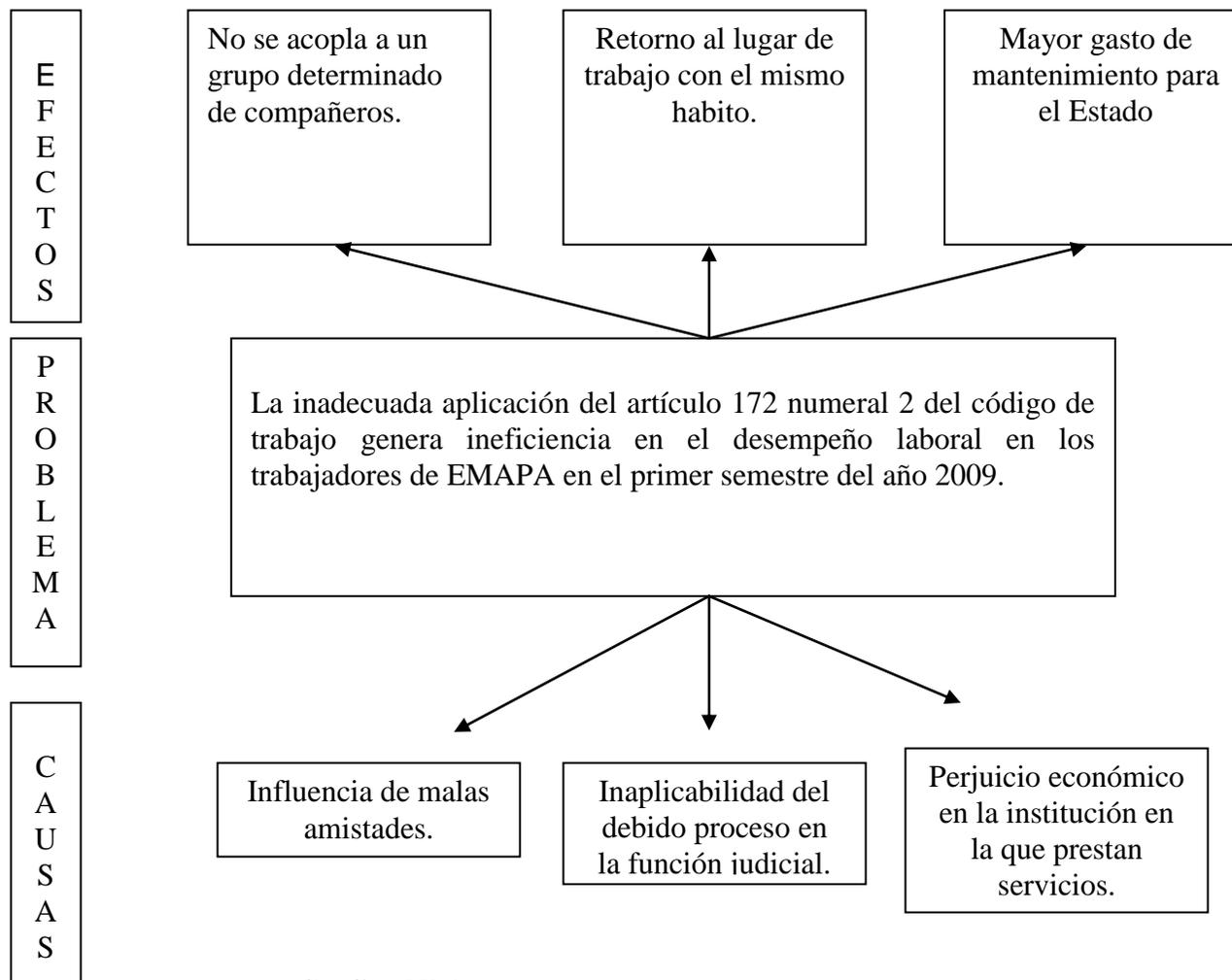
Así mismo, la ingesta abusiva de bebidas alcohólicas va a desencadenar una serie de consecuencias en varias dimensiones del ámbito laboral, a saber: 1) el trabajador, 2) el puesto de trabajo y 3) la organización (empresa).

Por lo que se refiere a las consecuencias del abuso del alcohol en el trabajador, podemos destacar, sin ánimo: pérdida, deterioro de la autoestima, desestructuración de la identidad, despersonalización, sensación de fracaso, sensación de inutilidad, inseguridad personal, degradación, ansiedad, estrés, desesperación, insatisfacción, desequilibrios físicos y psíquicos, agresividad, conflictividad, desmotivación, fatiga, aislamiento, envejecimiento prematuro, suicidio.

Por lo que respecta a los efectos del consumo excesivo de bebidas alcohólicas sobre el puesto de trabajo, nos encontramos con: dejadez y negligencias sobre los objetivos, metas a cumplir, incapacidad para responsabilizarse de determinadas tareas encomendadas, impuntualidad, trabajos mal realizados, entregas a destiempo, sobrecarga por acumulación de tareas, insatisfacción-desmotivación-desimplicación en el desarrollo del trabajo, desinterés, descuido, incumplimiento de la normativa de higiene seguridad en el propio puesto de trabajo.

La pérdida de competencia del trabajador alcohólico va afectar a la competitividad de la empresa. Al descender el rendimiento del trabajador y, por tanto, la productividad, va revertir sobre los costes y la producción general de la empresa.

## Árbol de Problema



**Grafico N° 1**

**Fuente: investigadora**

**Elaboración: investigadora**

## **Análisis Crítico**

Se parte del criterio de los trabajadores de la empresa, en la cual ellos tienen como justificativo lo arduo de su trabajo por lo cual ellos se escudan para ingerir bebidas alcohólicas.

Lo cual como era de suponerse y como dicen este tipo de trabajadores conlleva a la ingesta diaria de alcohol en su respectiva área de trabajo y de sus expectativas frente a la vida. El iniciarse en un proceso laboral de lugar a un cierto rechazo por comparación entre su realidad y las exigencias personales y curriculares en relación con el nuevo grupo humano con el que tiene que compartir, sin tomar en cuenta los esfuerzos en algunos casos que realiza el Estado para poder crear plazas de trabajo.

Lo que trae como consecuencia la solicitud del visto bueno por parte de la Institución Pública fundamentándose en el artículo 172 numeral 2 del Código de Trabajo vigente.

Dado que el grupo de Trabajadores de la investigación, corresponde a clase media y media baja, los aspectos social, económico y cultural también constituyen una de las varias razones de la época.

En el proceso de desenvolvimiento escolar son escasas las oportunidades que permitan desarrollar la criticidad en los trabajadores adoptando una actitud de

indiferencia a las realidades que requieran de su compromiso y responsabilidad participativa para asumir un cambio positivo en su entorno social.

Unidos todos estos aspectos da como resultado la progresiva ingesta de alcohol en el ámbito laboral.

## **PROGNOSIS**

Las personas que abusan del alcohol pueden tener problemas para cumplir con sus obligaciones laborales o familiares o de otro tipo. Pueden tener problemas legales relacionados con el alcohol, como ser arrestados por conducir bajo los efectos del alcohol. Y también pueden tener problemas en sus relaciones familiares.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Qué efectos provoca la inadecuada aplicación del artículo 172 numeral 2 del código de trabajo por parte de la función judicial en los trabajadores en EMAPA en el primer semestre del año 2009?

### **Variable independiente**

La inadecuada aplicación del Artículo 172 numeral 2 del código de trabajo por parte de la Función Judicial

### **Variable dependiente**

Ineficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores

### **Interrogantes del Trabajo**

- 1.- ¿Cuáles son los problemas que tienen los empleados de las Instituciones Públicas?
- 2.- ¿Como afecta el alcoholismo a los empleados de las Instituciones del sector Público?
- 3.- ¿Como plantear una alternativa al problema de mejorar la abstinencia de bebidas alcohólicas en los Trabajadores en su lugar de trabajo?

### **Delimitación del objetivo de la investigación**

Delimitación de contenido

**CAMPO:** Constitución

**ÁREA:** Código Laboral.

**ASPECTO:** A los empleados que tienen problemas de alcoholismo.

### **Delimitación espacial**

La investigación se realizará en los espacios físicos de La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato EMAPA.

### **Delimitación temporal**

El trabajo de investigación se desarrollara durante el período de cuatro meses es decir desde mayo hasta agosto, en horas laborables y en reuniones con la trabajadora social de EMAPA.

### **Unidades de observación**

- Autoridades de la Institución
- Trabajadores de la Institución
- Trabajadora social de la Institución

## **JUSTIFICACION**

La presente investigación involucra a la misión de la EMAPA. El cual es brindar un servicio eficaz de calidad a la ciudadanía por lo cual contrata los servicios lícitos de los trabajadores para que desempeñen sus respectivas funciones con eficiencia y calidad.

La presente investigación es factible por que se cuenta con los elementos humanos: trabajadores y su entorno laboral, motivo del proyecto.

Se ha observado que los trabajadores al requerir de su criterio para analizar temáticas laborales no se manifiestan en una parte espontánea sino esporádicamente sin llegar a satisfacer cierto nivel requerido.

El incumplimiento, desobediencia y el no acatar las normativas legales para su buen desarrollo laboral repercute también en su desarrollo personal en la estabilidad económica que este trabajador necesita tener.

Por ello se requiere plantear una adecuada aplicación del artículo 172 numeral 2 del código de trabajo vigente para que promuevan un buen desempeño laboral.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Investigar las razones por lo cual un alto porcentaje de trabajadores de EMAPA ingieren bebidas alcohólicas en horas laborales ocasionando malestar en la comunidad por su mal desempeño laboral.

### **Objetivos Específicos**

- Definir las estrategias metodológicas que permitan mejorar la comunicación entre empleador y empleados.

- Determinar en que aspecto se esta aplicando mal el artículo 172 del código de trabajo.
- Plantear una alternativa de solución para que los trabajadores dejen de consumir bebidas alcohólicas.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **Antecedentes Investigativos**

Realizado un recorrido por las principales bibliotecas de las universidades no se han encontrado nada sobre este tema a investigar.

El alcoholismo, a diferencia del simple consumo excesivo o irresponsable de alcohol, ha sido considerado en el pasado un síntoma de estrés social o psicológico, o un comportamiento aprendido e inadaptado.

El alcoholismo ha pasado a ser definido recientemente, y quizá de forma más acertada, como una enfermedad compleja en sí, con todas sus consecuencias. Se desarrolla a lo largo de años. Los primeros síntomas, muy sutiles, incluyen la preocupación por la disponibilidad de alcohol, lo que influye poderosamente en la elección por parte del enfermo de sus amistades o actividades.

El alcohol se está considerando cada vez más como una droga que modifica el estado de ánimo, y menos como una parte de la alimentación, una costumbre social o un rito religioso.

La química del alcohol le permite afectar a casi todo tipo de célula en el cuerpo, incluyendo aquellas en el sistema nervioso central. En el cerebro, el alcohol

interactúa con centros responsables del placer y de otras sensaciones deseables; después de una exposición prolongada al alcohol, el cerebro se adapta a los cambios que produce el alcohol y se vuelve dependiente de él. Para las personas con alcoholismo, beber se convierte en el medio primario mediante el cual pueden tratar con personas, el trabajo y sus vidas.

El alcohol domina sus pensamientos, emociones y acciones. La gravedad de esta enfermedad es influida por factores como la genética, la psicología, la cultura.

Desde tiempos muy remotos el hombre aprendió a fermentar granos y jugos para obtener una sustancia que le provocaba un estado especial. Este estado varía en las diferentes personas de acuerdo a la cantidad ingerida y de acuerdo a las motivaciones de su injerencia. Nos referimos al estado de intoxicación alcohólica.

Existen reportes escritos del uso de cerveza, vinos y otras bebidas alcohólicas que datan desde 3000 años antes de Cristo. Pero el proceso de destilación aplicado a las bebidas fermentadas se remonta alrededor del año 800 después de Cristo. Este proceso ha permitido la preparación de licores altamente potentes que se consumen actualmente. La influencia del alcohol en la sociedad ha tenido gran peso como factor problemático en la conformación y funcionamiento de la familia, individuo y por ende de la sociedad. La influencia del alcohol se ha visto reflejada en las diferentes esferas de la historia de la sociedad desde tiempos muy remotos.

"El consumo del alcohol, ha sido reconocido como un factor de integración social y favorecedor de la convivencia". Esto es, el alcohol es una de las bebidas

embriagantes, consumidas con moderación y en los contextos permitidos, reduce la tensión, desinhibe y provoca sensaciones de bienestar. Los bebedores "normales" disfrutan de las bebidas por esos efectos placenteros y aprecian diferentes calidades de bebidas. Desafortunadamente, proporciones variables de individuos en la población presentan problemas en su salud y en sus relaciones interpersonales a causa del consumo inmoderado de alcohol.

El alcohol es una de las drogas que por su fácil acceso y poderosa propaganda que recibe, se ha convertido en un verdadero problema social en casi todos los países y en todas las edades a partir de la adolescencia. El alcohol es la droga más ampliamente empleada por los adolescentes en E.U. y México, aunque no tenemos estadísticas, existen evidencias de un elevado índice de alcoholismo entre los jóvenes. Sin embargo, ¿cuáles son los trastornos provocados por el uso excesivo de alcohol? Quizá mucha gente piense que mientras no se convierta en alcohólico típico, las consecuencias de beber frecuentemente y en altas dosis no son tan alarmantes. Pero los estragos del alcohol pueden ser graves y muchos de ellos irreversibles. A continuación hablamos de algunos de los efectos a corto plazo provocados por el alcohol.

El alcoholismo es una enfermedad crónica, progresiva y a menudo mortal; es un trastorno primario y no un síntoma de otras enfermedades o problemas emocionales. . La OMS define el alcoholismo como la ingestión diaria de alcohol superior a 50 gramos en la mujer y 70 gramos en el hombre (una copa de licor o un combinado tiene aproximadamente 40 gramos de alcohol, un cuarto de litro de vino 30 gramos y un cuarto de litro de cerveza 15 gramos). El alcoholismo parece ser producido por la combinación de diversos factores fisiológicos, psicológicos y genéticos. Se

caracteriza por una dependencia emocional y a veces orgánica del alcohol, y produce un daño cerebral progresivo y finalmente la muerte.

El alcoholismo afecta más a los varones adultos, pero está aumentando su incidencia entre las mujeres y los jóvenes. El consumo y los problemas derivados del alcohol están aumentando en todo Occidente desde 1980, incluyendo Estados Unidos, la Unión Europea y los antiguos países del este, así como en los países en vías de desarrollo.

El alcoholismo, a diferencia del simple consumo excesivo o irresponsable de alcohol, ha sido considerado en el pasado un síntoma de estrés social o psicológico, o un comportamiento aprendido e inadaptado. El alcoholismo ha pasado a ser definido recientemente, y quizá de forma más acertada, como una enfermedad compleja en sí, con todas sus consecuencias. Se desarrolla a lo largo de años. Los primeros síntomas, muy sutiles, incluyen la preocupación por la disponibilidad de alcohol, lo que influye poderosamente en la elección por parte del enfermo de sus amistades o actividades. El alcohol se está considerando cada vez más como una droga que modifica el estado de ánimo, y menos como una parte de la alimentación, una costumbre social o un rito religioso. La química del alcohol le permite afectar a casi todo tipo de célula en el cuerpo, incluyendo aquellas en el sistema nervioso central. En el cerebro, el alcohol interactúa con centros responsables del placer y de otras sensaciones deseables; después de una exposición prolongada al alcohol, el cerebro se adapta a los cambios que produce el alcohol y se vuelve dependiente de él. Para las personas con alcoholismo, beber se convierte en el medio primario mediante el cual pueden tratar con personas, el trabajo y sus vidas. El alcohol domina sus pensamientos, emociones y acciones. La gravedad de esta enfermedad es influida por factores como la genética, la psicología, la cultura y el dolor físico.

## **EL ALCOHOL QUE TOMAMOS**

El alcohol de vino, alcohol etílico o etanol, de fórmula  $C_2H_5OH$ , es un líquido transparente e incoloro, con sabor a quemado y un olor agradable característico. Es el alcohol que se encuentra en bebidas como la cerveza, el vino y el brandy. Debido a su bajo punto de congelación, ha sido empleado como fluido en termómetros para medir temperaturas inferiores al punto de congelación del mercurio,  $-40\text{ }^{\circ}C$ , y como anticongelante en radiadores de automóviles.

Normalmente el etanol se concentra por destilación de disoluciones diluidas. El de uso comercial contiene un 95% en volumen de etanol y un 5% de agua. Ciertos agentes deshidratantes extraen el agua residual y producen etanol absoluto. El etanol tiene un punto de fusión de  $-114,1\text{ }^{\circ}C$ , un punto de ebullición de  $78,5\text{ }^{\circ}C$  y una densidad relativa de 0,789 a  $20\text{ }^{\circ}C$ . Desde la antigüedad, el etanol se ha obtenido por fermentación de azúcares.

Los cultivos impuros de levaduras producen una amplia gama de otras sustancias, como el aceite de fusel, la glicerina y diversos ácidos orgánicos. El líquido fermentado, que contiene de un 7 a un 12% de etanol, se concentra hasta llegar a un 95% mediante una serie de destilaciones. En la elaboración de ciertas bebidas como el whisky y el brandy, algunas de sus impurezas son las encargadas de darle su característico sabor final. La mayoría del etanol no destinado al consumo humano se prepara sintéticamente, tanto a partir del etanol (acetaldehído) procedente del etino (acetileno), como del eteno del petróleo. También se elabora en pequeñas cantidades a partir de la pulpa de madera. La oxidación del etanol produce etanol que a su vez se oxida a ácido etanoico. Al deshidratarse, el etanol forma dietiléter. El butadieno, utilizado en la fabricación de caucho sintético y el cloroetano, un anestésico local, son

otros de los numerosos productos químicos que se obtienen del etanol. Este alcohol es miscible (mezclable) con agua y con la mayor parte de los disolventes orgánicos. Es un disolvente eficaz de un gran número de sustancias, y se utiliza en la elaboración de perfumes, lacas, celuloideas y explosivos. Las disoluciones alcohólicas de sustancias no volátiles se denominan tinturas. Si la disolución es volátil recibe el nombre de espíritu.

El alcohol es una sustancia depresiva que disminuye el funcionamiento del sistema nervioso. Éste comienza a afectar al cuerpo rápidamente.

El alcohol entra al torrente sanguíneo desde:

- el estómago, en donde se absorbe una cantidad pequeña.
- el intestino delgado, donde se absorbe la mayoría del alcohol.

La sangre transporta el alcohol a todo el cuerpo.

En el hígado El alcohol se convierte en agua, dióxido de carbono y energía, a la razón de 1/2 onza de alcohol puro por hora.

En el cerebro El proceso de razonamiento se disminuye conforme el alcohol afecta a las neuronas. Entre más alta sea la concentración del alcohol, mayor será el número de neuronas afectadas.

Los efectos duran hasta que todo el alcohol ha sido procesado. Esto tarda aproximadamente una hora y media por 12 onzas de cerveza, 5 onzas de vino o 1 cóctel en una persona de 75 kg.

Para evitar que muchas personas pasen por este proceso es necesario que inculcar a través de charlas, mensajes, publicidad el consumo excesivo de alcohol además de estas causas en la salud existen muchas otras como el malestar que genera una persona en estado de embriaguez a su empleador lo cual trae como consecuencia una solicitud de visto bueno ante la autoridad competente.

## **EL VISTO BUENO**

Acaso con demasiada insistencia, hemos sostenido que el empleador o el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo por una o algunas de las causas prescritas en los artículos 172 y 173, respectivamente, necesitan obtener previamente el visto bueno del inspector del trabajo de la provincia en donde tenga lugar la correspondiente relación laboral. También hemos repetido que, caso contrario, la terminación del contrato sería ilegal y el despido del trabajador de su puesto, por parte del empleador, lo mismo que el abandono del empleo por el trabajador, sería intempestivo.

Una vez que, en el capítulo anterior, estudiamos con algún detenimiento, las causas por las cuales el empleador y el trabajador pueden legalmente dar por terminado el contrato en cualquier momento, y aun antes del vencimiento del plazo estipulado en el contrato por tiempo fijo, en el presente capítulo analizaremos en qué

consiste y cuál es el trámite para la obtención del visto bueno, así como sus efectos legales.

## **CONCEPTO DE VISTO BUENO**

En el Derecho Comparado hay la tendencia a exigir el cumplimiento de determinados procedimientos previos para la terminación del contrato por causas legales, así por ejemplo, en Alemania debe preceder consulta al Consejo de Empresa; en España hace falta la "carta de despido"; en Venezuela notificación escrita, en' las que debe constar el hecho que la motiva; en Argentina aviso escrito y de haber hechos que exijan investigación: "sumario administrativo", etc. 1

Nuestra legislación adopta un doble sistema, para el caso de los artículos 172

Y 173 exige el visto bueno, que. con el P. Carlos Vela Monsalve, S. J., podemos definirlo como "... la resolución del inspector del trabajo o de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del Art. 569 (ahora 621) por la que declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato".! La resolución, en sentido contrario, es decir, la que decide que las causas invocadas por el solicitante no existen, o no son legales constituye negativa del visto bueno y no visto bueno negativo.

Es diferente la forma en los casos de los artículos 163, 310, 329 y 412.5, pues, en ellos el empleador puede despedir al trabajador, y el trabajador, en el caso de los

artículos 164 y 192 puede abandonar el trabajo, por existir una de las causas previstas en esos preceptos, sin necesidad de recurrir previamente a ninguna autoridad. Solamente luego de terminado el contrato pueden concurrir a los jueces del trabajo para justificar la existencia de la causa de la terminación del contrato.

## **FUNDAMENTACIÓN**

### **FILOSOFICA**

El paradigma de la investigación es crítico-propositivo como una alternativa para la investigación social que se fundamenta el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

Uno de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación de la dinámica de las contraindicaciones que generan cambios profundos.

La investigación está comprometida con los seres humanos y su crecimiento familiar.

## **LEGAL**

El trabajo de investigación se sustentará en la Ley de Trabajo:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo.

## **PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR EL VISTO BUENO**

El Art. 183, inciso 1° prescribe que: “en los casos contemplados en los artículos 172 y 173 las causas aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará el visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el Capítulo del Procedimiento”.

### **Autoridad competente.**

De acuerdo con el precepto legal que dejamos transcrito, el inspector del trabajo es el funcionario competente para conocer y otorgar o negar el visto bueno y, en cada caso, lo es el inspector de la provincia en donde se encuentre instalado el centro de trabajo y se haya desenvuelto la relación laboral.

Para el caso de los trabajadores de los cuerpos de bomberos, el Art. 620 confiere competencia privativa al director regional en las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay y Tungurahua; pero fuera de esas provincias, el visto bueno de los trabajadores de los cuerpos de bomberos será conocido y concedido o negado por las autoridades ya indicadas para los demás casos, esto es, por el inspector del trabajo.

### **Trámite del visto bueno.**

El visto bueno se tramitará en la siguiente forma.

### **Solicitud.**

El trabajador o el empleador que se creyere asistido de una o varias causas de las previstas en la ley para dar por terminado el contrato de trabajo, deberá recurrir, en cada caso, al funcionario competente solicitándole el visto bueno para hacerlo.

Aunque el Código no lo dice expresamente, en la solicitud deben determinarse por lo menos: la autoridad, ante quien se recurre; los nombres y apellidos del empleador y del trabajador; los fundamentos, esto es, las faltas que se le imputan con descripción circunstanciada de los actos o hechos y los preceptos legales y/o reglamentarios aplicables al caso; la petición de que se califique la causa y se otorgue el visto bueno y el lugar en donde ha de notificarse a las partes. Sin embargo, como la solicitud del visto bueno se halla exenta de solemnidades, no es posible anotar vicios de forma, cuando se ha omitido alguno de los elementales antes determinados.

Si es el empleador quien solicita el visto bueno, la solicitud procede siempre que se la presente dentro del mes subsiguiente a la lecha en que se haya cometido la falta, toda vez que según el Art. 63) prescriben en un mes las acciones de los empleadores para dar por terminado el contrato por las causas legales; en cambio, el trabajador puede hacerlo en cualquier tiempo, puesto que no hay plazo prescriptivo, sin embargo, el inspector del trabajo juzgará razonablemente la procedencia de la petición.

De acuerdo con el Art. 88 de la Ley de Seguridad Social, el empleador para uso de los derechos que el Código del Trabajo le concede "deberá probar mediante certificación del IESS que no se halla en mora en el pago de sus obligaciones

patronales", por consiguiente a la solicitud de visto bueno, el empleador deberá adjuntar esa certificación del IESS.

### **Notificación,**

El Art. 621 fija el procedimiento para la sustanciación de la solicitud del visto bueno y como primera diligencia, una vez presentada la solicitud, dispone que el inspector, o quien haga sus veces, notifique, a la otra parte, con esa solicitud.

Concediéndole el término de dos días para que conteste; en esa misma providencia podrá ordenar la suspensión de la relación de trabajo hasta cuando se dicte la resolución, siempre que el empleador la haya solicitado y acompañe el valor de la remuneración de un mes que, en el caso de negativa del visto bueno, será entregada al trabajador.

Téngase en cuenta que la suspensión de la relación de trabajo deberá decidirla el inspector del trabajo cuando, a su juicio, la suspensión sea necesaria y no forzosamente porque la solicite el empleador, aunque se ha hecho costumbre que éste la solicite siempre y que la autoridad la ordene asimismo siempre.

La notificación se la hace entregando copia de la solicitud al interesado.  
Investigación y prueba.

Vencido el término legal que tiene el notificado para contestar a la solicitud de visto bueno, el funcionario que conozca de la causa, con la contestación o sin ella procederá de oficio a investigar los fundamentos de la solicitud.

Esta facultad del inspector del trabajo no obsta para que las partes presenten, por su cuenta, las pruebas que crean del caso, o para que soliciten, al inspector, la práctica de las diligencias que estimen convenientes para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Tanto la investigación que de oficio debe realizar el inspector, como la práctica de las pruebas que presenten o soliciten las partes deben tramitarse en el término de tres días, al vencimiento de los cuales deberá dictar la resolución.

### **Resolución,**

Practicadas las investigaciones y recibidas las pruebas de los hechos alegados por las partes, el inspector del trabajo, o quien haga sus veces, dictará la resolución que fuere del caso.

De conformidad con el Art. 24.13 de la Constitución Política de la República y el Art. 621 del Código del Trabajo, la resolución que dicte la autoridad competente deberá ser motivada, es decir, debe enunciar las normas o principios jurídicos en que se fundamentó y demostrar razonadamente su aplicabilidad a los actos o hechos comprobados satisfactoriamente.

Para cumplir con la Constitución y la ley. La resolución, aunque no es sentencia, reúne formalmente los requisitos de ella, así pues, comienza con la narración su cinta de los hechos, luego determina las circunstancias del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica y, por último, termina con la resolución que se concreta a conceder o negar el visto bueno solicitado.

## **VALOR Y EFECTOS JURÍDICOS DEL VISTO BUENO**

La resolución por la que el Inspector del Trabajo, o quien actúa en su lugar, concede o niega el visto bueno es un acto administrativo no susceptible de impugnación ni por la vía de los recursos administrativos, ni por la vía contencioso-administrativa. Por lo tanto, ni el propio inspector del trabajo, ni los funcionarios superiores del Ministerio de Trabajo y Empleo, ni el Tribunal de lo Contencioso Administrativo tienen competencia para reformarla, revocarla, o declararla ilegal.

De acuerdo con el Art. 183, inciso 2º del Código del Trabajo la resolución del inspector no obsta el derecho de acudir ante el juez del trabajo, pues entonces tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en armonía con las pruebas actuadas legalmente en el juicio. Esto nos obliga a estudiar con detenimiento el valor y los efectos jurídicos del visto bueno, para ello, consideraremos las distintas posibilidades que, en la práctica pueden presentarse.

Si el empleador ha solicitado el visto bueno y éste le ha sido otorgado por la autoridad competente queda en posibilidad de hacer uso del visto bueno, dar por terminado el contrato de trabajo y despedir al trabajador de su empleo, o de no hacer uso, no dar por terminado el contrato. Si no hace uso o si haciendo uso el trabajador no reclama, y más bien se conforma con la terminación del contrato de trabajo, el asunto habría concluido.

Si el trabajador despedido, en base del visto bueno, no se conforma con el despido, puede acudir al juez del trabajo y demandar, no la restitución de su cargo,

pero si la indemnización por despido intempestivo, por estar basado en un visto bueno que, por ser ilegal, no tiene validez.

Si en la demanda, el trabajador alega que el visto bueno, otorgado por el inspector del trabajo, es ilegal, en el juicio el empleador deberá probar no solo que se le concedió el visto bueno, sino también la verdad de las causas en que se basa el visto bueno. El trabajador, por su parte, puede desvirtuar esas pruebas y corresponde al juez pronunciarse acerca de ellas, aceptar o rechazar la demanda.

Según haya o no baya coincidencia entre los fundamentos del visto bueno y las pruebas actuadas ante el mismo juez.

En la segunda hipótesis, el inspector niega el visto bueno solicitado por el empleador, entonces, éste puede acudir al juez del trabajo con la demanda de: terminación del contrato individual de trabajo por las mismas causas por las cuales solicitó el visto bueno; pero, mientras el juez resuelve el litigio, subsiste la relación de trabajo. En este juicio, lo mismo que en el anterior, la resolución del inspector del trabajo, por la que niega el visto bueno, tendrá valor de simple informe, aceptable si guarda conformidad con las pruebas actuadas en el juicio, o inaceptable en caso contrario.

También el trabajador puede solicitar el visto bueno por las causas del Art. 173 del Código del Trabajo; si el inspector concede el visto bueno, el trabajador tiene derecho para dar por terminado el contrato de trabajo, abandonar su empleo y

demandar al empleador el pago de las mismas indemnizaciones que en el caso de despido intempestivo; pero, el empleador demandado puede impugnar, en el mismo juicio, la legalidad del visto bueno y reconvenir, al trabajador, el pago de las indemnizaciones por abandono intempestivo. Al juez, que conoce del asunto, le toca resolver, tanto sobre la legalidad de las causas por las que ha terminado el contrato (y, para ello, tendrá en cuenta las pruebas de las partes y el visto bueno, pero sólo como simple informe al que dará crédito en la medida en que haya pruebas que lo respalden en el juicio), cuanto sobre las indemnizaciones reclamadas.

En el caso que el inspector de trabajo niegue la petición de visto bueno, el trabajador debe continuar en su trabajo en las mismas condiciones, mas podría acudir al juez del trabajo y demandar la terminación del contrato individual de trabajo por las mismas causas por las que solicitó el visto bueno y, al mismo tiempo, reclamar el pago de las indemnizaciones legales o sea, aquellas a las que tendría derecho por el despido intempestivo. Por supuesto, la resolución del inspector del trabajo, por la que niega el visto bueno, puede ser alegada a su favor, por el empleador, pero, entonces, esa resolución no tiene más valor que el de mero informe.

### **El visto bueno después del despido.**

El visto bueno consiste en la Declaración de autoridad competente que las causas aducidas por una de las partes existen y reúnen los requisitos legales, para dar por terminado el contrato individual de trabajo, por consiguiente, este acto administrativo no declara ni da por terminado el contrato, quién lo da por terminado es el empleador o el trabajador, basados en una causa calificada por el inspector del trabajo. El visto bueno es pues requisito previo a la terminación.

Por tanto, si se invierte el orden y se procede a despedir al trabajador, o a abandonar el trabajo antes de solicitar el visto bueno, o antes de que este sea concedido por la autoridad competente, el despido o abandono es intempestivo, y el empleador o trabajador, en su caso, debe pagar las indemnizaciones correspondientes, aunque pruebe que existía la causa y que la causa era legal.

Esta es además la opinión de la Corte de Casación cuando afirma "... la orden de que el trabajador desocupe, entregue la oficina y los enseres correspondientes antes de que el Inspector del Trabajo resuelva y notifique con la suspensión del trabajo a consecuencia de la solicitud de visto bueno constituye despido intempestivo". Juicio Teresa. Elizabeth Roca Espinel vs. Banco del Pichincha, Gaceta Judicial Serie XVII n.º 7, pp. 2076-2979.

## **LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Según el Art. 622 el empleador, no así el trabajador, en la misma solicitud de visto bueno puede pedir, al inspector del trabajo, o a quien conozca la solicitud, la suspensión inmediata de las relaciones laborales.

El inspector del trabajo atenderá favorablemente la solicitud si, a su juicio, es necesaria o conveniente la suspensión y si el empleador, juntamente con la solicitud, consigna el valor de la remuneración de un mes.

Concedido el visto bueno, la suspensión o separación provisional se transforma en terminación del contrato individual de trabajo si es que así decide el empleador: pero, si el visto bueno es negado, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo y a pedir que se le entregue el valor consignado por el empleador.

Si se trata de trabajadores de los cuerpos de bomberos no hace falta la consignación de la remuneración de un mes para que se suspenda el contrato de trabajo; el procedimiento es inverso, o sea, primero se lo separa inmediata y provisionalmente del trabajo, luego se solicita el visto "bueno.

Si se niega el visto bueno, los obreros de los cuerpos de bomberos tienen derecho a volver a su puesto de trabajo y exigir el valor de la remuneración desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo.

Cuando, pese a la negativa del visto bueno, al trabajador se le niega el reingreso a su puesto de trabajo, el empleador debe las indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo, sin perjuicio del derecho del trabajador para reclamar el pago del valor depositado por el empleador ante el inspector del trabajo.

Además el presente trabajo esta fincado en el Reglamento Interno de la Empresa el cual fue creado por las autoridades de la institución.

## RED DE INCLUSIONES CONCEPTUALES

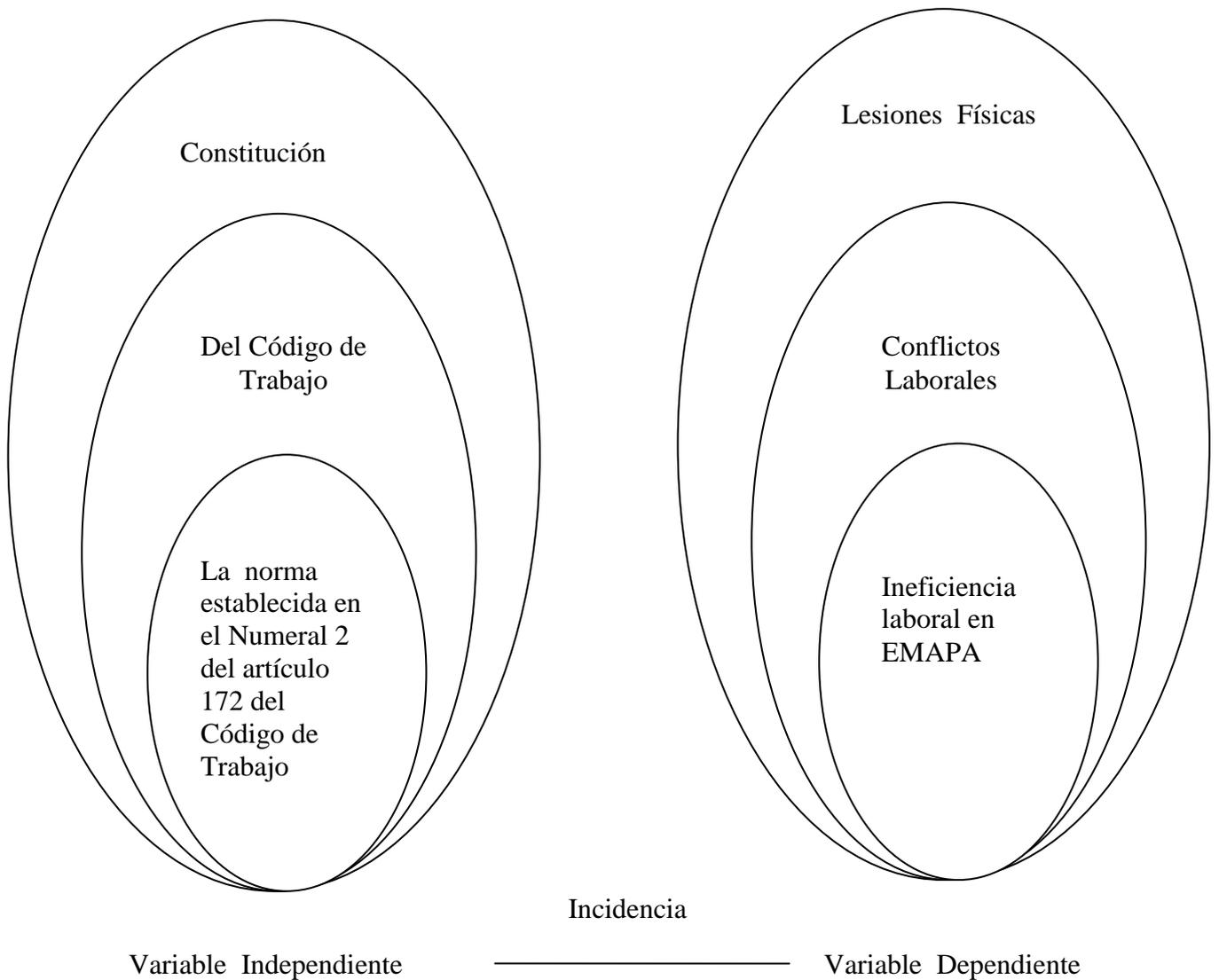


Gráfico N° 2

Fuente: investigadora

Elaboración: investigador

## **RUEDA DE ATRIBUTOS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

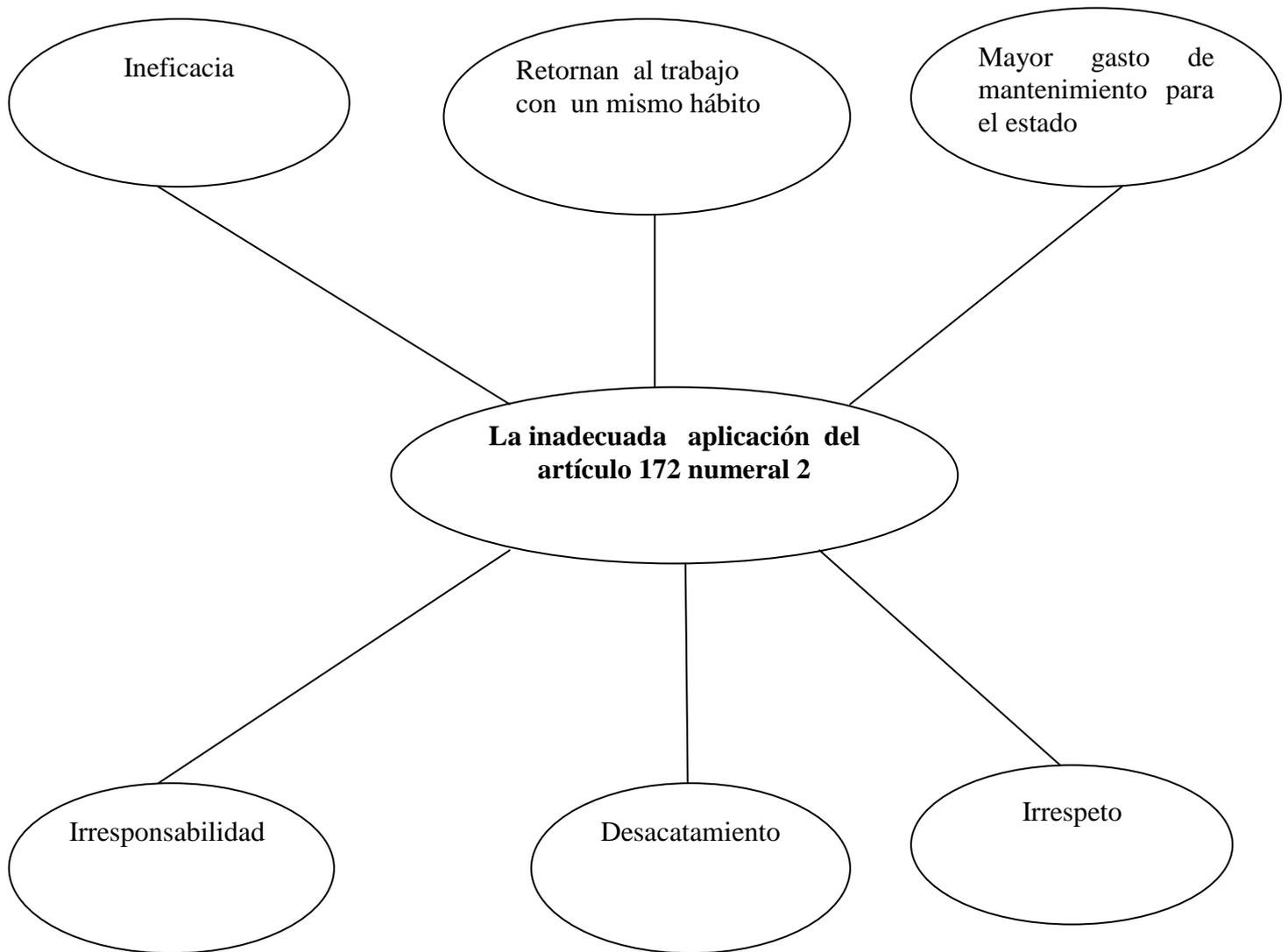


Gráfico N° 3

Fuente: investigadora

Elaboración: investigador

## **RUEDA DE ATRIBUTOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

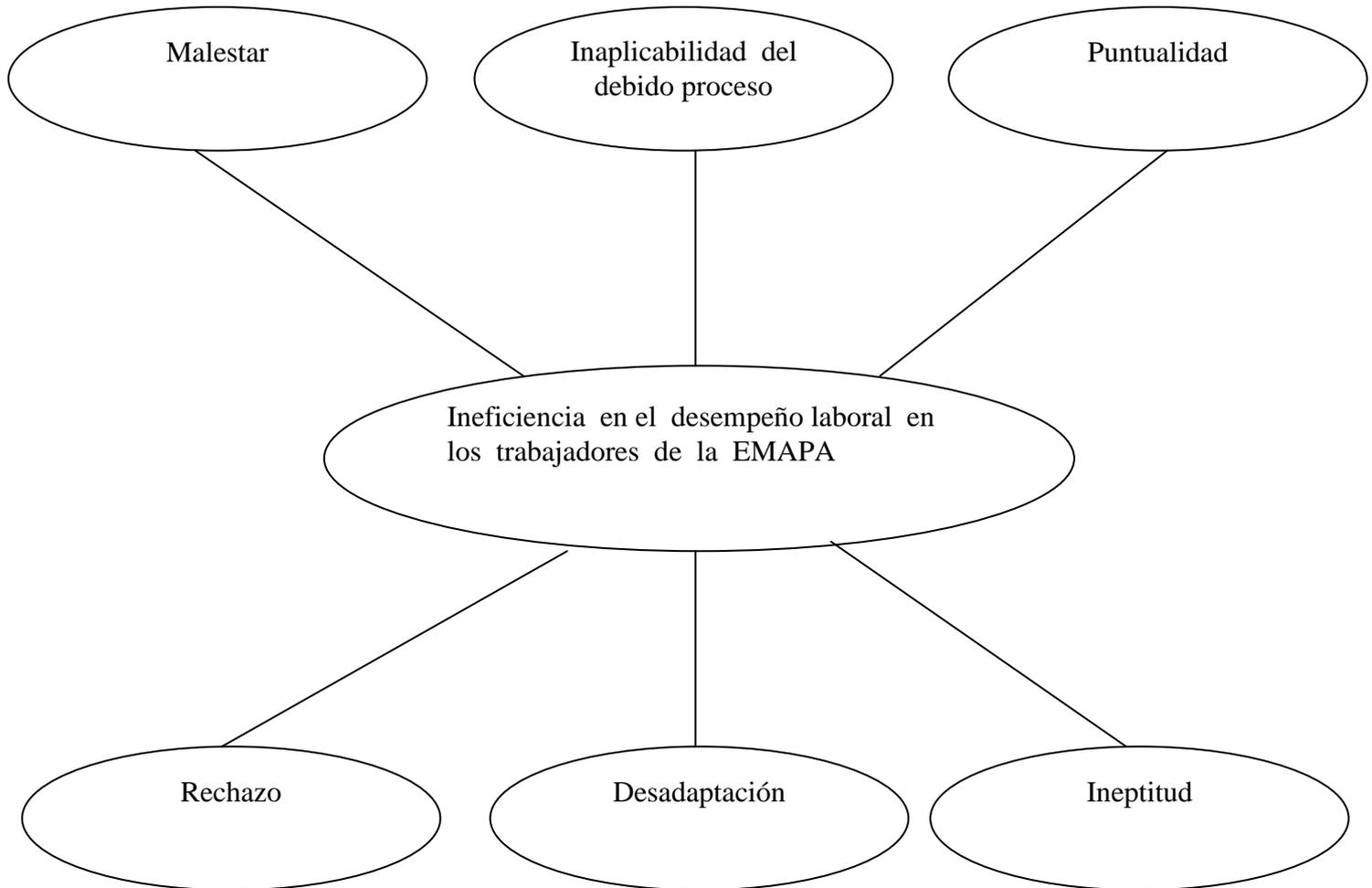


Gráfico N° 4

Fuente: investigadora

Elaboración: investigado

## **Constitución de la República del Ecuador**

### **Sección Octava**

### **Trabajo y Seguridad Social**

#### **Trabajo y seguridad social**

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares,

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

### **Formas de trabajo y su retribución**

#### **CODIGO LABORAL**

**Art. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

**Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

**Art. 327.-** La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

**Art. 328.-** La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

**Art. 329.-** Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado, adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de

critérios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado, velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

**Art. 330.-** Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

**Art. 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

**Art. 332.-** El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

**Art. 333.-** Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares

El Estado, promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

## **Código de Trabajo**

El Código de Trabajo es una de las normativas legales destinadas a la regulación de empleadores y trabajadores.

### **Capítulo IV**

#### **De las obligaciones del empleador y del trabajador**

**Art. 42.- Obligaciones del empleador.-** Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
10. Respetar las asociaciones de trabajadores;
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

- a) El tiempo de servicio;
- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la “Organización, Competencia y Procedimiento”;

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los

primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y,

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

**La norma establecida en el numeral 2 del Artículo 172 del Código de Trabajo.** El Visto Bueno previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, constituye una sanción para el trabajador, por eso es que la ley no confiere garantías a los dirigentes sindicales, cuya conducta se adecúe a las causas detalladas en la prenombrada disposición normativa.

Precisamente porque en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que, consiste en la privación de derechos como consecuencia de una conducta que se halle tipificada como infracción a la ley o a los reglamentos internos debidamente aprobados.

Las causales del Visto Bueno, las calificará la autoridad competente, esto es el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará la solicitud, para lo cual deberá regirse al trámite establecido en los artículos 621 y 622 del Código Laboral.

Es preciso manifestar que, la resolución dictada por el Inspector del Trabajo es impugnabile ante el juez de trabajo competente para quien la prenombrada resolución tiene el valor de informe. Así también lo dispone el texto jurisprudencial, publicado en la Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004, que estatuye: “(.....) los juzgadores de ninguna manera transgreden las decisiones de los Inspectores del Trabajo, debiendo tenerse presente que éstas pueden ser impugnadas por la vía judicial, constituyéndose en ese caso en meros informes que tienen que ser considerados por los juzgadores con criterio judicial, conforme lo determina el Art. 183 inciso segundo del Código del cuerpo de leyes citado que señala: La resolución del Inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”.

Mientras el juez de trabajo no se pronuncie, la resolución emitida por el Inspector de Trabajo competente, es un acto que goza de los principios de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad, consecuentemente debe ser cumplida.

Conforme se ha demostrado a lo largo de este documento, el Visto Bueno cuando es concedido por el Inspector del Trabajo es una sanción, por lo tanto los dirigentes sindicales no podrán seguir liderando la asociación de trabajadores.

**Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10.** Pág. 2668. Quito, 28 de enero de 1998

#### **VISTO BUENO LABORAL**

La relación laboral entre el actor y la entidad demandada terminó por la resolución improcedente de visto bueno, puesto que, al ser el Contrato Colectivo, ley para las partes, el mismo que se podrá dar por terminadas las relaciones, únicamente por las causales determinadas en el Art. 172 del Código del Trabajo y, previo el trámite contemplado en el contrato colectivo, se han convenido normas de procedimiento que tenían que ser observadas, y relacionadas con los Arts. 13 y 76 del mencionado contrato. Las normas de procedimiento que 300

Con Perspectiva de Género han sido estipuladas, pasan a formar parte del derecho público, y, por tanto, son irrenunciables, consecuentemente, ante su inobservancia lo vuelve ineficaz a la resolución dictada por el Inspector del Trabajo. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

**Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4.** Pág. 953. Quito, 30 de Agosto de 1995

## **REVISIÓN DE VISTO BUENO LABORAL**

César Guevara Zurita, impugnando el Visto Bueno del Inspector del Trabajo de Tungurahua, cuya resolución se base en la indisciplina y desobediencia grave del actor a los Reglamentos Internos legalmente aprobados, demanda indemnizaciones laborales a la empresa Fábrica de Industrias Catedral Cía. Ltda. La Segunda Sala de la Corte Superior de Ambato al resolver la apelación manifiesta que, el trabajador no logra demostrar la improcedencia del visto bueno, ni que lo actuado por el Inspector sea falso. Consecuentemente, declara que no existe despido intempestivo, y que la relación laboral terminó por aceptación del visto bueno, reformando así la sentencia apelada. La Sala de lo Social y Laboral considera que, existe contradicción entre la fecha en que se acepta el visto bueno, la que se admite como fecha en la que el trabajador fue separado de sus labores y la fecha en que el Inspector fue retirado de sus funciones, por lo cual, la Sala concluye que, efectivamente se produjo el despido intempestivo. En definitiva, el visto Bueno no tiene ningún valor legal, puesto que fue concedido cuando el Inspector ya fue destituido de su puesto. En tal virtud, casa el fallo impugnado.

## **LESIONES LABORALES**

### **Las Lesiones en el Lugar del Trabajo no Discriminan entre Legales e Ilegales**

Las leyes para la compensación de los trabajadores fueron creadas para compensar a un empleado por lesiones sufridas mientras estaba en el trabajo. Una de las áreas más debatidas de la compensación a los trabajadores es la que se refiere a la discusión acerca de si debe otorgarse a los trabajadores que han entrado ilegalmente la misma protección en el lugar de trabajo que tienen los empleados legales.

Algunos arguyen que los inmigrantes ilegales NO deberían tener derecho a la compensación cuando resultan lesionados mientras trabajan, debido a que no son empleados totalmente legales, y en primer lugar, no deberían estar aquí.

Otros alegan que los inmigrantes ilegales DEBERÍAN estar cubiertos por las leyes sobre la compensación a los trabajadores, de esta manera los empleadores no tendrían el incentivo de contratar ilegales y sería un camino para evitar la responsabilidad de la compensación a los trabajadores. Los Estados varían en la forma en que consideran esta cuestión. Muy recientemente, South Carolina dictaminó en favor de dar cobertura a los trabajadores ilegales.

## **Conflictos Laborales**

En los últimos años, en la legislación, en los instrumentos internacionales y en la bibliografía en general se ha subrayado la importancia de la información, la consulta y la cooperación entre trabajadores y empresas. Se ha hecho hincapié en la prevención de los conflictos más que en su resolución. Para algunos, en el área de la salud y la seguridad en el trabajo, los intereses de trabajadores y empresas convergen y, por tanto, los conflictos pueden eludirse con mayor facilidad. No obstante, se plantean conflictos de todos modos.

La relación de empleo es objeto de intereses y prioridades divergentes y cambiantes, incluidos los aspectos relativos a la salud y la seguridad. Por tanto, existe la posibilidad de desacuerdo o discrepancia que puede desembocar en un conflicto laboral. Aunque puede haber consenso respecto a la importancia de las cuestiones de salud y seguridad en general, puede surgir la desavenencia

acerca de la necesidad de adoptar medidas específicas o de su aplicación, sobre todo cuando éstas exigen la dedicación de tiempo o dinero adicionales o la producción puede reducirse.

Al abordar la salud y la seguridad, hay pocos conceptos absolutos: qué constituye un riesgo “aceptable”, por ejemplo, es relativo. Se debate dónde trazar los límites de ciertas cuestiones, especialmente debido a la posibilidad de que situaciones complejas tengan que abordarse con una asistencia técnica limitada y una falta de pruebas científicas concluyentes. Asimismo, la percepción en este campo cambia continuamente como resultado de la utilización de nuevas tecnologías, la investigación médica y científica, la modificación de las actitudes sociales, etc. En consecuencia, la probabilidad de divergencia de opiniones y conflicto en este ámbito es elevada.

En todas las áreas de las relaciones laborales, pero quizá especialmente en lo que se refiere a la salud y la seguridad, la resolución equitativa y eficaz de los conflictos es esencial. Estos pueden superarse en una fase temprana, como resultado de la sensibilización de una de las partes respecto a factores importantes propiciada por la otra. Esta solución puede adoptarse formal o informalmente.

Asimismo, los conflictos pueden abordarse mediante el recurso a procedimientos internos de presentación de reclamaciones en los que, normalmente, participa personal directivo cada vez de superior categoría.

La conciliación o la mediación puede ser necesaria para facilitar la resolución del conflicto o es posible que se adopte una solución impuesta por un tribunal o un árbitro. En el área de la salud y la seguridad, la inspección de trabajo también puede desempeñar un papel importante en la resolución de

conflictos. Algunos de éstos pueden dar lugar a la interrupción del trabajo, que, en el caso de la salud y la seguridad, puede o no ser considerada jurídicamente como huelga.

### **Ineficiencia Laboral**

Con frecuencia los términos incompetente e ineficaz se aplican impropriamente a quien no hace las cosas como a uno le gustaría; quien aprovecha para escaquearse, o quien se ocupa en actividades que, según la opinión de uno mismo, no debería ocuparse, como explica Tomás Álvarez García, director del Instituto de Psicología Empresarial. En concreto, una persona ineficaz en su trabajo es aquélla que no consigue los resultados previamente establecidos, bien en cantidad o en calidad de su trabajo.

Todos hemos sufrido a compañeros o jefes incompetentes o ineficaces, personas incapaz de realizar bien su trabajo y que responsabilizan a otras de sus errores. Según los expertos, pueden hacerlo de muchas y muy diversas maneras:

- En algunas ocasiones, adoptan un papel de meros espectadores, de mantenerse al margen y sin involucrarse en nada. De esta manera, nunca llegarán a protagonizar ningún desastre en el trabajo que realizan.
- Otras veces, la inseguridad que caracteriza a algunos jefes les lleva incluso a rodearse de colaboradores poco competentes con el único fin de que nadie les haga sombra.

El trabajador ineficaz es aquél que no consigue los resultados previamente establecidos en cantidad o calidad

En definitiva, la tipología de personas ineficaces dentro de una empresa es amplia, pero lo que realmente interesa es identificarlos y atajar el problema

antes de que hundan moralmente al resto de compañeros e interfieran en su trabajo.

## **Ineficacia**

El trabajador ineficaz es aquél que no consigue los resultados previamente establecidos en cantidad o calidad

En definitiva, la tipología de personas ineficaces dentro de una empresa es amplia, pero lo que realmente interesa es identificarlos y atajar el problema antes de que hundan moralmente al resto de compañeros e interfieran en su trabajo.

## **Retornan al trabajo con un mismo hábito**

Todas las empresas que mantienen trabajadores y que se han querido deshacer de ellos pero por una u otra razón se enfrenta a problemas similares motivo por lo cual estas empresas han dejado de producir y han quebrado.

Aproximadamente el 50% de las empresas han tenido que enfrentarse en los últimos tiempos a problemas derivados del consumo de alcohol por parte de sus trabajadores. Por una parte está lo que la empresa deja de ganar o la pérdida de productividad. Esto puede estar relacionado directamente con los efectos del alcohol sobre el individuo, con pérdida de rendimiento, fatiga y paradas repetidas, o deberse a razones indirectas, al interferir el trabajo de los demás con sus cambios de carácter y conflictos dentro del propio lugar de trabajo. Además su absentismo laboral es tres veces y media superior a la media y las paradas en el trabajo 1,5 veces a la del resto de compañeros.

El coste del alcoholismo por esta disminución de la productividad se acerca al medio billón de pesetas al año. En el otro extremo está lo que empresa y sociedad se gasta debido a los problemas de salud y absentismo ocasionados

por el consumo de alcohol. Ello viene acompañado de un mayor gasto sanitario y social, asociado a ILT y jubilaciones anticipadas (triplica el gasto por seguro de enfermedad que el resto de empleados).

### **Mayor gasto para el Estado**

El equipo económico del presente Gobierno ha heredado una situación macroeconómica sin precedentes en la historia económica contemporánea. Las cifras del primer semestre de este año son, para los estándares de la economía , extraordinarias: en comparación con el mismo semestre del año anterior, el PBI creció a un ritmo cercano al 7%; tenemos un boom de inversión privada, la cual se elevó a una velocidad de más de 20%; el empleo urbano en empresas de más de 10 trabajadores se incrementó en 6,5% , la recaudación se elevó en 25% y las proyecciones arrojan un superávit fiscal de alrededor de 1,5% del PBI (véase el cuadro 1). Todo esto en medio de una inflación menor al 2% anual y una balanza en cuenta corriente equilibrada.

### Primer semestre

	2001	2009
PBI	-2,6	6,6
Empleo (índice de 10 a más trabajadores)	-2,2	6,3
Inversión privada	-8,0	20,1
Ingresos tributarios	0,5	24,7
Resultado económico SPNF (% PBI)	0,7	4,8

### Cuadro 1

Fuente: Investigador

Elaboración: Elena Arcos

Principales indicadores macroeconómicos (Variación porcentual respecto del mismo período del año anterior)

Para observar un cuadro macroeconómico con esta mezcla de resultados, hay que remontarse, probablemente, al siglo pasado, antes de la gran depresión, o quizá hasta la época del guano.

El auge económico, además, se vislumbra sostenible. Por el lado de la demanda, la expansión económica está siendo liderada por las exportaciones y la inversión privada, y no ha sido necesario recurrir al tradicional método del impulso fiscal para reactivar la economía. Por el lado de la oferta, crecen equilibradamente los sectores primarios, poco intensivos en mano de obra y generadores de divisas; así como los sectores no primarios, más intensivos en mano de obra y demandantes netos de divisas. No es un modelo que reúna los requisitos para ser calificado como un “modelo primario exportador”.

### **Incumplimiento.**

Desobediencia de órdenes, reglamentos o leyes por lo general negativo, por abstracción de los casos activos de infracción o violación. Quebrantamiento del contrato.

### **Desacatamiento**

Irrelevancia de lo sagrado .Falta de respeto en relación con los jefes o superiores. La indicada constituye la forma común de desacato.

### **Irrespeto**

Que no tiene respeto, a la reverencia debida. En derecho Laboral, el irrespetuoso por la gravedad de injurias graves la cual es la causal de Visto Bueno y por cuanto la terminación del contrato laboral.

### **Malestar**

Se denomina malestar a una sensación de molestia, enfermedad o falta de bienestar que puede ser originado por algún tipo de enfermedad o problemas de índole personal tanto en lo privado como en lo laboral.

El malestar está asociado a una sensación de cansancio y de falta de energía y vitalidad para realizar las actividades habituales.

El malestar es un síntoma inespecífico que se puede presentar con cualquier tipo de trastorno infeccioso, metabólico o sistémico significativo. Su desarrollo puede ser lento o rápido, según sea la naturaleza de la enfermedad o problema causante del mismo. La fatiga acompaña al malestar general en muchas enfermedades comunes.

Cuando el malestar sea significativo requiere atención médica inmediata por parte del médico, principalmente si está acompañado de otros síntomas, tales como vómitos, fiebre, hemorragias o dolor, que indican la presencia de una enfermedad significativa.

Si se presentan signos o síntomas de una enfermedad significativa, será necesario realizar exámenes para confirmar el diagnóstico, tales como diversos exámenes de sangre, radiografías u otros exámenes de diagnóstico.

Si el malestar no es causado por ninguna enfermedad en concreto y obedece a problemas de relaciones personales tanto en el ámbito privado como laboral, deberá afrontarse con estrategias diferentes y ser abordado por profesionales ajenos a la medicina.

### **Inaplicabilidad de las Leyes Laborales**

Tanto la función judicial como el empleador si han inobservado las leyes laborales serán causal para restitución de los derechos para el trabajador.

Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante del despido es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador.

La gravedad de los mismos genera que declarada judicialmente la nulidad del despido, a diferencia de lo que sucede en caso de despido injustificado o indirecto, el trabajador logra su reposición en el empleo que venía desempeñando.

La mayoría de veces se ha aplicado exageradamente el Art. 172 el cual apoya de cierta manera las faltas en que incurre el trabajador y como este artículo antes mencionado ya lo protege la función judicial aplica el principio de indubio pro operario.

### **Puntualidad**

El Art. 84 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que: "El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean"

Es importante destacar que la impuntualidad debe ser sancionada en forma más severa cuando es imprescindible que el inicio de las actividades comience a una hora determinada (por ejemplo un banco que tiene que abrir a las 10 hs. en punto o una fábrica en la que el trabajador anterior debe quedarse a cubrir al empleado que llega tarde).

El establecimiento de una política clara de sanciones permite que el trabajador corrija su conducta, que los que cumplen verifiquen que no existen privilegios (aunque el empleador puede premiar a los que se desempeñan mejor) o que compruebe que al empleador no le da lo mismo que el trabajador trabaje, cumple o no cumpla, sino que es una parte de la empresa y no solamente un costo.

El tipo de sanción dependerá de los antecedentes disciplinarios que tenga el trabajador. Cuando el empleador no sanciona al trabajador, la jurisprudencia laboral ha determinado que existió una modificación tacita del contrato de trabajo.

Las empresas pueden realizar un reglamento de normas laborales propias, acordes a sus intereses y actividad (respetando ciertos límites) en el cual se contemplen sanciones específicas para los diversos incumplimientos. Este tipo de reglamentos permiten ejercer con consentimiento del trabajador las facultades de organización y dirección del trabajo. Todas las empresas grandes los tienen y Uds. pueden obtener el asesoramiento de DatosPymes para contar con uno, con honorarios de acuerdo a sus posibilidades.

El derecho laboral (si bien su objetivo es que el empleador no pueda abusar de su poder ante el empleado) sirve para que existan reglas de juego claras, y establece pautas para que ambas partes actúen de buena fé.

### **Rechazo laboral**

El rechazo del trabajo es un fenómeno económico, sociológico y político, constituye un objeto de análisis como tendencia y realidad en la sociedad contemporánea, que se entiende como el tratar de evitar o superar condiciones de trabajo consideradas asfixiantes o poco satisfactorias para la realización personal. Tiende distintas lecturas y soluciones según de cuáles ideologías del espectro político provengan.

El rechazo del trabajo como término señala una reacción que intenta escapar al trabajo asalariado e inflexible, más no se trata de la ausencia de trabajo, empleo, o de actividades productivas.

## **Inadaptación**

Definir el concepto de inadaptación no es fácil ya que está contaminado por acepciones del sentido común y de la vida al igual que la marginación.

La inadaptación puede ser la incapacidad para adaptarse a una situación determinada, desajuste personal, conflicto con el medio, fracaso ante los estímulos sociales, existencia de un comportamiento antisocial, existencia de un comportamiento inestable.

La inadaptación del individuo engloba aspectos físicos, psíquicos y sociales. Sería el individuo que se encuentra la margen de la normalidad social y que manifiesta un comportamiento discrepante con respecto a pautas de comportamiento consideradas normales en un determinado contexto, comportamientos no aceptables ni deseables socialmente. Incluye modelos de conducta, influye en problemas y dificultades, que impiden la incorporación del individuo en su medio, y que se traduce en conductas valoradas negativamente por el medio social al que pertenece el individuo.

La marginación sería el proceso por el que una sociedad rechaza a unos determinados individuos que no tienen porque desempeñar una conducta específica.

## **Ineptitud**

Siendo la ineptitud una de las causas extintivas del contrato de trabajo que han acompañado a la normativa laboral desde sus más remotos orígenes,

el presente libro analiza la evolución de la doctrina científica y judicial acerca de la misma en un intento de precisar sus elementos definitorios. La ausencia de una definición legal de ineptitud ; las restricciones legales a su posible apreciación ; así como la existencia de una corriente judicial tendente a admitir la concurrencia de la causa del art. 172 del C.T., como mecanismo extintivo más beneficioso para el trabajador en supuestos que, en puridad, quedarían fuera de ella, hacen necesario replantearse la cuestión de los perfiles de esta causa de extinción de los contratos de trabajo, e intentar arrojar alguna luz sobre ese cajón de sastre en que se ha convertido.

### **Hipótesis**

La inobservancia de las leyes laborales ocasiona el mantenimiento de personas irresponsables y descatamientos de las normas internas de EMAPA.

### **Variable independiente**

La inadecuada aplicación del Artículo 172 numeral 2 del Código de Trabajo por parte de la Función Judicial

### **Variable dependiente**

Ineficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **Enfoque de la Investigación**

El grupo investigador en su trabajo acoge el enfoque: crítico propositivo de carácter cuanti-cualitativo. Cuantitativo porque se recaba información que será sometido a análisis estadístico. Cualitativo por que estos resultados estadísticos pasaran a la criticidad con soporte del marco teórico.

#### **Modalidades de Investigación**

##### **Bibliografía- documental**

Porque el trabajo de grado tuvo información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de libros, textos, módulos, periódicos, revistas, Internet, así como de documentos de validos y confiables a manera de información primaria.

##### **De campo**

Porque los investigadores acudieron a recabar información en el lugar donde se producen los hechos para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad.

##### **De intervención Social o Proyecto Factible**

Porque el grupo investigador no se conformó con la observación pasiva de los fenómenos educativos sino que además, realizó una propuesta de solución al problema investigado.

## **Tipo de Investigación**

### **Asociación de variables**

La investigación llevara a nivele de asociación de Variables porque permitió estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables.

Además se pudo medir el grado de relación entre variables y a partir de ello, determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

### **Población y Muestra**

Autoridades	2
Trabajadores	10
Trabajadora social de la empresa	1
	<hr/>
Total	13

Por lo tanto el número de encuestados serán:

Trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ambato  
13.

Autoridades de la Institución incluida la trabajadora social..... 13.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TECNICAS INSTRUMENTOS
<p>Consiste en el hecho de seguirse un procedimiento el cual ya lo establece la ley lo por lo tanto se lo debe aplicar correctamente en apego a las normativas establecidas en el código laboral y la constitución esta enmarcado en el Artículo 172 numeral 2 del Código Laboral.</p>	<p>Aplicación de los procedimientos</p> <p>Comunicación</p> <p>Laboral</p>	<p>Código de Trabajo</p> <p>Mandatos</p> <p>Reglamento Interno</p>	<p>¿Permite que los trabajadores se expresen libremente?</p> <p>¿La intervención de una autoridad de apoyo como la trabajadora social?</p> <p>¿Establece normas para el desempeño laboral?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p> <p>Entrevista</p> <p>Registro de datos</p>

### **OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

#### **Cuadro N° 2**

**Variable Independiente: Inadecuada aplicación del Artículo 172 numeral 2**

**Fuente: investigadora**

**Elaboración: investigador**

CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TECNICAS INSTRUMENTOS
Esta enmarcada en la inadecuada aplicación de la normativa laboral por lo tanto ocasiona ineficacia laboral lo cual quiere decir que no realiza el trabajo encomendado a cabalidad. Ineptitud manifiesta en el desempeño de todas las funciones encomendadas.	Charlas grupales.  Presentación de diapositivas referentes al tema.  Dinámicas grupales.	Taller de lectura.  Lluvia de ideas, sociodrama, enseñanza en grupo.  Mesa redonda, lluvia de ideas.	¿Les han dado alguna vez charlas grupales?  ¿Han observado videos, diapositivas referentes al tema?  ¿Qué técnicas dinámicas conoce?	Encuesta  Encuesta Cuestionario  Entrevista

**Cuadro N° 3**

**Variable dependiente: ineficiencia en el desempeño laboral.**

**Fuente: investigadora**

**Elaboración: investigadora.**

## **Técnicas e Instrumentos**

**Encuesta.-** Dirigido a los trabajadores y autoridades de la Institución, elaborando preguntas cerradas y que permitirán recabar información sobre las variables de estudio.

**Entrevista.-** Dirigido a las autoridades, cuyo instrumento es una guía de entrevista que permitirá encaminar el dialogo de opiniones dirigidas a las autoridades de la Institución.

**Validez y confiabilidad.-** La validez de los instrumentos vendrá dado por la aplicación técnica llamada “Juicio de expertos”, Mientras que, su confiabilidad se lo hará a través de su aplicación de una encuesta, para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo.

### **Plan para la recolección de Información**

**Cuadro N°4**

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2.-¿De qué personas?	Autoridades , trabajadores
3.-¿Sobre qué aspectos’	Indicadores
4.-¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora
5.-¿Cuándo?	EMAPA
6.-¿Dónde?	Julio2009
7.-¿Cuántas veces?	Prueba piloto y prueba definitiva
8.-¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas, entrevistas
9.-¿Con qué?	Instrumentos: cuestionario, entrevistas
10.-¿En qué situación?	En los lugares de trabajo, oficinas, etc.

**Fuente: Investigadora**

**Elaboración: investigadora**

## **Plan de procesamiento de información**

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, no pertinente.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Cuadros de una sola variable, con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no incluyen significativamente en los análisis)
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

## **Análisis e interpretación de resultados**

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis. Para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

## **CAPITULO IV**

### **ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

Análisis de resultados estadísticos, definiendo tendencias o relaciones importantes acorde a los objetivos o a las hipótesis

Interpretación de los resultados, apoyados en el marco teórico de acuerdo a lo concerniente.

Organización de Resultados

Para efectos de cumplir con la metodología propuesta, donde indicamos que es factible, en la investigación de campo se utilizó la encuesta y la entrevista las primeras fueron diseñadas para investigar a las personas que tiene conocimiento en la rama del derecho y autoridades de la EMAPA.

Una vez aplicadas las encuestas a personas entendidas en la rama del derecho esto es 2 autoridades de la institución 10 trabajadores de la misma , se realizará la tabulación respectiva y las demás actividades que este capítulo requiere, para dar mayor significado a la propuesta que pretende establecer como resultado del trabajo.

A continuación detallamos los resultados obtenidos de las encuestas mismas que serán representadas mediante cuadros estadísticos, y el respectivo análisis e interpretación de acuerdo a cada pregunta formulada en el cuestionario.

## ENCUESTA

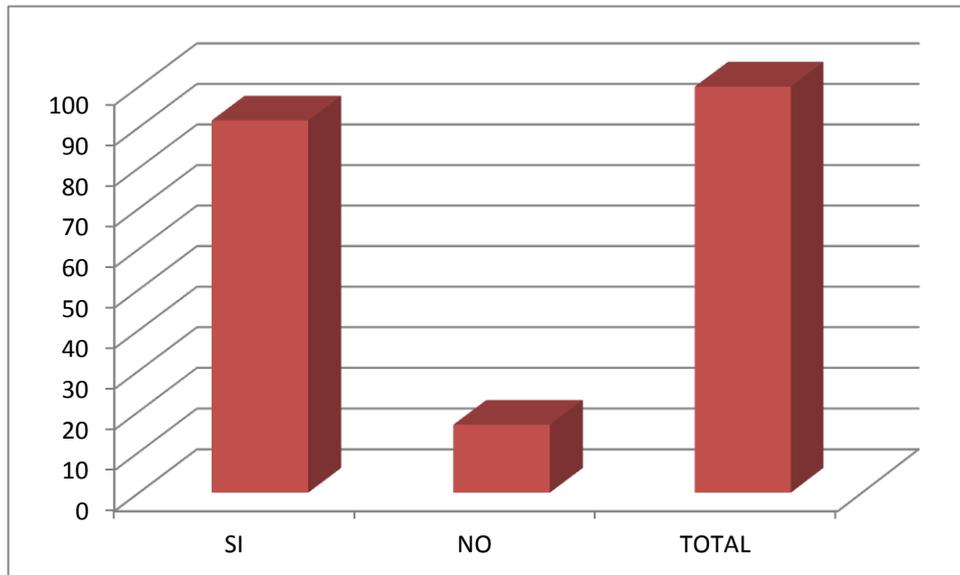
1.- ¿Cree usted que la inobservancia de las normas legales, genera ineficiencia laboral en los trabajadores que consumen alcohol en horas de trabajo provocando ineptitud laboral?

Cuadro No 5

SI	11	91.6666667
NO	2	16.6666667
TOTAL	13	100%

Fuente: Autoridades de la Institución, Trabajadores.

Elaborado por: Elena Arcos



**Análisis.**-De la pregunta No 1.- ¿Cree usted que la inobservancia de las normas legales, genera ineficiencia laboral en los trabajadores que consumen alcohol en horas laborales provocando ineptitud laboral? 10 de los encuestados contestaron que si y representan al 83.33%; y 2 de los encuestados dijeron que no y representa el 16.67%.

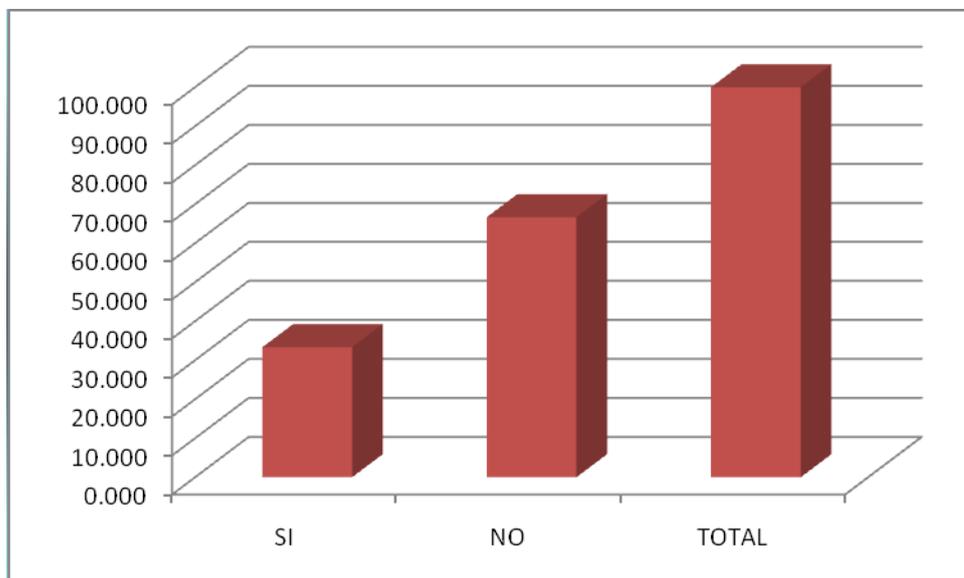
**Interpretación Lógica.**- Como se observa el análisis del resultado el 83.33% de las personas encuestadas considera que la inobservancia de las normas legales si genera ineficiencia laboral, en tanto que el 16.67% manifiesta que la inobservancia de

normas legales no genera ineficiencia laboral ya que consideran que más se debería reformar el código de trabajo.

2.- ¿Piensa usted que existen reglamentos internos en EMAPA para evitar este tipo de desacatamiento legal?

Cuadro No 6

SI	5	41.6666667
NO	8	66.6666667
TOTAL	13	100%



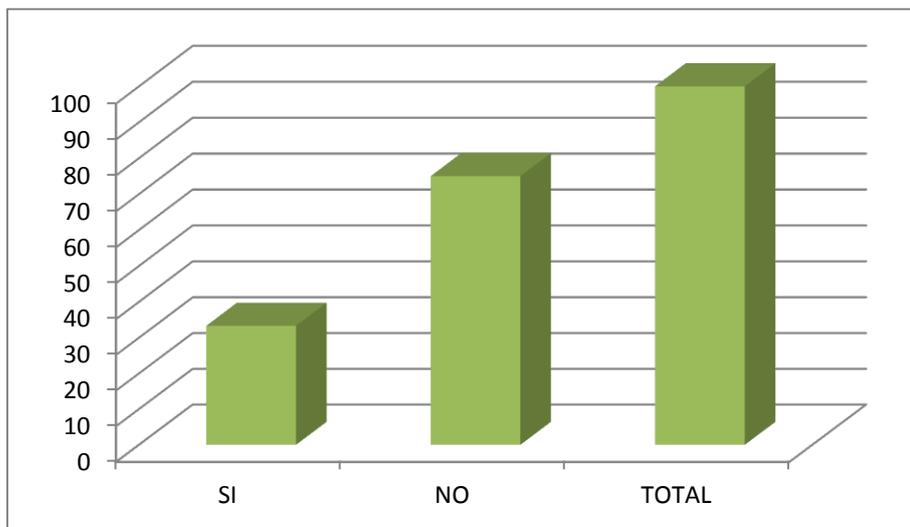
**Análisis de la pregunta No 2.-** ¿Piensa usted que existen reglamentos internos en EMAPA para evitar este tipo de desacatamiento legal? 4 de los encuestados dijeron que si y representa el 33.33 %; y, 8 de los encuestados contestaron que no, y representan el 66.66%.

**Interpretación Lógica.-** Como se observar del análisis el resultado el 33.33% de las personas encuestadas considera que si existe un reglamento interno en EMAPA que sancione este tipo de desacatamientos legales; en tanto que el 66.66% manifiesta que no contiene sanciones para las personas que no acaten las normativas legales que sancionen actos ilegales.

**3.- ¿Cree usted que el alcoholismo en los trabajadores de EMAPA es motivo suficiente para solicitar el Visto Bueno?**

**Cuadro No 7**

SI	4	33.3333333
NO	9	75
TOTAL	13	100%



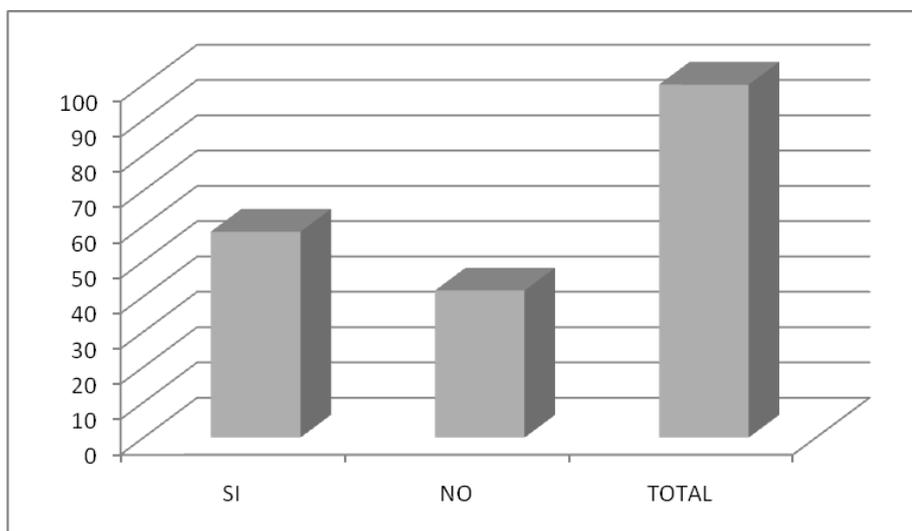
**Análisis.-De la pregunta No 3.-** ¿Cree usted que el alcoholismo en los trabajadores de EMAPA es motivo suficiente para solicitar el Visto Bueno?; 3 de los encuestados contestaron que si y representan el 25%,y; 9 de los encuestados que no y representan el 75%.

**Interpretación Lógica.-**Como se observa del análisis del resultado el 25% de las personas encuestadas dicen que si que los alcohólicos de EMAPA deben ser despedidos, en tanto que el 75% de los encuestados dicen que no deben ser despedidos los trabajadores alcohólicos de EMAPA ya que consideran que más bien estos padecen de una enfermedad crónica.

**4.- ¿Considera usted que al despedir a los alcohólicos de su lugar de trabajo esto servirá para que EMAPA brinde un mejor servicio a los usuarios?**

**Cuadro No 8**

SI	7	58,3333333
NO	5	41,6666667
TOTAL	12	100%



**Análisis.-De la pregunta No 4.-** ¿Considera usted que al despedir a los alcohólicos de su lugar de trabajo esto servirá para que EMAPA brinde un mejor servicio a los usuarios?; 7 de los encuestados contestaron que si y representan el 58.33%,y; 5 de los encuestados que no y representan el 41.66%.

**Interpretación Lógica.-**Como se observa del análisis del resultado el 58.33% de las personas encuestadas dicen que si que la EMAPA si brindara un mejor servicio a la comunidad en tanto que el 41.66% de los encuestados dicen que no que de todas formas EMAPA no podría brindar un mejor servicio a la colectividad debido a otros factores.

## **ENTREVISTA**

**OBJETIVO:** Demostrar que el incumplimiento de la norma legal acarrea problemas legales, físico y psicológico.

**INSTRUCTIVO:** Se solicita respetuosamente responda en forma clara y sincera las preguntas planteadas a continuación. La información brindada se utilizara estrictamente para los fines de esta investigación y se mantendrán en la más absoluta confidencialidad.

**Nombre:** Lcda. Silvia Altamirano.

**Cargo:** Trabajadora Social de EMAPA.

**Dirección:** Antonio Clavijo y Miguel Sánchez.

**1.- ¿Por qué cree usted que los trabajadores de EMAPA ingieren bebidas alcohólicas en horas laborables?**

Porque el trabajo que ellos desempeñan es muy difícil físicamente se puede decir que ellos son el empuje de la empresa sin ellos no se podría hacer interconexiones para agua potable en Ambato.

**2.- ¿Cree usted que los alcohólicos pueden servir a la comunidad?**

Yo opino que la mayoría de personas sean en esta institución o no tiene algún tipo de problemas pero si pueden desarrollar su trabajo.

**3.- ¿Cree usted que se cumplen con las leyes de destitución a los trabajadores como lo prescribe el Código de Trabajo Art. 621.**

No creo que se aplique bien estas leyes debido a que la Función Judicial muchas veces no observa las leyes para aplicarlas.

**ENTREVISTA**

**OBJETIVO:** Demostrar que el incumplimiento de la norma legal acarrea problemas legales, físico y psicológico.

**INSTRUCTIVO:** Se solicita respetuosamente responda en forma clara y sincera las preguntas planteadas a continuación. La información brindada se utilizara estrictamente para los fines de esta investigación y se mantendrán en la más absoluta confidencialidad.

**Nombre:** Ing. Gerardo Lara.

**Cargo:** Jefe de personal EMAPA.

**Dirección:** Antonio Clavijo y Miguel Sánchez.

**1.- ¿Por qué cree usted que los trabajadores de EMAPA ingieren bebidas alcohólicas en horas laborables?**

Uno de los factores que inciden en este tipo de problemas es que vienen de una clase extremadamente baja no tienen estudios mínimos no se auto educan debido al problema económico.

**2.- ¿Cree usted que los alcohólicos pueden servir a la comunidad?**

Si según estadísticas en esta institución ellos tienen este problema pero la mayoría de ellos sí rinden en el trabajo, un bajo porcentaje de ellos fracasa y es justamente a ellos quienes se les ha solicitado ante el inspector el visto bueno..

**3.- ¿Cree usted que se cumplen con las leyes de destitución a los trabajadores como lo prescribe el código de trabajo Art. 621.**

Se intenta seguir las normativas legales pero estoy seguro de que no se cumple con esto.

**ENTREVISTA**

**OBJETIVO:** Demostrar que el incumplimiento de la norma legal acarrea problemas legales, físico y psicológico.

**INSTRUCTIVO:** Se solicita respetuosamente responda en forma clara y sincera las preguntas planteadas a continuación. La información brindada se utilizará estrictamente para los fines de esta investigación y se mantendrá en la más absoluta confidencialidad.

**Nombre:** Dr. Galo Paredes

**Cargo:** Abogado de EMAPA.

**Dirección:** Antonio Clavijo y Miguel Sánchez.

**1.- ¿Por qué cree usted que los trabajadores de EMAPA ingieren bebidas alcohólicas en horas laborables?**

Creo que estos trabajadores son la mayoría de la empresa y están amparados por el código de trabajo y el reglamento interno y debido a este amparo ellos no respetan las leyes.

**2.- ¿Cree usted que los alcohólicos pueden servir a la comunidad?**

Si estoy seguro de ello debido a que son la mayor fuerza de trabajo con que EMAPA cuenta y si se les brindara la ayuda adecuada ellos rendirían más en el trabajo.

**3.- ¿Cree usted que se cumplen con las leyes de destitución a los trabajadores como lo prescribe el código de trabajo Art. 621 del Código de Trabajo.**

Yo creo que no se cumple con los normas establecidas en esta ley debido a que la Asesoría Jurídica no esta debidamente autorizada para realizar los trámites de Visto Bueno el encargado es el Departamento Administrativo y la Jefatura de Personal.

**Análisis de la Entrevista**

**Análisis de los entrevistados de la primera pregunta.**

De lo manifestado por las personas encuestadas esto es a tres autoridades de la EMAPA, se debe considerar que estos trabajadores son personas de escasos recursos que no tienen ninguna educación y necesitan el trabajo pero no acatan las leyes

### **Conclusión.**

De este análisis se ha llegado a la conclusión que el alcoholismo afecta más a las personas de clase baja ya que la mayoría inciden que estos son los factores para que los trabajadores sean alcohólicos.

### **Análisis de los entrevistados de la segunda pregunta.**

Todas las personas al preguntarles si este tipo de personas pueden servir a la comunidad se coincide que si y ellos son la mayor fuerza de trabajo para la empresa.

### **Conclusión.**

De este análisis se ha llegado a la conclusión que aunque estas personas padecen esta enfermedad la gran mayoría si cumplen con el trabajo pero que el personal restante no y esa es la razón para que sean despedidos.

### **Análisis de los entrevistados de la tercera pregunta.**

Las autoridades de la institución la tercera pregunta acerca de si se cumple con las leyes para la solicitud del visto bueno se puede deducir que no se cumple con las normativas legales.

### **Conclusión.**

Se ha llegado a la conclusión de que no se cumple con las normativas establecidas en el Código Laboral para solicitar el Visto Bueno debido a la mala interpretación del Art. 172 en los miembros de la Institución.

## **ANALISIS GENERAL Y COMPROBACION DE RESULTADOS**

A l tratarse de una investigación cualitativa en donde los actores son seres humanos, el análisis y comprobación de resultados se lo hace cualitativamente aprovechando de las encuestas con frecuencias y porcentajes, las entrevistas con la debida interpretación privilegiando el análisis cualitativo de fenómenos sociales para contratarlos con las preguntas directrices de la investigación.

### **Comprobación del problema de Investigación.**

#### **Verificación de Hipótesis**

La inobservancia de las leyes laborales ocasiona el mantenimiento de personas irresponsables y descatamientos de las normas internas de EMAPA.

Una vez realizadas las investigaciones pertinentes, se comprobó el problema de investigación por cuanto tanto las encuestas como las entrevistas el mayor porcentaje se inclinan en que la mayoría de trabajadores padecen esta grave enfermedad pues se considera el analfabetismo y los escasos recursos económicos con lo que cuentan como los factores para que ellos tengan como consecuencia una mala vida causándose daño a sí mismos y a sus familias.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

1.-Los trabajadores personas que tienen a su cargo el buen desarrollo de la empresa en la que laboran son personas de clase baja pero deben estar consientes que ellos tienen un trabajo en una entidad pública a la cual ellos deben tener respeto y consideración para con sus empleadores el incumplimiento de las leyes conlleva a la desorganización y desempleo.

2.-Al aplicar mecanismos diferentes en la empresa como crear un centro de ayuda para alcohólicos dictar charlas de motivación, tener un espacio adecuado para las mismas se puede considerar como ayuda para la reinserción al trabajo sin malos hábitos y así mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

3.-Un gran porcentaje de los encuestados si conocían del problema que acarrea la mayoría de los trabajadores pero de una u otra manera no sabían cómo ayudarles ni como considerarles como personas ignorantes vagas, ineficientes para el trabajo o como personas que padecen algún tipo de trastorno.

#### **RECOMENDACIONES**

1.- Determinar todos los factores que influyen en los trabajadores para que se considere de una u otra manera si amerita o no la solicitud de Visto Bueno.

2.- Es fundamental que en la comunidad en general se promueva un plan estratégico para prevenir de alguna manera el consumo excesivo de alcohol en horas laborables.

3.- Establecer un plan de medidas para la atención de los trastornos relacionados con el consumo de alcohol en la comunidad investigada, acorde con sus características y particularidades, que permita el cumplimiento del Programa de Prevención y Control del Alcoholismo y otras farmacodependencias diseñando un programa de comunicación social que promueva estilo de vida saludables para generar un buen desempeño laboral

## CAPITULO VI

### PROPUESTA

**TEMA: LA NECESIDAD DE REFORMAR EL REGLAMENTO INTERNO DE EMAPA EN SU ARTICULO 31 NUMERAL 2 RELACIONADO AL USO DE BEBIDAS ALCOHOLICAS EN HORAS LABORABLES COMO CAUSAL DE VISTO BUENO SINO MAS BIEN COMO UNA ENFERMEDAD CRONICA YA QUE LA MISMA EXISTE UN 60% DE ESTA ENFERMEDAD DETECTADO EN SU MAYORIA EN TRABAJADORES DE CUADRILLAS.**

#### DATOS INFORMATIVOS:

**Nombre de la institución:**

EMAPA

**Teléfono**

032997700

**Domicilio**

Antonio Clavijo y Manuel Sánchez

**Tiempo de Ejecución:**

Siete meses

**Beneficiarios:**

Trabajadores

**Financiamiento:**

El financiamiento de esta investigación corresponderá en su totalidad al investigador.

**ANTECEDENTES.-** En este sentido, creemos que no sirve de nada desviar la mirada hacia otros ámbitos. El problema del alcohol en el trabajo está ahí. Se trata de una problemática, en muchos casos, soterrada, latente, pero que, analizando su auténtica naturaleza, deviene un fenómeno dramático, tanto para el trabajador como para la propia organización. Estamos ante un problema que está pidiendo a gritos una atención más seria, más profesional, menos voluntarista, menos condescendiente. Por ello, no ayuda en nada tabular los datos, maquillar las estadísticas sobre el tema que nos ocupa; se trata, al contrario, de afrontar humilde pero decididamente la naturaleza y los efectos de una de las drogas más toleradas, y a la vez, que más estragos viene generando en nuestras sociedades.

**JUSTIFICACION.-** con la aplicación de esta propuesta, se permitirá cubrir la necesidad del empleador y de los trabajadores los cuales tiene problemas de alcoholismo que en la presente ley se considera como una causal para la solicitud de visto bueno esta propuesta y a través de la investigación realizada se ha llegado a la conclusión que este no sería motivo de despido sino mas bien da lugar para que la empresa en la cual ellos prestan sus servicios los ayude creando un centro para alcohólicos debido a que los enfermos padecen esta enfermedad ocasionando un perjuicio a la colectividad y al Estado.

Inadaptación Laboral para tratar el fenómeno del alcoholismo en el mundo laboral, podemos indicar que su objeto de estudio estriba en analizar el proceso dinámico de desajuste en la interacción individuo-puesto de trabajo-organización, que se manifiesta en conductas negativas que repercuten en la Salud Laboral. Así mismo, esta disciplina trata de poner en práctica los conocimientos, métodos, técnicas y estrategias desarrolladas principalmente por la Psicología con la finalidad de comprender, intervenir, prever y promocionar la salud de los trabajadores y todo lo

que tiene que ver con el ámbito laboral (González, 1992). Esta perspectiva analítica resulta propicia para la aproximación comprehensiva, integral, que precisa el fenómeno del alcoholismo en el mundo laboral.

En esta primera conceptualización ha aparecido el término de Salud Laboral. Desde el planteamiento que acabamos de hacer mención, adoptamos la filosofía que late en el concepto de Salud propuesto por la O.M.S. (1948), concepto que ha sido retomado por la mayor parte de las legislaciones europeas en materia de prevención de riesgos laborales, en el cual se explicita de forma clara que "La Salud es un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de daño y enfermedad".

Igualmente, la O.I.T. (1984) define de manera más concreta el fin que se persigue al abogar por un concepto (enfoque) de Salud Laboral específico: "La Salud Laboral está dirigida a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las operaciones. Prevenir cualquier desviación de su estado de salud causado por las condiciones de trabajo. Proteger a los trabajadores en sus empleos frente a los riesgos resultantes de los diversos factores para su salud. Colocar y mantener al trabajador en un ambiente laboral adaptado a sus condiciones fisiológicas y psicológicas. Y, en suma, adaptar el trabajo al hombre, y cada hombre a su trabajo".

El alcoholismo constituye un problema que presenta, como mínimo, dos vertientes negativas o disfuncionales. Por un lado, el alcoholismo es susceptible de afectar a las distintas condiciones y procesos en los cuales se desarrolla todo trabajo, y, por otro, determinadas condiciones, procesos y medio ambiente de trabajo van a afectar (generar, mantener, potenciar) en el consumo abusivo de bebidas alcohólicas. El alcoholismo es, pues, causa y efecto. Es decir, para llevarlo al terreno analítico propuesto, se trata de un factor y síntoma de inadaptación Laboral. En este sentido, creemos que resulta pertinente detenernos en lo que se ha venido a denominar como el nuevo enfoque de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), un planteamiento renovador e integrador que posibilita un acercamiento comprehensivo

al problema del alcoholismo en el ámbito laboral. Si nos remitimos a la propia definición (Clerc, 1987, OIT) podemos observar de entrada la inclusión e interrelación de todos los factores psicosociales (variables, aspectos, procesos) que se desencadenan en el ámbito laboral y que, como ya hemos advertido, van a determinar la generación de procesos de adaptación/inadaptación laboral. El concepto indica que: "las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global de trabajo prescrito, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados. Dichos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente, el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de las interrelaciones entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos; es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos"

Por estos factores en la protesta es reformar el reglamento interno de EMAPA debiendo considerar el alcoholismo como una enfermedad y no como una causal para despido.

## **OBJETIVOS.**

### **Objetivo General**

- Reforma del Art.31 numeral 2 del Reglamento Interno de EMAPA.

### **Objetivos Específicos.**

- Garantizar los derechos de los trabajadores ayudando a combatir el alcoholismo creando un centro para ayuda de los trabajadores alcohólicos.
- Reformar los reglamentos internos de la empresa en el capítulo de las sanciones para garantizar los derechos de los trabajadores.
- Disminuir el índice de trabajadores alcohólicos brindando ayuda para que puedan seguir trabajando y sirviendo de mejor manera a la colectividad.

## **ANALISIS DE LA FACTIVILIDAD.**

### **Político**

Al existir una reforma al reglamento interno de EMAPA también se propone que se cree un centro de rehabilitación para trabajadores alcohólicos dentro de la institución y si se cuenta con el apoyo de la máxima autoridad el Gerente.

### **Social**

Destacar uno de los puntos fundamentales para entender el alcoholismo laboral: la centralidad del trabajo. El trabajo, aquí y ahora, sigue siendo un elemento central para el ser humano. Trabajar en buenas condiciones es sinónimo de vivir en buenas

condiciones y viceversa. Igualmente, el hecho de no poder desarrollar una actividad laboral o realizarla en condiciones precarias, va a desencadenar procesos de desajuste y desestructuración (en la interrelación trabajador-puesto de trabajo-organización) que conducirá, antes o después, al deterioro considerable de la salud en el trabajo. Deterioro que se manifestará a través de distintos factores e indicadores de inadaptación laboral, siendo el alcoholismo en el trabajo uno de esos problemas. Grave, precisamente por su arraigo y tolerancia socio-empresarial. Dramático, precisamente por las secuelas que genera a nivel psicosocial en el propio trabajador alcohólico. Es en este punto cuando defendemos la tesis de que el alcoholismo en el ámbito del trabajo constituye una inadaptación laboral que tiende a degenerar en inadaptación social.

### **Económico.**

Es factible su aplicación puesto que no se requiere de mucha inversión y además porque la EMAPA cuenta con una infraestructura completa para la creación del centro de ayuda para alcohólicos y con un grupo de personas naturales que desempeñan su trabajo apropiadamente y saben de la rama del derecho para reformar el reglamento interno.

### **Genero.**

La presente propuesta va encaminada a todas las personas que padecen se esta enfermedad sin distinción de género como lo prevé la constitución de la república del ecuador en su Art. 11, numeral 2 que dice “ Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad de cultura, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación, política, pasado judicial, conciliación socio- económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador del VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, persona colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o

resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionara toda forma de discriminación” además del Código Laboral, el reglamento Interno de Trabajo.

## **FUNDAMENTACION**

REPÚBLICA DEL ECUADOR  
MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE AMBATO  
No. 086-D.R.T.A.

EL DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO DE AMBATO CONSIDERANDO:

QUE el Proyecto de Reglamento Interno de la empresa "MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE AMBATO - EMAPA", con domicilio en la parroquia La Matriz, ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua, fue presentada para su aprobación por el Ing. Gerardo Nicola Carees, en su calidad de Gerente y representante legal, Reglamento que cumple con todos los requisitos de Ley; Y. EN USO de la facultad establecida en el artículo 64, del Código de Trabajo:  
ACUERDA:

Art. 1.- Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa "MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE AMBATO - EMAPA.", con domicilio en la parroquia La Matriz, ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua, sin modificación alguna.

Art. 2.- Aprobar el Horario de Trabajo establecido en el Capítulo IV, Arts. 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de dicho Reglamento.

Art. 3.- Quedan incorporadas al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa

"MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE AMBATO - EMAPA.", todas las disposiciones, contenidas en el Código de Trabajo, las prevalecerán en todo caso, así como las disposiciones del Contrato Colectivo, Si lo hubiere.

Art. 4.- El presente Acuerdo de aprobación será parte integrante del Reglamento interno de Trabajo, por la que deberá publicarse junto a él.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE AMBATO.- Ambato. a los Tres días del mes de Enero del Dos Mil Cinco.- CERTIFICO: Que el Reglamento Interno de Trabajo para la empresa "MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE AMBATO - EMAPA.", con domicilio en la parroquia La Matriz, ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, aprobado Acuerdo No. 086 - DRTA. de esta fecha, sin modificación alguna, fue inscrito en el registro correspondiente. Categoría de Tabulación: E. Rama: 40, con el No. 06- 84.

Art.23. Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales, los trabajadores que hayan cumplido por lo menos once meses de labores ininterrumpidas dentro de la empresa, y por cada año de servicio, luego de cumplidos los cinco años, tendrán derecho a un día más según lo determina el Código de Trabajo hasta un máximo de 20 años. Si por razones de necesidad de servicio no se hiciere uso de las vacaciones, éstas podrán ser acumuladas, según lo que determina el Código de Trabajo y lo que estipula el Contrato Colectivo vigente.

La concesión de vacaciones se sujetará al calendario que para el efecto publicará la Jefatura de Personal, considerando el Plan Operativo de cada departamento

## **CAPITULO VII**

### **DE LOS ESTÍMULOS, ATRASOS, FALTAS SANCIONES.**

EMAPA otorgará a sus trabajadores estímulos de carácter moral y económico en los siguientes casos; y en concordancia con el Contrato Colectivo vigente:

- a) Por haberse destacado en el desempeño de sus labores.
- b) Por trabajos de investigación que constituyan aporte para la empresa.
- c) Por cumplir años de servicio.
- d) Por acogerse a la jubilación

#### **Atrasos.-**

Una vez transcurrido el período de gracia a que se refiere los Art. del presente reglamento, el trabajador incurrirá en atraso y se le descontará el ciento por ciento (100%) del minuto no laborado. Hasta las 12 del día se considerará como falta de medio día y pasada ésta hora, como falta de todo el día de trabajo.

Si en el período de un mes calendario incurriera en más de cinco (5) atrasos, independientemente del descuento al que se refiere el artículo anterior, se procederá a sancionar en base a la siguiente tabla:

De 6 a 10 atrasos

De 11 atrasos en adelante

2% del sueldo o joma diario, o sueldo o salario unificado que conste en su contrato o nombramiento.

10% del sueldo o jornal diario, o sueldo o salario unificado que conste en su contrato o nombramiento

En caso de reincidencia en el siguiente mes calendario, en más de quince atrasos, la sanción será de 15 días de labores sin goce de remuneración del trabajador; infractor amparado en el Código del Trabajo.

1. Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas laborables sin permiso de su jefe inmediato y/o del Jefe de Personal o realizar tareas particulares, lo cual se entenderá como abandono de trabajo.
2. Presentarse al trabajo en estado etílico comprobado, fumar, introducir o usar dentro de los recintos de trabajo bebidas alcohólicas o estupefacientes.
3. Sustraer bienes de la empresa, o de compañeros colaboradores del trabajo, sin perjuicio de las acciones penales respectivas, debidamente comprobados.
4. Falsificar o alterar maliciosamente los documentos de la empresa, sin perjuicio de las sanciones penales respectivas, debidamente comprobado.
5. Falta de cuidado del uso debido de los bienes de la empresa.
6. Falta de atención o negligencia en el desempeño de sus funciones.
7. Utilizar lenguaje o realizar actos indecentes y obscenos, amenazantes o injuriosos.
8. No acatar las medidas de seguridad, precaución e higiene exigidos por la empresa.
9. No usar en horas de trabajo uniformes o equipos de seguridad, que proporciona la empresa.
10. No acatar disposiciones oficiales de sus superiores.

11. Trato descortés con el público, personal o telefónicamente.
12. Negarse a realizar trabajos de emergencia, y/o negarse a recibir la correspondencia oficial.
13. Recibir dinero o coimas por trabajos que está obligado a realizar.
14. Realizar trabajos no autorizados, que vayan en perjuicio de la empresa.
15. Realizar reuniones de carácter social, sin previa autorización de Gerencia.
16. Registrar la asistencia de otro compañero de trabajo.
17. No registrar la salida e ingreso del tiempo determinado para el refrigerio.
18. No portar credenciales.

Art 32.-Todas aquellas sanciones que no .se especifiquen en el artículo anterior, Serán aplicadas de conformidad con el Código del Trabajo, y demás leyes pertinentes, dependiendo de la gravedad de la falta que calificará el Gerente y el Jefe de Personal.

Art 33.-Cuando un trabajador no registre su asistencia en el sistema de control respectivo una hoja de control, se entenderá como falta.

Art. 34.-Si incumpliera lo estipulado en el uso de los bienes de EMAPA en fines Diferentes a los objetivos de la empresa se aplicarán las sanciones dispuestas en las leyes y reglamentos y normativas de la Contraloría General del Estado.

## **ADMINISTRACION**

La reforma del Reglamento Interno de EMAPA en su artículo 31 bajo la dirección del investigador la necesidad de considerar el alcoholismo en los trabajadores de la empresa como una enfermedad crónica no como desacato al mismo.

El objetivo es sacar adelante esta propuesta ya que no puede permanecer en lo hipotético por ello se tendrá que sugerir esta reforma a las máximas autoridades de la empresa como lo es el directorio de EMAPA con su Presidente el Señor Alcalde de Ambato y conjuntamente con las demás autoridades para alcanzar nuestro objetivo.

## **PREVISION DE LA EVALUACION**

Se plantea la evaluación posterior a la reforma y su implementación se considera un tiempo mínimo de siete meses posteriores a la implementación de la reforma para verificar los resultados obtenidos.

La evaluación será formativa continua, debido a que toda acción del hombre debe ser evaluada para cumplir con lo propuesto, siempre existirá enmiendas y correcciones acorde a las necesidades que son propias del desarrollo de la propuesta y contribuir a satisfacción a todos quienes estamos inmersos en el sistema educativo.

## **BIBLIOGRAFIA**

Clerc (1987) (OIT): Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo, OIT, Ginebra.

González, (1992): "Definición y concepto de Inadaptación Laboral", en **Lecturas de Inadaptación Laboral**, Facultad de Psicología,

Código de Trabajo Ecuatoriano. Pag. 28-193

Reglamento Interno de EMAPA.

[www.google.com](http://www.google.com)

Ineficiencia laboral por alcoholism.com

Prieto et al. (1994)

CONSUMER EROSKI. Com.

Monografías el visto bueno laboral.

OMS el trabajo y alcoholismo.

Escriche, J. (1998) Diccionario razonado de legislación y Jurisprudencia  
Corporación de Estudios y Publicaciones, (2008), Constitución de la República del Ecuador.

[www.agapea.com/.../Seguridad-celeridad-](http://www.agapea.com/.../Seguridad-celeridad-)

Manual de Derecho del Trabajo CAPITULO XIII

Derecho del Trabajo Tomo I Dr. Julio Trujillo pág. 330-363

## **GLOSARIO**

**Empleador o Patrón.** –Es el que emplea personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie.

**Empleo.** - Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación.

**Empleo Inadecuado.-** Empleos que, conforme a las normas internacionales, subutilizan las capacidades de los trabajadores, o bien estos operan en condiciones que limitan su bienestar. Puede clasificarse en: a)Inadecuado en Relación con las Competencias Personales, cuando existe una subutilización del capital humano (trabajadores); b)En Relación con los Ingresos, cuando las remuneraciones de los trabajadores son limitadas; y c)En Relación con las Condiciones Generales de Trabajo cuando estas no reúnen los requerimientos de la Ley, de la salud o de un adecuado ambiente laboral.

**Experiencia Laboral.** - Conocimiento o habilidad adquirida mediante la práctica de una actividad económica.

**Horas Habituales de Trabajo.** -Número de horas, que normalmente labora la población ocupada en su trabajo principal. Se captan las horas habituales cuando el informante declara que éstas son diferentes a las trabajadas en la semana de referencia o cuando se estuvo ausente de la ocupación en dicho periodo.

**Incapacitados para Trabajar el Resto de su Vida o Incapacitados Permanentes.**  
-Son las personas que declararon no trabajar ni buscar un trabajo porque se

reconocen con algún tipo de discapacidad (física o mental) permanente que les impide desempeñar cualquier actividad económica.

**Puesto, Cargo de Trabajo u Ocupación.** -Conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña habitualmente una persona en su trabajo, empleo u oficio.

**Juicio.**- Es una causa jurídica y actual, entre partes y sometido al conocimiento de un Tribunal de Justicia. Este presupone la existencia de una controversia, que constituye el contenido del proceso, la cual va a ser resuelta por el órgano jurisdiccional a través de un procedimiento.

**Laboral.**-La que tramita y resuelve, donde tienen independencias jurisdiccionales, los juicios derivados de conflictos de derecho entre trabajadores y empresarios.

**Justicia.**-La justicia se representa por una mujer vendada en los ojos, con una balanza en una mano y una espada en la otra La Justicia, entendida como virtud humana, se la puede definir como el arte de hacer lo justo, y de "dar a cada uno lo suyo" (latín: Ars Iuris), básicamente esto nos dice que la justicia es la virtud de cumplir y respetar el derecho, es el exigir sus derechos, es otorgar los derechos a un individuo.

ANEXOS

**ANEXO 1**

**ENTREVISTA**

**OBJETIVO:** Demostrar que el incumplimiento de la norma legal acarrea problemas legales, físico y psicológico.

**INSTRUCTIVO:** Se solicita respetuosamente responda en forma clara y sincera las preguntas planteadas a continuación. La información brindada se utilizara estrictamente para los fines de esta investigación y se mantendrán en la más absoluta confidencialidad.

Nombre:.....

Cargo: .....

Dirección:.....

1.- ¿Por qué cree usted que los trabajadores de EMAPA ingieren bebidas alcohólicas en horas laborables?

.....  
.....  
.....

2.- ¿Cree usted que los alcohólicos pueden servir a la comunidad?

.....  
.....  
.....

3.- ¿Cree usted que se cumplen con las leyes de destitución a los trabajadores como lo prescribe el código de trabajo Art. 172.

.....  
.....  
.....

**ANEXO 2**  
**ENCUESTA**

**1.- ¿Cree usted que la inobservancia de las normas legales, genera ineficiencia laboral en los trabajadores que consumen alcohol en horas de trabajo provocando ineptitud laboral?**

Si (    )

No (    )

**2.- ¿Piensa usted que existen reglamentos internos en EMAPA para evitar este tipo de desacatamiento legal?**

Si (    )

No (    )

**3.- ¿Cree usted que el alcoholismo en los trabajadores de EMAPA es motivo suficiente para solicitar el Visto Bueno?**

Si (    )

No (    )

**4.- ¿Considera usted que al despedir a los alcohólicos de su lugar de trabajo esto servirá para que EMAPA brinde un mejor servicio a los usuarios?**

Si (    )

No (    )

## ANEXO 3

# EMAPA en obras de alcantarillado

Administración Municipal periodo 2000 - 2009

# EMAPA una Empresa ECOEFICIENTE

42 años brindando agua y alcantarillado a los ambateños

## Alcantarillado

La construcción del sistema integral de alcantarillado de la ciudad de Ambato, fue y es un compromiso social que impulsa a EMAPA a incrementar la cobertura y mejorar este importante servicio, fundamental para la salud de las familias ambateñas.

- 1. Colectores construidos:**  
Lalama, Crónica, Ollero, San Cristóbal, Quebrada Seca, Colector Sur, Terremoto, Regenerador, Zona Norte, Sur Oriente, Reconstrucción del colector Marginal, entre otros.
- 2 Construcción de aliviaderos de caudal:**  
Lalama, Interceptor Marginal Izquierdo, La Lina, colector Sur, La Floreana, Quebrada Seca.  
El aporte de los aliviaderos de caudal es descargar las aguas lluvias
- 3. En la actualidad,** con el aporte económico del Gobierno Nacional, a través del Banco del Estado, se construye el Alcantarillado de Placahua, los colectores: Unamuncho - Cunchibamba, Cunchibamba Alto - San Vicente, Puerto Arturo - el Camal, Calle Gonzalo Vera; y colectores en los sectores de Atahualpa Martínez e Izamba. Con una inversión de \$ 3.855.000,00

**A futuro,** se construirán los colectores loma Redonda, Víctor Hugo y Santa Rosa.

Hay, se puede afirmar que la ciudad de Ambato, cuenta con un eficiente sistema de alcantarillado que contribuye directamente a su desarrollo.

## Desarrollo Institucional

Esta área de EMAPA también ha evolucionado.

El mejoramiento continuo de los procesos administrativos de EMAPA, son factores que inciden positivamente en la atención al cliente y bienestar de los empleados.

Pensando en el bienestar de todos, hace 1 año puso a disposición de la ciudadanía su moderno edificio Institucional. Premio al Ornato 2008-2009



Dirección: Av. Antonio Clavijo e Isais Sánchez  
Teléfono pbx: (593-3) 2 997 700

Casilla: 512  
Fax ext: 513

www.emapa.gov.ec

## Anexo 4

### EMAPA servicio de calidad

Administración Municipal período 2000 - 2009

# EMAPA una Empresa ECOEFICIENTE

42 años brindando agua y alcantarillado a los ambateños

## Agua potable

Antes del año 2000, varios sectores del cantón Ambato, experimentaban un déficit considerable de agua potable; aquellos barrios y caseríos que contaban con la infraestructura para el suministro de agua, se sentían traicionados porque el líquido vital nunca llegó a sus hogares. Lo mismo se puede decir de aquellos sectores que durante años esperaron contar con este recurso tan preciado.

Ahora, durante el período de gestión 2000 - 2009, se destaca la evolución e implementación de los sistemas de agua potable de la ciudad que permiten satisfacer la demanda, alcanzando altos niveles de cobertura.

### 1. Principales obras ejecutadas:

- Sistema Quilan Alemania
- Sistema de agua potable La Joya abastecido por el pozo No.1 de Pícalhua
- Sistema de agua potable Huachi San Francisco abastecido por el pozo No.2 de Pícalhua.
- Sistema de agua potable La Floresta Techo Propio abastecido por el pozo No.3 de Pícalhua.
- Sistema de agua potable Huachi Grande - Los Laureles abastecido por el pozo No.4 de Pícalhua.

Concomitantemente a la implementación de estos sistemas, se construyeron las redes de agua potable, principales y secundarias.

**Zonas beneficiadas:**  
Atahualpa, Martínez, Izamba, Unamuncho, Cunchibamba, Puerto Arturo, La Concepción, La Victoria, Santa Clara, Tres Juanes, La Joya, La Universal, barrio México, San Pedro de Pícalhua, Huachi San Francisco, La Doloresa, Techo Propio, Huachi Grande, entre otras.

### 2. Reemplazo de tuberías de asbesto cemento a PVC.

En los dos últimos años se invirtió más de setecientos mil dólares, en el cambio de redes de asbesto cemento a PVC y conexiones domiciliarias de polietileno a cobre, en los sectores más críticos de la ciudad, de acuerdo a los registros históricos de roturas de tuberías.

Las obras principales son:  
Stón El Sueño Panimboza, Sector calle Club Tungurahua, Red de distribución de Ingahurco, Cashapamba, San Antonio, La Vicentina, Ingahurco Bajo, Huachi Grande, La Doña, La Alborada, Calle E. Pardo Bazán, Calles Daquilema, Túpac Amaru, Calles Chayán, Atocha.

### 3. En la actualidad,

con el aporte del Gobierno Nacional, a través del Banco del Estado se ejecutan las obras de mejoramiento de las redes de distribución de agua potable de las parroquias Unamuncho, Puerto Arturo, Atahualpa, Martínez, Izamba y Zona Sur. Con una inversión de \$ 2.855.000,00

### 4. Para los siguientes años

EMAPA prioriza la elaboración de los estudios y diseños del plan maestro de agua potable que permitirá que la ciudad tenga una garantía en el abastecimiento de agua potable con un horizonte de diseño hasta el año 2040.

### 5. Calidad de Agua

El agua distribuida por EMAPA cumple con estándares de calidad nacional e internacional.

Desde el año 2000, la empresa ha dedicado todo su esfuerzo para garantizar la calidad de agua. Invierte recursos para: potabilización, dotación de laboratorios con tecnología de punta, monitoreo y capacitación del personal. Factores que han permitido cumplir con las normas INEN 1106 y con los estándares exigidos por la USEPA (Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos).



Dirección: Av. Antonio Clavijo e Isala Sánchez  
Teléfono pble: (593-3) 2 997 700

Castilla 512  
Fax: tel: 513

www.emapa.gov.ec