

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

Tema:

El Reglamento Interno de Trabajo y sus efectos jurídicos en la relación contractual de trabajo.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado

Autor:

Alexis Ismael Toasa Vásquez

Tutor:

Dr. Mg. Galo Iván Masabanda

Ambato – Ecuador

2025

A. PÁGINAS PRELIMINARES

TEMA:

"EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE TRABAJO"

APROBACIÓN DEL TUTOR

El suscrito Dr. Galo Masabanda Analuiza docente universitario y en calidad de Tutor del Trabajo de Titulación. Certifica.

Que el señor Alexis Ismael Toasa Vásquez con cédula de identidad nro. 0550478796, habilitado para obtener el Título de Tercer Nivel, ha finalizado su Trabajo de Titulación, en la Modalidad de Proyecto de Investigación sobre el tema: "EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE TRABAJO" previo a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador; y, considerando que el trabajo de investigación presentado cumple con todos los requisitos técnicos, metodológicos, científicos, jurídicos y reglamentarios, razón por la cual autorizo su presentación ante el organismo pertinente con la finalidad que sea evaluada por la parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.

Ambato, 15 de enero de 2025



AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Alexis Ismael Toasa Vásquez con cédula de identidad nro. 0550478796, estudiante de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, manifiesto que he realizado mi trabajo con el tema: **"EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE TRABAJO"** declaro que todas las opiniones, análisis, comentarios y críticas contenidos en el Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Abogado son el resultado de mi reflexión personal, siendo originales, auténticos y de mi exclusiva responsabilidad moral, legal y académica, reflejando mi compromiso con la investigación y el respeto a los principios éticos de mi formación profesional, lo cual suscribo para constancia.

Ambato, 15 de enero de 2025

SUSCRIBO:



DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga del presente trabajo de investigación un documento disponible para consulta en los procesos de investigación, conforme se determina en los normativos internos de la Institución. Cedo de manera plena los derechos de autor de mi trabajo de tesis con fines investigativos y de difusión del conocimiento, además apruebo la reproducción total o parcial conforme las regulaciones universitarias; esto siempre y cuando no presente una ganancia económica y se realice en respeto a los derechos del autor.

Ambato, 15 de enero de 2025

SUSCRIBO:



Alexis Ismael Toasa Vásquez

CI: 0550478796

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del tribunal de Grado APRUEBAN el trabajo de Investigación **"EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE TRABAJO",** presentado por el señor Alexis Ismael Toasa Vásquez, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Doy mi consentimiento para su envío a las autoridades correspondientes.

Ambato, ……..2025

Para constancia firman:

……

Presidente

…… ……

Miembro del Tribunal Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

A mi familia, especialmente a mi madre Luz Amada, quien ha sido una fuente inagotable de amor y sabiduría en mi vida. Al enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia de alcanzar lo que se propone, su fe en mí me ha impulsado a superar obstáculos y a perseguir mis metas con determinación. Gracias por tu sacrificio y amor que han sido el cimiento sobre el cual he construidos mis sueños, esperando cumplir todas sus perspectivas en el futuro.

A mi cuñado Agustín, quien ha sido como una figura paterna para mí, tu apoyo incondicional y tus sabias enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi vida. Gracias por siempre estar presente, por brindarme tu confianza y por guiarme con tu ejemplo de esfuerzo y trabajo. Tu influencia ha sido fundamental en este camino, y cada paso que he dado lleva consigo un pedacito de gratitud hacia ti.

A mis queridas hermanas, por su apoyo constante en cada proceso de mi vida y a sus palabras de aliento que han sido un bálsamo en los momentos difíciles. Cada momento, sonrisa compartida y cada desafío enfrentado en unión han fortalecido nuestro vinculo. Gracias por recordarme siempre la importancia de la unión familiar y por inspirarme a ser la mejor versión de mí mismo como persona y futuro profesional.

A mi hermano, quien ha sido una visión amigable de la vida, con su capacidad de ver el lado positivo de las cosas que me ha enseñado a enfrentar la vida con optimismo. Al compartir sobre lo bueno y malo de la vida.

A ustedes, les dedico esta tesis en honor a todo el aprecio, confianza, cariño y amor hacia mi persona. Recordándome que todo se puede lograr en la vida, a cada uno de ustedes mis más sinceros agradecimientos.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a las personas que colaboraron y formaron parte de este proceso académico, que simbolizo una gran ayuda para llegar a la meta anhelada. Por todo el conocimiento compartido y vivido, que ha aportado en mi crecimiento y desarrollo profesional.

A mi tutor, Dr. Galito Masabanda por compartir su conocimiento, apoyo y la orientación necesaria a lo largo de este proceso académico. Su dedicación y compromiso han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo de grado, y la capacidad para guiar con detenimiento en el ámbito educativo universitario.

A la Universidad Técnica de Ambato, agradezco por ofrecerme un entorno académico propicio que ha fomentado mi crecimiento intelectual y profesional.

A mi familia por todo el apoyo durante esta trayectoria académica e impulsarme a cumplir todos mis sueños. Son mi motivación en cada desafío para afrontarlo y no decaer en el camino, mis más sinceros agradecimientos.

Índice de contenidos

A. PÁGINAS PRELIMINARES ii

APROBACIÓN DEL TUTOR iii

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN iv

DERECHOS DE AUTOR v

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO vi

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

Índice de contenidos ix

Índice de tablas xii

RESUMEN EJECUTIVO XIII

ABSTRACT XIV

CAPÍTULO I 1

MARCO TÉORICO 1

1.1 Antecedentes investigativos 1
1.1.2 Reglamento Interno de Trabajo 3
1.1.3 Concepto del Reglamento Interno de Trabajo 3
1.1.4 Sanciones 3
1.1.5 Régimen Disciplinario 4
1.1.6 Efectos jurídicos en la relación contractual de trabajo 4
1.1.7 Relación contractual de trabajo 4
1.1.8 Subordinación 5
1.1.9 Dependencia 5

1.2 Base histórica 6

1.3 Legislación ecuatoriana 8
1.3.1 CRE 9

1.4 Doctrina 10

1.5 Jurisprudencia 12

1.6 Marco Conceptual 15

1.7 Objetivos 18
1.7.1 Objetivo general 18
1.7.2 Objetivos específicos 19

CAPÍTULO II 20

MARCO METODOLÓGICO 20
2.1 Materiales 20

2.2 Métodos 21
2.2.1 Tipo de Investigación 21
2.2.2 Método de Investigación 21

2.3 Fuentes de Recolección de Información 22
2.3.1 Fuente Primaria 22
2.3.2 Fuente Secundaria 22

2.4 Técnicas 22
2.4.1 Observación 22
2.4.2 Documental 23

2.5 Instrumentos 23
2.5.1 Encuesta 23
2.5.2 Entrevista 23

2.6 Población 23
2.7 Muestra 24

CAPÍTULO III 26

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 26

3.1 La naturaleza jurídica del Reglamento Interno de Trabajo en la legislación ecuatoriana 26
3.1.1 Normativas internas y resolución de conflictos en los centros de trabajo 27
3.1.2 Sanciones disciplinarias y la cultura organización al del trabajo 31
3.1.3 Socialización de la Normativa Interna de Trabajo para la aplicación de sanciones disciplinarias 33

3.2 El Régimen Disciplinario en los Centros de Trabajo del Sector Privado en Ecuador 38
3.2.1 Congruencia entre sanciones disciplinarias y el Reglamento Interno de Trabajo 38
3.2.2 Impacto de la ausencia de un Régimen Disciplinario en la Productividad 43
3.2.3 Ambiente laboral armónico libre de sanciones disciplinarias 47

3.3 Efectos Jurídicos por la Exigencia del Reglamento Interno de Trabajo de los Inspectores en los Centros Privados de Trabajo del Ecuador 51
3.3.1 Exigibilidad del régimen disciplinario por parte del Inspector de trabajo 52
3.3.2 Autonomía del empleador en la gestión disciplinaria para la implementación del reglamento interno de trabajo 56
3.3.3 Flexibilidad del inspector de trabajo para la exigencia de reglamentos internos de trabajo 60

Discusión de los resultados 64

CAPÍTULO IV 67

CONCLUSIONES 67

RECOMENDACIONES 68

BIBLIOGRAFÍA 70

ANEXOS 73

Índice de tablas

Tabla 1.- Materiales _____ 20
Tabla 2.- Edad*Género*Cargo que desempeña _____ 24
Tabla 3.- Muestra _____ 25
Tabla 4.- Normativas internas y resolución de conflictos en los centros de trabajo _____ 28
Tabla 5.- Normativa para controlar o regular el régimen disciplinario en los centros de trabajo _____ 30
Tabla 6.- Sanciones disciplinarias y la cultura organización al del trabajo _____ 32
Tabla 7.- Socialización de la Normativa Interna de Trabajo para la aplicación de sanciones disciplinarias____ 35
Tabla 8.- El Reglamento Interno de Trabajo como único mecanismo que regula el régimen disciplinario ____ 37
Tabla 9.- Congruencia entre sanciones disciplinarias y el Reglamento Interno de Trabajo _____ 40
Tabla 10. – Regulación del régimen disciplinario en los centros de trabajo _____ 42
Tabla 11. - Impacto de la ausencia de un Régimen Disciplinario en la Productividad _____ 44
Tabla 12.- Obligatoriedad del Reglamento Interno de Trabajo _____ 46
Tabla 13.- Ambiente laboral armónico libre de sanciones disciplinaria _____ 48
Tabla 14.- Obligación del empleador respecto al Reglamento Interno de Trabajo _____ 51
Tabla 15.- Exigibilidad del régimen disciplinario por parte del Inspector de trabajo _____ 53
Tabla 16.- Exigencia de inspectores provinciales de trabajo de la presentación del reglamento interno de trabajo ante los derechos constitucionales y legales del trabajador. _____ 55
Tabla 17.- Autonomía del empleador en la gestión disciplinaria para la implementación del reglamento interno de trabajo _____ 57
Tabla 18.- La legalidad de la exigencia de Reglamentos Internos de Trabajo por parte de los inspectores ____ 60
Tabla 19.- Flexibilidad del inspector del trabajo para la exigencia de reglamentos internos de trabajo _____ 61
Tabla 20.- Vulneración a los derechos de los trabajadores por la exigencia del Reglamento Interno de Trabajo 64

RESUMEN EJECUTIVO

El régimen disciplinario es un medio para mantener la armonía y el equilibrio de los centros de trabajo, generado a partir de la incorporación del Reglamento Interno en un centro de trabajo. En consecuencia, el reglamento interno de trabajo es un instrumento que permite sancionar a los trabajadores en caso de incumplir actos disciplinarios que establece el empleador. Sin embargo, los empleadores de pequeños y medianos centros de trabajo mantienen un control armónico para no imponer sanciones en caso de indisciplina de los trabajadores; pese a este precepto, los inspectores del Ministerio de Trabajo exigen a los empleadores contar con un reglamento interno de trabajo para que implementen un régimen disciplinario obligatorio. Por lo cual, el objetivo de la presente investigación es establecer cuáles son los efectos jurídicos provocados por la exigibilidad del inspector de trabajo de contar con un reglamento de trabajo los centros laborales privados. Para ello, el enfoque que se emplea es exploratorio, partiendo de un estudio analítico, analizando el cuerpo normativo con el fin de extraer datos estadísticos a través de un método cuantitativo y cualitativo. Encontrándose en una línea de investigación sobre Políticas Públicas, Derecho y Sociedad, para identificar la aplicabilidad de las normas actuales. La población beneficiada de esta investigación son los trabajadores del sector privado; la muestra tomada para la investigación son los diversos centros laborales del sector privado con sede en el cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi y profesionales del Derecho con conocimiento en materia laboral. Obteniendo como resultado principal que en la mayoría de los casos los inspectores de trabajo están transgrediendo su labor propia, las funciones y atribuciones como lo establece el Código del Trabajo, es decir, no están cumpliendo con la ley a cabalidad. Concluyendo que los inspectores de trabajo ponen en riesgo el régimen disciplinario de los trabajadores para que estos sean sancionados sin que sea una medida necesaria por parte del empleador.

Palabras clave: régimen disciplinario, obligatoriedad, exigibilidad, centro de trabajo, inspector de trabajo.

ABSTRACT

The disciplinary regime is a means to maintain the harmony and balance of workplaces, generated from the incorporation of the Internal Regulations in a workplace. Consequently, the internal labor regulations are an instrument that allows workers to be sanctioned if they fail to comply with disciplinary acts established by the employer. However, employers of small and medium-sized workplaces maintain harmonious control so as not to impose sanctions in case of worker indiscipline; Despite this precept, Ministry of Labor inspectors require employers to have internal work regulations so that they implement a mandatory disciplinary regime. Therefore, the objective of this investigation is to establish what are the legal effects caused by the labor inspector's requirement to have work regulations for private workplaces. To do this, the approach used is exploratory, starting from an analytical study, analyzing the regulatory body in order to extract statistical data through a quantitative and qualitative method. Being in a line of research on Public Policies, Law and Society, to identify the applicability of current regulations. The population benefiting from this research are private sector workers; The sample taken for the investigation is the various private sector labor centers based in the Latacunga canton, province of Cotopaxi and legal professionals with knowledge of labor matters. The main result is that in most cases labor inspectors are violating their own work, functions and powers as established by the Labor Code, that is, they are not fully complying with the law. Concluding that labor inspectors put the disciplinary regime of workers at risk so that they are sanctioned without it being a necessary measure on the part of the employer.

KEYWORDS: disciplinary regime, obligatory, enforceability, workplace, labor inspector.

CAPÍTULO I

MARCO TÉORICO

1.1 Antecedentes investigativos

El presente tema de investigación denominado el reglamento interno de trabajo y sus efectos jurídicos en la relación contractual de trabajo, es de relevancia al estar relacionado directamente con el régimen disciplinario aplicado por el empleador dentro del mencionado cuerpo jurídico. Asimismo, este estudio al ser nuevo e innovador dentro del repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato, no existe un tema repetitivo. Por lo cual, se utiliza los recursos institucionales de investigación para llegar a cumplir con los objetivos planteados en la presente tesis. De igual forma, el estudio se desenvuelve en la rama del Derecho Laboral, y Derecho constitucional, al estar relacionado con la relación contractual de trabajo y los derechos constitucionales de los trabajadores.

Por ende, existe varios antecedentes investigativos en base al reglamento interno de trabajo y sus efectos jurídicos en la relación contractual de trabajo, que serán de utilidad para el entendimiento dentro de las ciencias jurídicas.

El reglamento interno de trabajo es utilizado por el empleador para establecer directrices a cumplir por parte del trabajador, donde se desarrolla un régimen disciplinario en el mismo cuando se determinan controles disciplinarios y sus efectos en caso de incumplimiento. En consecuencia, los centros laborales manejan distintos reglamentos internos en razón de que cada empleador plasma en estos las condiciones y actividades a desempeñar por los trabajadores, dichos cuerpos internos normativos deben estar sujetos a la ley y la constitución. En el mismo sentido Ulloa-Millares (2016), en la investigación denominada "El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de Derecho: importancia y visión jurisprudencial", concluye que:

> Resulta curioso que el derecho del trabajo le reconozca poder jurídico a quien normalmente ya cuenta con poder (el económico). Pero desde siempre fue así, nuestra disciplina reconoce el poder de dirección al empleador lo cual le permite dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, dada la subordinación por la cual este último se obliga a prestar sus servicios, siendo una de las manifestaciones de dicho poder el reglamento interno de trabajo, esto es, la herramienta que le permite al empleador consolidar de manera expresa las diferentes instrucciones que se aplicarán en su ámbito. (pp. 90-91)

De igual manera, los reglamentos internos de trabajo previo a la aprobación del mismo deben someterse a un exhaustivo análisis para que surtan efectos jurídicos legales. Los empleadores los utilizan como normativa interna del centro de trabajo para establecer parámetros y directrices en cuanto a condiciones y controles laborales. Por lo tanto, la falta de actualización de los instrumentos en mención, ocasionan discrepancia y contraposición a las normativas actuales y vigentes que regulan el Derecho Laboral. De igual forma, en la investigación realizada por Valencia-Ocampo (2020), titulada "Importancia del reglamento interno de trabajo y su aplicabilidad" no se evidencia que los centros de trabajo obligatoriamente deben tener un reglamento interno de trabajo, por cuanto concluye que:

> Los reglamentos internos de trabajo deben estar en constante actualización, según se presenten las nuevas disposiciones en materia laboral, para evitar que estos se vuelvan obsoletos o que no se pueda intervenir conductas que no estén incluidas en él, además se debe garantizar la socialización de los respectivos cambios a los empleados con el fin de que conozcan las nuevas disposiciones y/o presenten objeciones a lo estipulado. (p. 19)

Por consiguiente, los reglamentos internos de trabajo pueden contener disposiciones contradictorias a la ley y del ser el caso ilegal al ser aprobadas sin tener un control minucioso del mismo. Respecto a las reglas que plasma el empleador en el reglamento, pueden violentar los derechos de los trabajadores en distintos aspectos, ya sean en su banda horaria o abuso del régimen disciplinario al momento de imponer sanciones. Haciendo énfasis a las modificaciones continuas y actuales de las normativas que regulan la relación laboral de trabajo, pueden acarear que los mencionados cuerpos de control estén desactualizados y no guardar una armonía con las normativas legales vigentes, ocasionando perjuicios al trabajador. En el mismo sentido, en la investigación de Herrera (2023), titulada "La normativa laboral ecuatoriana en la expedición de reglamentos internos de trabajo para el sector privado: lagunas y vacíos", confirma:

> Se evidencia en la actualidad un significativo nivel de desactualización en los reglamentos internos de trabajo que no reflejan los cambios y transformaciones llevados a cabo en la legislación laboral, políticas empresariales, así como en las normativas ergonómicas que garanticen las condiciones laborales idóneas para el desempeño laboral de los colaboradores, de tal forma que la aplicación de dichos reglamentos internos de trabajo se lleva a cabo a partir de interpretaciones arbitrarias que se subordinan a los intereses de la dirección empresarial, situación que se traduce en la vulneración de los derechos de los trabajadores. (p. 34)

1.1.2 Reglamento Interno de Trabajo

1.1.3 Concepto del Reglamento Interno de Trabajo

En el ámbito laboral, la existencia de normativas claras y previas sirven para garantizar una convivencia entre empleadores y trabajadores, permitiendo que las relaciones laborales se desarrollen de manera justa y equitativa. Dentro de estas normativas, el Reglamento Interno de Trabajo juega un papel fundamental, ya que no solo establece los derechos y obligaciones de ambas partes, sino que también proporciona un marco de referencia para la resolución de conflictos y la adecuada gestión dentro del centro de trabajo. En este contexto, según Valencia-Ocampo (2020) en su investigación titulada "Importancia del Reglamento Interno de Trabajo y su aplicabilidad", afirma que :

> El Reglamento Interno de Trabajo es un documento que hace parte de todo el blindaje jurídico que debe tener un empleador, pero que a su vez también le garantiza al trabajador que sus derechos no van a ser vulnerados, pues en él se establecen las reglas del juego, es decir cómo se tiene que desarrollar la relación laboral, además de las conductas que son permitidas en los trabajadores, es decir sus deberes (respeto a sus superiores y compañeros, subordinación, buena conducta, acatar las órdenes y recomendaciones, usar correctamente el uniforme, debido uso de dotación y elementos de trabajo, cumplimiento de indicadores, entre otros). (p. 3)

1.1.4 Sanciones

De igual manera, las sanciones disciplinarias contempladas dentro de un reglamento interno de trabajo pueden ser aplicables en casos de indisciplina por parte del trabajador que estas acarrean una amonestación por tal acción. El empleador dentro de sus facultades internas en el centro de trabajo puede sancionar las conductas del trabajador que considere contrarias a la armonía y al orden de la empresa, siempre y cuando, se encuentren contempladas en el reglamento interno de la empresa. Sin embargo, el empleador no puede sancionar una actuación del trabajador que no esté suscrita en el mencionado instrumento disciplinario. En la misma línea de pensamiento Fernández-Toledo (2015), en la investigación denomina "El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente", señala:

> Es indispensable que previamente exista una tipificación de las obligaciones y prohibiciones que debe observar el trabajador en la ejecución de la relación de trabajo, como también de las faltas laborales. Tipificación que debe establecerse en el reglamento interno, en el reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, en el contrato individual de trabajo, en el instrumento colectivo, en las normas estatales. También es posible que otros cuerpos normativos, tales como códigos de conductas, procedimientos internos, regulen obligaciones y prohibiciones que deben observar los trabajadores, lo que será legítimo en la medida que los cuerpos normativos antes señalados se remitan a éstos, otorgándole competencia para establecer normas de conducta. (p. 310)

1.1.5 Régimen Disciplinario

Por otra parte, el régimen disciplinario se origina cuando el empleador aplica sanciones disciplinarias a los trabajadores dependientes producto de la relación contractual de trabajo. Los trabajadores tienen la obligación de acatar las órdenes del empleador y en caso contrario de recibir sanciones correctivas cuando se competa una infracción estipulada en un reglamento de trabajo, además, de estar sujeto a las faltas establecidas en las normativas que rigen al derecho laboral. De acuerdo con Rodriguez (2023), en la investigación titulada "El derecho a la defensa en la imputación de sanciones disciplinarias distintas al despido", determina:

> Las sanciones disciplinarias nacen producto del poder de dirección del empleador, quien se encuentra facultado a supervisar las conductas laborales y sancionar aquellos incumplimientos de los trabajadores frente a obligaciones de trabajo u órdenes impartidas por el empleador, considerando también la inobservancia a lo dispuesto en documentos adicionales como políticas internas, reglamentos, manuales, entre otros. **(**p. 22)

1.1.6 Efectos jurídicos en la relación contractual de trabajo

1.1.7 Relación contractual de trabajo

La relación contractual de trabajo es parte fundamental para determinar el estado de subordinación del trabajador ante el empleador. A su vez, esta relación nace al estipular un contrato laboral donde se establecen directrices que se obliga a cumplir la persona que al iniciar la relación laboral se denominara trabajador. Consecuentemente, el trabajador presta sus servicios al empleador a cambio de una remuneración, además, obligándose a obedecer las disposiciones del empleador ateniéndose a sanciones reguladas por la ley. Según Vallecilla-Baena (2018) en la investigación denominada "La relación laboral y el contrato de trabajo", concluye que:

> El trabajo es una actividad humana que ocupa un espacio esencial dentro de la vida económica, social y política. Así mismo, que su característica fundamental es la de comportar la ecuación principal de las relaciones de producción dentro del sistema capitalista. En el desarrollo cotidiano de estas relaciones de producción, denominadas relaciones de trabajo, las personas naturales (trabajadores) efectúan prestaciones en favor de otras personas que pueden ser naturales o jurídicas (empleadores). (p. 65)

1.1.8 Subordinación

En el mismo contexto, la relación laboral de trabajo tiene efectos jurídicos distintos a un contrato civil, en razón que este instaura una serie de condiciones para el desenvolvimiento de las labores encomendadas por el empleador. El contrato civil no abarca algún tipo de dependencia en razón de que no regula un horario o una jornada determinada a ejecutar, a diferencia de un contrato laboral donde se desprende la subordinación. En la misma línea de pensamiento Freire (2023), en la investigación denomina "La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral", afirma:

> Ha quedado plenamente que la características diferenciadora entre un contrato civil y una relación laboral, es la subordinación jurídica o dependencia laboral, donde las actividades realizadas en beneficio del empleador están sujetas a preceptos específicos, es decir el momento que se genera un horario, se asignan funciones y se entregan los recursos e implementos para realizar un trabajo, lo cual ya considera tácitamente que existe una relación laboral, parámetros que muchas veces son disfrazados con otras figuras legales que limitan la percepción de una relación laboral, convirtiéndola en contratos civiles que son por prestación de servicios o similares, por lo que se necesita conocer la esencia de los mismos y por ende identificar el contrato realidad. (p. 18)

1.1.9 Dependencia

Por otra parte, los contratos en el ámbito laboral generan derechos y obligaciones para el trabajador las cuales se encuentran protegidas por la ley, generando una dependencia laboral obrero-patronal, obligándose a someterse a regímenes aplicados por el centro de trabajo, como puede ser el régimen disciplinario. Sin embargo, la existencia de contratos civiles de prestación de servicios profesionales contrapone los derechos que se originan en una relación contractual de trabajo bajo las distintas modalidades de trabajo. Desde el punto de vista de Cherrez Campoverde (2021), en el trabajo investigativo "la vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales", determina:

> Los derechos del trabajador son considerados como irrenunciables tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en varios tratados internaciones cuya finalidad es proteger a la persona que busca satisfacer a través del trabajo varias de sus necesidades básicas que por su condición de desventaja ante el empleador toma decisiones poco acertadas, aceptando condiciones inferiores a las que le corresponde, esto hace que se firme documentos en este caso contratos civiles de prestación de servicios profesionales diferentes a la naturaleza contractual. (p. 60)

Es importante determinar las causas para dar por terminada una relación laboral, mismas que se engloban dentro del Código de Trabajo de Ecuador. Sin embargo, el empleador puede hacer una aplicación de su poder disciplinario, teniendo como consecuencia la finalización del contrato laboral mediante el empleo del régimen disciplinario. Por lo cual, resulta como un acto arbitrario por parte del empleador. Teniendo en cuanta a Montenegro-Timón (2018), en la investigación titulada "El debido proceso disciplinario laboral", describe:

> La terminación de un contrato de trabajo por justa causa y la posibilidad de imponer sanciones disciplinarias, por parte del empleador al trabajador, obedecen a propósitos diferentes, pues mientras la primera es una potestad que las dos partes tienen para finalizar el vínculo que las une, las facultades disciplinarias corresponden únicamente al empleador, en virtud de su poder de subordinación, teniendo como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador. Es necesario que en el Reglamento Interno de Trabajo estén previamente definidas las etapas procesales, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados. (p. 165).

1.2 Base histórica

Una manera de identificar los antecedentes del tema investigativo con las distintas variables, es retrocediendo en el tiempo para indicar un punto de referencia en la historia. Si bien, es importante señalar respecto al derecho al trabajo, la trayectoria y evolución histórica, relacionada con los reglamentos internos de trabajo. De acuerdo con Rosales et al. (2019), afirma:

> En la Europa del siglo XIX, el acelerado desarrollo industrial se produjo en deprimento de la clase trabajadora, la que tenía que laborar largas y agotadoras jornadas, en la mayoría de los casos sin ningún tipo de condiciones y seguridad. Los contratantes imponían a voluntad

> las normas laborales. El liberalismo imperante permitió a los empleadores fijar unilateralmente las remuneraciones y las normas de trabajo. (p. 108)

La fase posterior al liberalismo en la evolución histórica del Derecho laboral se conoce como la etapa colectivista o pactada. En esta fase, el Derecho laboral se caracteriza por su enfoque eminentemente basado en acuerdos. Esta etapa está marcada por principios democráticos, y su expresión jurídica es el constitucionalismo. Al trasladarse al ámbito de los reglamentos internos, este contexto dio lugar al surgimiento de un constitucionalismo laboral dentro de las empresas, lo que resultó en una transformación del empresario, pasando de ser un patrón a un monarca constitucional.

Asimismo, los patrones actualmente llamados "empleadores", para mantener un control y autoritarismo ante los trabajadores implementaban reglamentos internos, con el fin de esclarecer las reglas a cumplirse y desarrollar por parte del obrero. A su vez, se registra indicios de la aplicación de un reglamento interno de trabajo en los siglos XX, donde la forma de estructurarla era rustica y sin formalidades a diferencia de los reglamentos internos de la actualidad. Según Lóyzaga de la Cueva (2013), determina:

> El reglamento interior de trabajo fue en sus inicios un auténtico contrato de adhesión a principios del siglo XX; lo común era que los patrones fijaran de manera verbal o escrita un reglamento interior o como hemos dicho un reglamento de taller, llamado asimismo reglamento de fábrica, del que se desprendía que los trabajadores en general debían dar cumplimiento a diversas obligaciones dentro del lugar en donde se llevaban a cabo las actividades laborales. (p. 197)

Por otro lado, en los hitos históricos se encuentran entes de control para asegurar que las empresas no vulneren los derechos de los trabajadores. Con la finalidad de reducir el nivel de impositor que poseía el empleador en contra de sus trabajadores. Por lo cual, se crea la figura de inspector de trabajo, con facultades autoritativas bajo el régimen laboral. De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo, determina:

> Desde el nombramiento de los primeros inspectores del trabajo en el Reino Unido en 1833, se han establecido inspecciones del trabajo prácticamente en todos los países de mundo. Durante aproximadamente 175 años, los inspectores del trabajo han realizado su trabajo mejorando las condiciones laborales. Sus logros en todo el mundo han sido muchos y su historial algo para estar orgullosos.

Por otro lado, en el contexto latinoamericano no existe antecedente originario sobre los derechos del trabajo, en este sentido Chiriboga Izquieta et al. (2018), afirman:

> "No hay en América Latina, una teoría propia de las fuentes del derecho en general y del Derecho del Trabajo en particular" (p. 228)

La primera norma laboral en Ecuador se promulgó en 1903, enfocándose en la regulación de horas y días de trabajo en la industria y el comercio. Este fue el inicio de un proceso que culminaría con la creación del Código del Trabajo en 1938, el cual consolidó diversas leyes laborales y estableció principios fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores. Según Porras (2013), manifiesta:

> "la Constitución de 1929 marcó un hito al reconocer derechos laborales básicos, como la jornada máxima y el salario mínimo" (p. 23).

El reglamento interno de trabajo se establece como una herramienta que permite a las empresas definir normas específicas adaptadas a su contexto, siempre dentro del marco legal establecido por el Código del Trabajo. Este reglamento debe ser aprobado por el Ministerio del Trabajo y es obligatorio para todas las empresas que cuenten con más de diez trabajadores. La Ley establece que "todo empleador privado o público debe elaborar y registrar su reglamento interno en un plazo máximo de quince días" desde que se expide el acuerdo ministerial correspondiente.

En otro contexto, la Organización Internacional del Trabajo en sus facultades normativas para hacer prevalecer los derechos y obligaciones del trabajador, expidió normativas donde señala un ente encargado de velar que se cumpla a cabalidad las normativas internacionales y nacionales de cada país. De acuerdo con Otero-Trujillo (2024), manifiesta:

> La inspectoría del trabajo es un órgano que se encarga de asegurar la aplicación de leyes y reglamentos relacionados con la protección de las personas trabajadoras. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el servicio de inspección debe enfocarse en velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas a las condiciones de trabajo y a la protección de las personas trabajadoras en el ejercicio de su profesión. (p. 26)

1.3 Legislación ecuatoriana

La legislación nacional como internacional han establecido estándares de protección en sus distintos cuerpos normativos, para regular las relaciones contractuales de trabajo, generadas al suscribir un contrato laboral y someterse el trabajador a una subordinación ante el empleador,

por lo cual, se encuentran las siguientes normas respecto al reglamento interno de trabajo y los efectos derivados del mismo:

1.3.1 CRE

La Constitución de la República del Ecuador en adelante "CRE", es la normativa jerárquicamente superior al resto de normas infraconstitucionales del Ecuador. Asimismo, la CRE es garantista de derechos al contemplar un sistema neoconstitucional. En este sentido, la constitución en mención protege y garantiza los derechos de los trabajadores. La Constitución de la República del Ecuador (2008), menciona que:

> "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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores" (Art. 325).

Por otro lado, el Código de Trabajo es la norma encargada de velar exclusivamente por los derechos y obligaciones de trabajadores tanto de los empleadores. Por lo tanto, el código en mención contempla características correspondientes al reglamento interno de trabajo. Sin embargo, no determina la exigibilidad de aplicar un régimen disciplinario por parte del patrón. El Código del Trabajo (2005), indica respecto del reglamento interno:

> Reglamento interno. - Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones. (Art. 64)

Dentro del mismo contexto, el Código de trabajo establece que es obligación del empresario contar con un reglamento de higiene y seguridad, mismo que es exigible por el ente de control. Con la finalidad de proteger la integridad física de los trabajadores dentro del ambiente de trabajo mientras realizan sus actividades laborales diarias. El Código de Trabajo, menciona:

> Reglamento de higiene y seguridad. - En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años. (Art. 434)

Por consiguiente, se expidió un acuerdo ministerial en relación al reglamento interno de trabajo en el gobierno del presidente Guillermo Lasso en el año 2023, en el cual, se establece la obligatoriedad de contar con un reglamento interno tanto el sector privado como público del trabajo. Dentro de este acuerdo se establece lineamientos y plazos de tiempo para la elaboración y aprobación de mencionados reglamentos. El Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-140 (2023), menciona sobre el reglamento interno

> Artículo 22. Del registro de reglamentos internos. Todo empleador, del sector privado o público, bajo el régimen del Código del Trabajo y de las organizaciones de la economía popular y solidaria que cuente con más de diez (10) trabajadores deberá, de forma obligatoria, elaborar y registrar el proyecto de reglamento interno de trabajo, en la plataforma informática que el Ministerio del Trabajo designe para el efecto, para su correspondiente aprobación. Desde la fecha que el empleador cuente con más de diez (10) trabajadores, tendrá el plazo de un mes, treinta (30) días, para registrar en la plataforma informática que el Ministerio del Trabajo designe para el efecto.

Respecto a las sanciones que impone el empleador al trabajador, los centros de trabajo del sector privado no tienen establecido en ninguna normativa las sanciones disciplinarias para aplicar en casos de indisciplina dentro de los centros de trabajo. Sin embargo, los empleados del sector público cuentan con una ley expresa donde se señala las sanciones disciplinarias de aplicación. La Ley Orgánica de Servicio Público (2010), hace referencia sobre las sanciones disciplinarias:

> Sanciones disciplinarias. - Las sanciones disciplinarias por orden de gravedad son las siguientes: a) Amonestación verbal; b) Amonestación escrita; c) Sanción pecuniaria administrativa; d) Suspensión temporal sin goce de remuneración; y, e) Destitución. La amonestación escrita se impondrá cuando la servidora o servidor haya recibido, durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales. La sanción pecuniaria administrativa o multa no excederá el monto del diez por ciento de la remuneración, y se impondrá por reincidencia en faltas leves en el cumplimiento de sus deberes. En caso de reincidencia, la servidora o servidor será destituido con sujeción a la ley. Las sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de las faltas. (Art. 43)

1.4 Doctrina

La importancia de los reglamentos interno de trabajo, es el manejo organizacional del centro de trabajo, en cuanto a las conductas a llevarle por los trabajadores para mantener un ambiente

laboral estable. Dentro de estos reglamentos, se encuentran a más de controles disciplinarios, los horarios y jornadas de trabajo, y demás disposiciones que se determinan en concordancia con la ley. Asimismo, estos cuerpos normativos internos deben estar aprobados por el Ministerio del Trabajo para que surtan efectos legales, y se puedan desarrollar en un régimen disciplinario. A su vez el tratadista Dr. Masabanda (2018), en su obra denomina "Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo", señala que:

> El reglamento interno de trabajo es un instrumento legal, mediante el cual el empleador, regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores; por lo que, regula la disciplina laboral en un centro de trabajo. (p. 73)

También, el reglamento interno de trabajo es un medio por el cual el empleador puede aplicar un régimen disciplinario. El empleador dentro de las facultades otorgadas por la ley, tiene la disponibilidad de establecer sus lineamientos de comportamiento ha seguir por el trabajador. Asimismo, el trabajador debe cumplir las normas internas del trabajo, caso contrario, se le impone una sanción disciplinaria. Esta sanción la instituye el mismo empleador en base al poder disciplinario que lo otorga el reglamento interno. En el mismo sentido Herrera-Vergara y Camacho-Ramírez (2019), manifiestan:

> El Reglamento Interno de Trabajo regula de manera específica para una determinada empresa las condiciones a las cuales tanto los trabajadores como el empleador deben sujetarse durante la vigencia del contrato de trabajo, en él también debe estar definido el proceso disciplinario al cual se han de sujetar las partes en el evento en el cual sea necesario activar ese procedimiento, así como la escala de faltas y las sanciones a las cuales se ven expuestos los trabajadores en caso de incumplir con la obligación o incurrir en una prohibición consagrada en este, en el contrato de trabajo, convención, pacto o fallo arbitral. (p. 301)

A su vez, el poder disciplinario del empleador se deriva de un poder directivo que se genera al celebrar un contrato de trabajo. Por lo cual, se origina la subordinación de un trabajador ante el empleador. Consecuentemente, el trabajador debe respetar las indicaciones para el desarrollo armónico de la empresa, teniendo en cuenta que el empleador está en todo el poder de aplicar una sanción a falta de estas indicaciones, este tipo de poder se define como disciplinario. En la misma línea Santoro-Passarelli (2021), afirma:

> El poder directivo que, con el poder de disciplina de la actividad de trabajo y de la conducta del trabajador en la empresa y eventualmente también fuera de la empresa, comprende los

> poderes secundarios de vigilancia y de control, es un poder de supremacía del empresario respecto del cual el trabajador se encuentra en una posición de sujeción: El trabajador no está obligado a un determinado comportamiento conforme, ni puede observar un comportamiento contrario a ese poder, al que está simplemente sujeto. Solo con el ejercicio del poder directivo surge una pretensión del empresario a un determinado comportamiento del trabajador, al que éste está obligado, comportamiento en el que se encuadra la prestación de trabajo. (p. 120)

Por otra parte, la subordinación es un elemento fundamental del contrato de trabajo. Este elemento es conexo a la dependencia laboral, siendo un factor clave para determinar la existencia de la prestación servicios personales de una persona celebrada con una empresa mediante su representante legal, con la finalidad de recibir una remuneración a cambio. según Ermida-Uriarte y Hernández-Alvarez (2002), indican:

> En general, la doctrina latinoamericana acepta la subordinación como un elemento fundamental para la existencia del contrato de trabajo y, consecuentemente, para la determinación del ámbito de aplicación del Derecho Laboral. Es de observar que buena parte de ella, aun reafirmando el carácter esencial de la subordinación, considera que ésta no es un factor exclusivo para tal determinación, sino que puede estar acompañada de otros, tales como el carácter personalísimo. la voluntariedad. la ajenidad y la onerosidad del trabajo. (p. 282)

Según lo menciona Arroyo (2021) también existen otros factores presentes en el Contrato. El acuerdo entre partes, la prestación de productos o servicios lícitos por parte del trabajador son algunos de estos. Además, un punto muy importante es la existencia de la dependencia o subordinación, lo cual generará el cometimiento del trabajador por someterse a las cláusulas del contrato, así como de las normativas laborales y reglamento interno de trabajo

1.5 Jurisprudencia

En el sistema judicial del Ecuador, no se dispone de una abundante jurisprudencia sobre el Reglamento Interno de Trabajo, lo que hace que el análisis de su aplicación y alcance sea relativamente limitado. Sin embargo, se encuentran ciertos indicios en la jurisprudencia que abordan aspectos vinculados al tema de la investigación, lo que permite trazar una línea interpretativa sobre la forma en que se debe gestionar el RIT dentro del marco constitucional y legal. Por lo cual, la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia no. 4-15-IA/22 (2022),

respecto al debido proceso que deben cumplirse para sancionar disciplinariamente a un trabajador en un centro de trabajo, menciona:

> Según el accionante, el artículo 23.04 del Reglamento Interno de Trabajo habría transgredido el artículo 76.7.i de la Constitución, que reconoce el derecho al debido proceso en la garantía de que nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia al establecer que la reincidencia de una falta leve –que recibe una amonestación verbal– se trasforma en falta grave –que habilita al empleador a iniciar el visto bueno. (párr. 38)

La relación laboral implica una dependencia jurídica que se manifiesta en la subordinación del trabajador al empleador, quien tiene el derecho de dirigir y dar órdenes sobre el trabajo a realizar. Este principio se relaciona directamente con el Reglamento Interno de Trabajo, ya que este reglamento constituye una herramienta jurídica mediante la cual el empleador establece las normas, procedimientos y directrices que regulan la prestación del servicio bajo dicha subordinación. Dicho reglamento opera como un mecanismo que materializa el ejercicio de la facultad de dirección del empleador, al mismo tiempo que proporciona un marco normativo que protege los derechos de los trabajadores y define sus obligaciones en el marco de la relación laboral. En base al fallo No. 236-2000, R.O. No. 212 de noviembre de 2000, emitido por la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, determina:

> "La dependencia laboral es una dependencia jurídica, es decir, la emanada de la contratación en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra, con la contraprestación de recibir una remuneración bajo la subordinación del empleador que adquiere además el derecho de darle órdenes y de dirigirle el trabajo con la contraprestación de recibir una remuneración."

La subordinación jurídica es uno de los elementos esenciales de la relación laboral, junto con la prestación de servicios lícitos y personales y la remuneración. El reglamento interno de trabajo formaliza esta subordinación jurídica al plasmar las normas, políticas y procedimientos que regulan el comportamiento de los trabajadores, definiendo claramente sus derechos, obligaciones y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento. Este instrumento normativo es una manifestación de la autoridad del empleador dentro del marco de la relación laboral y un mecanismo para garantizar que ambas partes conozcan y cumplan las reglas establecidas conforme al Código del Trabajo.

Además, el reglamento interno de trabajo contribuye a estructurar y organizar el entorno laboral, estableciendo un marco legal que asegura el desarrollo armónico de las actividades laborales y previene posibles abusos de poder o arbitrariedades en la aplicación de la subordinación jurídica. Sin embargo, su implementación debe equilibrar adecuadamente la autoridad del empleador y los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando que la subordinación se convierta en una herramienta de vulneración de derechos, como la libertad de asociación o la autonomía organizativa. En este sentido, en la Sentencia de Casación respecto a los elementos de la relación laboral de la Gaceta judicial serie 17 nro. 12 (2003), manifiesta:

> Una relación jurídica cae en la esfera del régimen laboral, esto es, del Código de Relaciones Laborales, si se cumplen simultáneamente los requisitos que exige el Art. 8 de dicho ordenamiento jurídico, esto es: prestación de servicios lícitos y personales; subordinación jurídica del hacia quien lo contrató y, una remuneración. que realiza la labor, 0 hacia el beneficiario. Gaceta Judicial. (p. 4005).

La relación de dependencia constituye uno de los pilares fundamentales para identificar la existencia de una relación laboral, ya que implica la subordinación jurídica de un trabajador frente a un empleador dentro de un marco regulado por el derecho laboral. Este concepto trasciende la mera prestación de servicios y está directamente relacionado con la capacidad del empleador para impartir órdenes y ejercer control sobre la ejecución de las labores, así como con la obligación del trabajador de cumplir dichas directrices. Es importante destacar que esta subordinación jurídica no está necesariamente condicionada a la continuidad, exclusividad o permanencia en el trabajo realizado, sino a la existencia de elementos como la dirección, la remuneración y la aceptación de las condiciones laborales bajo un marco legal. De acuerdo con la Gaceta judicial serie 17 no 7, respecto a la relación de dependencia (2001), menciona que:

> La relación de dependencia es la relación de poder que imparte la subordinación ha de ser jurídica, esto es, de derecho para que pueda operar entre hombres libres que se asocian en la tarea de producir, la que para realizarse necesita de un derecho de dirección y de un correlativo deber de obediencia. Lo que la doctrina requiere es subordinación. Una dependencia jurídica. En la especie, el embarcador de fruta, el estibador, el zafrero, no trabajan jornadas completas, ni meses integros, ni labores ininterrumpidas; tareas, pero, laboran generalmente por unidades de obra, según de requerimientos la actividad. Existe los tipo de trabajo, dependencia y relación laboral, este procede establecer que un jornalero o una cuadrilla de jornaleros que embarca fruta, durante dos o tres días en la semana, para

> un determinado empleador, no trabaja bajo dependencia; pues, para la actividad de embarque o de embalaje, se labora para una persona determinada, recibe órdenes de trabajo, obtiene una remuneración. Concluido el embarque retorna a igual actividad cuando el negocio lo requiera. No puede, por lo mismo, excluirse de la relación laboral al embarcador No fruta. de es requisito indispensable, para probar la relación laboral el "trabajo permanente y exclusivo". (p. 2090).

1.6 Marco Conceptual

Reglamento

Como señala Aguilar (2011), el reglamento lo define como:

> El reglamento, es la recopilación de un conjunto de reglas que rigen sobre una materia específica; y, contiene normas explicativas y ampliatorias de la Ley que están sujetas y subordinadas a ella, para aplicar y Administrar Justicia con mayor claridad y precisión. Es redactado y aplicada por las Autoridades de una Institución; y, es aprobada por las autoridades de la Función Ejecutiva.

Esta definición generalizada sobre el reglamento que manifiesta Aguilar es la base para diferenciar las distintas particularidades de cada área que se aplica un reglamento.

Reglamento Interno de Trabajo

La Real Academia Española manifiesta sobre el reglamento interno lo siguiente:

> "Conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y empleadores, formuladas o modificadas unilateralmente por el empleador, que tiene por objeto organizar las labores de una empresa" (Real Academia Española, s.f.)

Esta definición permite diferenciar de un reglamento general de un reglamento interno de trabajo que es para cumplir una finalidad dentro de un centro de trabajo.

Trabajador

Citando a Cabanellas (1993), menciona sobre el trabajador:

> Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo (v.)

El concepto de Cabanellas sobre el trabajador es pertinente ya que determina exactamente la acción que ejecuta, vinculando la definición con la presente investigación.

Trabajo

Desde el punto de vista de Cabanellas (1993), hace referencia sobre el trabajo:

> El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto. destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito. Desvelo, cuidado. Dificultad, inconvenientes, obst culo. Perjuicio, molestia. Penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de m quina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la jerga, prisión o crcel; y antaño, galeris. A DESTAJO. Aquel en que la remuneración del trabajador depende de la producción, por pag rsele de conformidad con la tarea realizada o con los objetos elaborados. El empresario se asegura de esta forma que el trabajador no abuse, mediante lentitud en las labores, del horario establecido; y el operario encuentra el aliciente de mejorar su retribución intensificando su actividad. A DOMICILIO. El desempeñado por el trabajador allí mismo donde habita o en local de algún cercano pariente o amigo; pero que en todo caso no es el destinado por el patrono a realizar la tarea. A REGLAMENTO. Prestación de servicios subordinados en que, exagerando intencionalmente el cumplimiento de los reglamentos de trabajo, éste se dificulta y retrasa, con el consiguiente rendimiento escaso o nulo. Fue practicado por vez primera en 1905 por los ferroviarios italianos. Los trenes eran revisados con sumo cuidado; el carbón, pesado por el propio maquinista; los coches eran limpiados con el m ximo de esmero; y así se perdían hora y horas antes de que pudiera entregarse al servicio un tren. ILICITO. El que por razones de orden público o de moral se encuentra prohibido. INTELECTUAL. El que requiere un esfuerzo o aplicación de la mente. Los de dirección. inspección o tan sólo responsabilidad en una empresa. Con extensión excesiva, todo el desempeñado por un empleado (v.)

De la definición de Cabanellas sobre el Trabajo, determina más allá del trabajo parámetros que involucran una relación laboral para ejercer una actividad laboral, por cuanto es útil el mencionado para el desarrollo de la investigación.

Dependencia laboral

Según Macchiavello (1986), define a la dependencia laboral como:

> Es la sujeción personal del trabajador, en la actividad laborativa, en su fase de ejecución, dentro de la organización técnico productiva de la empresa, a las directivas, normas y disciplina del empleador, a fin de que sólo incorpore su acción a las tareas específicas que le señale este bajo sus poderes empresariales. (p. 174)

La definición utilizada para tener un concepto claro de la dependencia laboral, es útil por cuanto acabar parámetros aparejados al tema de investigación. En razón de que conduce a un mejor entendimiento al lector sobre la investigación.

Subordinación

Para Martínez-Morales (2017), establece respecto a la subordinación que:

> Dependencia. Situación en que se haya una persona en una organización, en la cual debe acatar las órdenes o decisiones de quien figura en ella como un superior o jefe. Esto ocurre en derecho administrativo, burocrático, civil, mercantil, militar, internacional, procesal y del trabajo, especialmente en las ramas mencionadas en cursivas.

El concepto de Morales es pertinente, por tanto, establece una descripción del término empleado dentro del estudio investigativo, indicando en que consiste prácticamente la subordinación en materia laboral.

Amonestación

De acuerdo con Cabanellas (2006), la amonestación la define como:

> Requerimiento, advertencia, reprensión; acción y efecto de amonestar. I En el orden judicial, amonestación es sinónimo de reprensión y apercibimiento. I En Derecho Canónico, solemne publicación que hace, durante tres domingos seguidos, el cura párroco, leyendo el nombre y otras circunstancias de quienes quieren contraer matrimonio en la parroquia u ordenarse, a fin de que puedan denunciarse los impedimentos. (p. 31)

De la definición de Cabanellas respecto a la amonestación, es empleado por motivo de acercarse a un concepto amplio que sirve de guía al lector a comprender la terminología utilizada.

Sanción

Para Casado (2009), indica sobre la sanción que:

> Consecuencia prevista por el ordenamiento jurídico con relación a la conducta normada, dirigida a lograr la inviolabilidad y la eficacia del precepto. La sanción cumple un papel preventivo a través de la coerción que actúa en el individuo tanto frente a la consideración de un premio cuanto a la de un castigo. (p. 727)

El concepto de Casado sobre sanción traído a colación es útil para tener una idea clara del término en mención, por tanto, aplicada para distinguir de un tipo específico de sanción.

Sanción disciplinaria

Del mismo autor Casado (2009), hace referencia sobre la sanción disciplinaria, menciona:

> Aquella que el empleador se encuentra facultado a aplicar en virtud del poder disciplinario que detenta en aquellos supuestos en los que corresponda y con observancia de la normativa vigente. Este tipo de sanción puede consistir en una amonestación, una suspensión, etcétera. La que puede aplicar un consejo profesional por falta de cumplimiento de las normas profesionales vigentes o por transgredir lo dispuesto en el Código de Ética pertinente. (p. 727)

En el diccionario de Casado explica ampliamente sobre la sanción disciplinaria, utilizado en esta investigación para diferenciar de una sanción en general. Mencionado termino es de suma importancia tener el concepto en razón que es el fondo del estudio investigativo.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Establecer cuáles son los efectos jurídicos provocados por la exigibilidad del inspector de trabajo de contar con un reglamento interno de trabajo en los centros laborales privados

El objetivo de establecer los efectos jurídicos provocados por la exigibilidad del reglamento interno de trabajo en los centros laborales privados se cumplió mediante un análisis detallado de la normativa vigente y la aplicación práctica en el ámbito laboral. Se investigaron los efectos legales del reglamento interno de trabajo mediante la indagación de normativas legales y antecedentes investigativos, así como las implicaciones del incumplimiento de esta obligación, tales como sanciones y responsabilidades jurídicas. Además, se determinó cómo los

inspectores de trabajo obligan y exigen el cumplimiento del reglamento, lo que permitió identificar las consecuencias jurídicas para el personal del centro de trabajo.

1.7.2 Objetivos específicos

- Identificar cual es la naturaleza jurídica del reglamento interno de trabajo.
- Examinar cómo se desarrolla el régimen disciplinario en los centros de trabajo del sector privado.
- Establecer los efectos jurídicos por la exigencia del reglamento interno de trabajo por parte de los inspectores en los centros privados de trabajo.

La investigación cumplió con los objetivos planteados al abordar de manera detallada la naturaleza jurídica del reglamento interno de trabajo, identificando su carácter obligatorio y vinculante para empleadores y trabajadores en los centros laborales privados. Se examinó cómo se implementa el régimen disciplinario, analizando las normativas y prácticas que rigen las sanciones y medidas correctivas en estos centros de trabajo. Además, se establecieron los efectos jurídicos derivados de la exigencia del reglamento interno por parte de los inspectores de trabajo, evaluando las repercusiones legales para los empleadores que incumplen con la normativa y las consecuencias para los trabajadores en cuanto a su protección laboral.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 Materiales

Para llevar a cabo esta investigación, se realizó una inversión en diversos materiales necesarios para facilitar la recolección de datos y garantizar el desarrollo fluido del estudio. A continuación, se presenta un cuadro que resume los gastos realizados:

***Tabla 1**.- Materiales*

Material	Descripción	Costo (USD)
Pasajes y movilización	Gastos para desplazamiento y movilidad.	80
Resmas de papel	Material de oficina utilizado para imprimir.	50
Internet y servicios de celular	Pagos para acceso a información y comunicación.	70
Total		200

Nota: Elaborado por Alexis Ismael Toasa Vásquez

La tabla anterior detalla los materiales utilizados en la investigación, con un costo total de 200 dólares de los Estados Unidos de América. Los pasajes y movilización representan una parte significativa del presupuesto, ya que se destinaron 80 dólares para cubrir los gastos de transporte necesarios para realizar entrevistas en diferentes centros laborales del sector privado del cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi y encuestas a los distintos profesionales del Derecho. Esto fue fundamental para obtener datos directos y relevantes del personal involucrado y adquirir los criterios jurídicos de abogados.

Por otro lado, se asignaron 50 dólares a resmas de papel, que fueron utilizadas para imprimir encuestas, documentos informativos y otros materiales necesarios para el desarrollo del estudio. Finalmente, se destinaron 70 dólares a internet y servicios de celular, lo cual fue crucial para acceder a información relevante en línea y mantener la comunicación con los participantes durante el proceso investigativo, además, de la navegación en los sitios web para obtener información relevante.

2.2 Métodos

2.2.1 Tipo de Investigación

La investigación adoptó un enfoque exploratorio, lo cual es adecuado dado que el tema del Reglamento Interno de Trabajo y sus efectos jurídicos en la relación contractual de trabajo es innovador siendo así un tema que no ha sido ampliamente estudiado. En este contexto, se busca descubrir patrones y relaciones que puedan no ser evidentes a primera vista, facilitando así una comprensión más profunda de cómo los reglamentos internos de trabajo afectan tanto a trabajadores como a empleados por exigibilidad y obligatoriedad de los mismos por parte del inspector de trabajo. La naturaleza exploratoria permite adquirir información según la investigación se lleve a cabo, el análisis y adaptándose a los hallazgos emergentes a lo largo del proceso.

2.2.2 Método de Investigación

Para el estudio se utilizó un método mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una visión integral del tema. Este enfoque es ventajoso porque permite captar tanto datos numéricos como criterios personales de los profesionales en Derecho, enriqueciendo así la comprensión del fenómeno investigado.

- **Método Cuantitativo:** En esta parte del estudio, se realizaron entrevistas estructuradas con profesionales del Derecho con amplio conocimiento en el ámbito laboral. Con el fin de obtener opiniones y criterios jurídicos fundamentadas sobre la aplicación y los efectos jurídicos del Reglamento Interno de Trabajo en la relación contractual de trabajo cuando esté es exigido por el inspector de trabajo. Las entrevistas se diseñaron para ser analizados desde distintos criterios, asegurando que se englobe todos los aspectos relevantes del tema. Este método permite analizar tendencias y patrones en las respuestas de los profesionales del Derecho, facilitando una base para entender las implicaciones legales de los Reglamentos Internos de Trabajo en la protección de los derechos de los trabajadores.

- **Método Cualitativo:** Complementando el enfoque cuantitativo, se llevaron a cabo encuestas dirigidas a la planta trabajadora y administrativa de centros de trabajo en el sector privado correspondientes al cantón Latacunga. Este método busca captar las percepciones y experiencias de los trabajadores respecto a cómo el Reglamento Interno de Trabajo influye en su relación contractual. Las encuestas se estructuran de preguntas con opción múltiple que facilitan la recopilación de datos cuantificables. Este enfoque

cualitativo es esencial para comprender el impacto subjetivo que tienen estos reglamentos en la vida laboral diaria.

2.3 Fuentes de Recolección de Información

2.3.1 Fuente Primaria

La fuente primaria de información se compone de datos obtenidos directamente a través de las entrevistas y encuestas realizadas durante la investigación. Las entrevistas con profesionales del Derecho, estos comprenden de administradores de justicia, abogados en libre ejercicio, servidores públicos (inspectores de trabajo), proporcionando así una visión profesional sobre la aplicación práctica y las implicaciones legales del Reglamento Internos de Trabajo en las relaciones laborales. Los profesionales del Derecho brindaron información relevante que refleja el estado actual del marco legal. Por otro lado, las encuestas aplicadas a trabajadores permiten recoger datos sobre experiencias vividas y percepciones personales respecto al impacto del reglamento en mención en su entorno laboral. La combinación de ambas fuentes asegura que la investigación esté fundamentada en información directa y actualizada, lo cual es crucial para la validez del estudio.

2.3.2 Fuente Secundaria

La fuente secundaria incluye documentos legales, artículos académicos, libros y estudios previos relacionados con el Reglamento Interno de Trabajo y sus efectos jurídicos en la relación contractual de trabajo. Esta fuente proporciona un contexto teórico y legal que complementa los hallazgos obtenidos a través de fuentes primarias. Al revisar normativa legal, artículos científicos y libros existentes, se pueden identificar tendencias históricas y cambios legislativos que han influido en la forma en que se implementan los reglamentos internos de trabajo en diferentes centros laborales del sector privado. La utilización de fuentes secundarias no solo ayuda a respaldar los datos primarios, sino que también permite situar la investigación dentro del marco más amplio del conocimiento académico sobre el tema investigado.

2.4 Técnicas

2.4.1 Observación

La técnica de observación se utilizó para recopilar datos mediante la observación directa de prácticas laborales en ciertos centros de trabajo. Esta técnica permite comprender cómo se implementan efectivamente el Reglamento Interno de Trabajo in situ. A través de la observación, se pueden identificar ideologías, interacciones y dinámicas laborales que no

siempre son evidentes a través de entrevistas o encuestas. La observación proporciona un contexto práctico que complementa la información teórica obtenida por otros medios.

2.4.2 Documental

La técnica documental implica una revisión exhaustiva de documentos relevantes relacionados con el tema investigado. Para ello se revisó la legislación ecuatoriana e internacional, artículos científicos y libros en referencia al Reglamento Interno de trabajo, además, de acuerdos ministeriales referenciales. La revisión documental fue esencial para contextualizar la información obtenida mediante entrevistas y encuestas, ya que proporciona antecedentes legales e históricos sobre el funcionamiento de los reglamentos internos de trabajo.

2.5 Instrumentos

2.5.1 Encuesta

El instrumento principal utilizado para la recolección de datos cuantitativos fue las encuestas, se elaboraron encuestas dirigidas a empleadores y trabajadores en centros laborales del sector privado del cantón Latacunga. Con la finalidad de identificar si el personal de los centros de trabajo conoce la aplicabilidad correcta del Reglamento Interno de Trabajo, a su vez, si mencionados centros laborales cuentan con este instrumento normativo interno. La implementación cuidadosa de este instrumento aseguró que se obtengan datos significativos para respaldar los objetivos planteados en la investigación.

2.5.2 Entrevista

Para complementar y reforzar la información de las encuestas se formularon entrevistas. Se diseño un solo modelo de entrevista para los profesionales del Derecho, asegurando que las preguntan abarquen todos los aspectos relevantes en cuanto al tema en estudio. Las entrevistas permitieron captar las opiniones conforme Derecho que brindaran los entrevistados, aportando con su conocimiento en el área laboral, la legislación ecuatoriana vigente, y su punto de visto sobre la exigibilidad de contar con un reglamento interno de trabajo los centros laborales del sector privado.

2.6 Población

La población está compuesta por trabajadores y empleadores del sector privado. Englobando a todo el personal laboral de los distintos centros de trabajo del cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi. En razón de que el punto de vista de los trabajadores tanto hombres como mujeres es importante para fortalecer la investigación, y en base al principio de igualdad. Por otro lado, la investigación se refuerza con criterios jurídicos provenientes de profesionales del Derecho

con amplio conocimiento en el área laboral, para lo cual se entrevistó a distintos abogados en libre ejercicio, jueces de la Unidad Civil y el director provincial del Ministerio del Trabajo. Como se muestra en la siguiente tabla cruzada que contiene información respecto a los trabajadores de los centros de trabajo del sector privado:

Tabla 2.- Edad*Género*Cargo que desempeña

Cargo que desempeña			Género		Total
			Femenino	Masculino	
Empleador (jefe)	Edad	18 – 25	0	1	1
		26 – 35	0	2	2
		36 – 45	2	1	3
		46 - en adelante	0	5	5
	Total		2	9	11
Trabajador	Edad	18 – 25	4	5	9
		26 – 35	15	56	71
		36 – 45	25	80	105
		46 - en adelante	1	3	4
	Total		45	144	189
Total	Edad	18 – 25	4	6	10
		26 – 35	15	58	73
		36 – 45	27	81	108
		46 - en adelante	1	8	9
	Total		47	153	200

Nota: Información tomada de la encuesta elaborado por Alexis Toasa Vásquez

2.7 Muestra

La población objeto de esta investigación está constituida por trabajadores de centros de trabajo del sector privado en el cantón de Latacunga, provincia de Cotopaxi. Para ello, se han considerado diferentes tipos de centros laborales del sector privado, incluyendo pequeñas y medianas empresas y talleres artesanales, donde se observa un número considerable de trabajadores, tanto hombres como mujeres dando un total de 600 personas trabajadoras. Con la finalidad de identificar y determinar los efectos jurídicos que surgen de la obligatoriedad de contar con un reglamento interno de trabajo, especialmente en situaciones donde no se imponen sanciones. En este contexto, para López-Roldán y Fachelli (2015), “la muestra se define como

un subconjunto representativo de la población total, como lo señala la importancia de seleccionar una muestra adecuada para obtener resultados válidos "(p. 6).

Determinación de la muestra:

$$n = \frac{2^2 \cdot PQN}{z^2PQ + Ne^2}$$

Nomenclatura:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confiabilidad

P= Probabilidad de ocurrencia

Q= Probabilidad de no ocurrencia

N= Población

Tabla 3.- Muestra

Parámetro	Datos
N (Población)	600
Z (Nivel de confiabilidad)	95%
Z (Valor Z asociado)	1,96
P (Probabilidad de ocurrencia)	0,5
Q (Probabilidad de no ocurrencia)	0,5
E (Error de muestreo)	0,05 (5%)

Nota: elaborado por Alexis Toasa Vásquez

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * 600}{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) + 600(0.05)^2}$$

n= 39

Debido a que el tamaño inicial de la muestra comprendía 39 personas y con la finalidad de fortalecer la validez de los resultados mediante un mayor número de participantes, se optó por seleccionar una muestra de 200 personas a partir de un total de 600 personas consideradas para el estudio.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 La naturaleza jurídica del Reglamento Interno de Trabajo en la legislación ecuatoriana

El Reglamento Interno de Trabajo en adelante RIT es un documento fundamental que regula las relaciones laborales dentro de un centro de trabajo, que se encuentra regulado y legislado en el Código del trabajo, Acuerdos ministeriales y por la Constitución de la República del Ecuador al ser garantista de los derechos del trabajador. Por lo cual, el Reglamento Interno de Trabajo de los centros laborales debe respetar y garantizar los derechos laborales establecidos por la Constitución de la República del Ecuador y el Código del trabajo, evitando sanciones arbitrarias y promoviendo un ambiente laboral justo.

En el reglamento interno de trabajo se establece reglas y procedimientos a seguir para desarrollar un régimen disciplinario por parte del empleador. De conformidad a lo establecido en el art. 64 del Código del Trabajo, para que surta efectos legales dicho cuerpo normativo el empleador debe presentarlo ante el Ministerio del Trabajo ente competente para aprobarlo, alineándose a las disposiciones constitucionales y legales, buscando garantizar que las normas internas no perjudiquen a los trabajadores y que sean consistentes con el Código del Trabajo vigente.

Asimismo, el código del trabajo exige en el que el Reglamento Interno del Trabajo sea exhibido en lugares visibles dentro de la empresa para asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a esta información. Esto fomenta la transparencia y permite a los empleados conocer sus derechos y obligaciones. En caso de contar con un reglamento interno.

En este sentido, los empleadores de los centros del trabajo bajo su poder directivo y dispositivo pueden establecer normas específicas adaptadas a su contexto particular de acuerdo a las necesidades para el desarrollo de actividades laborales. Esto proporciona una flexibilidad que es crucial para la gestión interna de cada organización, permitiendo a los empleadores definir aspectos como horarios, procedimientos disciplinarios englobados al régimen disciplinario y derechos reconocidos.

Sin embargo, los empleadores de algunos centros de trabajo no optan por implementar un régimen disciplinario mediante un reglamento interno de trabajo en el centro laboral, a su vez

aplican medidas correctivas que no conlleven sanciones disciplinarias, en razón de que el empleador no sanciona las conductas indisciplinarías al personal laboral.

3.1.1 Normativas internas y resolución de conflictos en los centros de trabajo

De acuerdo a los datos de la tabla cruzada, en los centros de trabajo predominan las soluciones informales y conciliadoras para resolver conductas indisciplinarías, según se puede apreciar en la tabla con un 48.5% en caso de conflictos disciplinarios se resuelven mediante acuerdos voluntarios que no implican sanciones, esto es debido a que no se aplica obligatoriamente un régimen disciplinario siendo opcional la decisión del empleador imponer esta medida en base al poder dispositivo que posee, y a su vez optando por ocupar medidas correctivas que no sean necesariamente sanciones disciplinarias y que no estén contrarias a las determinada en el Código del Trabajo, ni vulneren los derechos del trabajador contemplados en la Constitución de la República del Ecuador y en instrumentos internacionales (OIT).

En esta misma idea, el dialogo entre empleador y trabajador es una alternativa para solucionar conflictos en los centros de trabajo, con un 32% es la segunda opción con mayor alcance. Esto refleja una preferencia por métodos que fomentan la comunicación y evitan medidas punitivas estrictas, en donde se presencia la ausencia de la aplicabilidad del Reglamento Interno de Trabajo para solucionar conflictos disciplinarios. Esto puede ser debido a la confianza que tiene el empleador hacia el personal laboral del centro de trabajo que lidera, estableciendo un ambiente laboral libre del estrés laboral por la presencia de un régimen disciplinario mediante un reglamento interno.

En cuanto a las normativas internas, el 69.5% de los encuestados conoce "Otros" tipos de normativas, lo que sugiere que no todos los centros de trabajo del sector privado tienen un reglamento interno de trabajo para el desenvolvimiento de actividades laborales por parte del personal obrero, considerando que el reglamento interno de trabajo no es el único medio para mantener el orden en un centro de trabajo. Mientras que el Reglamento Interno de Trabajo, reconocido por el 23.5%, y el Código de Ética o la Conducta Disciplinaria, con porcentajes menores, son menos difundidos o aplicados, esto es en razón de que varios centros de trabajo del sector privado con un mayor número de trabajadores se han visto obligados a imponer una medida correctiva al personal laboral, por cumplir con parámetros legales exigidos por el ministerio de trabajo para su normal y continuo funcionamiento.

La relación entre estos aspectos evidencia que los acuerdos voluntarios y el diálogo se asocian principalmente con normativas no formales, mientras que el Reglamento Interno de Trabajo tiene un uso más específico, aunque limitado. Estos resultados resaltan la necesidad de equilibrar la implementación de normativas formales con enfoques conciliadores, que no necesariamente sea el Reglamento Interno de Trabajo, para garantizar tanto la claridad y la equidad como el mantenimiento de un ambiente laboral armónico.

Tabla 4.- Normativas internas y resolución de conflictos en los centros de trabajo

		En caso de controversias disciplinarias en el centro de trabajo, ¿Cómo se solucionan las conductas indisciplinarías?				Total
		Acuerdo voluntario que no conllevan sanciones	Aplican el Reglamento Interno de Trabajo	Dialogo entre empleador y el trabajador	Otros métodos	
En caso de aplicar sanciones disciplinarias ¿Qué tipo de normativa interna conoce usted que se aplican en los centros de trabajo para sancionar a	Código de ética	4	1	4	0	9
		2,0%	0,5%	2,0%	0,0%	4,5%
	Conducta disciplinaria	2	0	3	0	5
		1,0%	0,0%	1,5%	0,0%	2,5%
	Otros	83	0	47	9	**139**
		41,5%	0,0%	23,5%	4,5%	**69,5%**
		8	28	10	1	**47**

los trabajadores?	Reglamento Interno de Trabajo	4,0%	14,0%	5,0%	0,5%	**23,5%**
Total		**97**	29	**64**	10	200
		48,5%	14,5%	**32,0%**	5,0%	100,0%

Nota: Información de la encuesta elaborado por Alexis Toasa Vásquez

En el mismo sentido en la entrevista realizada se puede apreciar criterios jurídicos de la naturaleza jurídica del reglamento interno de trabajo dentro del contexto ecuatoriano, y la influencia de esta medida en los centros de trabajo, obteniendo de la siguiente tabla:

Las diferentes respuestas revelan que existe un consenso general entre los entrevistados sobre la regulación del régimen disciplinario en los centros de trabajo en Ecuador, con la legislación principal siendo el Código del Trabajo. Todos coinciden en que este cuerpo normativo establece disposiciones para regular las relaciones laborales, aunque las interpretaciones sobre los detalles varían. La mayoría coincide en que el régimen disciplinario está presente en el Código del Trabajo, ya sea de forma explícita o implícita, y se relaciona con las obligaciones de las partes, como la obligación del empleador de contar con un reglamento interno.

Sin embargo, la Dra. María Mayacela presenta una diferencia al señalar que el régimen disciplinario se lleva a cabo principalmente a través de un "visto bueno", lo cual sugiere una interpretación más restrictiva y formalista de las acciones disciplinarias, en comparación con las respuestas de otros profesionales. En este sentido, si bien el “VISTO BUENO” forma parte del régimen disciplinario es una medida para dar finalizada una relación laboral, por lo cual, el régimen disciplinario no solo abarca medidas de este alcance o de ser el caso y dependiendo del mismo esté seria de ultima ratio. El régimen disciplinario mediante el Reglamento Interno de Trabajo es meramente un tema administrativo de cada centro de trabajo, donde se busca sancionar las conductas de indisciplina de trabajadores, a pesar de ser la profesional del Derecho, administradora de justicia no hace una diferencia integral al no identificar cual es la normativa que regula el régimen disciplinario en un centro de trabajo.

Además, el Dr. Marco Antonio Guevara subraya la falta de una normativa específica en cuanto a régimen disciplinario, algo que no es señalado por los demás entrevistados. Entiéndase que el Dr. Guevara no conoce o identifica que normativa regula el régimen disciplinario, si bien este régimen se controla y regula mediante el reglamento interno de trabajo contemplado en el Código del Trabajo. Al ser el director del ministerio del trabajo, no estaría resguardando los derechos de los trabajadores de manera adecuada y efectiva por esta falta de conocimiento y al ser el ente competente por velar por que se cumplan los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, la mayoría de entrevistados estos son el Dr. Báez, Dr. Gutiérrez, y Dr. Miranda coinciden en que el Código del Trabajo regula el régimen disciplinario, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 64 del Código del Trabajo, es el reglamento interno de trabajo, por lo cual cada centro de trabajo puede regular su régimen disciplinario en el lugar de trabajo. Determinando que los tres entrevistados conocen de manera generalizada y no particularmente identifican la normativa que regula el mencionado régimen.

En consecuencia, se puede determinar que la naturaleza jurídica del Reglamento Interno de Trabajo se encuentra inmersa en el Código del Trabajo, en donde cada centro de trabajo se desarrolla un régimen disciplinario por medio de la elaboración y aprobación de dicho reglamento. Sin embargo, no solo se puede mantener un control por medio de reglamento interno de trabajo existen otros medios utilizados por distintas empresas para mantener la armonía en los centros de trabajo, que no contravienen la normativa ecuatoriana y la Constitución de la República del Ecuador. Esto en relación a lo establecido en la normativa ecuatoriana, en base a los criterios jurídicos, y en los resultados de la encuesta.

Tabla 5.- Normativa para controlar o regular el régimen disciplinario en los centros de trabajo

Dra. María Mayacela	El régimen disciplinario en todo caso es a través de un visto bueno.
Dr. David Báez	El Código del Trabajo es muy específico en sus disposiciones cuando hace mención a las obligaciones del trabajador, a las obligaciones del empleador

Dr. Marco Antonio Guevara	No existe una normativa específica, sin embargo, el artículo 64 del Código del Trabajo dispone que el empleador debe contar con un reglamento interno para poder sancionar a los trabajadores.
Dr. Marco Gutiérrez	El Código del Trabajo, establece un marco normativo que regula el régimen disciplinario en los centros de trabajo
Dr. Paco Miranda	El que existe es el Código del Trabajo para ese efecto

Nota: Información de la entrevista elaborado por Alexis Toasa Vásquez

3.1.2 Sanciones disciplinarias y la cultura organización al del trabajo

Las sanciones disciplinarias que puede aplicar el empleador a un trabajador por una falta disciplinaria son amonestaciones verbales o escritas y multas de hasta el 10% de la remuneración diaria, esto en el sector laboral privado. En el sector público se aplican las sanciones disciplinarias establecidas en el artículo 43 de la Ley Orgánica de Servicio Público. Sin embargo, los centros de trabajo del sector privado tienen la autonomía de establecer que si aplican un régimen disciplinario mediante sanciones disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo. Por lo cual, en la tabla cruzada, se puede demostrar que los centros de trabajo emplean otro tipo de mecanismo para solucionar conflictos de indisciplina.

En conformidad con la tabla el 78% de los encuestados señala que la cultura organizacional es una práctica constante en los centros de trabajo, lo que sugiere un entorno laboral que prioriza la confianza en los empleados y la responsabilidad individual como mecanismos de gestión de conductas. En razón de que en los centros de trabajo los valores organizacionales buscan evitar métodos coercitivos, promoviendo en cambio una mayor autonomía y autorresponsabilidad entre los trabajadores, teniendo los principios y valores del personal. En este sentido, permite cuestionar si la presencia de un Reglamento Interno de trabajo es el medio idóneo para el mantener un control absoluto del centro de trabajo.

De igual forma, los datos también reflejan que la mayoría considera que las sanciones disciplinarias se aplican "A veces" respaldado por el 57,5% del total de encuestados, lo cual está de conformidad con la percepción predominante de auto regulación, esto es debido a que en los centros de trabajo a pesar de tener un reglamento interno de trabajo al momento de aplicar sanciones disciplinarias no se rigen a cabalidad a este instrumento normativo,

evidenciando mediante la respuesta de los entrevistados (a veces) que se estaría vulnerando los derechos de los trabajadores al no informar de debida forma en que infracción a la normativa estarían incurriendo.

Por otro lado, los porcentajes más bajos corresponden a quienes creen que la cultura organizacional "nunca" promueve la autorregulación (1%) y a quienes opinan que las sanciones disciplinarias "nunca" se aplican (también 1%). Este grupo reducido representa empresas o sectores donde no existe una estructura disciplinaria clara o donde las políticas laborales no están formalizadas, lo que genera una percepción de ausencia de regulación. En estos casos, los trabajadores podrían interpretar que no hay un esfuerzo por fomentar la autorregulación, lo que podría estar relacionado con una gestión deficiente, una falta de comunicación efectiva sobre las políticas internas, o incluso con un entorno laboral caracterizado por la permisividad o la apatía ante conductas indisciplinadas.

Asimismo, la percepción de que las sanciones "a veces" o "casi nunca" se aplican en conjunto con la promoción de la autorregulación (57,5% y 34,5%, respectivamente) también destaca un enfoque mixto en varios centros de trabajo, donde las sanciones disciplinarias se emplean como último recurso, priorizando los derechos de los trabajadores. Por lo cual, se manifiesta la confianza en el personal laboral para cumplir con las normativas, el empleador mantiene mecanismos formales para intervenir en caso de comportamientos graves o reincidentes. Sin embargo, esta combinación puede ser efectiva en centros laborales con estructuras organizativas más definidas, mientras que en aquellas con menor nivel de formalización podría generar confusión sobre las expectativas de conducta y las consecuencias de incumplirlas.

En esto sentido, se planteando un panorama donde el empleador evita aplicar sanciones punitivas al personal laboral implementando otros medios como es una cultura organizacional potenciando la autoestima, creatividad y elevando la productividad de los trabajadores. En razón de que la presencia constante de sanciones disciplinarias no permite desarrollar el potencial de cada trabajador, observando un panorama laboral donde no se aplica únicamente el Reglamento Interno de Trabajo para controlar las conductas disciplinarias.

Tabla *6*.- Sanciones disciplinarias y la cultura organización al del trabajo

	¿Considera usted que la cultura organizacional de su trabajo promueve la auto regulación de sanciones disciplinarias?	Total

		A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	
Acorde a su criterio ¿En los centros de trabajo se aplican sanciones por faltas disciplinarias?	A veces	25	1	1	88	115
		12,5%	0,5%	0,5%	44,0%	57,5%
	Casi nunca	10	1	0	58	69
		5,0%	0,5%	0,0%	29,0%	34,5%
	Nunca	0	0	1	1	2
		0,0%	0,0%	0,5%	0,5%	1,0%
	Siempre	3	2	0	9	14
		1,5%	1,0%	0,0%	4,5%	7,0%
Total		38	4	2	156	200
		19,0%	2,0%	1,0%	78,0%	100,0%

Nota: Información de la encuesta elaborado por Alexis Toasa Vásquez

3.1.3 Socialización de la Normativa Interna de Trabajo para la aplicación de sanciones disciplinarias

El artículo 64 del Código del Trabajo vigente establece que los empleadores están obligados a proporcionar a los trabajadores la información necesaria sobre las condiciones de trabajo y las normativas internas, lo que incluye la socialización del reglamento interno de trabajo. Este artículo resalta la importancia de garantizar que los empleados conozcan sus derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables en caso de incumplimiento, para garantizar que no se vulnere su derecho a la defensa, contemplado en la Constitución de la República del Ecuador.

En la tabla cruzada se observa que, aunque el diálogo verbal y personal es la práctica predominante al momento de socializar el reglamento interno de trabajo en los centros de trabajo, al ser una respuesta con 60% del total de encuestados, la formalidad exigida por el artículo 64 del Código del Trabajo podría no estar siendo cumplida de manera integral al no estar fijado en un lugar visible dentro del centro laboral. Mientras que la baja proporción de trabajadores que reciben una copia personal de la normativa es del 9.5%, esto sugiere que en varias organizaciones no se asegura una comunicación formal y verificable de las normativas, lo cual podría ser un incumplimiento parcial de las disposiciones legales.

Por otro lado, el hecho de que el 10.5% de los encuestados indique no haber recibido información de ninguna forma contrasta directamente con lo establecido en el Código del

Trabajo, ya que podría evidenciar una omisión en la obligación del empleador de socializar las normativas internas de manera clara y accesible, lo que provocaría una vulneración al derecho a la defensa cuando el empleador sancione conductas indisciplinarías a los trabajadores. Esto pone de manifiesto la necesidad de que los centros de trabajo cumplan a cabalidad con las disposiciones legales y garanticen la correcta difusión de las normativas disciplinarias. A su vez, en caso de que el empleador no aplique sanciones disciplinarias en el centro de trabajo, sería una carga contar con un instrumento normativo para sancionar dichas conductas.

De igual forma, es importante destacar que, entre las maneras específicas en que los trabajadores fueron informados, un 60% de los encuestados lo recibió de manera verbal, sin embargo, el 11% no recibió información alguna, el 14% lo recibió por escrito, y el 15% de manera verbal y escrita. Este panorama evidencia que, aunque existen esfuerzos para socializar la normativa, todavía hay un porcentaje relevante de trabajadores que no tienen claridad sobre la misma o no han recibido información formal al respecto. Esto puede deberse a que los centros de trabajo no hacen uso de un régimen disciplinario internamente en el lugar de trabajo, o en todo caso tienen pocos centros laborales un reglamento interno de trabajo que no cumple con las formalidades legales para desarrollar un régimen disciplinario al no ser socializado como el Código del Trabajo manifiesta en el artículo 64 en su último inciso.

El incumplimiento de lo establecido en el artículo 64 no solo constituye una infracción a la normativa laboral, sino que también vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución de la República del Ecuador. Específicamente, el artículo 11 numeral 3 establece que los derechos consagrados en la Constitución son de cumplimiento obligatorio, y el artículo 33 reconoce el trabajo como un derecho y un deber social que garantiza el desarrollo integral de las personas. Asimismo, el artículo 326 establece los principios por el que se rige el derecho al trabajo basadas en principios de dignidad, igualdad de oportunidades, seguridad jurídica, y respeto a los derechos laborales.

Por lo tanto, la falta de socialización formal y documentada de las normativas internas no solo incumple con las disposiciones del Código del Trabajo, sino que también atenta contra el derecho de los trabajadores a contar con condiciones laborales claras y dignas, lo que constituye una transgresión a los principios fundamentales de la CRE. Para garantizar el pleno respeto de estos derechos, las organizaciones deben implementar procedimientos consistentes y formales que aseguren la difusión adecuada y verificable de las normativas sancionadoras.

Tabla 7.- Socialización de la Normativa Interna de Trabajo para la aplicación de sanciones disciplinarias

		Previo a aplicar una sanción por faltas disciplinarias, ¿De qué manera a usted le han dado a conocer si cuentan con alguna normativa interna en el centro de trabajo?				Total
		Manera Verbal	Ninguna de los anteriores	Por escrito	Todos los anteriores	
¿La normativa interna sancionadora por régimen disciplinario fue socializada mediante?	Dialogo directo al personal laboral	21	2	6	11	40
		10,5%	1,0%	3,0%	5,5%	20,0%
	El empleador le informo de manera verbal y personal	87	9	16	8	120
		43,5%	4,5%	8,0%	4,0%	60,0%
	Entregada una copia de manera personal	2	1	5	11	19
		1,0%	0,5%	2,5%	5,5%	9,5%
	Ninguna de las anteriores	10	10	1	0	21
		5,0%	5,0%	0,5%	0,0%	10,5%

Total		120	22	28	30	200
		60,0%	11,0%	14,0%	15,0%	100,0%

Nota: Información de la encuesta elaborado por Alexis Toasa Vásquez

En este mismo sentido, profesionales del Derecho determinan que el Reglamento Interno de Trabajo no necesariamente es el único mecanismo que regula el régimen disciplinario de los trabajadores en los centros de trabajo del sector privado, aunque su importancia como herramienta clave es reconocida, debiendo alinearse a las disposiciones del Código del Trabajo.

Por una parte, la Dra. María Mayacela argumenta que el Reglamento Interno de Trabajo no debe ser el único mecanismo regulador del régimen disciplinario debido a su comprensión del contexto legal y laboral. Al haber sido una inspectora de trabajo enfatiza la importancia de la seguridad jurídica, que se refiere a la necesidad de que las normas sean claras y accesibles para todos los trabajadores. Por lo que al considerar que existen disposiciones verbales entre trabajador y empleador, sugiere que la comunicación informal también juega un papel crucial en la cultura organizacional. Por lo cual, la profesional del Derecho reconoce que existe otros medios por los cuales se puede mantener un ambiente armónico en los centros de trabajo, que no sea necesariamente el Reglamento Interno de Trabajo

El Dr. David Báez defiende la primacía del Código del Trabajo como la norma más alta a seguir en materia laboral, lo cual refleja una visión del derecho laboral centrada en la protección de los derechos de los trabajadores. La experiencia en el libre ejercicio del profesional en mención, permite identificar otras posturas que no sean solo el Reglamento Interno de Trabajo como único mecanismo para desarrollar un régimen disciplinario. Por lo cual manifiesta, que se puede generar cualquier regulación interna en el centro de trabajo, siempre y cuando, no contradiga o infrinja el Código del Trabajo y los derechos constitucionales, lo que podría dar lugar a conflictos legales o a la vulneración de derechos fundamentales.

El Dr. Marco Antonio Guevara manifiesta que el Reglamento Interno de Trabajo es suficiente para regular la disciplina, lo cual puede reflejar una confianza en la capacidad de este documento para abordar situaciones laborales sin necesidad de otros mecanismos. Esta perspectiva se basa en función al cargo que desempeña al ser un inspector de trabajo, y a experiencias previas donde un reglamento bien estructurado ha sido efectivo para mantener el

orden y la disciplina. Sin embargo, esta visión puede ser limitada si no considera las dinámicas cambiantes del entorno laboral moderno, donde las relaciones interpersonales y los contextos sociales pueden influir significativamente en el comportamiento de los trabajadores.

El Dr. Marco Gutiérrez reconoce el valor del Reglamento Interno de Trabajo, pero también alega por una variedad de mecanismos adicionales para regular el comportamiento laboral. Desde el punto de vista del Dr. Gutiérrez, se debe observar el entorno en donde se desarrollan las relaciones laborales, donde las políticas internas y los acuerdos verbales podrían complementar y enriquecer el reglamento formal. Este punto de vista refleja una posible flexibilidad organizacional del trabajo, por cuanto las empresas deben adaptarse a sus circunstancias específicas y a las necesidades particulares de los trabajadores, lo cual puede resultar en un ambiente laboral más positivo y colaborativo. Permitiendo inclusive adaptar otros mecanismos de control que no sean sanciones disciplinarias.

El Dr. Paco Miranda argumenta que no es necesario un reglamento interno de trabajo específico para cada centro de trabajo porque existen normas generales que pueden ser aplicables a todos los lugares de trabajo. Lo que esta postura sugiere es una visión amplia sobre cómo se pueden abordar los desafíos disciplinarios en el ámbito laboral, indicando que un enfoque flexible podría ser más efectivo. Al ser un administrador de justicia, el criterio del Dr. Miranda demuestra que existe una normativa que todos los centros de trabajo pueden guiarse para mantener un control laboral enmarcándose en el Código del Trabajo, no menciona otros mecanismos para desarrollar un régimen disciplinario en el centro laboral, pero tampoco ratifica que el reglamento interno de trabajo sea el único que puede regular dicho régimen.

Asimismo, al mencionar la posibilidad de reformas al Código del Trabajo, alega por un cambio estructural en cómo se aborda la regulación laboral, lo cual podría reflejar una preocupación por asegurar que las normativas estén alineadas con las realidades contemporáneas del trabajo.

Tabla *8*.- El Reglamento Interno de Trabajo como único mecanismo que regula el régimen disciplinario	
Dra. María Mayacela	No podría ser el único que regula el régimen disciplinario. Pueden existir de manera verbal también ciertas disposiciones que se den, pero para que sea efectivamente cumplido como estamos dentro de un estado de derecho de garantista y en base al principio de seguridad jurídica tienen que establecerse normas básicas y previas.
Dr. David Báez	La máxima norma es el Código del Trabajo y nos regimos a eso.

Dr. Marco Antonio Guevara	Por supuesto que sí. Es el único mecanismo que se necesita para poder regular la disciplina e imponer sanciones a los trabajadores.
Dr. Marco Gutiérrez	No debe ser considerado el único mecanismo disponible. La existencia de políticas internas específicas o acuerdos verbales también puede jugar un papel importante en la regulación del comportamiento laboral.
Dr. Paco Miranda	No necesariamente. Puede haber normas más generales, no necesariamente particulares para los centros de trabajo, sino que puede incluso llegar a una reforma que debe abarcar el Código del Trabajo.

Nota: Información de la entrevista elaborado por Alexis Toasa Vásquez

3.2 El Régimen Disciplinario en los Centros de Trabajo del Sector Privado en Ecuador

El régimen disciplinario en los centros de trabajo del sector privado está regulado principalmente por el Código del Trabajo en el Ecuador, por lo cual se establece las normas y procedimientos que deben seguirse para imponer sanciones a los trabajadores por conductas indisciplinarías. Este marco legal permite a al empleador ejercer su derecho a sancionar, siempre que se respeten los principios de proporcionalidad y debido proceso.

Las faltas laborales se clasifican en tres categorías: faltas leves, faltas graves y faltas muy graves. Cada tipo de falta conlleva diferentes niveles de sanción, para las faltas graves y muy graves, el empleador está obligado a notificar al trabajador por escrito, especificando la naturaleza de la falta y la sanción impuesta. Es importante señalar que el Código del Trabajo prohíbe ciertas prácticas en la imposición de sanciones. El procedimiento para aplicar sanciones debe seguir un debido proceso, lo que implica que los trabajadores tienen derecho a ser escuchados y a presentar su defensa antes de que se tome una decisión sobre la sanción. Sin embargo, en la práctica, puede existir cierta discrecionalidad en la aplicación de estas normas en los centros de trabajo del sector privado, lo que puede afectar el cumplimiento efectivo del debido proceso, en caso de aplicar un régimen disciplinario.

3.2.1 Congruencia entre sanciones disciplinarias y el Reglamento Interno de Trabajo

En los centros de trabajo del sector privado aplican sanciones disciplinarias mediante un reglamento interno de trabajo, pese al estar descritas que tipo de conductas se considera indisciplinarías en el centro de trabajo, el empleador sanciona conductas que no se encuentran estipuladas en dicho reglamento, cuestionando si las acciones de los trabajadores deben ser

consideradas como sanciones disciplinarias. Por lo cual, en la tabla cruzada se demuestra lo siguiente:

En primer lugar, de los doscientos encuestados el 54,5% considera que los actos de indisciplina deben ser sancionados "casi nunca". En motivo de que en la mayoría de centros de trabajo del sector privado los trabajadores reconocen la importancia de mantener un orden a la hora de desarrollar la actividad laboral, pero también existe la concientización de que no todas las faltas de los trabajadores requieren de una sanción disciplinaria. Teniendo en cuenta que los trabajadores identifican otros factores que intervienen ante las faltas, estos son la intensión detrás del comportamiento o las circunstancias atenuantes.

En el mismo contexto, el 52% de este grupo indica que las sanciones impuestas son coherentes con lo descrito en el reglamento interno. Por lo cual, se puede identificar que no todos los centros de trabajo del sector privado al momento de aplicar una sanción disciplinaria se rigen a lo establecido dentro del reglamento interno de trabajo de la empresa, llegando inclusive a vulnerar el derecho a la defensa al trabajador al desconocer por cual conducta descrita en la normativa del trabajo se le esta sancionando. En consecuencia, el empleador estaría sancionando conductas que no son consideradas como indisciplina del trabajador.

En segundo lugar, los encuestados consideran que “A veces” es necesario aplicar sanciones disciplinarias para controlar la conducta, como se muestra en la tabla con un 36%. En razón de que los centros de trabajo del sector privado manejan un número significativo de trabajadores, y al tipo de actividad que se realiza en el centro de trabajo, siendo necesario regular ciertas conductas de sus trabajadores y reconociendo que hay ocasiones en que es necesario tomar medidas disciplinarias. Sin embargo, los encuestados manifiestas que casi nunca las sanciones disciplinarias aplicadas son conexas a lo establecido en el reglamento interno de trabajo del centro de trabajo, demostrando que no todas las sanciones pueden ser consideradas como disciplinarias, inclusive en el centro de trabajo puede existir otro medio para solucionar un conflicto laboral sin la necesidad de aplicar un reglamento interno de trabajo, esto según el 34,5% de encuestados que se muestra en la tabla.

En tercer lugar, un pequeño grupo de encuestados que representa al 1,5% considera que no se deben imponer sanciones disciplinarias en absoluto. Esto se debe a que existe una ideología donde se puede mantener un control armónico en el centro de trabajo sin la necesidad de sanciones disciplinarias, esto podría aportar al desarrollo de pequeñas y medianas empresas en

desarrollo, demostrando una visión moderna. Por otra parte, entre los encuestados existe aun una mentalidad ambigua y tradicional sobre un control estricto en el centro de trabajo, indicando que siempre es necesario sancionar los actos de indisciplina del personal de trabajo, de acuerdo a la tabla este grupo pertenece al 8% del total de los encuestados.

Por último, en los centros de trabajo aplican sanciones disciplinarias que no siempre se encuentran alineadas a los parámetros del reglamento interno de trabajo, lo que limita a los trabajadores hacer uso de su derecho a la defensa. Además, se determina que no todos los actos de indisciplina deben ser considerados como tal, esto depende de la situación y la acción que realiza el personal laboral, donde no se desenvuelve un régimen disciplinario rígido y con mayor visión hacia las necesidades del centro de trabajo.

Tabla *9*.- Congruencia entre sanciones disciplinarias y el Reglamento Interno de Trabajo

		¿Las sanciones por faltas disciplinarias que han sido impuestas a usted son las que se describen en el reglamento interno de trabajo?				Total
		A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	
¿Considera usted que los actos de indisciplina y la no ejecución de la actividad laboral correctamente debe ser sancionada?	A veces	48	19	1	4	72
		24,0%	9,5%	0,5%	2,0%	36,0%
	Casi nunca	48	48	8	5	**109**
		24,0%	24,0%	4,0%	2,5%	**54,5%**
	Nunca	1	2	0	0	**3**
		0,5%	1,0%	0,0%	0,0%	**1,5%**

	Siempre		7	0	2	7	**16**
			3,5%	0,0%	1,0%	3,5%	**8,0%**
Total			**104**	69	11	**16**	200
			52,0%	34,5%	5,5%	**8,0%**	100,0%

Nota: Información de la encuesta elaborado por Alexis Toasa Vásquez

En base a la entrevista realizada, se puede identificar como se regulan el régimen disciplinario en los centros de trabajo, para que le empleador pueda sancionar las conductas indisciplinarías de los trabajadores. La mayoría de los entrevistados está de acuerdo en que el régimen disciplinario de los trabajadores debe estar regulado tanto por el Código del Trabajo como por normativas complementarias, especialmente un reglamento interno. Sin embargo, difieren en el grado de protagonismo y flexibilidad que debe tener cada mecanismo.

La Dra. María Mayacela enfatiza la necesidad de implementar un reglamento interno de trabajo que complemente las disposiciones generales del Código del Trabajo. Esta perspectiva sugiere que, aunque el Código establece ciertos comportamientos que pueden resultar en despidos por incumplimiento de obligaciones del trabajador como lo establece el mismo código, es crucial contar con un marco que permita sanciones más proporcionales a las infracciones menores en el centro de trabajo, siendo este el Reglamento Interno de Trabajo. Por ende, la profesional tiene una visión directa sobre la disciplina laboral, donde se busca no solo sancionar, sino también educar y corregir comportamientos dentro del entorno laboral.

El Dr. David Báez considera que el marco legal actual es suficiente para regular aspectos fundamentales del comportamiento laboral. Esta postura indica que el Código del Trabajo ya aborda adecuadamente las obligaciones de los trabajadores y las consecuencias por incumplimiento. Esto sugiere una confianza en la capacidad del sistema legal para mantener el orden y la responsabilidad en el ámbito laboral, aunque también podría implicar que se necesita un enfoque más riguroso en la aplicación de estas normas para garantizar su efectividad. Sin embargo, el abogado no indica que le reglamento interno de trabajo es un único mecanismo

para regular el régimen disciplinario, dejando interpretar que existe otros mecanismos que podrían ser complementarios para garantizar el libre desarrollo de actividades laborales.

El Dr. Marco Antonio Guevara sostiene que la regulación debe ser llevada a cabo a través de un reglamento interno de trabajo, pero su respuesta carece de una argumentación más profunda. Esto puede interpretarse como una aceptación del enfoque tradicional, donde se confía en que las normas internas de los centros de trabajo que son suficientes para manejar la disciplina sin necesidad de cambios significativos o adaptaciones a nuevas realidades laborales. Por lo cual, al ser una autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo que garantiza los derechos de los trabajadores, no flexibiliza la realidad de cada centro de trabajo del sector privado.

El Dr. Marco Gutiérrez propone un enfoque innovador que permite a las empresas adaptar sistemas disciplinarios a los contextos específicos de cada centro de trabajo. Al sugerir una mayor flexibilidad, manifiesta por un modelo que fomente la individualización de las políticas disciplinarias según las características particulares de cada centro de trabajo. El entrevistado enfatiza en un ambiente laboral más positivo y colaborativo, donde los trabajadores sientan que sus derechos son respetados y que existe un proceso justo para abordar cualquier infracción, por lo cual, permite implementar otros medios para mantener un control en el lugar de trabajo que no sea solo el Reglamento Interno de Trabajo.

El Dr. Paco Miranda critica el enfoque del Código del Trabajo al señalar que, si bien este documento establece derechos laborales, no aborda adecuadamente cómo se deben manejar las infracciones dentro del entorno laboral. La observación que realiza el profesional se destaca en una posible carencia en el marco regulatorio actual, sugiriendo que se requiere una revisión para incluir directrices claras sobre el régimen disciplinario. Esto podría ayudar a evitar ambigüedades y asegurar una aplicación coherente y justa de las sanciones.

Tabla *10*. – Regulación del régimen disciplinario en los centros de trabajo	
Dra. María Mayacela	A través de un reglamento interno en virtud de que si bien es cierto como ya lo habíamos mencionado dentro del código de trabajo se establecen ciertas conductas que pueden ser objetos de terminación de relación laboral dentro del reglamento interno de trabajo en cambio se pueden observar otro tipo de conductas que tal vez no lleguen a ser tan graves o gravísimas para desembocar en una terminación.
Dr. David Báez	El Código del Trabajo tiene las disposiciones suficientes para que el trabajador cumpla su jornada laboral, entendida como horario de entrada,

	horario de salida, que está estipulada dentro de la jornada, el cumplimiento de uniformes, las sanciones en caso.
Dr. Marco Antonio Guevara	Mediante un reglamento interno.
Dr. Marco Gutiérrez	La regulación del régimen disciplinario podría beneficiarse de un enfoque más flexible que tome en cuenta las características específicas de cada sector y empresa.
Dr. Paco Miranda	El Código del Trabajo es un poco más, como decir, que plasma los derechos, pero no el régimen disciplinario.

Nota: Información de la entrevista elaborado por Alexis Toasa Vásquez

3.2.2 Impacto de la ausencia de un Régimen Disciplinario en la Productividad

Los centros de trabajo aplican un control en base a las necesidades de la empresa, este dependerá de la actividad que realizan. Por lo cual, el empleador tiene la capacidad de establecer estándares para un mejor ambiente, haciendo uso de medio correctivos que no impliquen medidas punitivas. En este sentido, se analiza la tabla desde dos dimensiones principales, en la cual los resultados reflejan una diversidad de opiniones, con predominancia de quienes consideran que la ausencia de un régimen disciplinario "casi nunca" afecta la productividad (48%). Por otro lado, solo un 3% de los encuestados cree que esta ausencia "siempre" impacta negativamente.

Entre quienes están "de acuerdo" en que es necesario aplicar un régimen disciplinario, la mayoría (5%) percibe que su ausencia afecta "a veces" la productividad, mientras que un porcentaje menor considera que esta falta "casi nunca" (0.5%) o "nunca" (1%) tiene impacto. Esto podría interpretarse como una percepción moderada de que el régimen disciplinario contribuye al orden, pero no es indispensable en todas las circunstancias.

Por otro lado, el grupo mayoritario, que no está de acuerdo con la necesidad de un régimen disciplinario, destaca que un 41.5% cree que la ausencia "casi nunca" afecta la productividad, y un 15% considera que "nunca" lo hace. Esto sugiere que este grupo confía en otros mecanismos, como la motivación personal, la cultura organizacional o el liderazgo no autoritario, como formas de garantizar el rendimiento laboral.

Quienes están "totalmente de acuerdo" con la necesidad de disciplina (3.5%) muestran una opinión más extrema, indicando que la falta de un régimen disciplinario tiene impactos

significativos, con un 1.5% que considera que esta ausencia "siempre" afecta la productividad. Esto puede reflejar una experiencia específica en entornos laborales donde la disciplina formal es vista como esencial para el cumplimiento de metas.

Finalmente, quienes están "totalmente en desacuerdo" tienden a percibir que la falta de un régimen disciplinario no tiene un impacto relevante, con un 16.5% que cree que "nunca" afecta la productividad. Esto podría indicar un enfoque hacia la autorregulación o una mayor confianza en las capacidades individuales de los trabajadores.

Por lo tanto, aunque existe un pequeño grupo que asocia la falta de un régimen disciplinario con una reducción en la productividad, la mayoría parece considerar que no tiene un impacto significativo. Esto resalta la importancia de analizar el contexto organizacional antes de implementar un régimen disciplinario, ya que, en muchos casos, otros factores pueden desempeñar un papel más relevante en el desempeño laboral. La cultura organizacional, el liderazgo efectivo y la motivación intrínseca podrían ser alternativas más eficaces en ciertos entornos.

Tabla *11*. - Impacto de la ausencia de un Régimen Disciplinario en la Productividad

		¿La falta de un régimen disciplinario afecta en la productividad y el comportamiento de los trabajadores?				Total
		A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	
¿Para el adecuado desarrollo de actividades laborales es necesario aplicar un régimen disciplinario a los trabajadores en el centro laboral?	De acuerdo	10	1	2	1	14
		5,0%	0,5%	1,0%	0,5%	7,0%
	No de acuerdo	15	83	30	2	130
		7,5%	41,5%	15,0%	1,0%	65,0%
	Totalmente de acuerdo	4	0	0	3	7
		2,0%	0,0%	0,0%	1,5%	3,5%
	Totalmente no de acuerdo	4	12	33	0	49
		2,0%	6,0%	16,5%	0,0%	24,5%
Total		33	96	65	6	200
		16,5%	48,0%	32,5%	3,0%	100,0%

Nota: Información de la encuesta elaborado por Alexis Toasa Vásquez

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un reglamento interno de trabajo para desarrollar un régimen disciplinario en los centros de trabajo, los profesionales del Derecho manifiestan distintas posturas desde un punto de vista jurídico.

La mayoría de los entrevistados considera que el Reglamento Interno de Trabajo es un instrumento clave para regular las relaciones laborales y establecer un régimen disciplinario que brinde claridad y seguridad jurídica tanto al empleador como a trabajadores. Este consenso gira en torno a la necesidad de contar con normas internas que complementen las disposiciones del Código del Trabajo, permitiendo abordar situaciones específicas que no siempre están contempladas en la legislación. Además, se resalta que el reglamento contribuye a establecer derechos y obligaciones de manera clara, sirviendo como respaldo tanto para trabajadores como para empleadores en la gestión de conflictos laborales.

Sin embargo, las diferencias surgen en torno a la obligatoriedad del reglamento en todos los centros de trabajo, independientemente de su tamaño o sector. Una postura sostiene que el reglamento debería ser obligatorio incluso en empresas pequeñas, argumentando que, a partir de más de un trabajador, ya es necesario establecer normas claras, como lo plantea el Código del Trabajo. Profesionales como la Dra. Mayacela y el Dr. Guevara enfatizan que su obligatoriedad a partir de un número bajo de empleados, como 10 o incluso menos, es fundamental para garantizar un entorno laboral estructurado y facilitar la aplicación de sanciones y procedimientos disciplinarios, respetando la normativa vigente.

A pesar, que el mismo Código del Trabajo no establece la obligatoriedad de contar con este cuerpo normativo interno, solo hace mención en cuanto al reglamento de higiene y seguridad en los centros de trabajo a partir del número que mencionan los profesionales del Derecho. Al ser estos ser una servidora judicial y un servidor público inmerso en el ámbito laboral, no acatan las disposiciones de disponer el código en mención, demostrando una falta de comprensión en cuanto a la normativa laboral vigente.

El Dr. Báez menciona que el reglamento interno de trabajo podría incorporarse como un anexo al Código del Trabajo, asegurando su aplicabilidad universal, siempre y cuando, exista una reforma al mencionado código. Con la finalidad de que este sea claro en cuanto a la exigibilidad de los centros de trabajo del sector privado, alineando a ciertas condiciones de las empresas. En este sentido, el profesional no indica una obligatoriedad de contar con un reglamento interno de trabajo los centros laborales.

Por otro lado, se presenta una visión más crítica, como la del Dr. Gutiérrez, quien plantea que exigir un reglamento interno de trabajo en empresas pequeñas o en emprendimientos podría ser una carga administrativa desproporcionada. Desde esta perspectiva, imponer la obligatoriedad universal del reglamento podría burocratizar los procesos y desincentivar la creación y sostenimiento de pequeñas empresas. En este sentido, se sugiere que la regulación debe ser proporcional al tamaño y la capacidad operativa de la organización, permitiendo flexibilidad para estos casos.

Por ello, aunque existe un acuerdo sobre la importancia del Reglamento Interno de Trabajo como herramienta normativa, las diferencias radican en la aplicabilidad y obligatoriedad de este instrumento. Mientras una postura busca garantizar su implementación universal para fortalecer la estructura laboral, otra aboga por un enfoque más adaptable que considere las características y limitaciones de las pequeñas empresas, destacando la tensión entre formalización normativa y flexibilidad administrativa. Permitiendo a los centros laborales mantener un ambiente sin sanciones disciplinarias severas y rígidas.

Tabla 12.- Obligatoriedad del Reglamento Interno de Trabajo	
Dra. María Mayacela	Considero yo que es importante que sí que sea el reglamento interno obligatorio. El tema de sin tener en cuenta el número realmente el código dice que es un establecimiento de trabajo colectivo entonces a más de un trabajador ya se tiene que efectivamente tener un reglamento interno.
Dr. David Báez	Si es que habría esa posibilidad, a través de una reforma o considerarle como un anexo al mismo Código del Trabajo, yo creo que no sería necesario poner una limitante al número de trabajadores que tiene la empresa, en tanto y en cuanto se entiende de que aplica para lo general, no para lo particular.
Dr. Marco Antonio Guevara	Bueno, en el Código de Trabajo dice, en los establecimientos donde existe una, no habla de manera singular, sino habla en los establecimientos de trabajo en donde existen más de un trabajador. Considero que sí es obligatorio para poder solicitar un visto bueno. Además, inclusive dentro de la normativa, el artículo 42 del Código de Trabajo, como una de las obligaciones que tiene el empleador.
Dr. Marco Gutiérrez	La obligatoriedad del Reglamento Interno podría ser vista como una carga administrativa excesiva para pequeñas empresas o emprendimientos.
Dr. Paco Miranda	Sí, como una herramienta de relación jurídica clara, también es necesario un régimen disciplinario, es decir, un respaldo para el empleador y para el trabajador, pero más para el empleador. Entonces yo creo que una relación jurídica debe estar reglas claras, tanto para el uno como para el otro.

Nota: Información de la entrevista elaborado por Alexis Toasa Vásquez

3.2.3 Ambiente laboral armónico libre de sanciones disciplinarias

En la modernidad, los centros de trabajo emplean distintos métodos para controlar la actividad laboral de sus dependientes, especialmente en el sector privado. Lo cual ha permitido dejar atrás un modelo estricto sobre el control minucioso del comportamiento del trabajador, logrando generar un ambiente pacifico de mayor rendimiento en el centro de trabajo. En este sentido, la tabla muestra que la mayoría de los encuestados considera que es posible mantener la disciplina sin necesidad de sanciones, y que, además, un ambiente laboral pacífico puede lograrse sin estas medidas.

De las 200 respuestas recopiladas, el 59% de los participantes cree que mantener la disciplina sin sanciones es "Muy posible", mientras que el 37% opina que es "Posible". Estas dos categorías juntas constituyen el 96% del total, reflejando una clara tendencia hacia la confianza en métodos alternativos a las sanciones disciplinarias. Los centros de trabajo buscan disminuir la producción en razón de que le personal se encuentra temeroso de posibles sanciones disciplinarias rígidas, optando en buscar un espacio de encuentro donde el trabajador pueda desenvolverse de mejor manera libre del estrés laboral. Por el contrario, apenas un 3,5% piensa que esto es "Poco posible", y menos del 0.5% lo considera "Imposible", por motivo que algunos centros de trabajo del sector privado se rigen a un sistema antiguo donde la imposición de medidas correctivas severas limita varios derechos de los trabajadores, uno de estos podría ser la disminución excesiva de la remuneración por concepto de multas justificadas por sanciones disciplinarias.

Respecto a la percepción sobre un ambiente pacífico en el trabajo sin sanciones disciplinarias, la respuesta predominante es "Siempre", seleccionada por el 83% de los encuestados. Esto indica una visión ampliamente positiva en los centros de trabajo sobre la posibilidad de mantener un entorno armonioso sin recurrir a medidas punitivas. Las categorías menos frecuentes son "A veces" (16%), "Casi nunca" y "Nunca", estas dos últimas representando apenas un 0,5% cada una. Esto sugiere que las percepciones negativas sobre esta posibilidad son casos excepcionales dentro de los centros de trabajo, limitando la aplicabilidad de un nuevo modelo para mantener el orden interno.

Los encuestados que seleccionan respuestas extremas, como "Imposible" para mantener la disciplina o "Nunca" para un ambiente pacífico, representan una minoría estadísticamente irrelevante. Sin embargo, estas percepciones, aunque poco frecuentes, pueden ser indicativas de contextos específicos o experiencias laborales negativas en las que las sanciones se perciben

como indispensables para el orden. Por otro lado, la correlación entre "Muy posible" y "Siempre" subraya que la mayoría de los participantes asocia la posibilidad de un ambiente pacífico con la capacidad de mantener la disciplina sin necesidad de sanciones.

Por lo cual, los encuestados confían en enfoques constructivos y preventivos para mantener la disciplina y la armonía en el entorno laboral. Esto podría implicar la implementación de prácticas basadas en la comunicación, el reconocimiento y la gestión efectiva de conflictos, en lugar de recurrir a medidas sancionadoras. Las percepciones positivas reflejadas en los datos también podrían deberse a una mayor conciencia sobre la importancia del bienestar laboral y los beneficios de un ambiente colaborativo y respetuoso. Sin embargo, es importante considerar las opiniones minoritarias que ven las sanciones como necesarias en algunos casos. Estas percepciones podrían estar vinculadas a factores específicos, como sectores laborales donde la disciplina es crítica o donde las experiencias previas han influido en la visión de los encuestados.

Tabla 13.- Ambiente laboral armónico libre de sanciones disciplinaria

		¿Es posible mantener la disciplina en el trabajo sin aplicar sanciones?				Total
		Imposible	Muy posible	Poco posible	Posible	
¿Puede tener el centro de trabajo un ambiente laboral pacifico sin necesidad de sanciones disciplinarias?	A veces	0	9	4	19	32
		0,0%	4,5%	2,0%	9,5%	16,0%
	Casi nunca	0	0	1	0	1
		0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%
	Nunca	1	0	0	0	1
		0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%

	Siempre	0	109	2	55	166
		0,0%	**54,5%**	1,0%	27,5%	83%
Total		1	**118**	7	74	200
		0,5%	59,0%	3,5%	37,0%	100,0%

Nota: Información de la encuesta elaborado por Alexis Toasa Vásquez

Si bien los centros de trabajo del sector privado no cuentan con un reglamento interno de trabajo en razón de que no aplican sanciones disciplinarias a los trabajadores, en cambio emplean otros medios para controlar la actividad en el centro de trabajo. El empleador debería ser sancionado económicamente por no contar con dicho cuerpo normativo, para ello se ha consultado el criterio de los siguientes profesionales del Derecho.

La Dra. Mayacela defiende que la ausencia de un reglamento interno de trabajo no constituye una infracción, ya que el artículo 42 del Código del Trabajo no lo menciona como una obligación patronal directa. A pesar de esto, reconoce que el Código establece casos específicos en los que sí es necesario, como en los entornos de trabajo colectivo. La profesional reconoce que no es una obligación como tal del empleador, por ende, no debería ser considerada una sanción si no cuenta con reglamento interno de trabajo, al ser una administrado de justicia, diferencia entre las obligaciones estrictas que debe seguir el empleador acorde y conforme el Código del trabajo, a obligaciones no establecidas dentro del mismo cuerpo y exigidas por servidores administrativos del ministerio del trabajo.

El Dr. Báez reflexiona sobre si la obligatoriedad del reglamento interno de trabajo está suficientemente fundamentada en la Constitución o en las normativas específicas, sugiriendo que, de no estar contemplada claramente, podría no haber una obligación formal. También plantea que las sanciones deberían ser graduales, comenzando con advertencias antes de aplicar medidas más severas. Aunque esta postura busca un equilibrio razonable entre la ley y su implementación, puede fomentar interpretaciones ambiguas, lo que podría debilitar la autoridad normativa y la capacidad de intervención efectiva. Al mismo tiempo, el profesional enfatiza en la proporcionalidad de las sanciones, aunque adecuado en términos de justicia,

podría desviar la atención de la importancia de establecer una obligatoriedad clara y universal que fomente la formalización laboral desde el principio, especialmente en sectores donde los incumplimientos son más frecuentes.

El Dr. Guevara afirma de manera categórica que la falta de un reglamento interno es sancionable, basándose en el mandato constituyente número 8 y en el artículo 7, que establecen multas claras para estos casos. Además, respalda su argumento en un acuerdo ministerial que detalla la obligación. Aunque su postura es jurídicamente sólida, parece centrarse únicamente en las consecuencias legales, sin considerar los desafíos que implica la implementación de esta normativa en ciertos contextos, como el de las pequeñas empresas. Este enfoque punitivo, aunque efectivo en términos de disuasión, podría generar tensiones innecesarias si no se combina con medidas de apoyo y educación para los empleadores.

En mismo contexto, el profesional no tiene claro la jerarquía de normas en base a al bloque constitucional, por lo cual el Código del Trabajo es una norma superior en materia laboral, donde las ordenanzas, y acuerdos ministeriales deben guardar armonía con el código en mención, lo que llevaría al profesional a una interpretación y aplicación errónea de las leyes en derecho laboral en los distintos centros laborales del sector privado.

El Dr. Gutiérrez argumenta que la falta de un reglamento interno no debería considerarse automáticamente una falta grave, especialmente para las pequeñas empresas, ya que su ausencia no siempre implica una violación de derechos laborales si se cumplen las normativas básicas del Código del Trabajo. Propone un enfoque más educativo que punitivo, priorizando el apoyo a las empresas en lugar de sanciones económicas inmediatas. Este razonamiento, aunque empático, podría subestimar la importancia de contar con un reglamento como base para prevenir posibles abusos o malentendidos en el ámbito laboral. La flexibilidad que propone, si bien útil para preservar la viabilidad económica de las pequeñas empresas, podría también desincentivar la adopción de estándares laborales más altos, perpetuando un entorno donde la informalidad prevalece y los derechos de los trabajadores quedan expuestos a riesgos.

El Dr. Miranda resalta que el reglamento interno de trabajo es necesario principalmente para regular aspectos como la disciplina laboral, pero considera que su ausencia no constituye una falta grave en otros aspectos. Esta perspectiva destaca una visión práctica de las funciones específicas del reglamento, pero podría ser limitada al no abordar su valor como marco integral que organiza todos los aspectos de la relación laboral.

Tabla 14.- Obligación del empleador respecto al Reglamento Interno de Trabajo	
Dra. María Mayacela	Considero yo que no es una falta a sus obligaciones porque dentro del artículo 42 del Código de Trabajo nos establece cuáles son las obligaciones patronales y dentro de esas no está directamente el tema de tener un reglamento interno de trabajo.
Dr. David Báez	Si es algo que no estaría contemplado en la Constitución, en la norma o en el procedimiento en materia laboral, entendería de que no hay objeto como tal, pero si es que estamos entendiendo de que es una exigencia administrativa del inspector de trabajo en su procedimiento, yo creo que deberíamos también ir por una gradación de las sanciones.
Dr. Marco Antonio Guevara	Por supuesto que sí. Es sancionado según el mandato constituyente número 8, artículo 7, se puede imponer una multa de 3 a 20 salarios. Existe un acuerdo ministerial el cual establece esa situación.
Dr. Marco Gutiérrez	No contar con un Reglamento Interno no debería considerarse automáticamente una falta grave. Para muchas pequeñas empresas, la ausencia de un reglamento formal no implica necesariamente una violación a los derechos laborales si se están respetando las normativas básicas del Código del Trabajo.
Dr. Paco Miranda	No, porque el reglamento de trabajo cuando hablamos de régimen disciplinario va exclusivamente para establecer las normas claras en caso de que el trabajador cometa indisciplinas.

Nota: Información de la entrevista elaborado por Alexis Toasa Vásquez

3.3 Efectos Jurídicos por la Exigencia del Reglamento Interno de Trabajo de los Inspectores en los Centros Privados de Trabajo del Ecuador

En la legislación ecuatoriana no establece la obligatoriedad de contar con un reglamento interno de trabajo, pese a esto los inspectores de trabajo exigen contar con este reglamento. En ciertos casos, los empleadores pueden operar de manera efectiva sin un reglamento formal, especialmente en empresas pequeñas o con pocos trabajadores, donde las relaciones laborales son informales y se gestionan de manera directa en cuanto a un régimen disciplinario. De hecho, la exigencia de este reglamento puede generar cargas administrativas innecesarias para los empleadores, quienes deben destinar tiempo y recursos para cumplir con la normativa, lo que podría ser contraproducente, sobre todo para aquellos con recursos limitados.

Para los empleados, la obligatoriedad del reglamento interno no necesariamente produce beneficios significativos. En algunas circunstancias, las normas dentro del reglamento pueden resultar redundantes o incluso innecesarias, ya que las condiciones laborales ya están cubiertas por la legislación general del Código del Trabajo. De hecho, algunos trabajadores pueden ver el reglamento interno de trabajo como un documento más que no refleja cambios reales en su

día a día, lo que puede generar una falsa sensación de seguridad jurídica. Además, el reglamento podría ser utilizado por los empleadores para imponer condiciones estrictas que no siempre se alinean con los intereses o derechos de los trabajadores ni del centro de trabajo, sin que esto genere un control real sobre las prácticas laborales.

En cuanto a las consecuencias para los empleadores, la exigencia del reglamento interno puede no ser una prioridad, ya que las sanciones derivadas de su incumplimiento podrían resultar excesivas, especialmente en el contexto de pequeñas empresas. Las multas o sanciones impuestas por los inspectores de trabajo, si bien están establecidas por la ley, pueden ser desproporcionadas, considerando que varias ocasiones la ausencia de un reglamento no implica necesariamente la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. De hecho, la falta de reglamento puede no tener un impacto directo en la calidad de las condiciones de trabajo si se están respetando otras normativas laborales básicas.

Finalmente, si bien el reglamento interno puede ofrecer un marco de referencia en caso de conflictos laborales, la imposición de un documento adicional podría no ser la solución ideal para todas las situaciones. Los conflictos laborales pueden resolverse a través de otros mecanismos, como la mediación directa entre empleadores y empleados, sin la necesidad de recurrir a la formalización mediante un reglamento interno. En algunos casos, la exigencia de este reglamento puede generar más burocracia que beneficios tangibles, especialmente si no se ajusta a las necesidades específicas de cada empresa.

3.3.1 Exigibilidad del régimen disciplinario por parte del Inspector de trabajo

El cruce de las dos variables refleja una clara tendencia, mediante la tabla cruzada se observa que la mayoría de quienes no están de acuerdo (69,0%) o están totalmente en desacuerdo (22,0%) con la exigencia de un reglamento interno consideran que la aplicación de un régimen disciplinario "Siempre" genera vulneración de derechos. Esto sugiere una fuerte asociación entre el rechazo a la exigencia de reglamentos y la percepción de que esta práctica afecta negativamente los derechos de los trabajadores.

Los encuestados podrían considerar que obligar a un empleador a implementar un reglamento interno, especialmente en contextos donde no se aplican sanciones disciplinarias, representa una regulación innecesaria y excesiva. Esta percepción puede reforzar la idea de que los derechos de los trabajadores se ven afectados cuando las políticas son impuestas de forma

generalizada. Por lo cual, el inspector de trabajo inobserva la particularidad y situación actual de cada centro de trabajo del sector privado.

La implementación forzada de un régimen disciplinario puede ser percibida como un elemento que deteriora la relación laboral, introduciendo un control rígido que podría ser innecesario en algunos entornos. Los encuestados podrían interpretar esto como una pérdida de autonomía tanto para los empleadores como para los trabajadores. Además, ellos probablemente creen que el empleador y trabajadores pueden resolver problemas disciplinarios de manera autónoma, sin la necesidad de reglamentos impuestos externamente. Esto explica por qué las respuestas apuntan a un rechazo hacia la intervención del inspector en este ámbito.

Por lo contrario, el 9,0% de los encuestados (5,0% "De acuerdo" y 4,0% "Totalmente de acuerdo") apoya la exigencia de reglamentos internos, pero este grupo está fragmentado respecto a la percepción de vulneración de derechos. Esto es debido a que algunos encuestados pueden considerar que la falta del reglamento interno de trabajo crea un vacío que afecta tanto la gestión laboral como la protección de los derechos del trabajador. Para ellos, la exigencia del reglamento podría garantizar un mínimo de orden y claridad en las normas laborales. En base a un ambiguo y tradicional sistema de control disciplinaria en el centro de trabajo.

Asimismo, los encuestados podrían creer que la intervención del inspector es una medida justa y necesaria para garantizar que los empleadores cumplan con sus responsabilidades, especialmente en casos donde no se aplican sanciones disciplinarias de manera transparente. Es posible que estos encuestados hayan enfrentado situaciones laborales donde la ausencia de un régimen disciplinario llevó a problemas como conflictos mal gestionados, desigualdad en el trato o abuso de autoridad, lo que justificaría su apoyo a la medida.

Tabla 15.- Exigibilidad del régimen disciplinario por parte del Inspector de trabajo

	¿Cree usted que se genera una vulneración de los derechos del trabajador al obligar al empleador a aplicar un régimen disciplinario?				Total
	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	

¿Considera usted que el inspector de trabajo debe exigir al centro laboral que cuente con un reglamento interno cuando el empleador no aplica sanciones disciplinarias?	De acuerdo	4	0	3	3	10
		2,0%	0,0%	1,5%	1,5%	5,0%
	No de acuerdo	20	1	0	117	**138**
		10,0%	0,5%	0,0%	58,5%	**69,0%**
	Totalmente de acuerdo	3	0	2	3	8
		1,5%	0,0%	1,0%	1,5%	4,0%
	Totalmente en desacuerdo	2	0	0	42	**44**
		1,0%	0,0%	0,0%	21,0%	**22,0%**
Total		**29**	1	5	**165**	200
		14,5%	0,5%	2,5%	**82,5%**	100,0%

Nota: Información de la encuesta elaborado por Alexis Toasa Vásquez

La mayoría de los entrevistados reconoce la importancia del Reglamento Interno de Trabajo como una herramienta que puede contribuir a la protección de los derechos de los trabajadores, estableciendo derechos y obligaciones claras en las relaciones laborales. También coinciden en que su exigencia por parte de los inspectores provinciales del trabajo responde a una intención de regular y verificar el cumplimiento normativo en los centros laborales. Por un lado, algunos, como la Dra. Mayacela y el Dr. Guevara, consideran que el Reglamento Interno es esencial para estructurar el funcionamiento de las relaciones laborales, protegiendo tanto a trabajadores como a empleadores. Afirman la exigencia como una práctica alineada con las disposiciones legales, necesaria para garantizar un marco regulatorio efectivo.

Por otro lado, el Dr. Báez, aunque de acuerdo con la importancia del reglamento, señala que existen errores al implementar normas que no siempre están bien fundamentadas en el

ordenamiento jurídico, lo que puede generar confusión y problemas de aplicación, el Dr. Gutiérrez y el Dr. Miranda adoptan una postura más crítica. Argumentan que la mera existencia o exigencia del reglamento no garantiza la protección efectiva de los derechos laborales, especialmente si no se acompaña de un enfoque práctico que responda a las necesidades reales de cada empresa. Además, advierten sobre el riesgo de que esta obligación se convierta en un trámite burocrático que puede afectar desproporcionadamente a pequeñas empresas, priorizando el cumplimiento formal sobre el bienestar de los trabajadores. Para ellos, repetir disposiciones ya contenidas en la Constitución o en el Código del Trabajo no resulta indispensable ni eficiente

Tabla 16.- Exigencia de inspectores provinciales de trabajo de la presentación del reglamento interno de trabajo ante los derechos constitucionales y legales del trabajador.	
Dra. María Mayacela	Yo considero que sí, que efectivamente dentro de un reglamento interno de trabajo no solamente se regula el régimen disciplinario sino entendemos que el reglamento interno de trabajo es un conjunto de normas que van a regular el normal desenvolvimiento de las relaciones obrero patronales porque dentro incluso de un reglamento interno de trabajo consta también lo que es un orgánico funcional de la empresa.
Dr. David Báez	sí exigimos la presentación de un Reglamento Interno de Trabajo, se entiende que contiene todas las disposiciones encaminadas a que funcione una empresa como tal y en ese funcionamiento también vamos abarcando lo que son derechos y obligaciones, la protección de los derechos de los trabajadores, pero lo que decíamos en la pregunta anterior es legal, es constitucional, de que si es que no consta este tipo de sanciones podemos nosotros permitir la vigencia de aquello habida cuenta de que en nuestro país.
Dr. Marco Antonio Guevara	El artículo 5 del Código de Trabajo establece la protección por parte de los funcionarios tanto administrativos como judiciales respecto de los trabajadores. En este sentido la ley dispone esta situación para que el inspector de trabajo dentro de la verificación en los centros de trabajo realice esta verificación y sí pueden ser sancionados si no lo tienen.
Dr. Marco Gutiérrez	La exigencia de los inspectores provinciales del trabajo para que los empleadores presenten el Reglamento Interno de Trabajo no necesariamente garantiza la protección efectiva de los derechos de los trabajadores, ya que puede convertirse en un mero trámite burocrático que no aborda las realidades y necesidades específicas de cada empresa, además, la simple existencia de un reglamento interno no asegura su correcta aplicación ni el respeto a los derechos laborales, y en muchos casos, la imposición de esta obligación puede resultar en una carga administrativa excesiva para pequeñas empresas que carecen de recursos para cumplir con requisitos formales.
Dr. Paco Miranda	Los derechos ya están establecidos en la Constitución de la República y también en el Código del Trabajo, entonces repetirlo en un reglamento no creo que es lo indispensable, sino más bien creo que hay una ausencia

	para el tema de control en cuanto al régimen disciplinario, pero exigirlo como bajo sanción yo creo que no es prudente.

Nota: Información de la entrevista elaborado por Alexis Toasa Vásquez

3.3.2 Autonomía del empleador en la gestión disciplinaria para la implementación del reglamento interno de trabajo

La autonomía del empleador en el centro de trabajo le permite desarrollar un poder directivo y dispositivo hacia los trabajadores dependientes, implementando métodos para controlar y mantener un orden en el centro laboral, que no requiera un reglamento interno de trabajo, si el empleador no observa ser necesario este instrumento para aplicar sanciones. En base a la tabla se puede identificar que los siguientes puntos de vista.

Del total de encuestados, quienes están "De acuerdo" (37,0%) o "Totalmente de acuerdo" (61,5%) con que el empleador debe decidir sobre la imposición de sanciones disciplinarias son los mismos que consideran mayoritariamente que "Siempre" (72,0%) la implementación de un reglamento interno sin sanciones representa una carga innecesaria. Este grupo probablemente percibe que las decisiones disciplinarias son una parte integral de la dinámica empresarial y que imponer reglamentos que no incluyen mecanismos de sanción carece de propósito práctico.

El empleador del centro de trabajo prefiere tener el control de las políticas disciplinarias porque cada centro laboral tiene particularidades únicas. Factores como la cultura organizacional, el tamaño de la empresa, la relación con los trabajadores y el tipo de actividad económica influyen en cómo se gestionan las relaciones laborales. Los encuestados probablemente consideran que un reglamento interno de trabajo estandarizado, especialmente sin sanciones disciplinarias, limita su capacidad para adaptar las reglas a sus necesidades específicas.

Los reglamentos internos sin sanciones pueden ser percibidos como documentos simbólicos sin impacto real en la gestión laboral. Este grupo valora las herramientas que tengan un propósito claro, como definir consecuencias específicas ante incumplimientos, algo que consideran esencial para mantener el orden y la disciplina en el trabajo. Sin sanciones, los reglamentos pierden relevancia, ya que no cumplen con su función principal de normar comportamientos y resolver conflictos.

Los encuestados podrían asociar la imposición de reglamentos internos con una mayor intervención por parte de los inspectores de trabajo, algo que perciben como una intromisión en la gestión autónoma del centro de trabajo. En este sentido, se prioriza la independencia del

empleador para gestionar sus relaciones laborales sin tener que justificar cada decisión ante una autoridad externa.

Por otro lado, la minoría de encuestados consideran que el reglamento interno de trabajo sin sanciones no son siempre una carga innecesaria tienden a valorar el papel que pueden desempeñar estos instrumentos en el establecimiento de lineamientos generales para la convivencia laboral. Sin embargo, este grupo es minoritario (solo el 25,0% señala que esto ocurre "A veces"), lo que refuerza la idea de que la mayoría no encuentra utilidad en estos reglamentos cuando no incluyen mecanismos disciplinarios, además que este mismo grupo ratifica estar de desacuerdo en cuanto quien debe imponer las sanciones en el centro de trabajo deviene de la exigencia del inspector de trabajo, este representa al 1,5%.

Tabla 17.- Autonomía del empleador en la gestión disciplinaria para la implementación del reglamento interno de trabajo

		¿Cree que la implementación de un reglamento interno sin sanciones disciplinarias es una carga innecesaria para los centros de trabajo?				Total
		A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	
¿Considera usted que el empleador es quien decide el imponer o no sanciones disciplinarias a los trabajadores, mas no el inspector de trabajo?	De acuerdo	21	2	1	50	**74**
		10,5%	1,0%	0,5%	25,0%	**37,0%**
	No de acuerdo	3	0	0	0	3
		1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%
	Totalmente de acuerdo	26	3	0	94	**123**
		13,0%	1,5%	0,0%	47,0%	**61,5%**

Total		50	5	1	**144**	200
		25,0%	2,5%	0,5%	**72,0%**	100,0%

Nota: Información de la encuesta elaborado por Alexis Toasa Vásquez

Por otra parte, la exigencia de reglamentos internos de trabajo por parte de los inspectores de trabajo en los distintos centros laborales del sector privado ha generado un debate en el ámbito jurídico. Esta práctica busca garantizar el cumplimiento de normas laborales y establecer un marco claro de derechos y obligaciones dentro de los centros de trabajo. Sin embargo, su implementación enfrenta cuestionamientos relacionados con la proporcionalidad, utilidad y adaptabilidad a las características de cada centro laboral. La discusión sobre la legalidad de exigir el Reglamento Interno de Trabajo a todos los empleadores, ya sean personas naturales o jurídicas, muestra posturas divergentes entre los entrevistados. Estas opiniones giran en torno a la interpretación del marco normativo, la utilidad práctica del reglamento y el alcance de la intervención de los inspectores de trabajo en los centros laborales.

La Dra. María Mayacela argumenta que la exigencia del Reglamento Interno de Trabajo es legalmente justificable porque está prevista en una norma expresa del Código de Trabajo. Desde esta perspectiva, el reglamento interno de trabajo debe considerarse no solo como un mandato legal, sino también como una herramienta beneficiosa para el empleador, al ofrecer claridad y formalidad en las relaciones laborales. En este mismo sentido, el Dr. Marco Antonio Guevara comparte una postura similar a la de la Dra. Mayacela, enfatizando que el reglamento es un requisito necesario y está contemplado dentro de las verificaciones realizadas por los inspectores. Para él profesional, la existencia del Reglamento Interno de Trabajo, junto con otros documentos como el reglamento de seguridad y salud, es parte de las obligaciones esenciales que el empleador debe cumplir para evitar sanciones administrativas. Lo que conlleva a obligar temerosamente al empleador a crear un reglamento interno de trabajo para no ser sancionado bajo esta presión del inspector de trabajo.

El Dr. David Báez, en cambio, considera que la obligatoriedad del Reglamento Interno de Trabajo tiene un carácter más administrativo que normativo general. Para él, la falta de sanciones en casos específicos de incumplimiento refuerza la naturaleza operativa de esta exigencia, la cual depende más de los procedimientos administrativos que de un principio

jurídico fundamental. Según la opinión del Dr. Báez, el rol del inspector de trabajo en este caso se limita a verificar el cumplimiento formal.

Por otro lado, el Dr. Marco Gutiérrez cuestiona la universalidad de esta exigencia. Sostiene que la obligación de contar con un Reglamento Interno de Trabajo debe evaluarse caso por caso, tomando en cuenta factores como el tamaño, sector y necesidades específicas de cada empresa. Para él, imponer el Reglamento Interno de Trabajo sin considerar estas particularidades puede derivar en una carga burocrática innecesaria, sin garantizar una protección real de los derechos laborales. Propone un enfoque más flexible que permita a los inspectores de trabajo valorar la necesidad del reglamento según el contexto.

Finalmente, el Dr. Paco Miranda se opone a la obligatoriedad del Reglamento Interno de Trabajo para todos los empleadores, argumentando que las relaciones laborales ya están reguladas por la ley y que imponer un reglamento adicional debería ser opcional. Según su criterio, el empleador debería tener la libertad de implementar un Reglamento Interno de Trabajo si lo considera necesario para manejar el régimen disciplinario, dejando en su propia responsabilidad las consecuencias de no hacerlo.

En base a las respuestas de los profesionales del Derecho, si bien el Reglamento Interno de Trabajo puede no ser necesario para todos los centros de trabajo del sector privado, su existencia aporta beneficios tangibles en contextos donde las relaciones laborales son complejas o requieren mayor formalización, siendo en este caso legalmente justificable la exigencia del mismo. Por ello, podría plantearse un enfoque flexible, donde los inspectores evalúen caso por caso la pertinencia del reglamento interno de trabajo, promoviendo su adopción en empresas donde realmente sea necesario y relevante, pero sin imponerlo indiscriminadamente como una carga administrativa para pequeñas empresas o empleadores individuales que están procesos de desarrollo.

A su vez, todos los entrevistados parecen concordar en que el reglamento interno de trabajo es útil, aunque discrepan en su obligatoriedad universal. Implementando un balance entre su aplicación normativa y su utilidad práctica podría ser un camino viable que respete las particularidades de cada centro de trabajo, fomentando al mismo tiempo la protección efectiva de los derechos constitucionales y legales de los trabajadores.

Tabla 18.- La legalidad de la exigencia de Reglamentos Internos de Trabajo por parte de los inspectores	
Dra. María Mayacela	Sí, considero que es legalmente justificable porque está dentro de una norma expresa. Entonces en el Código de Trabajo al señalarnos que se debe contar con un reglamento interno pues efectivamente se tiene que cumplir y como yo le decía de una u otra forma es necesario ver más allá, no solamente como una imposición que le da el Estado o el Ministerio de Trabajo respecto del reglamento sino como una herramienta que beneficia al empleador.
Dr. David Báez	Esa es una cuestión más netamente administrativa, diría desde mi punto de vista, ya que la sanción, si es que es comprobada por la falta que comete un trabajador, está estipulada en la norma, yo creo que partiríamos desde ahí, aparte de lo que nos indica el inspector de trabajo, pero son cuestiones administrativas como tales.
Dr. Marco Antonio Guevara	Por supuesto que sí. Es necesario tener un reglamento. Inclusive, los inspectores de trabajo, dentro de las inspecciones, uno de los documentos que solicitan a fin de no ser sancionados el empleador es el reglamento interno, el reglamento de seguridad de salud y demás.
Dr. Marco Gutiérrez	La exigencia universal del Reglamento Interno puede ser vista como una medida excesiva que no considera las particularidades y necesidades específicas de cada empresa. En muchos casos, esta imposición puede resultar en una carga burocrática innecesaria sin mejorar realmente la protección efectiva de los derechos laborales.
Dr. Paco Miranda	No creo que debe ser exigido, porque más bien es un tema de relación jurídica entre el trabajador y el empleador. Yo creo que si el empleador no quiere tener una garantía de régimen disciplinario para los trabajadores y a esa incuria le corresponde a él mismo asumir esas consecuencias que en caso se dé las infracciones, pero como obligatorio no.

Nota: Información de la entrevista elaborado por Alexis Toasa Vásquez

3.3.3 Flexibilidad del inspector de trabajo para la exigencia de reglamentos internos de trabajo

El inspector de trabajo con la finalidad de hacer que se cumplan con las garantías y los derechos de los trabajadores en cada centro de trabajo, es quien debe velar por el bienestar del trabajador. En este contexto, el inspector al exigir un reglamento interno de trabajo a un centro de trabajo que no cuenta y sin observar íntegramente las condiciones en que se desarrollan las actividades laborales, no se estaría haciendo un estudio de campo para obligar al empleador implementar un reglamento. Por ello, mediante la tabla se muestra lo siguiente.

Una gran mayoría de los encuestados (66%) está de acuerdo en que el reglamento interno de trabajo debe ser obligatorio, pero solo en aquellos casos en que se requiera un control más estricto de las faltas disciplinarias, dependiendo a qué tipo de actividad desarrolla en el centro

de trabajo. Este grupo se divide principalmente en dos opiniones: un 40% considera que el reglamento debe ser obligatorio solo en estos casos específicos, mientras que un 59,5% está totalmente de acuerdo con esta idea, se puede apreciar que entre los encuestados se refleja un criterio compartido donde no se generaliza la aplican de un reglamento interno de trabajo, este dependerá de factores e inmiscuyendo al inspector de trabajo para determina qué tipo de centro de trabajo debería contar con un reglamento de manera obligatoria.

Además, la mayoría de los encuestados que apoyan la obligatoriedad del reglamento interno también respaldan la idea de que el inspector de trabajo debería tener mayor flexibilidad al exigirlos, con un 49,5% que considera que esta flexibilidad debería estar basada en las características particulares de cada centro de trabajo. Esta correlación de los encuestados, indica que no todos los centros de trabajo es necesario contar con un reglamento interno de trabajo, ya sea por la baja cantidad de trabajadores que cuente o a la actividad que se dedica el centro laboral.

Por otro lado, las respuestas en desacuerdo con la obligatoriedad del reglamento interno o con la flexibilidad del inspector son mínimas, representando solo el 0,5% de los participantes en ambas dimensiones. Esto indica que la mayoría de los encuestados no solo están a favor de la obligatoriedad del reglamento interno de trabajo en casos particulares, sino que también ven de manera positiva la idea de permitir a los inspectores de trabajo evaluar y exigir el cumplimiento de la mencionada normativa de manera adaptada a las condiciones de cada centro laboral, reflejando una postura favorable a un enfoque de desarrollo y contextualizado en la gestión de las normas laborales en el sector privado.

Tabla 19.- Flexibilidad del inspector del trabajo para la exigencia de reglamentos internos de trabajo

	¿Considera que el inspector de trabajo debería tener más flexibilidad en la exigencia de reglamentos internos en función de las características de cada centro de trabajo del sector privado?			Total
	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	

¿Está de acuerdo en que el reglamento interno debería ser obligatorio solo en casos donde se requiere un control más estricto de las faltas disciplinarias?	De acuerdo	47	0	33	**80**
		23,5%	0,0%	16,5%	**40,0%**
	En desacuerdo	1	0	0	1
		0,5%	0,0%	0,0%	0,5%
	Totalmente de acuerdo	19	1	99	**119**
		9,5%	0,5%	49,5%	**59,5%**
Total		**67**	1	**132**	200
		33,5%	0,5%	**66,0%**	100,0%

Nota: Información de la encuesta elaborado por Alexis Toasa Vásquez

En caso de que el inspector de trabajo exige obligatoriamente al empleador implementar un reglamento interno de trabajo, sin tener en cuenta la voluntad del empleador para aplicar este instrumento normativo en el centro de trabajo, ni la flexibilidad con la actividad del centro de trabajo. Consecuentemente, se podría vulnerar derechos del trabajador, para ello se tiene la respuesta en base a un criterio jurídico de los profesionales como se muestra en la tabla.

Por una parte, la Dra. María Mayacela, al igual que otros, subraya que el Reglamento Interno de Trabajo no solo regula el régimen disciplinario, sino también las relaciones laborales en general, lo que contribuye a la claridad y el equilibrio en la dinámica entre empleador y trabajador. Para la profesional, este reglamento no constituye una vulneración de los derechos de los trabajadores, ya que, al establecer claramente los derechos y deberes de ambas partes, crea un marco normativo que favorece tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Este punto es compartido por el Dr. Marco Antonio Guevara, quien también destaca la importancia de que el empleador cumpla con lo estipulado en el Código del Trabajo, y valora el reglamento en mención como una herramienta clave para la organización y disciplina en el

centro de trabajo. Sin embargo, el Dr. Guevara no profundiza en cómo la falta de un reglamento interno de trabajo podría afectar los derechos de los trabajadores a la hora de imponer sanciones, lo cual deja un vacío en la discusión sobre la necesidad de garantizar que todo procedimiento disciplinario esté debidamente respaldado por normas claras y vigentes.

Por otro lado, el Dr. Marco Gutiérrez, por su parte, considera que imponer sanciones sin un reglamento previamente establecido sería una vulneración a los derechos laborales, ya que esto podría derivar en inseguridad jurídica tanto para los empleadores como para los trabajadores. Para él, la aplicación de sanciones de manera arbitraria o retroactiva, sin un marco normativo claro, genera un ambiente de incertidumbre que afecta la relación laboral. Coincide con los otros entrevistados en que la existencia de un reglamento no solo permite la regulación de las sanciones, sino que también establece procedimientos claros y justos que protegen a ambas partes.

El Dr. David Báez y el Dr. Paco Miranda subrayan la importancia del debido proceso y la legalidad de las sanciones, señalando que exigir un Reglamento Interno de Trabajo sin una motivación jurídica para las sanciones y sin respetar el debido proceso puede vulnerar los derechos laborales, pues se estaría imponiendo una sanción de manera arbitraria y sin fundamentos legales adecuados. Este argumento destaca que cualquier acción disciplinaria debe estar respaldada por principios legales, incluyendo no solo la existencia del Reglamento Interno de Trabajo, sino también su correcta aplicación. El Dr. Miranda también enfatiza que la falta de un Reglamento Interno de Trabajo afecta el derecho a la defensa de los trabajadores, ya que, al no existir normas claras, se les impide conocer las reglas antes de ser sancionados. Ambos coinciden en que las sanciones deben formar parte de un marco normativo que garantice el respeto a los derechos constitucionales, particularmente el derecho a la defensa y al debido proceso.

Sin embargo, contrariamente a lo mencionado, la exigencia por parte de los inspectores de trabajo de contar obligatoriamente con un Reglamento Interno de Trabajo puede ser vista como una vulneración de los derechos de los trabajadores. Si bien el reglamento tiene como propósito regular las relaciones laborales y establecer un marco disciplinario, imponer su obligatoriedad sin una justificación proporcional y sin considerar la capacidad del empleador, especialmente los de pequeña escala, puede generar una carga administrativa innecesaria. Además, al forzar a los empleadores a implementar sanciones disciplinarias de manera obligatoria, sin que exista una clara necesidad o un proceso previo que respalde tales medidas, se puede dar lugar a una

imposición de sanciones arbitrarias. Este enfoque puede vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores al no permitirles contar con la previsibilidad de un reglamento interno que esté acorde con la realidad de los centros laborales del sector privado.

Tabla 20.- Vulneración a los derechos de los trabajadores por la exigencia del Reglamento Interno de Trabajo	
Dra. María Mayacela	No, yo considero que no constituye una violación a los derechos del trabajador porque la obligatoriedad de tener un reglamento interno de trabajo como ya lo dije en la pregunta anterior, no solamente regula el tema del régimen disciplinario sino también las relaciones obrero patronales.
Dr. David Báez	Bueno, una pregunta un poco contradictoria, si es que estoy exigiendo un Reglamento Interno de Trabajo o induzco a una autoridad a que se sancione, tendría que observarse lo que nosotros conocemos comúnmente como el debido proceso, una motivación para la sanción y si es que esto no se enmarca dentro del ordenamiento jurídico, no tiene un debido proceso, no ha sido debidamente motivado, pues obviamente constituye una vulneración al derecho del trabajador.
Dr. Marco Antonio Guevara	El empleador tiene la obligación de cumplir con todo lo que establece el Código del Trabajo si es que no aplica las sanciones ya es cuestión del empleador. Sin embargo, el reglamento es importante para establecer la disciplina dentro de los centros de trabajo.
Dr. Marco Gutiérrez	Imponer sanciones sin un reglamento interno de trabajo previamente establecido podría considerarse una vulneración a los derechos laborales. La aplicación retroactiva o arbitraria de sanciones puede generar inseguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores.
Dr. Paco Miranda	Bueno, es que hay dos cosas ahí. Uno, el exigir, como ya dije, no es necesario. Yo no creo prudente exigir. Lo otro, que vulnere derechos constitucionales de los trabajadores, yo creo que sí, porque se estaría vulnerando el debido proceso y el legítimo derecho a la defensa por no existir una normativa interna establecida y aún peor integrada sin justa causa.

Nota: Información de la entrevista elaborado por Alexis Toasa Vásquez}

Discusión de los resultados

Conforme los resultados se pueden demostrar que el reglamento interno de trabajo es un instrumento esencial para regular las relaciones laborales en Ecuador, alineándose con el Código del Trabajo, los acuerdos ministeriales, y la Constitución de la República, la cual protege los derechos fundamentales de los trabajadores. Este documento permite establecer normas claras para la gestión interna de las empresas, definiendo derechos, obligaciones y procedimientos disciplinarios. Sin embargo, los datos revelan que no todos los centros laborales optan por implementar un reglamento interno de trabajo, utilizando en su lugar mecanismos informales para resolver conflictos disciplinarios.

El 48,5% de los encuestados señala que los conflictos laborales se resuelven mediante acuerdos voluntarios que no implican sanciones. Este enfoque fomenta un ambiente laboral más flexible y conciliador, pero también genera una percepción de informalidad que podría comprometer la transparencia y equidad en las relaciones laborales. Aunque el reglamento interno de trabajo ofrece una estructura normativa sólida, su implementación limitada sugiere que varios empleadores prefieren confiar en alternativas más informales para gestionar la disciplina y mantener el orden, sin contravenir las disposiciones legales.

El reglamento interno de trabajo está diseñado para establecer un régimen disciplinario que permita sancionar las conductas indisciplinadas de manera justa y proporcional. Sin embargo, los resultados del análisis muestran que, en varios casos, las sanciones impuestas no están alineadas con las disposiciones del reglamento interno de trabajo. Esto plantea interrogantes sobre la coherencia en la gestión disciplinaria y el respeto al derecho de los trabajadores a ser informados de las normas que rigen su conducta, limitando su derecho a la defensa.

Un aspecto notable es que el 54,5% de los encuestados considera que las sanciones disciplinarias deben aplicarse "casi nunca". Este hallazgo refleja una percepción generalizada de que no todas las conductas indisciplinadas requieren sanciones formales. Además, un 52% señala que las sanciones impuestas son congruentes solo "a veces" con lo descrito en el reglamento interno de trabajo. Esto sugiere una falta de consistencia en su aplicación, lo cual puede generar inseguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores.

El debate sobre la obligatoriedad del reglamento interno de trabajo en todos los centros laborales es uno de los puntos centrales del análisis. Algunos profesionales del Derecho defienden la necesidad de que todas las empresas cuenten con este documento, argumentando que proporciona claridad y seguridad jurídica. No obstante, otros opinan que su exigencia universal podría representar una carga administrativa desproporcionada, especialmente para las pequeñas empresas o emprendimientos.

La Dra. María Mayacela y el Dr. Marco Antonio Guevara sostienen que el reglamento interno de trabajo debería ser obligatorio incluso en empresas pequeñas, mientras que el Dr. Marco Gutiérrez argumenta que esta medida podría ser una carga excesiva y poco práctica para este tipo de negocios. Este contraste de opiniones resalta la necesidad de una regulación flexible que tenga en cuenta las particularidades de cada sector y empresa.

Uno de los desafíos identificados en el análisis es la falta de socialización del reglamento interno de trabajo en muchos centros laborales. Aunque el artículo 64 del Código del Trabajo establece la obligación de garantizar que los trabajadores conozcan las normativas internas, un porcentaje significativo de empleados reporta no haber recibido información clara o accesible. Este incumplimiento afecta negativamente el derecho a la defensa y socava la confianza en las normas laborales.

El 60% de los encuestados indica que han recibido información sobre el reglamento interno de trabajo de manera verbal, mientras que solo el 9,5% afirma haber recibido una copia personal. Estas cifras evidencian una brecha significativa en la comunicación formal de las normativas laborales, lo cual puede dificultar su cumplimiento y generar conflictos en el ámbito laboral.

El análisis destaca que la mayoría de centros de trabajo valoran la autonomía para decidir cómo gestionar las políticas disciplinarias en sus centros de trabajo. Esto se debe a que cada empresa tiene características únicas que requieren soluciones adaptadas a sus necesidades específicas. Sin embargo, esta autonomía también plantea riesgos de arbitrariedad y falta de uniformidad en la aplicación de las normas laborales.

Los datos muestran que un 72% de los encuestados considera que implementar un reglamento interno de trabajo sin sanciones disciplinarias representa una carga innecesaria. Esto refuerza la percepción de que las normativas internas deben ser diseñadas para abordar necesidades prácticas y proporcionar soluciones efectivas a los desafíos laborales.

Los resultados sugieren que la ausencia de un reglamento interno de trabajo no siempre impacta negativamente en la productividad. El 48% de los encuestados considera que esta ausencia "casi nunca" afecta el desempeño laboral, mientras que solo el 3% cree que tiene un impacto negativo constante. Estos hallazgos subrayan la importancia de la cultura organizacional, el liderazgo efectivo y la motivación intrínseca como factores clave para mantener un ambiente laboral armónico. A su vez, conforme lo dispuesto en el artículo 64 del Código del Trabajo se puede identificar que no es necesariamente obligatorio que cada centro de trabajo del sector privado cuente con un reglamento interno de trabajo. Sin embargo, los inspectores de trabajo exigen de manera obligatoria una disposición que no se encuentra legislada como un cumplimiento inmediato, dejando a la autonomía del empleador decidir el implementar un régimen disciplinario mediante el reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

El Reglamento Interno de Trabajo es un componente esencial para la regulación de las relaciones laborales, este debe ser aprobado por el Ministerio del Trabajo, garantiza los derechos de los trabajadores y establece procedimientos claros para el régimen disciplinario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 64 del Código del Trabajo. Sin embargo, se identifica que los centros de trabajo del sector privado no implementan este reglamento de manera formal, por cuanto no aplican un régimen disciplinario en el centro laboral, ejecutando actividades laborales en un ambiente armónico con el personal de trabajo, sin contravenir las disposiciones legales y constitucionales. Además, que una minoría de centros de trabajo del sector privado hace uso del reglamento interno de trabajo de manera inadecuada al aplicar sanciones arbitrarias al no seguir un debido proceso previo a la implementación de un reglamento interno de trabajo.

En los centros de trabajo del sector privado se resuelven los conflictos mediante soluciones informales y conciliadoras para abordar conductas indisciplinarías, reflejando una cultura organizacional que valora el diálogo y la confianza entre el empleador y trabajador. Esta tendencia hacia la resolución informal puede ser vista como un indicativo de un ambiente laboral positivo, donde se prioriza la comunicación sobre la disciplina estricta. Sin embargo, también plantea interrogantes sobre la efectividad del reglamento interno de trabajo como herramienta para regular comportamientos de indisciplina, ya que su aplicación es limitada y no se lleva a cabo en situaciones donde no sería necesario en cada centro de trabajo, especialmente en pequeños y medianos centros de trabajo.

El inspector de trabajo esta vulnerando los derechos de los trabajadores al exigir a los centros de trabajo del sector privado contar con un reglamento interno de trabajo de manera obligatoria en contra de la autonomía del empleador de decidir el implementar un régimen disciplinario o no en el lugar de trabajo. Este tipo de exigencia por parte del inspector de trabajo resulta contrario a lo dispuesto en el artículo 64 del Código del Trabajo, en donde no se establece la obligatoriedad de implementar uno de manera generalizada. Dicho cuerpo normativo únicamente legisla la obligatoriedad de contar con un reglamento de higiene y seguridad, enfocado en proteger la integridad física y la salud de los trabajadores, lo que refleja una intención legislativa de priorizar condiciones laborales seguras sobre la imposición de normativas disciplinarias rígidas. Por ello se genera efectos jurídicos relevantes, ya que la

exigencia de un reglamento interno de trabajo podría exceder el marco normativo vigente, imponiendo un régimen disciplinario obligatorio que no está contemplado expresamente en la ley. Por lo cual, el inspector de trabajo estaría vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores y la autonomía organizacional, al obligar a los trabajadores a regular conductas laborales bajo un esquema disciplinario formal, incluso cuando no es necesario o adecuado para la dinámica interna del lugar de trabajo.

RECOMENDACIONES

La implementación del reglamento interno de trabajo no resulta necesaria en todos los centros laborales, especialmente en aquellos del sector privado donde no se aplican sanciones disciplinarias formales. Se recomienda evitar su obligatoriedad de manera generalizada, ya que esto puede convertirse en una carga administrativa excesiva, particularmente para las pequeñas empresas, en caso de aplicar un régimen disciplinario en el centro laboral se deberá regir a las disposiciones del artículo 64 del Código del Trabajo. Permitiendo una flexibilidad normativa que habilite a los empleadores a diseñar políticas internas adaptadas a sus necesidades específicas. Por ende, se respeta la autonomía de los empleadores en la gestión de las relaciones laborales, mientras se mantiene un entorno laboral equilibrado y respetuoso de los derechos de los trabajadores.

Se recomienda promover un ambiente laboral armónico mediante métodos alternativos de resolución de conflictos, como el diálogo y los acuerdos voluntarios, en lugar de recurrir a sanciones disciplinarias rígidas. Estos enfoques fomentan la confianza y el respeto mutuo entre empleadores y trabajadores, minimizando el estrés laboral y aumentando la productividad. Asimismo, una cultura organizacional basada en valores como la creatividad y la colaboración puede sustituir efectivamente la necesidad de medidas coercitivas, permitiendo que los empleados se sientan valorados y comprometidos con la misión de la empresa.

Se sugiere a los inspectores de trabajo que consideren las particularidades de cada centro laboral antes de exigir obligatoriamente contar con un reglamento interno de trabajo, ya que su aplicación indiscriminada no solo impone cargas innecesarias a los empleadores, sino que también puede percibirse como una injerencia injustificada en la gestión autónoma del lugar de trabajo. Además, al replicar disposiciones ya contempladas en el Código del Trabajo, el reglamento interno de trabajo pierde su efectividad como herramienta reguladora, convirtiéndose en un trámite complejo sin impacto real en las relaciones laborales. Es crucial

que las autoridades laborales implementen regulaciones justas y proporcionadas que promuevan entornos laborales armónicos y efectivos.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, L. A. (2011). *Derecho Laboral Teórico y Práctica Jurisprudencia.* cuenca.

Arroyo, J. (2021). Relación contractual y contratación laboral en el Ecuador. Quito: Iusglobal.

Asamblea Nacional de Ecuador. (16 de Diciembre de 2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional de Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (6 de Octubre de 2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010.

Cabanellas-de-Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental.* Editorial Heliasta S.R.L.

Cabanellas-de-Torres, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental.* Perú: Libros Derecho Perú.

Casado, M. L. (2009). *Diccionario jurídico (6 ed.).* Valletta Ediciones. Obtenido de https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/lc/uta/titulos/66821

Cherrez Campoverde, N. F. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo].* Repositorio Institucional. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7843

Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez Franco, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El Derecho Laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Universidad y Sociedad, 10*(1), 226-231. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226&lng=es&tlng=es.

Corte Constitucional del Ecuador. (2022, noviembre 9). *Sentencia No. 4-15-IA/22*. Quito.

Corte Suprema de Justicia. (2000). *Fallo No. 236-2000, R.O. No. 212, noviembre de 2000*

Ermida-Uriarte, O., & Hernández-Alvarez, O. (2002). Crítica de la subordinación. *IUS ET VERITAS, 13*(25), 281-295. Obtenido de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214

Fernández-Toledo, R. (2015). Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente. *Ius et Praxis, 21*(2), 267-316. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122015000200008

Freire, C. (2023). *La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica].* Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/5231

Gaceta Judicial. (2003). *Jurisprudencia de casación serie 17 No. 12: Elementos de la relación laboral*. Quito, 10 de julio de 2003, Año CIV, Serie XVII, N° 12, p. 4005

Gaceta Judicial. (2001). *Jurisprudencia de casación serie 17 No. 7: Relación de dependencia*. Quito, 5 de septiembre de 2001, Año CII, Serie XVII, N° 7, p. 2090

Herrera, J. G. (2023). La normativa laboral ecuatoriana en la expedición de reglamentos internos de trabajo para el sector privado: lagunas y vacíos [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/42789

Herrera-Vergara, J. R., & Camacho-Ramírez, A. (2019). *Derecho Individual del trabajo.* Editorial Universidad del Rosario. Obtenido de https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/lc/uta/titulos/124377

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa.* Barcelona: Universitat Autónoma de Barcelona.

Lóyzaga de la Cueva, O. F. (2013). Reglamento interior de trabajo. Evolución y esencia. *Alegatos-Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana*(84), 195-212.

Macchiavello, G. (1986). *Derecho al Trabajo.* Santiago: Fondo de Cultura Económica.

Martínez-Morales, R. (2017). *Diccionario jurídico: teórico práctico: (ed.).* IURE Editores. Obtenido de https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/lc/uta/titulos/40199

Masabanda, G. (2018). Instrumentos Jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. (73)

Ministerio del Trabajo. (2023). *Acuerdos Ministeriales.* Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/MDT-2023-140-AM-Obligaciones-empleador-y-procedimientos-de-inspeccion-14-11-23-signed.pdf

Montenegro-Timón, J. D. (2018). *El debido proceso disciplinario laboral.* Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Obtenido de https://hdl.handle.net/10983/23058

Oficina Internacional del Trabajo. (s.f.). *Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace Guia para los trabajadores.* Ginebra: Programa sobre la Administración e Inspección del Trabajo.

Otero-Trujillo, G. A. (2024). *EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y SINDICALES EN ECUADOR 2008-2023.* Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. Quito. Revista de Derecho, 19.

Real Academia Española. (s.f.). *Reglamento interior*. Obtenido de https://dpej.rae.es/lema/reglamento-interior

Rodriguez, S. (2023). *El derecho a la defensa en la imputación de sanciones disciplinarias distintas al despido [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú].* Repositorio institucional. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.12404/27785

Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. *Universidad y Sociedad, 11*(4), 106-117. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106&lng=es&tlng=es.

Santoro-Passarelli, F. (2021). *Nociones de Derecho del Trabajo* (1 ed.). Ediciones Olejnik. Obtenido de https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/lc/uta/titulos/249182

Ulloa-Millares, D. (2016). El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de Derecho: importancia y visión jurisprudencial. *IUS ET VERITAS, 24*(53), 90-100. doi:https://doi.org/10.18800/iusteveritas.201701.005

Valencia-Ocampo, L. M. (2020). Importancia del Reglamento Interno de Trabajo y su aplicabilidad. *Universidad Libre*, 1-22. Obtenido de https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23215

Vallecilla-Baena, L. F. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo [Tesis de]. *Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia*, 27-69. Obtenido de https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/0ff0fb22-761f-4c51-adb4-3bdb2d628db4

ANEXOS

Información general sobre respuestas Activo

Respuestas	Tiempo promedio	Duración
200	02:32	23 Días

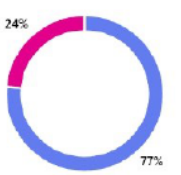
1. Edad

18 - 25	10
26 - 35	73
36 - 45	108
46 - en adelante	9



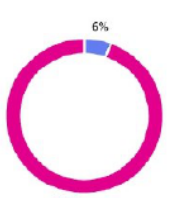
2. Género

Masculino	153
Femenino	47
Otro	0



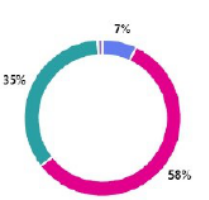
3. Cargo que desempeña

Empleador (Jefe)	11
Trabajador	189



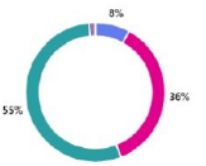
4. **Acorde a su criterio ¿En los centros de trabajo se aplican sanciones por faltas disciplinarias?**

Siempre	14
A veces	115
Casi nunca	69
Nunca	2



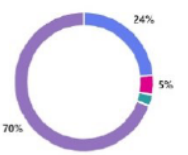
5. **¿Considera usted que los actos de indisciplina y la no ejecución de la actividad laboral correctamente debe ser sancionada?**

Siempre	16
A veces	72
Casi nunca	109
Nunca	3



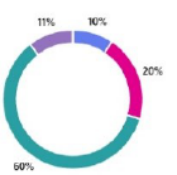
6. **En caso de aplicar sanciones disciplinarias ¿Qué tipo de normativa interna conoce usted que se aplican en los centros de trabajo para sancionar a los trabajadores?**

Reglamento Interno de Trabajo	47
Código de ética	9
Conducta disciplinaria	5
Otros	139



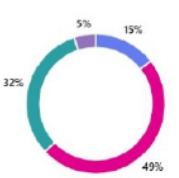
7. **¿La normativa interna sancionadora por régimen disciplinario fue socializada mediante?**

Entregada una copia de manera personal	19
Dialogo directo al personal laboral	40
El empleador le informo de manera verbal y personal	120
Ninguna de las anteriores	21



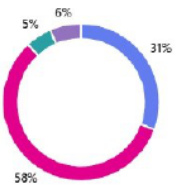
8. **En caso de controversias disciplinarias en el centro de trabajo, ¿Cómo se solucionan las conductas indisciplinarias?**

Aplican el Reglamento Interno de Trabajo	29
Acuerdo voluntario que no conllevan sanciones	97
Dialogo entre empleador y el trabajador	64
Otros métodos	10



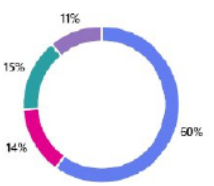
9. **En caso de aplicar un régimen disciplinario, ¿Qué tipos de sanciones se aplican en los centros de trabajo? Escoja dos opciones:**

Amonestación verbal o escrita	96
Multa de hasta el 10 % de la remuneración diaria	180
Suspensión temporal del centro de trabajo	17
Multa de todo un día laboral	20



10. **Previo a aplicar una sanción por faltas disciplinarias, ¿De qué manera a usted le han dado a conocer si cuentan con alguna norm ativa interna en el centro de trabajo?**

Manera Verbal	120
Por escrito	28
Todos los anteriores	30
Ninguna de los anteriores	22



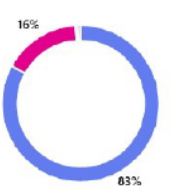
11. **¿Las sanciones por faltas disciplinarias que han sido impuestas a usted son las que se describen en el reglamento interno de trab ajo?**

Siempre	16
A veces	104
Casi nunca	69
Nunca	11



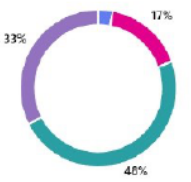
12. **¿Puede tener el centro de trabajo un ambiente laboral pacífico sin necesidad de sanciones disciplinarias?**

Siempre	166
A veces	32
Casi nunca	1
Nunca	1



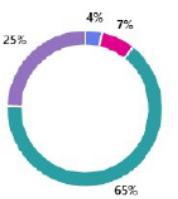
13. **¿La falta de un régimen disciplinario afecta en la productividad y el comportamiento de los trabajadores?**

Siempre	6
A veces	33
Casi nunca	96
Nunca	65



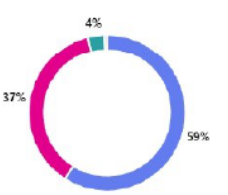
14. **¿Para el adecuado desarrollo de actividades laborales es necesario aplicar un régimen disciplinario a los trabajadores en el centr o laboral?**

Totalmente de acuerdo	7
De acuerdo	14
No de acuerdo	130
Totalmente no de acuerdo	49



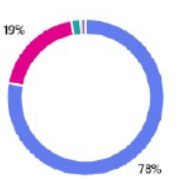
15. **¿Es posible mantener la disciplina en el trabajo sin aplicar sanciones?**

Muy posible	118
Posible	74
Poco posible	7
Imposible	1



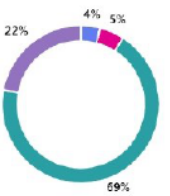
16. **¿Considera usted que la cultura organizacional de su trabajo promueve la auto regulación de sanciones disciplinarias?**

Siempre	156
A veces	38
Casi nunca	4
Nunca	2



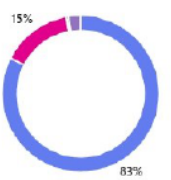
17. **¿Considera usted que el inspector de trabajo debe exigir al centro laboral que cuente con un reglamento interno cuando el emp leador no aplica sanciones disciplinarias?**

Totalmente de acuerdo	8
De acuerdo	10
No de acuerdo	138
Totalmente en desacuerdo	44



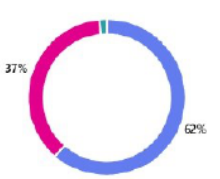
18. **¿Cree usted que se genera una vulneración de los derechos del trabajador al obligar al empleador a aplicar un régimen disciplin ario?**

Siempre	165
A veces	29
Casi nunca	1
Nunca	5



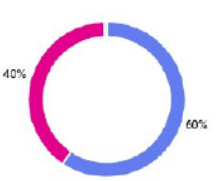
19. **¿Considera usted que el empleador es quien decide el imponer o no sanciones disciplinarias a los trabajadores, mas no el inspec tor de trabajo?**

Totalmente de acuerdo	123
De acuerdo	74
No de acuerdo	3
Totalmente en desacuerdo	0



20. **¿Está de acuerdo en que el reglamento interno debería ser obligatorio solo en casos donde se requiere un control más estricto d e las faltas disciplinarias?**

Totalmente de acuerdo	119
De acuerdo	80
En desacuerdo	1
Totalmente en desacuerdo	0



21. **¿Considera que el inspector de trabajo debería tener más flexibilidad en la exigencia de reglamentos internos en función de las características de cada centro de trabajo del sector privado?**



22. **¿Cree que la implementación de un reglamento interno sin sanciones disciplinarias es una carga innecesaria para los centros de trabajo?**



ENTREVISTAS DIRIGIDO A PROFESIONALES DEL DERECHO

Tema: "*El Reglamento interno de trabajo y sus efectos jurídicos en la relación contractual de trabajo"*

Objetivo: Establecer cuáles son los efectos jurídicos provocados por la exigibilidad del inspector de trabajo de contar con un reglamento de trabajo los centros laborales privados.

Instrucciones: De las siguientes preguntas, lea detenidamente y responda en base a su criterio jurídico.

Nombres y Apellidos:

……...

1.- ¿Existe en la legislación ecuatoriana alguna normativa para controlar o regular el régimen disciplinario en los centros de trabajo?

……
……
……
……
……

2.- ¿Cómo considera usted que se debería regular el régimen disciplinario de los trabajadores en los centros de trabajo?

……
……
……
……
……
……

3.- A su criterio, ¿Considera usted que el Reglamento Interno de Trabajo debe ser

obligatorio en todo centro de trabajo, sin tener en cuenta el número de trabajadores y el sector al que pertenece?

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

4.- ¿Considera usted que el Reglamento Interno de Trabajo es el único mecanismo que regula el régimen disciplinario de los trabajadores en los centros de trabajo?

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

5.- ¿Es legalmente justificable que los Inspectores del Trabajo de manera obligatoria a todos los centros de trabajo (empleadores naturales y jurídicos) exijan contar con un Reglamento Interno de Trabajo, aunque no se imponga sanciones a sus trabajadores?

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

6.- El que un centro de trabajo no cuente con un Reglamento Interno de Trabajo, ¿Constituye una falta del empleador respecto a sus obligaciones? ¿Debería ser sancionado económicamente?

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

.....

.....

7.- ¿El exigir a los empleadores la presentación del Reglamento Interno de Trabajo de manera obligatoria por parte de los inspectores provinciales del trabajo, estos están cumpliendo con la protección de los derechos de los trabajadores, aunque no se apliquen sanciones como lo establece la Constitución de la Republica del Ecuador y el Código del Trabajo?

.....

.....

.....

.....

.....

8.- ¿El exigir la obligatoriedad de contar con un Reglamento Interno de Trabajo e inducir a aplicar sanciones a los trabajadores a pesar que el empleador no lo hacía, constituye una vulneración a los derechos de los trabajadores?

.....

.....

.....

.....

.....

.....