

UCUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social.

EL ESTADO DE EMBRIAGUEZ COMO CAUSA DE VISTO BUENO DESDE LA ÓPTICA
CONSTITUCIONALISTA EN ECUADOR.

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Magíster
en Derecho Laboral y
Seguridad Social.

Autora:

Verónica Cristina Urgilés Verdugo.

CI:0105161418

Correo electrónico: veronica.urgilesv@gmail.com

Director:

Dr. Fernando Teodoro González Calle.

CI: 0103576864

Cuenca, Ecuador

11-enero-2023

Resumen:

En este trabajo de investigación se analizará la problemática que representa la protección de los derechos del trabajador que padece enfermedad, en lo que respecta al trabajador que padece alcoholismo, desde una óptica constitucionalista. Es necesario partir del reconocimiento nacional e internacional de los derechos laborales, teniendo como antecedente que, los derechos laborales responden a una lucha histórica de los estratos menos favorecidos, con especial referencia a aquellos que garantizan la estabilidad del trabajador que padece enfermedad, sin distinción del tipo o grado.

Se buscará distinguir conceptualmente entre alcoholismo y estado de embriaguez, para así determinar si el trabajador al que se le inicia un trámite administrativo de visto bueno para terminar el vínculo laboral por causas vinculadas al consumo de alcohol, es legal, o corresponde a la autoridad tener especial atención en dichos casos.

Finalmente, se hará referencia al caso colombiano, por cuanto su Corte Constitucional en el año 2013 determinó que las personas que padecen dependencia a sustancias deben ser catalogadas como enfermas; y, en el año 2016, mediante la sentencia C-636-2016 declaran la prohibición a trabajadores de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes exclusivamente cuando el consumo afecte directamente el desempeño laboral. Se hará una comparación frente a la regulación nacional,

buscando aterrizar en una conclusión que permita determinar si es necesaria la existencia de pronunciamientos oficiales sobre la situación del trabajador que padece alcoholismo, y, si el estado de embriaguez como causa para terminar el vínculo laboral es constitucional.

Palabras clave: Estado de embriaguez. Alcoholismo. Derecho al trabajo. Empleador. Trabajador. Enfermedad común. Visto bueno. Estabilidad laboral.

Abstract:

In this research work, I will analyze the problem that represents the protection of the rights of the employee who suffers disease, specifically with regard to the employee who suffers of alcoholism, from a constitutionalist perspective. Therefore, it is necessary to start from the national and international recognition of labor rights, having as a background that they respond to a historical struggle, with special reference to those that guarantee the stability of the employee who suffers disease, regardless of what type.

It will seek to distinguish conceptually between alcoholism and drunkenness, to understand if the process to end the employment relationship, is legal, or the authority should pay special attention in such cases.

Finally, I will refer to the Colombian case, because its Constitutional Court in 2013 already determined that people who suffer from substance dependence should be classified as sick. In 2016, it also through case C-636-2016, it declares the banning of employees to attend work intoxicated or under the influence of narcotics, exclusively when consumption directly affects work performance. I will make a comparison with the national regulation, seeking to reach a conclusion that allows determining if the existence of official pronouncements on the situation of the employee who suffers from alcoholism is necessary, and if the drunkenness as a cause to end the relationship labor is constitutional.

Keywords: Drunkenness. Right to work. Employer. Employee. Disease. Employment stability.

Índice

Resumen:	2
Abstract:	4
Introducción.....	11
CAPÍTULO I	12
EL TRABAJADOR QUE PADECE ENFERMEDAD COMÚN Y SU TUTELA JURÍDICA.	12
GENERALIDADES.....	12
1.1.- La Constitución del Ecuador sobre el trabajador que padece enfermedad.	12
Marco jurídico actual.	17
1.1.1.- Derechos fundamentales: Igualdad, vida digna, salud y trabajo.....	21
1.2.- Abordaje desde el Derecho Internacional, sobre el trabajador que padece enfermedad.	27
1.3.- Código del Trabajo sobre el trabajador que padece enfermedad.	32
SÍNTESIS DEL CAPÍTULO.....	35
CAPÍTULO II.....	37
EL ESTADO DE EMBRIAGUEZ COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL	37
GENERALIDADES:	37
2.1.- Alcoholismo y estado de embriaguez.	37
2.2.- El trámite administrativo de visto bueno.....	45
2.3.- Causales de terminación del vínculo laboral.	47
2.3.1.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.	48
2.3.2.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.....	51

2.3.3.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.	53
2.4.- Análisis de Estadísticas realizadas por el INEC y por el Ministerio del Trabajo.	57
SÍNTESIS DEL CAPÍTULO	60
CAPÍTULO III	63
LOS ADMINISTRADORES DE JUSTICIA SOBRE LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL CON UN TRABAJADOR QUE PADECE ENFERMEDAD. REFERENCIA AL CASO COLOMBIANO	63
GENERALIDADES	63
3.1.- Filosofía y aproximación al ordenamiento jurídico colombiano.	65
3.2.- Análisis de la sentencia C-636-2016 de la Corte Constitucional de Colombia.....	75
3.3.- Referencia a la sentencia emitida por la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, caso No. 01332-2016-00233.	84
3.4.- Análisis de la sentencia No. 17731-2016-1208 de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador.	86
CONCLUSIONES	89
Bibliografía	93
ANEXOS	97

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Verónica Cristina Urgilés Verdugo en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "EL ESTADO DE EMBRIAGUEZ COMO CAUSA DE VISTO BUENO DESDE LA ÓPTICA CONSTITUCIONALISTA EN ECUADOR" de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 11 de enero de 2023



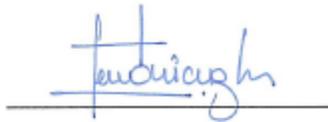
Verónica Cristina Urgilés Verdugo.

C.I: 0105161418

Cláusula de Propiedad Intelectual

Verónica Cristina Urgilés Verdugo, autora del trabajo de titulación "EL ESTADO DE EMBRIAGUEZ COMO CAUSA DE VISTO BUENO DESDE LA ÓPTICA CONSTITUCIONALISTA EN ECUADOR", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 11 de enero de 2023



Verónica Cristina Urgilés Verdugo.

C.I: 0105161418

Dedicatoria.

A Bernarda Sofía,

porque su mano sostiene la mía.

A mis padres,

por su amor, incondicionalidad, ejemplo y apoyo.

Agradecimiento.

A quienes fueron parte de este proceso, familia y amigos a quienes no hace falta mencionar, por el apoyo, respaldo y compañía en los días más largos.

*Al Dr. Fernando González Calle,
por su apertura y disposición durante el desarrollo de este trabajo.*

Introducción.

El Código del Trabajo ecuatoriano desarrolla las causas por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo previo trámite administrativo de visto bueno, dentro del catálogo de causales se ha enmarcado la “*falta de probidad o conducta inmoral del trabajador*”, causal que contiene dos supuestos ambiguos en los cuales se puede encasillar una serie de conductas no definidas, como es el caso del trabajador en estado de embriaguez.

El Código del Trabajo no tipifica como causal el presentarse a laborar en estado de embriaguez, pero sí faculta al empleador incorporar ese supuesto como prohibición expresa en su Reglamento Interno de Trabajo. Así, cuando se detecta que el trabajador ha acudido a prestar sus servicios bajo efectos del consumo de alcohol u otras sustancias, el empleador puede solicitar el visto bueno por la causal de indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados; es decir, frente a un trabajador que acude en estado de embriaguez a prestar su fuerza de trabajo, el empleador puede seguir el trámite de visto bueno por falta de probidad, o bien por desobediencia al reglamento interno de trabajo en caso de que se hallare establecido como prohibición al trabajador.

Frente a esta práctica, resulta interesante analizar si la conducta del trabajador que acude al lugar de trabajo en estado de embriaguez se configura como una causa para terminar el contrato de trabajo, o corresponde al empleador tener especial atención en casos análogos realizando un análisis que descarte la existencia de alcoholismo, por cuanto este actualmente es catalogado como una enfermedad e incluso como una condición discapacitante.

CAPÍTULO I

EL TRABAJADOR QUE PADECE ENFERMEDAD COMÚN Y SU TUTELA JURÍDICA.

GENERALIDADES.

En este capítulo se analizará en un primer momento la dimensión histórica que enmarca el reconocimiento de los derechos laborales en el Ecuador, se determinará brevemente la evolución normativa constitucional recalcando la importancia de la Constitución del año 1929 que fue la primera en reconocer derechos laborales, antecedente para el surgimiento del Código del Trabajo -1938-; una vez delimitada en la línea de tiempo el avance de los derechos laborales relacionados con la salud del trabajador, se analizará el marco jurídico actual haciendo referencia a la voluntad del constituyente al momento de la regulación del artículo 326 de la Constitución ecuatoriana; y, finalmente, se verá lo regulado en el Código del Trabajo sobre el trabajador que padece enfermedad. A lo largo del desarrollo de este capítulo se hará referencia a importantes sentencias emitidas por la Corte Constitucional y Corte Nacional sobre las garantías para el trabajador enfermo.

1.1.- La Constitución del Ecuador sobre el trabajador que padece enfermedad.

Antecedentes, reconocimiento de los derechos laborales.

El Ecuador se define actualmente como un “*Estado constitucional de derechos y justicia*” lo que implica que se ha transitado del estado de derecho, al respeto y sometimiento

de todo poder público y privado al amplio catálogo de derechos reconocidos en la Constitución del 2008, que responden a largas luchas y conquistas históricas.

Para comprender la evolución en materia de derechos laborales es necesario referirse a la primera conquista obrera nacional que se encuentra materializada en la Constitución del año 1929, que fue la decimotercera en regir la vida del país, y su creación respondió a una fuerte debilitación del estado liberal y sus políticas, atacadas principalmente por la clase obrera y por los militares de ese período, quienes tras instaurar un golpe de estado al gobierno de Gonzalo S. Fernández de Córdova -último gobierno liberal de la época- destruyen finalmente el *gobierno dominador social*.

El liberalismo ecuatoriano moderado que rigió desde el año 1912 hasta el año 1925 fue marcado por una fuerte devoción de los presidentes constitucionales Leonidas Plaza (1912-1916), Alfredo Baquerizo Moreno (1916-1920), José Luis Tamayo (1920-1924) y Gonzalo S. Córdova (1924-1925) a los hacendados banqueros y comerciantes burgueses. El estado ecuatoriano se debía a los intereses de la élite.

En el año 1925 inicia la Revolución Juliana como una respuesta de la clase obrera, media, y militar a las injusticias del régimen liberal. En palabras del historiador Juan J. Paz y Miño, la Revolución Juliana no es una fecha específica ni hechos aislados, se trata de un ciclo de la historia del Ecuador. Un ciclo que surge a causa de múltiples factores, los determinantes: la crisis del cacao que trajo graves consecuencias en la economía del Ecuador que dependía principalmente de la exportación de esta materia; la inexistencia de impuestos

directos; el predominio de la banca privada que había sometido al estado en vista de la excesiva deuda interna; la inexistencia de legislación laboral y de seguridad social; el ascenso de la lucha social y sindical que empezaba a alzar la voz frente a las injusticias laborales y económicas.

Entre 1896 y 1914 se constituyeron en Guayaquil por lo menos 25 sociedades de trabajadores. En 1896 el gremio de carpinteros realizó la primera huelga conocida, exigiendo reducir la jornada a 9 horas y aumento salarial. En 1905 se fundó la Confederación Obrera del Guayas, promovida directamente por los liberales. En 1909, con motivo del centenario del 10 de Agosto, se realizó el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano y en octubre de 1922 el Segundo. El 1o. de mayo de 1913 los trabajadores se movilizaron por conquistar la jornada laboral de 8 horas. El marco creado por el inicio de la crisis del cacao, agudizó la situación laboral. Hasta 1920 hubo unas 20 huelgas en el país. (Paz y Miño Cepeda, 2013)

Las luchas sindicales fueron una pieza clave previo el inicio de la Revolución Juliana. El día 15 de noviembre del año 1922 una importante agrupación de obreros constituidos en huelga general que clamaba por el reconocimiento de derechos de trabajadores, fueron reprimidos a fuego abierto, produciéndose una masacre en la cual perdieron la vida cientos de trabajadores.

En el periodo presidencial del Doctor Isidro Ayora Cueva -1926 a 1931-, además de importantes conquistas, se orientó al país al camino del reconocimiento de derechos. Si bien

en la Constitución Política de la República del Ecuador dictada en el año 1929 no existe reconocimiento expreso sobre derechos del trabajador que padece enfermedad, si se reconoce un amplio catálogo de derechos y libertades, Ecuador establece los nuevos derechos económicos, sociales y culturales. En el ámbito laboral, se introdujo la tan anhelada protección al trabajo y al trabajador, en palabras de Galo Chiriboga y Hernán Salgado, la Constitución de 1929 dispuso:

(...) que la ley fije: la duración de las jornadas de trabajo, los salarios mínimos con su carácter inembargable, el descanso semanal obligatorio, los seguros sociales, la salubridad y seguridad de establecimientos industriales, el trabajo de mujeres y niños, la regulación de huelgas y paros. La obligatoriedad de indemnizar los accidentes de trabajo. El derecho de obreros y patronos a formar sindicatos o asociaciones profesionales. (Chiriboga Z. & Salgado, 1995)

Las innovaciones en materia de derechos y libertades reconocidos en 1929 fueron una respuesta directa a las luchas sociales de la época juliana, y a las exigencias de estratos históricamente ignorados. La Constitución de aquella época se caracterizó por cuatro cuestiones importantes, integraba derechos sociales y económicos; aseguraba la intervención del Estado en la economía; limitaba la propiedad; y, protegía al trabajador (Paz y Miño Cepeda, 2013). La protección al trabajador surgió bajo un contexto donde la desigualdad entre empleador-trabajador era acentuada, en tanto la riqueza y el capital circulaba únicamente en la clase alta, el trabajador era un instrumento más para enriquecer a la élite.

Bajo este mismo panorama, en el año 1938 nace el primer Código del Trabajo, que fue la compilación de normas ya existentes.

La primera norma laboral en el Ecuador aparece en 1903; se trató de la ley sobre reglamentación de horas y días de trabajo en el comercio y la industria, en 1916 aparece el denominado “codiguillo” que regula jornadas, descanso dominical, recargos por trabajo suplementario y extraordinario, el preaviso para la cesación del contrato o separación del trabajo; en 1928 se expide la ley de desahucio del trabajo que se ocupa del despido, indemnizaciones, sanciones por incumplimiento; esta norma es reformada en 1936 y en 1937;²⁵ en 1934 se dicta la ley que reconoce el descanso pagado las tardes de los sábados; en 1935, mediante decreto, se establece la Inspección General del Trabajo; en 1937 se dictan varias normas sobre accidentes de trabajo, salarios, cambios de puesto de trabajo, relaciones de los trabajadores con empresas extranjeras, etc. Estas y otras leyes que fueron recopiladas en 1936 sirvieron de base para el Código del Trabajo. Aunque el Código fue aprobado el 5 de agosto de 1938, no entró en vigencia inmediatamente. La Asamblea Constituyente de 1938 lo aprobó el 18 de noviembre del mismo año.²⁶ El Código no fue sino una recopilación de leyes ya existentes. (Porras, 2013)

El Código del Trabajo expedido en 1938 con el gran soporte de la Constitución de 1929, respondía, además, a una tendencia internacional socialista que se orientaba a neutralizar la injusticia del capital. La norma laboral incluía innovaciones como la incorporación de los tratados de la OIT como partes de la legislación interna, la incorporación

de principios que actualmente se constituyen en la base de toda relación laboral -mínimos exigibles- se trata de principios como la irrenunciabilidad de derechos, in dubio pro operario, estabilidad laboral, regulación de la jornada laboral, se reconoce el derecho a la huelga. Lógicamente, el Código del Trabajo tuvo varias codificaciones posteriores.

Marco jurídico actual.

Contextualizado históricamente el inicio del reconocimiento de los derechos laborales a nivel constitucional, corresponde hacer referencia al marco jurídico actual sobre la protección del trabajador que padece enfermedad. La Constitución del Ecuador de 2008, en el artículo 326 regula los principios fundamentales que rigen el derecho al trabajo, dentro de ellos, se reconoce la estabilidad laboral del trabajador que padece enfermedad, y la obligatoriedad del empleador de reintegrar al puesto de trabajo al trabajador rehabilitado: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Es decir, la Constitución garantiza la estabilidad laboral del trabajador enfermo, sin hacer distinción respecto del tipo de enfermedad.

En el año 2008, dentro del período de construcción de la Constitución del Ecuador, la mesa de trabajo No. 6 de Trabajo, Producción e Inclusión Social de la Asamblea Constituyente, en el primer debate de los textos constitucionales referentes al trabajo, hizo énfasis en que la nueva articulación constitucional estaba basada en el respeto y protección

de los derechos humanos, reconociendo que el derecho al trabajo es parte de los derechos humanos tutelados por el derecho internacional; y que, con base en el principio de progresividad, el Estado se encuentra obligado a garantizar la plena efectividad de los derechos.¹

(...) la obligación del Estado de lograr la plena efectividad de los derechos de manera concreta, constante, permanente y continua. Bajo este sentido es impensable toda medida que implique la disminución del grado de realización de los derechos hubiesen alcanzado. (Constituyente, 2008)

Para el Constituyente, el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho humano implica que su tutela se extiende al ámbito internacional, y garantiza la efectividad y cumplimiento de otros derechos humanos, como la dignidad humana base del *sumak kawsay*. Se reconoce la progresividad de los derechos, que genera un espectro más amplio en cuanto a su protección. Respetando el principio de progresividad se desarrolla el derecho a la estabilidad laboral del trabajador que ha recuperado su salud después de una enfermedad no necesariamente laboral.

El Constituyente identificó como uno de los problemas que enfrentan los trabajadores, la discriminación y desprotección laboral a distintos grupos como los conformados por el

¹ ASAMBLEA CONSTITUYENTE, Acta No. 34, 9 de abril de 2008. Pg. 29.

servicio doméstico, campesino, indígena, discapacitados, *enfermos*², entre otros. Para garantizar la estabilidad de estos trabajadores, es decir, en la persecución de que el contrato de trabajo tenga una duración lo más extendida posible (Plá, 1990, pg. 154), se consideró inicialmente incluir en el texto constitucional el siguiente artículo:

“Reintegro al trabajo. Toda persona trabajadora rehabilitada después de un accidente o enfermedad tiene derecho a ser reintegrada al trabajo”(Constituyente, 2008).

Particular que generó en el debate comentarios como el emitido por el entonces Asambleísta Constituyente Leonardo Viteri, quien indicó:

El décimo primer artículo innumerado, propuesto por la mayoría, es el reintegro al trabajo y dice: “Toda persona trabajadora rehabilitada después de un accidente o enfermedad tiene derecho a ser integrada al trabajo”. Les recuerdo también que aquí hay que ser muy práctico y también son rehabilitados aquellos individuos que consumen droga y alcohol y, muchas veces, es imposible que se reintegren al trabajo, por ejemplo, a manejar vehículos o ser pilotos de avión. (Constituyente, 2008)

² ASAMBLEA CONSTITUYENTE, Acta No. 34, 9 de abril de 2008. Pg. 31.

Resultó un asunto de álgido debate en el pleno del Constituyente el análisis del derecho de reintegro al trabajo después de haber sufrido accidente o enfermedad, pues inicialmente la propuesta constitucional contemplaba que la generalidad de “accidente o enfermedad” diera derecho al reintegro al trabajo; sin embargo, para garantizar que las condiciones de estabilidad laboral del trabajador se mantengan, se amplió la propuesta inicial al texto que hoy figura en la Constitución, que considera que toda persona rehabilitada después de un “accidente de trabajo” o “enfermedad” (no necesariamente laboral de acuerdo al principio de progresividad de los derechos), tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. La aproximación realizada por el citado ex Asambleísta Constituyente al reconocimiento del alcoholismo/drogadicción como enfermedades que se encuentran tuteladas por el artículo 326 de la Constitución denota la importancia de la problemática que se analiza en el presente trabajo de investigación.

El Código del Trabajo ecuatoriano, en sintonía con lo que establece la Constitución del Ecuador respecto a la estabilidad del trabajador que padece enfermedad, desarrolla en el artículo 174 las causas por las cuales no se puede dar por terminado el contrato de trabajo, siendo una de ellas la enfermedad no profesional del trabajador en tanto no exceda de un año. Así también, de negarse el empleador a recibir al trabajador en idénticas condiciones que antes de su enfermedad, se genera la obligación de indemnizarlo con seis meses de remuneración, además de las indemnizaciones a que tenga derecho (Código del Trabajo, 2005). Esta regulación no distingue el tipo ni grado de enfermedad, por lo que basta que la condición del trabajador sea catalogada como enfermedad no profesional.

Si bien existen garantías constitucionales y legales de estabilidad para el trabajador que padece enfermedad no profesional como las referidas previamente, el panorama varía al tratarse de enfermedades catalogadas como catastróficas o profesionales. En Ecuador, la Corte Constitucional mediante sentencia No. 375-17-SEP-CC estableció como reglas jurisprudenciales con efectos inter pares e inter comunis las siguientes: (1) las personas con enfermedades catastróficas o profesionales gozan de estabilidad reforzada y no pueden ser despedidos en razón de su condición médica; (2) se presume la violación de derechos constitucionales de las personas con enfermedades catastróficas o profesionales que hubieren sido despedidas, a menos que el empleador justifique lo contrario; (3) bajo ningún motivo el empleador podrá justificar la terminación de relaciones laborales fundado en argumentos que se agoten en el rendimiento de las actividades laborales del empleado portador de enfermedades profesionales. Los trabajadores que padecen enfermedades profesionales deberán tener acceso a la reubicación laboral en su medio de trabajo cuando el desempeño de sus actividades se vea mermado por su condición de salud. (*Sentencia 375-17-SEP-CC Acción Extraordinaria de Protección caso Nogales Mena, 2017*)

1.1.1.- Derechos fundamentales: Igualdad, vida digna, salud y trabajo.

Para analizar la prohibición de discriminación al trabajador enfermo y los derechos relacionados con su protección, es necesario hacer referencia al derecho a la igualdad.

Hermida Uriarte considera que el derecho a la igualdad no es exclusivo del derecho laboral. La igualdad es un valor base y fundamento del derecho laboral y sus principios. Pero,

no se debe perder de vista que la igualdad que fundamenta el derecho laboral no es la igualdad formal que refiere a que todos somos iguales *ante la ley*, sino más bien a una igualdad material en la que todos somos iguales *en la ley*, donde se busca la no discriminación en las distintas relaciones sociales. Esto quiere decir, en el primer caso, que la ley únicamente reconozca a todos los ciudadanos como sujetos de derechos y obligaciones, sin prevalencia de unos sobre otros, en palabras de Alarcón (1987) esto significa que no se establezcan obstáculos arbitrarios para alcanzar una posición social, de forma particular, por sobre el resto de ciudadanos, en el ámbito público y privado.

En el segundo caso, de la igualdad material, debemos tener presente que se refiere a la obligación estatal de que, en el desempeño de su labor, sea ejecutiva, judicial o legislativa, se debe realizar un estudio de las diferencias humanas que no se pueden negar, y consecuentemente, obrar en el ámbito de sus competencias formulando políticas, normas o resolviendo causas, tomando en cuenta aquellas diferencias de forma justificada (Carmona, 1994, pg. 267). Esto quiere decir que, se supera el concepto de tratar a todos por igual, y evoluciona a un trato que considere las circunstancias particulares de cada caso, para en efecto poder garantizar el ejercicio de los derechos de una forma adecuada.

El Derecho del trabajo no es un ordenamiento jurídico igual para todos, sino desigualador o compensatorio. En efecto, la igualdad del Derecho social es diferente a la igualdad del Derecho privado clásico, que “candorosamente” parte de la suposición de que todos somos iguales. En efecto, el Derecho civil tradicional supone

esa igualdad, y por tanto se abstiene. El Derecho laboral, en cambio, constata una desigualdad e intenta corregirla. (Ermida Uriarte, 2011)

Como se revisó y se profundizará más adelante, la normativa infra constitucional regula la protección al trabajador enfermo sin realizar condicionamiento respecto del tipo o grado de enfermedad, en ese sentido, la protección que obtiene un trabajador que padece una enfermedad común debe ser la misma protección que obtiene un trabajador que padece una enfermedad compleja, o que ha sido diagnosticado con alcoholismo.

El estudio sobre la protección del trabajador enfermo requiere extender el análisis a otros derechos porque la vulneración de un derecho constitucional genera la vulneración correlativa de otros. El modelo de estado garantista ecuatoriano ha logrado alcanzar la protección de los derechos básicos del trabajador, con el soporte de la normativa internacional (instrumentos internacionales de derechos humanos) que coadyuva a la protección de estos derechos y les otorga el rango de derechos humanos laborales cuya finalidad es el respeto a la dignidad humana.

Art. 66. Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 2.- El derecho a una vida digna, que asegure la **salud**, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, **trabajo, empleo**, descanso y ocio, cultura física,

vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.³ (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Para la Corte Constitucional, (*Sentencia 375-17-SEP-CC Acción Extraordinaria de Protección caso Nogales Mena, 2017*) la concepción del buen vivir exterioriza la dignidad humana que obliga al estado a garantizar la efectividad de los derechos de los ciudadanos. Este es el punto de partida del análisis de la interrelación de los derechos citados. La afectación a los derechos vinculados al trabajo entonces sucede en el marco del buen vivir, por cuanto la salud y el trabajo están desarrollados en el TÍTULO II DERECHOS, CAPÍTULO II DERECHOS DEL BUEN VIVIR de la Constitución del Ecuador. En el contexto de una vida digna, es obligación del estado garantizar el goce de los derechos particularmente la salud:

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. (...) (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

³ Remarcado me corresponde.

Este derecho materializa lo que en la doctrina del derecho laboral se conoce como el principio de antropía, cuyo objeto es el de garantizar un trato digno al trabajador, puesto que el objeto de contrato de trabajo es el empleo de energía humana para la realización de una labor, a diferencia del derecho civil en el cual normalmente el objeto de contrato suelen ser cosas. Es por esto que el trabajador merece una protección especial. (Díez, 2019, pg. 337)

En ese orden de ideas, la Constitución define a la salud como un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, **el trabajo**, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir, de tal manera que existe una conexidad entre el derecho al trabajo con el derecho a la salud dentro de lo que comprende el *sumak kawsay*.

El derecho a la salud, de acuerdo a los parámetros de la Corte Constitucional⁴, al encontrarse reconocido en múltiples Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, genera la obligación del Estado de promover su plena efectividad, reconociendo que la vulneración del derecho al trabajo genera potencialmente el menoscabo en la salud del trabajador desprovisto de medios necesarios para su subsistencia, y con mayor énfasis, si el

⁴ Caso No. 0526-13-EP

trabajador desvinculado padece alguna enfermedad, la separación de su fuente de ingresos económicos lesiona directamente el derecho a la salud.

La Corte Constitucional (*Sentencia No. 328-19-EP/20. CASO No. 328-19-EP, 2020*) desarrolla el ejercicio del derecho a la salud en cuatro elementos cuya existencia e interdependencia resulta primordial: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. Sobre la disponibilidad, esta implica que el Estado cuente con un número de establecimientos médicos y de salud con personal capacitado que brinde atención de forma oportuna y apropiada. La accesibilidad se relaciona estrechamente con el derecho a la igualdad, por ello implica que todos los ciudadanos puedan acceder al servicio o bien sin discriminación alguna, además, la accesibilidad elimina las restricciones económicas que enfrentan los grupos socialmente desfavorecidos⁵, también garantiza la eliminación de barreras de tipo estructural o físico y el acceso a la información a que tiene derecho el paciente. Respecto de la aceptabilidad, refiere a la obligación del centro médico, o profesional de la salud de respetar la manifestación cultural del paciente a través de la ética médica. Y, la calidad refiere a la prestación que cumple las condiciones sanitarias adecuadas. Es decir, estos elementos son de carácter correctivo, cuando existe la demanda de atención por lesión al derecho.

⁵ Término que emplea la Corte Constitucional en la citada sentencia.

En lo que concierne a la relación salud – trabajo, al reconocer la Corte Constitucional la interdependencia entre salud, trabajo en el contexto de la dignidad humana, involucra que el empleador se encuentre obligado a cumplir con parámetros preventivos (de seguridad industrial y salud ocupacional) y de respeto al derecho que garanticen la vida digna del trabajador. Más aún, si se trata del trabajador que padece enfermedad, pues se debe entender que su derecho a la salud se encuentra quebrantado.

1.2.- Abordaje desde el Derecho Internacional, sobre el trabajador que padece enfermedad.

(Canessa Montejó, 2008) considera que los derechos humanos laborales son los derechos en materia laboral que se encuentran regulados y tutelados en Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, y que reconocen universalmente como titular a la persona.

El Derecho Internacional Público regula las relaciones jurídicas que surgen entre los sujetos de derecho internacional, por medio de la creación, modificación o extinción de obligaciones a través de tratados internacionales. Bajo ese contexto, el derecho internacional del trabajo es parte del derecho internacional público.

En el derecho internacional del trabajo intervienen los siguientes sujetos: Los organismos intergubernamentales y sus órganos específicos, como las asambleas generales de la ONU y la OEA, así como la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, los organismos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Comité

del Pacto de Derechos Civiles y Políticos de 1966, y, en el marco de la Organización de los Estados Americanos, la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos -para el caso específico de las Américas- que producen normas jurídicas y pautas para la acción de los gobiernos en materia laboral, además de contemplar mecanismos de control sobre el cumplimiento por parte de los Estados de las obligaciones asumidas en materia de regulación internacional del trabajo. (Ortiz Palacios, 2009)

El principio de soberanía de los estados permite de que cada estado pueda ejercer poder dentro de su territorio, de manera independiente de la forma o tipo de estado. Esto significa que cada estado tiene a su cargo la regulación, protección y garantía de los derechos laborales consagrados y reconocidos por su Constitución -autonomía estatal-.

Pero, el sometimiento estatal a las regulaciones de organismos internacionales implica ceder una parte de la soberanía para la consecución de un bien mayor y por la importancia del bien jurídico a proteger. El Ecuador no se queda atrás al momento de aplicar instrumentos internacionales, esto se evidencia del contenido del artículo 425 de la Constitución de la República (2008) que establece un orden jerárquico de aplicación, encontrándose primero la Constitución, sin embargo, en el artículo 426 establece la obligación de los jueces, autoridades administrativas y servidores públicos a aplicar directamente normas de instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a los establecidos en la Constitución. (Asamblea Constituyente, 2008)

Son múltiples los tratados internacionales -ONU, OEA- que contienen disposiciones laborales. En el marco de la ONU: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en lo referente a la prohibición de esclavitud y trabajo forzado, libertad de asociación sindical. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en lo relacionado con el derecho al trabajo, condiciones laborales justas, libertad de asociación sindical, derecho a la seguridad social, protección de maternidad, higiene y buen ambiente laboral en lo relacionado con la salud física y mental ⁶. La Convención sobre los Derechos del Niño consagra la protección contra la explotación laboral y regula los trabajos peligrosos. Y, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, que regula lo relacionado con la no discriminación de los trabajadores migrantes y la igualdad respecto a los nacionales, dentro de esta igualdad se regula el derecho a la salud.

⁶ Art 6: 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (...)

Art. 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...)

Art. 10.2: Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

Art. 12: 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: (...) b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.

En lo que refiere al Sistema Interamericano de protección de Derechos actualmente se encuentran: La Carta de la OEA que regula lo referente a derechos de los trabajadores⁷; Pacto de San José o Convención Americana de Derechos Humanos en lo que refiere a la protección contra la esclavitud, libertad de asociación; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Sociales, Económicos, y Culturales; y, el Protocolo de San Salvador.

Es el Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Sociales, Económicos y Culturales el cuerpo normativo que desarrolla de manera más completa la protección del trabajador que padece enfermedad, aunque sus regulaciones siguen siendo generales, se constituyen en la base sobre la que cada estado debería desarrollar los derechos del trabajador enfermo.

Artículo 6.- Derecho al Trabajo 1) Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. (...)

⁷ Art. 34. Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso (...) g) Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos;
Art. 44, 45 y 46.

Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo: Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...) d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; e) la seguridad e higiene en el trabajo (...).

Artículo 10.- Derecho a la Salud. 1) Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social (...). (Protocolo Adicional a la convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales., 1999)

En el marco de la regulación internacional del derecho a la salud, se desarrolla la protección del derecho al trabajo de quien padece enfermedad, el Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Sociales, Económicos y Culturales en el artículo 10 ordena a los Estados adoptar como medida la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole para garantizar el efectivo goce del derecho a la salud. Al igual que en el ordenamiento interno, el Derecho Internacional hace una diferenciación entre la enfermedad profesional y la enfermedad común, pero ordena a los

estados parte la implementación de medidas preventivas y correctivas (tratamiento) contra las enfermedades del individuo. Esta regulación debe ser anclada a la obligación de los estados de garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, particular que prohíbe desvincular a un trabajador por su condición de salud.

1.3.- Código del Trabajo sobre el trabajador que padece enfermedad.

Respecto de la enfermedad general / común, el Código del Trabajo desarrolla la garantía de estabilidad, pero la condiciona a que el período de incapacidad del trabajador no exceda de un año -incapacidad temporal-. El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución CD. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social define la incapacidad temporal como:

Art. 20.- INCAPACIDAD TEMPORAL. Es la que se produce cuando el trabajador, debido a una **enfermedad profesional u ocupacional**⁸; o accidente de trabajo, se encuentra imposibilitado temporalmente para concurrir a laborar, y recibe atención médica, quirúrgica, hospitalaria o de rehabilitación y tratándose de períodos de observación (...).

⁸ Remarcado no corresponde al texto original.

El Código del Trabajo no hace distinción del tipo o grado de incapacidad, pero genera exclusiones para la estabilidad: (1) cuando la modalidad contractual fuera distinta del contrato indefinido de trabajo; (2) cuando el accidente fuera a causa del estado de embriaguez del trabajador debidamente comprobado; (3) cuando fuera consecuencia de reyertas causadas por el trabajador.

La Corte Constitucional (*Sentencia No 002-17-SAN-CC. Caso No. 0031-15-AN, 2017*) desarrolló el contenido del numeral 1 del Art. 174 del Código del Trabajo, determinando en primer lugar que, la citada norma infra constitucional contiene una obligación de hacer por parte del empleador, para arribar a esta conclusión determina que el titular de la obligación es la persona en favor de quien se debe ejecutar la misma, el contenido de la obligación refiere al respeto del empleador frente a la disposición de la norma, en este caso la norma prohíbe al empleador dar por terminado el contrato de trabajo a causa de enfermedad común cuya incapacidad no exceda de un año. Sobre la claridad de la obligación, el artículo en análisis guarda relación con la disposición del Art. 326 numeral 6 de la Constitución del Ecuador que se refiere a que el trabajador, una vez rehabilitado después de un accidente de trabajo o enfermedad, tiene derecho a ser reintegrado al trabajo y a mantener la relación laboral, por lo que, la claridad de la obligación para el empleador consiste en no dar por terminado el contrato de trabajo y a recibir al trabajador en igualdad de condiciones que antes de la enfermedad.

El trabajador, sin embargo, se encuentra obligado a comunicar su enfermedad común al empleador y al Ministerio del Trabajo durante los tres primeros días de su padecimiento,

la enfermedad debe ser comprobada mediante certificado médico. El empleador tiene la facultad de comprobar la enfermedad no profesional mediante un profesional de la salud designado por él.

En caso de que se haya vulnerado la garantía de estabilidad que regula el Código del Trabajo, y el empleador no recibiera al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, la consecuencia es el pago de una indemnización de seis meses de remuneración, además de las demás obligaciones a que hubiera lugar. En ese sentido, la Corte Nacional de Justicia (*Sentencia de Casación No. 01371-2016-00458*, 2017), se pronunció determinando que para garantizar la correcta aplicación del artículo 179 del Código del Trabajo, esta norma debe interpretarse al amparo de lo regulado en el artículo 11 numerales 5 y 8 de la Constitución Ecuatoriana:

(...) 5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

(...) 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. (...) (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

No queda duda sobre la tutela al derecho a la estabilidad del trabajador durante el periodo de enfermedad sin condicionamiento alguno que contiene el artículo 179 del Código

del Trabajo, pero, para garantizar la correcta aplicación de esta norma, debe ser interpretada acorde a la normativa constitucional, respetando el principio garantista y de progresividad de los derechos.

La Corte Nacional en el citado caso desarrolla el contenido de la norma y considera que, cuando la persona trabajadora estuviere con licencia por enfermedad y retorne a laborar, el empleador se encuentra obligado a recibir a su trabajador/a en iguales condiciones. Siendo que, la igualdad de condiciones se refiere a asumir funciones en igual manera como lo hacía la persona trabajadora antes de su enfermedad, sin que ello implique el regreso a laborar estando la persona recuperada o sana. Entonces, las condiciones deben ser iguales en lo que refiere a un adecuado rendimiento en el desempeño de su labor.

SÍNTESIS DEL CAPÍTULO.

El reconocimiento nacional e internacional de los derechos laborales responde a una lucha histórica de los estratos menos favorecidos. El Ecuador, en el año 2008 con la nueva Constitución se auto define como un Estado constitucional de derechos y justicia, que garantiza la vigencia y efectividad de los derechos reconocidos como fundamentales, en los que se encuentra el derecho al trabajo, a la salud, vida digna, igualdad. Es importante recalcar que, el derecho al trabajo y demás garantías para su protección se encuentran tutelados en la normativa internacional, que si bien no regula de manera específica asuntos relacionados con la estabilidad laboral del trabajador que padece enfermedad, contiene principios y normas generales que son desarrolladas en la legislación interna.

La voluntad del constituyente ecuatoriano, con el antecedente de la normativa internacional se fundamenta en el principio de progresividad de los derechos, y sobre esa base desarrolla el derecho a la estabilidad laboral del trabajador que padece enfermedad no necesariamente laboral. Es decir, en Ecuador se garantiza la estabilidad del trabajador que padece enfermedad no profesional, pero se hace una distinción importante cuando se trata de enfermedades catastróficas, graves o profesionales. Como respuesta al modelo de estado garantista, se protege de manera amplia la prohibición de despido a todo trabajador que padezca enfermedades catastróficas, debido a su condición de salud. Y, en caso de haber ocurrido la separación del puesto de trabajo, se garantiza la reubicación del trabajador a una nueva actividad que garantice su derecho al trabajo.

Ecuador ha dado un paso adelante en cuanto a la regulación de la garantía del derecho a la estabilidad laboral del trabajador enfermo, en la referida sentencia de casación No. 01371-2016-00458 emitida por los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia se desarrolla el contenido del artículo 174 del Código del Trabajo, sobre la obligación de reintegro del trabajador después de haber padecido enfermedad, y se indica que el articulado del Código del Trabajo debe interpretarse al amparo de la Constitución del Ecuador entendiendo que la tutela del derecho a la estabilidad de la persona trabajadora durante el período de enfermedad no tiene condicionamiento alguno. Esta sentencia además de encontrarse alineada al modelo de estado, es una herramienta que protege al trabajador de cualquier potencial vulneración de sus derechos.

CAPÍTULO II

EL ESTADO DE EMBRIAGUEZ COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

GENERALIDADES.

El Código del Trabajo ecuatoriano desarrolla los motivos por los cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo previo trámite administrativo llamado trámite de visto bueno, dentro del catálogo de causales se ha enmarcado la “*falta de probidad o conducta inmoral del trabajador*”, así como el “*incumplimiento de los reglamentos internos*” causal que contiene dos supuestos ambiguos en los cuales se puede encasillar una serie de conductas no definidas, como es el caso del trabajador alcohólico o en estado de embriaguez.

Frente a esta práctica usual, resulta interesante analizar si la conducta del trabajador que acude al lugar de trabajo en estado de embriaguez se configura como una causa para terminar el contrato de trabajo, o corresponde al empleador tener especial atención en casos análogos dado que el alcoholismo actualmente es catalogado como una enfermedad e incluso como una condición discapacitante.

2.1.- Alcoholismo y estado de embriaguez.

Al hablar de alcoholismo y estado de embriaguez nos referimos a dos situaciones distintas que es importante entenderlas por separado, a efecto de que se pueda realizar un mejor análisis del objeto de estudio del presente trabajo de investigación.

El DSM V (2014), también conocido como el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, es el documento de uso psiquiátrico que establece aquellos parámetros que los profesionales de la salud mental deben considerar a la hora de diagnosticar, estudiar o tratar un trastorno mental, dentro los cuales se encuentran los trastornos relacionados consumo de sustancias y trastornos adictivos, en esta categoría se encuentra el alcohol como una de las sustancias de las que se ocupa el mismo.

En este sentido, el manual al que me referí anteriormente indica que cualquier sustancia consumida en exceso provoca una activación directa del sistema de recompensa del cerebro, esta activación puede ser tan intensa que se ignoran las actividades normales. (American Psychiatric Association, 2014, pg. 253)

La definición clínica integral adoptada por la ASAM⁹ y por el National Council on Alcohol and Drug Dependence¹⁰ que fue publicada en 1990, sostiene que:

El alcoholismo es una enfermedad primaria y crónica, con factores genéticos, psicosociales y ambientales, que influyen sobre su desarrollo y manifestaciones. La enfermedad es frecuentemente progresiva y fatal. Se caracteriza por presentar en forma continua o periódica: pérdida de control sobre la bebida, preocupación por la droga alcohol, uso del alcohol a pesar de sus adversas consecuencias, y distorsiones

⁹ American Society of Addiction Medicine / www.asam.org. -Asociación Americana de Medicina de la Adicción-.

¹⁰ Consejo Nacional de Dependencia del Alcohol y las Drogas, con sede en Estados Unidos de Norteamérica.

en el pensamiento, principalmente negación. Enfermedad: Se refiere a una discapacidad involuntaria. (Wilford, 1990)

El debate sobre el alcoholismo como una enfermedad fue superado entonces en los años noventa, sin embargo, la carga social que implica tal aceptación repercute en las relaciones laborales actuales. En la actualidad se procura no utilizar el término *adicción*, dado que, algunos clínicos prefieren utilizarlo en situaciones más extremas, sin embargo, lo correcto es hablar de trastorno por consumo de sustancias, ya que por el uso abusivo de sustancias pueden presentarse varios trastornos psicóticos, bipolares, depresivos, trastornos de ansiedad, trastornos del sueño, síndrome confusional, entre otros. (American Psychiatric Association, 2014, pg. 257)

De forma más específica en el DSM V (2014) se habla sobre el trastorno por consumo de alcohol, el cual se indica que puede determinarse cuando existe:

“Un modelo problemático de consumo de alcohol que provoca un deterioro o malestar clínicamente significativo y que se manifiesta al menos por dos de los hechos siguientes en un plazo de 12 meses:

- 1. Se consume alcohol con frecuencia en cantidades superiores o durante un tiempo más prolongado del previsto.*
- 2. Existe un deseo persistente o esfuerzos fracasados de abandonar o controlar el consumo de alcohol.*
- 3. Se invierte mucho tiempo en las actividades necesarias para conseguir alcohol, consumirlo o recuperarse de sus efectos.*

4. *Ansias o un poderoso deseo o necesidad de consumir alcohol.*
5. *Consumo recurrente de alcohol que lleva al incumplimiento de los deberes fundamentales en el trabajo, la escuela o el hogar.*
6. *Consumo continuado de alcohol a pesar de sufrir problemas sociales o interpersonales persistentes o recurrentes, provocados o exacerbados por los efectos del alcohol.*
7. *El consumo de alcohol provoca el abandono o la reducción de importantes actividades sociales, profesionales o de ocio.*
8. *Consumo recurrente de alcohol en situaciones en las que provoca un riesgo físico.*
9. *Se continúa con el consumo de alcohol a pesar de saber que se sufre un problema físico o psicológico persistente o recurrente probablemente causado o exacerbado por el alcohol.*
10. *Tolerancia, definida por alguno de los siguientes hechos:*
 - *Una necesidad de consumir cantidades cada vez mayores de alcohol para conseguir la intoxicación o el efecto deseado.*
 - *Un efecto notablemente reducido tras el consumo continuado de la misma cantidad de alcohol.*
11. *Abstinencia, manifestada por alguno de los siguientes hechos:*
 - *Presencia del síndrome de abstinencia característico del alcohol (véanse los Criterios A y B de la abstinencia de alcohol, págs. 262–263).*

- *Se consume alcohol (o alguna sustancia muy similar, como una benzodiacepina) para aliviar o evitar los síntomas de abstinencia.”* (American Psychiatric Association, 2014, pg. 260)

De esta manera, es como un profesional de la salud determinaría que una persona padece un trastorno por consumo de sustancias, entendiendo que esto debe ser considerado como un problema de salud pública.

A nivel normativo, la Constitución de la República establece en el artículo 364 que las adicciones son un problema de salud pública, esto implica que, es un deber estatal el desarrollar programas de información, prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias. De igual manera esta norma nos indica que el Estado debe proveer tratamiento y rehabilitación a todo tipo de consumidores, sin embargo, resulta irónico que el alcohol y el tabaco son sustancias de venta libre.

Lo más relevante que nos plantea la norma anteriormente citada es que se establece una categoría que impide criminalizar o vulnerar los derechos constitucionales de las personas que se encuentren atravesando un problema de salud como este. Esto quiere decir, que en consonancia con el artículo 11 numeral 2 de la Constitución, las personas que tengan esta calidad no podrán ser discriminadas de ninguna manera, puesto que, el estado de salud es uno de los factores por los cuales se prohíbe esta situación.

Dentro del ámbito del Derecho Internacional, es menester indicar que existen varios instrumentos suscritos por el estado ecuatoriano que incorporan normas al ordenamiento

jurídico en pro de la no discriminación, entre ellos se destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que en su artículo 7 establece:

“Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

De igual manera, la Convención Americana de Derechos Humanos (1969), suscrita por el Ecuador y ratificada en agosto del año 1984, en su artículo 24 establece:

“Artículo 24.

Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

En este sentido, es de recalcar que en el Ecuador, esta circunstancia de salud no puede considerarse como un motivo para calificar a una persona y por ende otorgarle un trato diferenciado que desmerezca su calidad de ser humano, puesto que, como cualquier ser humano que puede contraer cualquier enfermedad, en el mejor de los casos la persona puede rehabilitarse y continuar su vida normal.

Por otro lado, tenemos el estado de embriaguez como una circunstancia muy distinta a la de padecer un trastorno por consumo de sustancias, en el sentido de que la misma se

presenta de manera ocasional, es decir, el simple estado de embriaguez no es una enfermedad por la que una persona se encuentre atravesando como un problema de adicción, sin perjuicio de que esto pueda derivar en dicho problema.

Si bien, encontrarse bajo los efectos del alcohol es una circunstancia que limita el desarrollo normal de las actividades de una persona, con mayor énfasis en el trabajo, no es una circunstancia que conlleve un problema de salud cuando esta se produce de manera recreativa o por cualquier otro motivo. Sin embargo, como menciono, al tratarse del cumplimiento de labores, es impensable que una persona pueda presentarse en ese estado a su puesto de trabajo, pues no cumplirá bien sus tareas, y pondría potencialmente en riesgo a su entorno.

El DSM V (2014), establece ciertos parámetros dentro de los cuales se puede determinar que una persona se encuentra intoxicada por alcohol, es decir, en estado de embriaguez, indicándonos que la persona presenta:

- A. *“Ingesta reciente de alcohol.*
- B. *Comportamiento problemático o cambios psicológicos clínicamente significativos (p. ej. comportamiento sexual inapropiado o agresivo, cambios de humor, juicio alterado) que aparecen durante o poco después de la ingestión de alcohol.*
- C. *Uno (o más) de los signos o síntomas siguientes que aparecen durante o poco después del consumo de alcohol:*
 - 1. *Habla pastosa.*
 - 2. *Incoordinación.*

3. *Marcha insegura.*
4. *Nistagmo.*
5. *Alteración de la atención o de la memoria.*
6. *Estupor o coma.*

D. Los signos o síntomas no se pueden atribuir a otra afección médica y no se pueden explicar mejor por otro trastorno mental, incluida una intoxicación con otra sustancia.” (American Psychiatric Association, 2014, pg. 262)

Entonces, una vez entendida la diferencia de ambas circunstancias, es de notar que en ambos casos se producen situaciones que pueden ocasionar conflictos de trabajo entre empleador y trabajador. Sin embargo, por la naturaleza jurídica de cada una de ellas sus efectos serían distintos, en el caso del trabajador alcohólico se trata de un problema grave de salud que como he explicado conlleva consecuencias en diferentes esferas de la vida, no solamente en el trabajo, por lo que, la desvinculación de su puesto de trabajo puede implicar que el problema se agrave más y en consecuencia se ejerza un acto discriminatorio por condición de salud.

Por otro lado, el estado de embriaguez casual, de cierto modo es una situación que puede controlarse entendiéndose que la persona que se presenta en ese estado no tiene un problema de adicción, sino que más bien por un error o por cualquier otra circunstancia concurre a su puesto de trabajo en esas circunstancias. En este caso, la persona es consciente de que su actuar es inadecuado, y, por lo tanto, dependiendo de las normas que regulen su

labor puede considerarse como una falta grave por no tener vínculo alguno con el estado de salud de aquel.

En ambos casos, la práctica común se ha centrado en dar tratamiento a este tipo de casos por la vía del trámite administrativo de visto bueno en contra del trabajador, circunstancia que a continuación será analizada.

2.2.- El trámite administrativo de visto bueno.

Dentro de las formas establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo, está la voluntad del empleador o del trabajador para que pueda darse por terminado el vínculo laboral en los casos de los artículos 172 y 173 del mismo cuerpo legal.

El mecanismo por el cual se puede hacer efectiva esta manera de terminar el contrato de trabajo se establece en la figura del visto bueno, entendiendo a éste como el trámite administrativo mediante el cual el empleador o el trabajador, puede dar por terminado legalmente el contrato de trabajo, justificando que su parte contraria ha incurrido en una de las causales previstas legalmente. Estas causales se encuentran desarrolladas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, y corresponden a supuestos de hecho en los que incurriría el trabajador o el empleador, respectivamente.

El Código del Trabajo (2005) en el artículo 621 establece que este tipo de trámite se lo lleva a cabo mediante la puesta en conocimiento de la solicitud de visto bueno a la

autoridad de trabajo, esto es al Inspector de Trabajo, quien posteriormente deberá notificar a la contraparte, sea el empleador o trabajador, para que se pronuncie sobre los hechos alegados en la solicitud, y consecuentemente iniciar una investigación que le permita resolver sobre aquella circunstancia.

Esto nos lleva a pensar que quien estaría interesado en dar por terminado el vínculo de trabajo legalmente en el caso de estudio del presente trabajo de titulación sería el empleador, por lo tanto, deberá acogerse a una de las causales previstas en el artículo 172 del Código del Trabajo.

De esta manera, haciendo el análisis de las causales previstas en el artículo 172, a simple vista se podría encasillar dichas conductas en la del numeral 2, 3 o 7 del artículo indicado que establecen:

“Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. – El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

(...)

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; (...)

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida

justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,(...)” (Código del Trabajo, 2005, artículo 172)

En la práctica normalmente se suele invocar la causal de falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, puesto que el alcance de esta norma es mucho mayor, al contemplar un criterio moral que lo sustenta. Sin embargo, por la naturaleza del hecho de presentarse al trabajo en estado de embriaguez, puede resultar difícil aplicar un adecuado mecanismo probatorio para demostrar que aquello aconteció.

De igual manera se debe tener presente que, el trámite de visto bueno no puede incoarse sin un límite temporal, pues, el Código del Trabajo (2005) establece en su artículo 636 literal b) que el empleador cuenta con un mes para ejercer este tipo de trámite en contra del trabajador, caso contrario el mismo prescribe e impide que el empleador pueda dar por terminado el vínculo de trabajo. Y, este límite complica aún más la prueba eficaz, por las condiciones biológicas propias del consumo de alcohol.

2.3.- Causales de terminación del vínculo laboral.

Como previamente he indicado centraré el estudio en las causales 2, 3 y 7 del artículo 172 del Código del Trabajo, pues las otras causales enmarcan un ámbito diferente de conductas por las cuales se puede dar por terminado el vínculo laboral por parte del empleador y, en el caso de estudio que nos ocupa, no son las pertinentes a analizar. A continuación se analizará cada una de las causales señaladas:

2.3.1.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.

De la lectura de la presente causal se desprende que la misma contiene dos supuestos diferentes, la indisciplina como tal y la desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados, es decir, al alegar esta causal debería especificarse en cuál de ellas se encuentra encasillada la conducta de la cual se le acusa al trabajador.

Por la redacción de la norma aparentemente nos encontramos ante una conjunción disyuntiva, pero, esto ha sido aclarado por la Corte Suprema de Justicia (2011), al indicar que cuando el Legislador redactó la norma, calificaba tanto a la indisciplina como a la desobediencia como dos conductas que deben ser “graves” en plural (pg. 2521), en este sentido, debe entenderse que en las dos situaciones deben ocasionar un perjuicio grave al empleador, sea con la existencia o no de un reglamento interno legalmente aprobado.

Según la Real Academia Española de la Lengua, define a la indisciplina como la “*falta de disciplina*” (2014, definición 1), en consecuencia, corresponde entender qué significa la disciplina como tal, en este sentido la misma institución la define como: “*Especialmente en la milicia y en los estados eclesiásticos secular y regular, observancia de las leyes y ordenamientos de la profesión o instituto.*” (2014, definición 3)

Esto quiere decir, que desde un aspecto más general, la norma califica como una causal de visto bueno al comportamiento opuesto a las normas y leyes del trabajo o profesión que el trabajador desempeña, la misma una causal bastante amplia dentro de la cual se pueden encasillar muchas conductas posibles que sean consideradas como indisciplina.

Entendiendo esto desde los casos que nos ocupan, es pertinente analizar qué normas relacionadas a la profesión deben ser las que deben observarse, sin embargo, sería un trabajo para otra investigación el determinar cuáles son aquellas que rigen para cada profesión u oficio. A pesar de ello, para enfocar el análisis del presente trabajo, se deben considerar dentro de aquellas normas como de aplicación general para cualquier profesión u oficio las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores que el mismo Código del Trabajo establece en sus artículos 45 y 46, respectivamente.

El literal c) del artículo 46 del Código del Trabajo, establece:

“Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

(...)

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;” (Código del Trabajo, 2005)

De esta manera, podemos considerar que la norma previamente ya establece una obligación de no hacer al trabajador, y como tal, al encontrarse elevada a norma de rango legal, es considerada de aplicación general para todo tipo de contratos de trabajo que se hallen bajo ese régimen. En este sentido, es notorio que la norma se refiere explícitamente al estado de embriaguez como tal y no al alcoholismo como una enfermedad, por lo que a criterio propio debe considerarse exclusivamente para esta circunstancia.

A pesar de lo explicado, que exista esa cierta determinación también permite interpretar como una causal que abarca muchas posibilidades de actuación, de igual manera deja muchos vacíos y dudas sobre el alcance que éste puede tener. Es por esto que, el

empleador tiene una facultad que le ha sido otorgada legalmente y que corresponde al establecimiento de reglamentos internos que puedan regular de manera más específica la conducta de los trabajadores, dentro del ámbito de sus labores y de acuerdo al rol que desempeña el mismo.

Esta facultad reglamentaria del empleador no es absoluta, es decir, para el establecimiento de este tipo de normas se debe llevar a cabo un proceso de aprobación del mismo ante el Director Regional del Trabajo, sin el cual el mismo no surte efecto. De igual manera, este instrumento goza de cierta versatilidad, ya que el Director Regional del Trabajo puede de oficio reformar los mismos en procura de condiciones justas para los trabajadores sujetos a éste, o en su defecto, a pedido de más del cincuenta por ciento de los trabajadores podrá ser revisado o modificado, así lo establece el artículo 64 del Código del Trabajo (2005).

Aquí surge la duda sobre cuál es el límite del empleador en el ejercicio de su facultad reglamentaria, puesto que, no sería justo que esta atribución pueda ejercerse de forma arbitraria, afectando los derechos de los trabajadores sujetos a éste. Siguiendo el criterio de Fernando Valdés, entendemos que el texto constitucional contiene derechos que los ciudadanos gozan, como aquellos mínimos que deben respetarse en cualquier acto de un poder público, en este sentido, la Constitución formula mandatos al legislador para que sea éste quien se encargue de desarrollar el contenido de aquellos derechos, mediante la reserva de ley. (Valdés, 1989, pg. 53)

De esta manera, considerando además que se debe respetar el orden de aplicación jerárquica de las normas, establecido en la Constitución en su artículo 425, la facultad

reglamentaria del empleador debe limitarse a regular aquellos aspectos que no trastoquen los derechos fundamentales de los trabajadores, así como el contenido de aquellas normas que regulan ya aquellos aspectos sobre los que radica su competencia, tales como leyes, reglamentos, acuerdos, etc.

Pensando concretamente en el caso del estado de embriaguez durante la jornada de trabajo, aparte de su regulación en el Código del Trabajo, puede también considerarse dentro del reglamento interno como una falta grave, sin embargo, en el caso del trabajador que padece alcoholismo la situación puede ser distinta por el hecho de que es una situación más difícil de determinar.

La solución que ayudaría a corroborar esta situación, es la de establecer dentro del reglamento interno la obligación de llevar un control periódico de salud de los trabajadores, que abarquen estudios psicológicos y físicos, sin perjuicio del costo adicional para el empleador sin perder de vista que probablemente no todas las empresas puedan pagar, mucho menos una persona natural.

2.3.2.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.

Dentro de esta causal, de igual manera nos encontramos ante dos presupuestos de hecho que constituyen circunstancias diferentes y que deben entenderse por separado.

En cuanto a la falta de probidad, es menester entender el concepto de probidad, el mismo que en términos del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua nos señala como

sinónimo de honradez, que a su vez significa: “*Rectitud de ánimo, integridad en el obrar*” (2014, definición 1).

De esta manera, podemos comprender que la falta de probidad sería aquella ausencia en la rectitud de ánimo o integridad en el obrar, es decir, no actuar con la honradez y lealtad que se requiere en cualquiera de los aspectos en los que se vea involucrada la relación laboral o en situaciones fuera del trabajo que devengan en un perjuicio para el empleador.

Por otro lado tenemos a la conducta inmoral, presupuesto con el que se debe tener más cuidado a la hora de analizarlo por el hecho de que, la moral como tal está constituida de elementos sociales, culturales y coyunturales. El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define a la moral como: “*Perteneciente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar con relación al bien o el mal y en función de su vida individual y, sobre todo, colectiva.* (2014, definición 1)

Por lo tanto, no es tan sencillo encasillar una conducta como inmoral, pues incluso dependerá de la zona territorial donde se efectúe la misma, específicamente en el caso ecuatoriano, la diversidad cultural existente en el país es de tan variada índole que en pueblos que tienen pocos kilómetros de distancia se puede pensar diferente y considerar ciertas conductas como normales.

Esto evidencia un problema, en el sentido de que el ordenamiento jurídico ecuatoriano es aplicable de la misma forma en todo el territorio, por ende, el manejar un solo criterio de valoración de este tipo de conductas corre el riesgo de considerarse impertinente o pertinente dependiendo del lugar donde se aplique.

Teniendo presente lo explicado, cabe indicar que existen infinitas posibilidades de actuación dentro de este supuesto de hecho, sin embargo, se circunscribe al objeto de estudio del presente trabajo, porque el hecho de encontrarse bajo los efectos del alcohol durante la jornada de trabajo fácilmente podría considerarse como una conducta contraria a las buenas costumbres.

Por otro lado, está el alcoholismo como una enfermedad, por lo que: ¿debería ser considerada ésta como una conducta inmoral o como una falta de rectitud en el obrar? Al ser un problema de salud pública, mal haríamos en pensar que el estar enfermo se considera como una conducta contraria a las buenas costumbres, puesto que de esta manera se estigmatiza a la persona con algo que no decide padecer por voluntad propia, como contrariamente sucede con el trabajador que llega en estado de embriaguez, quien sea por cualquier motivo no depende de la sustancia para encontrarse a gusto.

En el caso del trabajador alcohólico lo pertinente es que esa persona pueda recibir ayuda profesional que le permita recuperar el vínculo con su familia, su trabajo y su círculo social, de manera que exista una reinserción y pueda continuar con el desarrollo normal de su vida.

2.3.3.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Dentro de esta causal nos encontramos frente a tres tipos de medidas cuyos efectos son distintos. En cuanto a la seguridad, dentro del desarrollo de la actividad laboral se deben

acatar ciertas normas que garanticen la integridad física del trabajador y de sus compañeros, es decir, son medidas que establecen el uso de ciertos elementos de protección, el uso adecuado de maquinaria o herramientas de trabajo, etc.

En este sentido, la finalidad de la seguridad es cuidar al trabajador en el momento de trabajar, a diferencia de las medidas de prevención, cuya finalidad será la de evitar ciertos riesgos que pueden generarse en el desarrollo de la actividad laboral en contra de los trabajadores o de terceras personas, estas medidas como su nombre lo indica deben ser acatadas con antelación a la realización del trabajo, entre ellas podemos mencionar medidas como la de cercar el lugar de trabajo para impedir el acceso a personas extrañas o el aseguramiento de que ciertos equipos y maquinarias se encuentran en perfecto estado.

Finalmente, las medidas de higiene se refieren a aquellas que tienen por objeto la conservación de la salud y la prevención de enfermedades (Real Academia Española de la Lengua, 2014, definición 1), o se refiere simplemente a la limpieza o aseo (Real Academia Española de la Lengua, 2014, definición 2) en procura del cuidado de la salud. En este sentido, nos referimos por ejemplo a aquellas normas que establecen protocolos para el manejo adecuado de sustancias tóxicas, o el uso de implementos que evitan el contacto con las mismas, así como también el procedimiento posterior a la ejecución de cierto trabajo que involucre un riesgo de contaminar el ambiente o a otras personas.

El Código del Trabajo (2005) establece en su artículo 42 numeral 2) como obligación del empleador que, para la instalación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de

trabajo, éste debe acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene pertinentes que hayan sido establecidas por la ley, los reglamentos o dictados por la autoridad competente. Dentro del propio Código del Trabajo (2005) se encuentra un capítulo dedicado a la prevención de riesgos, medidas de seguridad e higiene, el mismo que inicia en el artículo 410 y aproximadamente se constituye de 26 artículos que desarrollan aquello.

Hay que tener presente que los empleadores son responsables de todos aquellos riesgos que provengan de la actividad laboral desarrollada en su empresa, cuando a consecuencia de ellos el trabajador resultare lesionado, en este caso el Código del Trabajo (2005) en su artículo 38 establece la obligación de indemnizarlo siempre que ese beneficio no sea cubierto por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Por otro lado, de manera correlativa los trabajadores también tienen obligaciones, y en el Código del Trabajo (2005) en el artículo 45 literal j) se establece la obligación de acatar todas aquellas medidas preventivas e higiénicas que hayan sido establecidas por las autoridades o por el mismo cuerpo legal. Por ende, existe un sistema de pesos y contrapesos que ayudan a que se garantice la seguridad de los trabajadores.

Dentro de estas posibilidades, consideramos que el encontrarse bajo los efectos del alcohol podría ocasionar que el trabajador no acate de la mejor manera estas medidas, poniendo en riesgo su propia vida e integridad, así como la de otras personas, situación que no necesariamente ocurrirá en todos los tipos de trabajo sino más bien en aquellos en los que se requiera mayor atención y cuidado, que normalmente tendrán por encima este tipo de

normas. Por lo tanto, el desacato de este tipo de normas puede conllevar a que se inicie un trámite de visto bueno en contra del trabajador, con justo motivo, para evitar daños irreparables.

Finalmente, la norma indica como otro supuesto de hecho el contrariar sin la debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos, situación que nos hace pensar en que de cierta manera el empleador debe preocuparse por la salud de sus trabajadores, y en ese sentido, llevar controles de salud periódicos a aquellos para que puedan desempeñar sus labores de la manera más adecuada.

En el evento de que un trabajador sea diagnosticado con alcoholismo, deberá seguir un régimen que le permita recuperar su estado de salud normal y siga trabajando de una manera adecuada. Es decir, si el trabajador decide no acatar estas medidas de salud, podría considerarse como una causal para iniciar un trámite de visto bueno en su contra.

El problema radicaría en que el empleador tenga la capacidad presupuestaria como para efectuar este tipo de controles, ya que implica un costo adicional al del mantenimiento del negocio como tal, y no siempre se tratará de una empresa grande que cuente con esas capacidades, sino también habrán negocios pequeños que no gocen de esa calidad y sea más difícil acceder a este tipo de prácticas.

2.4.- Análisis de Estadísticas realizadas por el INEC y por el Ministerio del Trabajo.

Según datos del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2013) , la última estadística generada sobre el consumo de alcohol en Ecuador demostró que para el año 2013 más de 900.000 ecuatorianos consumían alcohol, el 89,7% eran hombres y el 10,3%, mujeres¹¹.

Si bien estos datos no nos indican si aquellos que consumen la sustancia padecen de un problema de alcoholismo como tal, son cifras que demuestran que se trata de un problema social que requiere la intervención del estado en las diferentes áreas de su repercusión, la que nos concierne: la protección constitucional y legal del trabajador que padece un problema de salud por consumo de esta sustancia.

En esta línea, se realizó una solicitud al Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca, Doctor Rafael Vásquez, solicitando indique en los años 2019, 2020 y 2021, cuál ha sido el número de trámites de visto bueno que se han solicitado por falta de probidad, así como también aquellos trámites de visto bueno que tuvieron como fundamento el estado de embriaguez del trabajador, y si éstos fueron concedidos o no. La respuesta del Ministerio del Trabajo, anexada al presente documento de investigación nos refleja los siguientes datos:

¹¹ Última estadística presentada sobre este tema.

1. “El número de trámites de visto bueno que se han solicitado por falta de probidad en los años 2019, 2020 y 2021”.

FALTA DE PROVIDAD	2019	2020	2021
TOTAL	33	15	11

1. “El número de trámites de visto bueno que tienen como fundamento el estado de embriaguez del trabajador. presentados en el año 2019, 2020 y 2021; y se me indique dentro de estos trámites a cuántos se concedió el visto bueno solicitado”.

ESTADO DE EMBRIAGUEZ	2019	2020	2021
CONCEDIDO	1	1	2
NEGADO	2		
ACUERDO	1	1	1

De la información proporcionada por el Ministerio del Trabajo, y que corresponde a la ciudad de Cuenca, podemos evidenciar que en general por la causal de falta de probidad el número ha ido reduciendo con los años, sin embargo, si observamos la estadística que soporta los trámites por estado de embriaguez en el año 2021 aumentó en un caso, lo que de cierta forma indica que este tipo de situación ha avanzado, aunque no en gran medida.

Si bien estos datos no nos proporcionan información sobre si en estos casos los trabajadores en contra de quienes se ha incoado un trámite de visto bueno padecen de alcoholismo, no parece ser un problema que se encuentre afectando de manera inminente a los ciudadanos, esto no quiere decir que el problema no exista, pues los datos proporcionados por el INEC nos indican que el problema de consumo de alcohol es bastante mayor a pesar de que no se encuentre actualizado a la fecha.

Esto nos lleva a pensar que probablemente el alcoholismo es una enfermedad que se desarrolla de manera silenciosa (quizá por la tolerancia social), es decir, la dificultad con la que un empleador puede determinar si un trabajador padece de un problema de esta naturaleza es muy elevado, ya que el ser alcohólico no significa que siempre se encuentra intoxicado por la sustancia, sino al contrario, el consumo continuado de alcohol deriva en otros problemas de salud que terminan perjudicando al trabajador, tal como lo analizamos en apartados anteriores.

La Constitución del Ecuador, garantiza los derechos de quienes se encuentran en condición de vulnerabilidad, en el artículo 11 numeral 2. En ese sentido, el trabajador que padece de alcoholismo sin duda se encuentra tutelado por la Constitución, y sobre su condición pesa la prohibición de discriminación. Si el empleador incoa un trámite administrativo de visto bueno para terminar legalmente el contrato de trabajo a causa de la enfermedad del trabajador, estaría incurriendo en una manifiesta discriminación en virtud de la condición del trabajador, en tanto se trata de un trabajador enfermo.

Esta situación no es igual a la de un trabajador que concurre a su lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol, en virtud de que no constituye la misma situación por más que puedan aparentar serlo. En el primer caso, el problema trasciende a la esfera psicológica del trabajador que no puede controlar el consumo de la sustancia, mientras que en el segundo caso puede suceder que por negligencia o una falta de compromiso del trabajador para con su empleador, éste incurra en cometer este tipo de falta.

El cuestionamiento que se genera a raíz de estas dos situaciones radica en resolver de qué manera se llega a determinar que un trabajador padece de esta enfermedad, si no es con una declaración propia aceptando su problema y colocando sobre la mesa del empleador, o si es que el empleador debe seguir ciertos parámetros o tomar medidas adicionales que no atenten los derechos constitucionales del trabajador, de forma que permita cuidar su negocio y también a los otros trabajadores.

SÍNTESIS DEL CAPÍTULO

El DSM V (2014) conocido como el Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos Mentales, establece aquellos parámetros que permiten diferenciar un problema de trastorno por consumo de alcohol (adicción), de una simple intoxicación por consumo de la sustancia, en virtud de que, son dos situaciones completamente distintas. En el primer caso, existe una dependencia a la sustancia que termina por ser clínicamente significativo cuando afecta una o varias esferas del trabajador, entre ellas la esfera social, laboral o familiar, mientras que, en el segundo caso, se debe a patrones de comportamiento disruptivo que se presentan en un estado de embriaguez.

Dentro de un vínculo laboral, la presencia de cualquiera de estas dos situaciones ocasiona un conflicto individual de trabajo, que puede ser tratado desde varias ópticas, en el sentido de que, el Código del Trabajo (2005) establece como una prohibición del trabajador el de presentarse en este estado a su lugar de trabajo y, por lo tanto, puede considerarse como una causa para incoar un trámite de visto bueno en su contra.

El trámite de visto bueno, entendido como aquel proceso administrativo llevado a cabo ante el Inspector del Trabajo, se constituye de diversas causales que abarcan distintos espectros de conducta que, en el momento que el trabajador incurre en una de ellas el empleador puede poner en conocimiento de la autoridad indicada, y buscar dar por terminado de forma legal el contrato de trabajo.

El artículo 172 del Código del Trabajo establece causales dentro de las cuales es posible encasillar la conducta objeto de estudio del presente trabajo. En ellas nos encontramos con las siguientes: 2) Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3) Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador, y; 7) Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

En el año 2013 el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, estudió al consumo de alcohol en el Ecuador, llegando a demostrar que más de 900.000 ecuatorianos consumían alcohol, el 89,7% eran hombres, mientras que el 10,3% eran mujeres. Sin embargo, esto no constituye un elemento que nos permita saber cuántos de ellos padecen alcoholismo.

Se ha solicitado al Ministerio del Trabajo que brinde información sobre el número de casos de visto bueno que se hayan tramitado por la causal de falta de probidad cuando el trabajador se ha encontrado en estado de embriaguez durante la jornada de trabajo, llegando a concluir que en el año 2019 se concedió un visto bueno, en el 2020 también un caso y,

finalmente en el año 2021, dos casos. De igual manera, únicamente fueron negados dos casos de visto bueno en el año 2019 mientras que en los dos años siguientes no. Y finalmente, se llegó a dar por terminado el trámite mediante acuerdo de las partes en la cantidad de un caso por el año 2019, un caso en el año 2020 y otro caso en el año 2021.

Si bien estos datos no nos proporcionan una información clara de si los trabajadores en contra de quienes se inició un trámite de visto bueno padecían alcoholismo como tal, entendemos que es una situación que muy probablemente se mantenga de forma muy oculta al empleador y que sea para éste muy difícil determinar el estado de salud de sus trabajadores en ese aspecto, ya que las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos reflejan que el problema de consumo es bastante amplio, a pesar de no haberse actualizado a la fecha.

El cuestionamiento que surge a raíz de estudiar los factores indicados es el de pensar de qué manera el empleador puede determinar que un trabajador padece de la enfermedad del alcoholismo, cuestionamiento que nos lleva a recordar que la Constitución de la República (2008) establece que las adicciones son un problema de salud pública y que como tal no se puede discriminar a una persona que se encuentra esta posición, sino que existe un deber estatal de cuidar y rehabilitar al mismo.

CAPÍTULO III

LOS ADMINISTRADORES DE JUSTICIA SOBRE LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL CON UN TRABAJADOR QUE PADECE ENFERMEDAD.

REFERENCIA AL CASO COLOMBIANO

GENERALIDADES

Ya se analizó dentro del contexto ecuatoriano aquellos derechos, principios y normas del ordenamiento jurídico que se encuentran involucradas en circunstancias en las que un trabajador padece la enfermedad de alcoholismo o acude al lugar de trabajo en estado de embriaguez.

Sin embargo, es pertinente realizar un análisis que incluya también aquellos criterios manejados por los administradores de justicia respecto de estos casos. Para tener una visión más completa de la filosofía y cosmovisión que se maneja en el país al respecto, es necesario incluir este análisis.

Para realizar un examen comparativo con el caso ecuatoriano, tenemos que analizar la dimensión axiológica, pragmática y contextual en la que los dos países se desenvuelven, de forma que, se pueda tener un mayor entendimiento de la cosmovisión que ambos países tienen y, de esta forma identificar si es posible conjugar de cierto modo los criterios judiciales manejados en el caso colombiano con el caso ecuatoriano.

En el caso ecuatoriano, no existe jurisprudencia obligatoria, o pronunciamientos oficiales de las Altas Cortes respecto del trabajador que se presenta estado de embriaguez a

su lugar de trabajo, sin embargo, en Colombia se ha desarrollado de manera más amplia esta situación, mediante la sentencia C-636-16 de fecha 17 de noviembre del 2016, emitida por la Corte Constitucional de Colombia.

Si bien, los Inspectores de Trabajo, en el Ecuador, no constituyen parte de la administración de justicia como tal, es evidente con el análisis y los datos que hemos analizado previamente que el estado de embriaguez puede encasillarse en alguna de las causas para terminar legalmente el vínculo de trabajo. No obstante, las resoluciones emitidas por tales autoridades no constituyen en el Ecuador pronunciamientos oficiales, incluso porque son impugnables en sede judicial en cuyo caso la resolución del Inspector de trabajo tiene valor de informe que es apreciado por el juez en relación con las pruebas que se actúen en el juicio.

De forma adicional, haré referencia a la sentencia de primera y segunda instancia dentro del proceso No. 01332-2016-00233, caso en el que, pese a no haberse interpuesto recurso de casación, se resolvió sobre el despido intempestivo de un trabajador por causa de su alcoholismo, dejando en evidencia la falta de conocimiento y el criterio alejado del garantismo que promueve el modelo de estado ecuatoriano. Así también, referiré la sentencia 17731-2016-1208 dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, la misma que resuelve un tema en particular sobre la carga de la prueba del trabajador enfermo en general, particular que afecta al trabajador que padece alcoholismo, por cuanto se trata también de una enfermedad común. Con estas referencias, más el análisis realizado a lo largo

de este trabajo investigativo podré concluir de manera más acertada sobre las garantías que protegen los derechos de estos trabajadores.

3.1.- Filosofía y aproximación al ordenamiento jurídico colombiano.

En Colombia desde el año 1991 empezó a regir su Constitución Política, misma que adoptó modelo de Estado, que en palabras del mismo texto lo define como “Estado social de derecho”.

El Estado social de Derecho, es un modelo cuyo origen se remonta al año 1930 donde por primera vez es planteado por el jurista alemán Herman Heller, cuyo fundamento radicaba en encontrar una propuesta alterna entre el Estado de Derecho y la dictadura como tal, sin embargo, su implantación no pudo realizarse en ese momento en virtud del estallido de la Segunda Guerra Mundial, y de la amenaza de la expansión del totalitarismo, que afortunadamente no llegó a establecerse con la caída y fracaso del nacional socialismo. (Villar, 2007, pg. 84)

Para entender de mejor manera este modelo de Estado, es necesario explicar qué es el Estado de Derecho. El mismo se remonta al siglo XVIII de manera reactiva a las monarquías absolutas, en las que todos los poderes estatales se encontraban dominados por un monarca, es decir, se concentraban en una sola persona la función ejecutiva, legislativa y judicial.

Esta concepción de modelo de Estado incorpora nuevas ideas que buscaban garantizar la seguridad para las personas y sus bienes, mediante el respeto a la ley, esto a través del

aporte de las nociones de igualdad e igualdad jurídica, cuyo significado trasciende en el primero de los casos a considerar que todos nacemos naturalmente iguales (García, 2011, pg. 22), mientras que, en lo segundo se refiere a la igualdad ante la ley, es decir, que la ley no distinga a los ciudadanos de ninguna manera, y por el solo hecho de ser humano, no otorgar privilegios a ciertos ciudadanos cuya posición social, económica o de otra índole, sea “diferente”.

Teniendo presente la conceptualización del Estado de derecho, podemos tener una noción de las ideas raíces del Estado social de derecho, cuyo fundamento radica en el razonamiento de que el legislador de cierto modo, al tener en sus manos el imperio de la ley, de cierto modo concentra en si un poder que puede llegar a ser arbitrario y a dejar de lado las necesidades sociales, siendo un medio de expresión de los más fuertes en detrimento de los más débiles. (Villar, 2007, pg. 84) Pues, en el modelo anterior se perpetraron actos de exclusión hacia aquellos grupos sociales constituidos como minorías, en el sentido de que, el trato igualitario ante la ley no garantizaba el desarrollo social de estos grupos, en efecto, considerando que, aunque se reconozca a todos como iguales, todos gozamos de ciertas diferencias que merecen ser priorizadas, y al brindar un trato igual simplemente se sigue perpetrando el sesgo social existente.

En este sentido, el Estado social de derecho se funda encima del principio de legalidad, la separación de poderes y la constitución democrática del poder político, cuyo origen se encuentra de cierto modo en el Estado de derecho, aunque no con el desarrollo conceptual posterior, que considera las limitaciones propias del Estado de Derecho.

En el trabajo de Alfred Katz y su obra *Staatsrecht. Grundkurs im öffentlichen Recht* (1987) que en español se traduce como *Ley del Estado. Curso básico de derecho público* se encuentran citadas ciertas ideas o elementos que constituyen al Estado social de derecho, las mismas que establecen:

“1. Obligación de establecer condiciones de vida soportables, estándares mínimos para toda la sociedad o mínimo existencial.

2. Seguridad social (seguro social, código de asistencia).

3. Igualdad social (igualdad de oportunidades, protección a los socialmente débiles). La igualdad no es un principio absoluto, se refiere a un tratamiento favorable a los socialmente desfavorecidos y, en todo caso, igualdad de “chances”.

4. Equidad social, o sea la eliminación de abusos originados en el poder económico o en relaciones personales de dependencia. El Estado social “penetra todos los derechos fundamentales”.

5. Sistema jurídico público de indemnizaciones en el caso de intervenciones del Estado en los derechos de los individuos.

6. Igualmente debe haber un comportamiento social justo del individuo frente al Estado, lo que implica un sentido responsable de la propiedad, cooperación proporcional a las necesidades financieras y subsidiaridad del derecho social.”

(como se cita en Villar, 2007, pg. 88)

Estas ideas, se pueden complementar con la idea de igualdad formal e igualdad material, cuyo fundamento trasciende al simple concepto de igualdad propiamente dicho y al de igualdad jurídica. Para comprender de mejor manera estos dos conceptos, debemos tener claro que el concepto de igualdad formal ya lo hemos definido al identificar al mismo como aquella igualdad ante la ley, cuyo establecimiento se remonta al año 1789 cuando en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano se establece en el artículo sexto que aquella declaración sería la misma para todos, en tanto protege o castiga. (Seco, 2015, pg. 61)

Mientras que, por el lado de la igualdad material, en palabras de Alarcón (1987) define a la misma como a la “no discriminación mediante obstáculos arbitrarios para alcanzar posiciones sociales, y en particular para acceder con las mismas posibilidades que los demás a los procesos de producción y distribución de bienes o de toma de decisiones políticas” (pg. 33)

Con todo lo expuesto, y teniendo claro el fundamento filosófico por detrás de un modelo de estado como al que daremos tratamiento, es pertinente entender desde qué perspectiva lo establece el ordenamiento jurídico colombiano, cuyo artículo primero de su Constitución Política (1991) indica:

“Artículo 1°. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el

trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”

Como es de notar, el Estado colombiano adopta el modelo de Estado social de derecho, rescatando aquellos elementos propios de esta doctrina, entre los cuales podemos encontrar a la democracia participativa y pluralista como un pilar fundamental, así como el respeto primordial de los valores: dignidad humana, trabajo, solidaridad y prevalencia del interés general.

Podemos visualizar que Colombia tiene todas las características que componen este modelo, es decir, al definirse como tal incorpora aquellos elementos como el principio de legalidad, reconocido en su artículo 121; la primacía de la Constitución, reconocida en el artículo 4; la separación de poderes, establecida en el artículo 113; y, la formación democrática del poder, reconocida en su artículo 40. (Lozano, 2013, pg. 15)

En palabras de Valencia Hernández (2007), en el marco jurídico político propuesto en la Constitución de 1991, los colombianos pretenden construir unas nuevas relaciones con la naturaleza, basados en principios y valores como la vida, prevalencia del interés general sobre el particular, solidaridad, protección de las riquezas culturales y naturales, dignidad humana y participación ciudadana. (pg. 1)

En este modelo de estado, el trabajo se entiende como uno de los fines del Estado social de derecho, protegido bajo el umbral de los principios de dignidad humana, solidaridad y prevalencia del interés general como ya lo habíamos mencionado. Esto se encuentra de

forma categórica establecido en el preámbulo de la Constitución Política (1991) al establecer como una de las finalidades del Estado.

Para entender esto de mejor manera hay que considerar que, la actual regulación laboral sintetiza la lucha del frente obrero colombiano y de la academia, que a partir de 1930 dio paso a un mayor intervencionismo estatal y la consolidación del Estado como árbitro de las relaciones obrero-patronales, así, en 1938 se creó el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, y en 1944 se expidió el Código Laboral. (Núñez Espinel, 2016)

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia consagra el derecho al trabajo, protegido por el Estado en todas sus modalidades. A diferencia del Ecuador que regula directamente en el articulado constitucional el reconocimiento de las distintas modalidades contractuales, Colombia desarrolla el derecho al trabajo a través de sentencias de Corte Constitucional.

Adicionalmente, en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (1991) se determinan los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo, entre los cuales se encuentran la igualdad de oportunidades, remuneración mínima, estabilidad en el trabajo, irrenunciabilidad de derechos, indubio pro operario, primacía de la realidad sobre las formas, garantía de seguridad social, protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, etc. De la misma forma, en el mismo artículo se hace referencia a la incorporación de normas de carácter internacional sobre el trabajo, que hayan sido ratificados por el Estado colombiano.

Sin embargo, las normas citadas no son las únicas que regulan aspectos relacionados a las relaciones de trabajo y los derechos de los trabajadores, entre ellas podemos encontrarnos por ejemplo con el artículo 26 sobre la libertad de trabajo, artículo 55 sobre la negociación colectiva, artículo 56 sobre el derecho a la huelga, etc.

De esta manera, podemos identificar que en el espectro constitucional colombiano existe una amplia protección a los trabajadores, puesto que contempla en su interior normas específicas que regulan este aspecto, así como también la remisión hacia convenios internacionales que referirán muchas más normas aplicables a los trabajadores, que obliga a realizar una interpretación sistemática e integral de aquellas, considerando el contenido de los derechos humanos. (Molina, 2006, pg. 187)

Es importante resaltar que, en Colombia todos los trabajadores formales tienen estabilidad laboral relativa, la misma que se puede definir como aquella situación en la que el empleador no puede despedir a su trabajador sino cuando existe una causa justificada, sin la garantía de reintegro al puesto de trabajo, pero con derecho a una compensación económica mediante una indemnización. (Plá, 1990, pg. 175), así lo establece el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (1950).

En la sentencia T-434/20 la Corte Constitucional colombiana indica que la estabilidad laboral u ocupacional de la que gozan los ciudadanos es reforzada, es decir, se concreta en diferentes mandatos contenidos en la Constitución, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la

posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. (*Corte Constitucional de Colombia, 2020*)

En síntesis, el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una construcción jurisprudencial desarrollada a través de la sentencia T-434-2020, mediante la cual se dota de contenido a la estabilidad ocupacional reforzada en personas en situación de debilidad manifiesta, haciendo énfasis en situaciones de salud.

Además, la referida sentencia regula la obligatoriedad de una autorización de la Oficina del Trabajo para desvincular a una persona que presenta afectaciones significativas en el desempeño laboral, caso contrario dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

Por otro lado, también existen causas justas por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo, las mismas que se encuentran establecidas en el artículo 62 ibidem, entre ellas, se hallan quince causas que pueden invocarse por parte del empleador, en el evento de que el trabajador incurriese en una de ellas.

Para llevar a cabo un proceso de terminación del contrato de trabajo, como había mencionado anteriormente, es necesario contar con un permiso para despedir, esto significa que se debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, quien realizará un estudio del caso y podrá avalar que existe una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, situación que de no presentarse en esos términos puede dar lugar al pago de indemnizaciones adicionales. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 239)

El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), establece en su numeral segundo que el permiso para despedir *“sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.”*

En este sentido, entendemos que para proceder de esa manera, primero debe realizarse un debido proceso que garantice el derecho a la defensa del trabajador, de manera que, con la debida oportunidad pueda presentar sus pruebas de descargo que le permitan desvirtuar una situación, o, en su defecto, si éstas son insuficientes como consecuencia se dé por terminado el contrato de trabajo.

Adicionalmente, dentro del objeto de estudio del presente trabajo de investigación, corresponde analizar la situación de una conducta en particular, esto es, la del trabajador que se presenta a su lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol, pues, el ordenamiento jurídico colombiano no omite contemplar esta situación en virtud de que, de manera categórica

establece una prohibición al trabajador contenida en el artículo 60 numeral segundo que establece:

“Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores

Se prohíbe a los trabajadores:

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Como podemos notar, esta prohibición contiene tres tipos de sustancias distintas, entre ellas, el alcohol, los narcóticos y las drogas enervantes, es decir, existe una amplitud en cuanto a las sustancias que permite al empleador prever distintas circunstancias que puedan presentarse.

Esta norma, al establecer una prohibición al trabajador, impone una obligación de no hacer, lo cual implica que actuar contrario a la misma podría constituir una falta que conlleve distintas consecuencias de orden jurídico, principalmente la de la incursión en la causa justa para dar por terminado el vínculo de trabajo establecida en el artículo 62 numeral 6 que establece:

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Este actuar del trabajador, por lo tanto, podría hacerlo incurrir en este supuesto de hecho que motive al empleador a dar por terminado el vínculo de trabajo, sin embargo, la norma no prevé la situación de un trabajador que tenga un problema con el consumo de sustancias, es decir, una adicción propiamente.

En este sentido, posteriormente, resulta necesario analizar una sentencia emitida por la Corte Constitucional de Colombia que da tratamiento a esta prohibición e implanta un debate jurídico que busca resolver el tema de un trabajador que acude a su lugar de trabajo bajo los efectos de alguna sustancia, así como también del trabajador que tiene un problema por consumo de sustancias.

3.2.- Análisis de la sentencia C-636-2016 de la Corte Constitucional de Colombia

En fecha 17 de noviembre del año 2016 la Corte Constitucional de Colombia emite una sentencia en virtud de una acción pública de constitucionalidad interpuesta por algunos ciudadanos, quienes peticionan a la Corte Constitucional que declare que el artículo 60 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, es inexecutable de forma parcial.

En primera instancia debemos entender a la exequibilidad como aquello “*que se puede hacer, conseguir o llevar a efecto*” (Real Academia Española de la Lengua, 2014, definición 1), por otro lado, el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, nos indica que la exequibilidad, se refiere a la “*calidad de exequible de leyes, decretos, ordenanzas y acuerdos*” (Real Academia Española de la Lengua, 2020, definición 1). Por lo tanto, la inexecuibilidad se referiría a que la norma o precepto jurídico demandado no sea aplicado o no surta efecto alguno.

Entendido esto, es pertinente conocer los argumentos por los cuales se demandó la inconstitucionalidad de la norma previamente señalada, la misma que corresponde a la siguiente:

“Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores

Se prohíbe a los trabajadores:

2. *Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o **bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.***” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

En este sentido, la solicitud se dirige a que se declare la inexecuibilidad de únicamente la parte de los narcóticos o las drogas enervantes, por considerar que aquello vulnera los artículos 13 y 53 de la Constitución Política de Colombia, los mismos que establecen lo siguiente:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la

capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” (Constitución Política de Colombia, 1991)

En consecuencia, los demandantes indican que en esa norma existe una manifiesta violación al derecho a la igualdad y al derecho al trabajo, indicando que, el ser una persona que padece un problema de dependencia al consumo de sustancias debe ser considerada como una persona enferma, citando la sentencia No. T-578 del año 2013 donde se reconoce esa condición. De igual manera, en la Ley 100 del año 1993 se implantó el concepto de enfermedad común y profesional, norma que en concordancia con el artículo 63 numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo (1950) se complementa cuando la misma regula lo siguiente:

“Artículo 63. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). *Por parte del patrono:*

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.”

En este sentido, los demandantes manifestaron que existe una violación a los derechos antes indicados por cuanto, si un trabajador que incurre en la conducta que se encuentra establecida en el artículo 62 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), se le da un tratamiento diferente al que se le daría a un trabajador que padece otro tipo de enfermedad, en virtud de que, no se considera si es que el trabajador tiene dependencia a las sustancias indicadas sino simplemente se da por terminado el contrato de trabajo.

Se realizaron varias intervenciones, entre ellas una intervención oficial del Ministerio del Trabajo, de parte de la academia, la Academia Colombiana de Jurisprudencia, la Universidad Externado de Colombia, la Universidad Libre de Bogotá, el Semillero de Investigación Universitario Andrés Bello de la Corporación Universitaria Rafael Núñez adscrito a Colciencias, y finalmente del ciudadano Camilo Andrés Rodríguez Perilla. Todas estas intervenciones tuvieron aspectos comunes y otros que los diferenciaron del argumento planteado por los demandantes.

En cuanto a todos los argumentos esgrimidos por los demandantes y los intervinientes, la Corte señala en principio que existe una imprecisión en el argumento de los demandantes por cuanto, se confunde la prohibición al trabajador con una causa justa de terminación del contrato de trabajo, en este sentido, la norma del artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo es clara, al indicar que la violación de la prohibición debe ser grave para ser considerada como tal (Corte Constitucional de Colombia, 2016, pt.10), por lo tanto, la Corte considera que el derecho a la igualdad no se vería cuestionado, en el sentido de que existe una errónea lectura de la norma, sin embargo, la Corte considera que se debe realizar un examen en cuanto al derecho al trabajo, por cuanto puede ser excesiva, lo cual será analizado posteriormente.

En la sentencia que analizo, como se indicó al inicio, la demanda recayó parcialmente sobre la norma del numeral segundo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, empero, la Corte consideró que se debe incluir al estado de embriaguez, derivado del consumo de alcohol, como otra circunstancia que debe incluirse en el análisis, puesto que, en concordancia con el principio de integración de la unidad normativa, las dos partes de la norma comparten el mismo propósito, y adicionalmente, en ejercicio del principio de economía procesal se evitaría que se tenga que proponer otro juicio similar a efecto de dar tratamiento a esa parte de la norma.

En este sentido, la Corte toma en consideración el criterio aportado por el Observatorio de Drogas de Colombia, al indicar que estas sustancias tienen la capacidad de *“generar un efecto directo sobre el sistema nervioso central, ocasionando cambios*

específicos a sus funciones [...]. Estas sustancias son capaces de inhibir el dolor, modificar el estado anímico o alterar las percepciones”, aplicable tanto en los narcóticos enervantes o el alcohol. (Corte Constitucional de Colombia, 2016, pt. 20)

En este sentido, la Corte acierta al invocar el contenido del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) que en su artículo 7 que manifiesta:

*“**Artículo 7.** Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Establece el salario mínimo y el goce del mismo salario por trabajo igual; medidas de seguridad e higiene; igualdad de oportunidades en promociones por capacidad y tiempo de servicio; el límite del horario laboral y la remuneración de días festivos, entre otras.”*

Por otro lado, se invoca así mismo el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988), en su artículo 7 que establece:

*“**Artículo 7***

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

e. la seguridad e higiene en el trabajo;”

De esta manera, es notorio que la intención del legislador al establecer esta prohibición al trabajador, lo hace en procura de garantizar estos valores superiores del ordenamiento jurídico que protegen al trabajador de sufrir lesiones, o en su defecto causarlas a otras personas o trabajadores.

Al respecto, la Corte señala que si bien este tipo de obligaciones establecidas en una ley tiene ese carácter preventivo, así mismo el empleador dentro de su facultad disciplinaria puede buscar ese fin y de esta manera solamente dentro de los efectos propios de esa relación laboral exigir comportamientos que no supongan una intromisión injustificada en el espectro privado del trabajador, en virtud de que si sucediera lo contrario, se limitaría el derecho a la dignidad humana, a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad o al honor. (Corte Constitucional de Colombia, 2016, pt. 42)

Por otro lado, la Corte Constitucional de Colombia (2016) en el punto 62 esgrime un razonamiento que influye en el espectro de esta decisión, el mismo que se basa en un estudio especializado realizado por el RAND Center for Health and Safety in the Workplace, cuando el mismo concluye que no en todos los casos un trabajador se expone a un riesgo a si mismo o a sus compañeros, en virtud de que, primero se debe analizar la actividad laboral que éste se encuentra realizando, puesto que existen trabajos que suponen un mayor riesgo en comparación de otros, y adicionalmente, concluye que existen estudios que indican que los niveles moderados de uso de ciertas sustancias psicoactivas pueden no afectar a la capacidad

de un trabajador para realizar ciertas tareas, en especial cuando estas son simples y repetitivas.

La Corte concluye que esta prohibición establecida en el artículo 62 numeral segundo, no puede afectar a los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que, no es sancionable lo que un trabajador realice en su tiempo libre, empero, no desconoce la naturaleza preventiva de la norma sino más bien condiciona la exequibilidad de la norma al establecer que para que un empleador decida tomar esas medidas disciplinarias, debe demostrar la incidencia negativa de las mismas en el desarrollo de su actividad laboral, para que esta sea calificada como grave. (Corte Constitucional de Colombia, 2016, pt. 68)

Finalmente, la Corte indica que se debe garantizar un debido proceso y brindar al trabajador la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa con relación a los hechos alegados por el empleador, resolviendo lo siguiente:

*“Declarar **EXEQUIBLE** el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.”* (Corte Constitucional de Colombia, 2016)

En este sentido, es de notar que la Corte es clara respecto del tratamiento que se le brinda a la norma en cuestión, sin lugar a dudas respecto de la ejecución de la misma;

sin embargo, la sentencia deja de lado ciertos aspectos como el caso del trabajador que padece dependencia a una sustancia y el tratamiento que a ésta se le debe dar.

3.3.- Referencia a la sentencia emitida por la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, caso No. 01332-2016-00233.

Antes de analizar la sentencia emitida por la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, es necesario recordar que, de acuerdo a lo ya expuesto en el Capítulo I de este trabajo, se indicó que el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, aquello implica el sometimiento de todo poder a los derechos reconocidos en la constitución. Con mayor énfasis, el poder judicial a través de la administración de justicia tiene la obligación de garantizar el efectivo goce de los derechos, y su restablecimiento en caso de vulneración, resolviendo los procesos desde una óptica constitucionalista, que obedezca la finalidad del estado constitucional de derechos y justicia.

En el año 2016 el Alcalde y Procurador Síndico del cantón Paute incoan un trámite administrativo de visto bueno en contra de un trabajador municipal, fundamentados en la causal tercera del artículo 172 del Código del Trabajo, por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador por cuanto el trabajador se había presentado al lugar de trabajo en estado etílico. El Inspector de Trabajo concede el visto bueno y se da por terminado el vínculo laboral, siendo posteriormente impugnado en sede judicial por el trabajador.

El juez de primera instancia hace un análisis vago de la situación del trabajador, indica que el trabajador no ha desvirtuado los hechos fundamento del trámite de visto bueno, sin aportar prueba alguna y habiendo realizado meros alegatos referentes a que los hechos se dieron fuera del horario de trabajo. En este punto resalta la falta de conocimiento de parte de la defensa técnica del trabajador, pues, en la demanda de impugnación del visto bueno no se alega discriminación por condición de salud, tampoco se menciona que el estado etílico haya sido causado por alcoholismo como enfermedad común, ni se cita la normativa constitucional que ampara los derechos del trabajador enfermo. Sin perjuicio de que la obligación del administrador de justicia se vea determinada por los hechos con que se traba la litis, el juzgador, alineado al modelo garantista ecuatoriano, debió analizar o hacer referencia sobre el estado de salud del trabajador, pues, de las constancias procesales citadas en la sentencia de primera instancia se evidencia que el presentarse en estado etílico al lugar de trabajo era una situación reiterativa por parte del trabajador, y que, había merecido varias reuniones del Comité Obrero Patronal. El juez de primera instancia declara parcialmente con lugar la demanda, disponiendo el pago de algunas obligaciones patronales, sin considerar que se haya tratado de despido intempestivo, mucho menos discriminación por condición de salud.

En segunda instancia, el tribunal menciona en la sentencia como parte de las pruebas actuadas en el proceso, un acta del Comité Obrero Patronal en la que ya se hace referencia a la enfermedad del trabajador: *“plantea que se siga el trámite del Visto Bueno, ya que se ha dado varias oportunidades y a (sic) desaprovechado, (...)ya no es la primera vez que ingresa a trabajar en estado etílico y esto lo viene realizando reiterativamente”*, sin realizar

referencia o análisis alguno sobre la condición de salud del trabajador. Asociando la asistencia al trabajo en estado étlico a la falta de probidad. Nada se analiza sobre las garantías constitucionales para el trabajador enfermo, la sentencia está orientada a resolver otros particulares (obligaciones patronales). En sentencia los miembros del Tribunal aceptan parcialmente con lugar la apelación del demandado, por el cálculo de la liquidación que le corresponde al trabajador.

Sobre este caso no se interpuso recurso de casación. Lo que demuestra el desconocimiento a nivel tanto de profesionales del derecho, pues dada la prueba presentada en el proceso, lo correcto hubiera sido alegar discriminación por condición de salud, y justificar la existencia de la enfermedad del trabajador. El hecho de catalogar la enfermedad como falta de probidad es una discriminación directa. Así también, las autoridades que conocieron el proceso, Inspector de Trabajo, Jueces de primer y segundo nivel, ninguno de ellos analiza la condición de salud del trabajador. El caso referido deja en manifiesto la necesidad de regulación, de pronunciamientos oficiales, incluso de doctrina nacional referente al problema jurídico planteado en este trabajo de investigación.

3.4.- Análisis de la sentencia No. 17731-2016-1208 de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador.

En este caso, el análisis que realizaré corresponde a un recurso extraordinario de casación. Es necesario tener presente que el recurso extraordinario de casación es como su nombre lo dice un recurso extraordinario, no se puede ejercer como una instancia más, la

misma procede contra autos y sentencias dictados por las Cortes Provinciales de Justicia en casos muy específicos.

Teniendo presente aquello, el recurso es interpuesto en contra de una sentencia dictada por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en virtud de que, el accionante sostiene que el 29 de enero del 2014 sufrió una intoxicación al estar expuesto a productos químicos utilizados en el trabajo, cuestión por la que se hizo atender en emergencia en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Durán, pero una vez recuperada su salud, su empleador lo despidió intempestivamente por su situación de salud.

En este sentido, la Corte centra su análisis en delimitar si la sentencia o auto ha incurrido en la causa invocada que motivó interponer el recurso de casación, pues, en este caso el recurrente indica que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas ha incurrido en una falta de aplicación de preceptos de valoración de la prueba, al no apreciar las pruebas aportadas en el juicio, específicamente a un informe médico del IESS y un certificado expedido por el Hospital San Francisco, lo que llevó a que no se aplique la indemnización establecida en el artículo 179 del Código del Trabajo.

Al respecto, la Corte concluye que el recurrente no ha logrado probar que el vínculo de trabajo haya concluido por alguna enfermedad del actor, y como consecuencia de ello su empleador se haya negado a recibirlo en su lugar de trabajo. En esta misma línea, es preciso

indicar que la Corte en este tipo de recursos no puede volver a analizar nuevamente la prueba, sino que debe realizar un control sobre la aplicación de las normas, exclusivamente.

Esto nos indica que, el trabajador que padece una enfermedad sea de tipo común o profesional, debe ser el encargado de probar que sufre de esta condición, y en virtud de esta circunstancia, tomar las medidas correspondientes para poner en conocimiento de su empleador, de manera que, con sustento en las garantías que le protegen, pueda rehabilitarse y continuar prestando sus servicios.

A diferencia de lo ocurrido en el caso analizado en el apartado anterior, la Corte Nacional ya sienta un precedente que es aplicable a cualquier tipo de enfermedad común, incluido el alcoholismo; se analiza la carga de la prueba de la enfermedad, y se concluye que esta le corresponde al trabajador afectado, a quien además le corresponde demostrar que ha puesto en conocimiento de su empleador tal condición a fin de que éste pueda garantizar sus derechos.

CONCLUSIONES

Partiendo de la problemática que representa la protección de los derechos del trabajador que padece enfermedad, específicamente en lo que respecta al trabajador que padece alcoholismo, desde una óptica constitucionalista a lo largo de este trabajo de investigación se ha determinado que:

- a) El reconocimiento nacional e internacional de los derechos laborales responde a una lucha histórica de los estratos menos favorecidos. En el Ecuador con la nueva Constitución del año 2008 se define al estado como uno constitucional de derechos y justicia, que somete a todo poder a los derechos reconocidos en la Constitución e instrumentos internacionales.
- b) Se ha determinado que la voluntad del constituyente respecto de la estabilidad laboral del trabajador que padece enfermedad está sustentado en el principio de progresividad de los derechos, diferenciando el tipo de enfermedad -común, profesional, catastrófica-. Como respuesta al modelo de estado, se prohíbe el despido por condición de salud a todo trabajador que padezca enfermedades catastróficas, y garantiza la reubicación del trabajador a actividades que garanticen su salud, y su derecho al trabajo.

- c) Sobre la estabilidad laboral del trabajador enfermo, existe normativa constitucional (Art.326) e infra constitucional (Código del Trabajo, Art. 174), pronunciamientos de la Corte Constitucional (sentencia No. 375-17-SEP-CC) que garantizan la protección de la estabilidad laboral del trabajador enfermo, en ese mismo sentido, la sentencia 01371-2016-00458 de casación desarrolla respecto de la obligación del empleador de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo después de haber padecido enfermedad, además entiende que la tutela del derecho a la estabilidad de la persona trabajadora durante el periodo de enfermedad no tiene condicionamiento alguno. Esta sentencia se constituye como una herramienta a favor del trabajador frente a cualquier potencial vulneración de sus derechos.
- d) Una vez esgrimido el marco jurídico actual que protege al trabajador enfermo, se ha determinado la diferencia entre *alcoholismo* y *estado de embriaguez*, concluyendo en que el alcoholismo es una enfermedad primaria, crónica y progresiva, que, por ser enfermedad, quien la padezca goza de la protección de estabilidad regulada en la Constitución y en el propio Código del Trabajo.
- e) Se ha analizado que, dentro del vínculo laboral la presencia de alcoholismo, o estado de embriaguez pueden generar un conflicto laboral, que puede ser abordado por el empleador desde varias ópticas. El Código del Trabajo prohíbe presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez, y por ello puede ser una causa para incoar un

trámite de visto bueno. Pero, corresponderá al trabajador demostrar que se trata de una enfermedad.

- f) En Colombia, la Corte Constitucional en el año 2013 ya determinó que las personas que padecen dependencia a sustancias deben ser catalogadas como enfermas, superando el problema planteado en este trabajo de investigación. En el año 2016, mediante la sentencia C-636-2016 va más allá, y declara la prohibición a trabajadores de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes exclusivamente cuando el consumo afecte directamente el desempeño laboral. Es decir, cuando el consumo de sustancias (sea el trabajador enfermo o no) no afecta su desempeño laboral, este puede presentarse al lugar de trabajo bajo el efecto de tales sustancias. A diferencia de lo que ocurre en Colombia, Ecuador carece de regulación específica en ese sentido, la normativa legal y constitucional es amplia y general, y no ha sido desarrollada mediante pronunciamientos oficiales de las Altas Cortes.
- g) De acuerdo a lo analizado en este trabajo de investigación, el estado de embriaguez como causa para terminar el vínculo laboral es por lo tanto viable, en caso de que el empleador demostrara que se trata exclusivamente de estado de embriaguez puntual, siendo obligación del trabajador demostrar que padece de alcoholismo, a fin de que la autoridad administrativa sienta en su resolución la base sobre la que el juez de

trabajo y posteriores tribunales puedan basar el desarrollo de sus sentencias. Esta base debe necesariamente ser de corte garantista, de manera articulada con el contenido de la Constitución del Ecuador y con el modelo de estado constitucional de derechos y justicia. Es decir, corresponde a la autoridad administrativa y judicial mirar el contexto que envuelve al trabajador para determinar si su condición corresponde a estado de embriaguez, o padece de alcoholismo, en cuyo caso corresponderá a la autoridad activar los mecanismos que garanticen el efectivo goce de los derechos del trabajador, respetando su estabilidad laboral.

Bibliografía.

- Alarcón, C. (1987). *Reflexiones sobre la igualdad material*. Anuario de filosofía del derecho N° 4. <https://acortar.link/342LPh>
- American Psychiatric Association - APA. (2014). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5(5a. ed. --.). Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Protocolo Adicional a la convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales., (1999).
- Canessa Montejo, M. (2008). Los derechos humanos laborales: El núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral. 2008, 72, 111-151.
- Carmona, E. (1994). *El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Ecuador: Revista de Estudios Políticos. <https://acortar.link/sU5leM>
- Chiriboga Z., G. A., & Salgado, H. (1995). *Derechos fundamentales en la Constitución ecuatoriana* (1. ed). Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales.
- Constituyente, A. (2008). *Acta No. 034*.
- Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 (2008).
- Díez S., M. (2019). *Los Principios del Derecho Laboral*. Ciudad de México, México: Universidad Autónoma de México. <https://acortar.link/IVd4HM>
- Ermida Uriarte, O. (2011). *Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación*. 26, 15-22.

- García, D. (2011). *Estado de Derecho y Principio de Legalidad*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013, julio 22). Más de 900 mil ecuatorianos consumen alcohol. *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en Hogares Urbanos y Rurales*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Lozano, C. (2013). *¿Qué es el Estado social y democrático de derecho?*. Colombia: Defensoría del Pueblo
- Molina, A. (2006). *Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos*. Colombia: Revista Estudios Socio-Jurídicos
- Ortiz Palacios, I. D. (2009). *Lecciones básicas sobre derecho internacional, laboral y de la seguridad social* (1a. ed). Universidad Nacional de Colombia.
- Paz y Miño Cepeda, J. J. (2013). *La revolución juliana en Ecuador: (1925-1931) políticas económicas* (1. ed). Ministerio Coordinador de Política Económica.
- Pla Rodríguez, A. (1990). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma
- Porras, A. (2013). *La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo*. 19.
- Seco, J. (2015). *De la igualdad formal a la igualdad material. Cuestiones previas y problemas a revisar*. Derechos y Libertades: Revista del Instituto Bartolomé de las Casas. <https://acortar.link/6M1Aqt>

Valdés, F. (1989). *La Potestad Reglamentaria en el Ordenamiento Laboral*. España: Revista española de derecho constitucional.

Villar, L. (2007). *Estado de derecho y Estado social de derecho*. Colombia: Revista Derecho del Estado

Wilford, B. B. (1990). *Syllabus for the review course in addiction medicine*. (1.^a ed.). The Society.

Diccionarios

Real Academia Española de la Lengua. (2020). *Diccionario panhispánico del español jurídico* (edición digital). <https://dpej.rae.es/>

Real Academia Española de la Lengua. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23^a ed.). <https://www.rae.es/>

Sentencias, Códigos y Leyes.

Código del Trabajo, Registro Oficial 167 (2005).

Código Sustantivo del Trabajo., Diario Oficial 27.662 (1951).

Constitución Política de la República de Colombia, Gaceta Constituyente 114 (1991).

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 (2008).

Sentencia 375-17-SEP-CC Acción Extraordinaria de Protección caso Nogales Mena, 0526-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 22 de noviembre de 2017).

Sentencia T-434-20 Colombia, (2020).

Sentencia No 002-17-SAN-CC. Caso No. 0031-15-AN, 0031-15-AN (Corte Constitucional del Ecuador. 15 de marzo de 2017).

Sentencia 375-17-SEP-CC Acción Extraordinaria de Protección caso Nogales Mena, 0526-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 22 de noviembre de 2017).

Sentencia No. 328-19-EP/20. CASO No. 328-19-EP, 328-19-EP (Corte Constitucional del Ecuador. 24 de junio de 2020).

Sentencia de Casación No. 01371-2016-00458, N.º 01371-2016-00458 (5 de julio de 2017).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia No. T-434/20. 1 de octubre de 2020.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia No. C-636/20. 17 de noviembre de 2016.

Corte Suprema de Justicia. *Gaceta Judicial No. 8*. 14 de mayo de 2011

Tratados Internacionales

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Artículo 7*. 16 de diciembre de 1966

Protocolo Adicional A La Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo De San Salvador" *relativo a derechos de los trabajadores. Artículo 7*. 17 de noviembre de 1988

ANEXOS.

Anexo 1. Consulta realizada al Ministerio del Trabajo.



Ministerio del Trabajo

Oficio Nro. MDT-DRTSPC-2021-1688-O

Cuenca, 04 de octubre de 2021

Asunto: CONTESTACIÓN AL DOCUMENTO MDT-DRTSPC-2021-5762-EXTERNO

Abogada
Veronica Cristina Urgiles Verdugo
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MDT-DRTSPC-2021-5762-EXTERNO, remito la información que reposa en el departamento de inspectoría de la Regional 6

1. "El número de trámites de visto bueno que se han solicitado por falta de probidad en los años 2019, 2020 y 2021".

FALTA DE PROVIDAD	2019	2020	2021
TOTAL	33	15	11

1. "El número de trámites de visto bueno que tienen como fundamento el estado de embriaguez del trabajador. presentados en el año 2019, 2020 y 2021; y se me indique dentro de estos trámites a cuántos se concedió el visto bueno solicitado".

ESTADO DE EMBRIAGUEZ	2019	2020	2021
CONCEDIDO	1	1	2
NEGADO	2		
ACUERDO	1	1	1



Ministerio del Trabajo

Oficio Nro. MDT-DRTSPC-2021-1688-O

Cuenca, 04 de octubre de 2021

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Abg. Maria Belen Pesantez Cardenas
COORDINADORA DE INSPECTORÍA DE TRABAJO DEL AZUAY

Referencias:

- MDT-DRTSPC-2021-5762-EXTERNO

Anexos:

- 5762-exter1.pdf