



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

TITULO:

**“EL TRÁMITE DE VISTO BUENO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS,
ECONÓMICOS Y SOCIALES EN LAS PARTES PROCESALES, EN LOS
TRÁMITES EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE CHIMBORAZO
DURANTE EL AÑO 2014”**

*TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS
TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*

AUTORA:

Janeth Liliana Morocho Caibe

TUTOR:

Dr. Freddy Roberto Hidalgo Cajo

Riobamba – Ecuador

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR

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

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado detenida y minuciosamente durante todo su desarrollo, la Tesis titulada: “EL TRÁMITE DE VISTO BUENO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES EN LAS PARTES PROCESALES, EN LOS TRÁMITES EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE CHIMBORAZO DURANTE EL AÑO 2014”

Realizada por Janeth Liliana Morocho Caibe, por lo tanto autorizo realizar los trámites legales para su presentación.



Dr. Freddy Hidalgo
TUTOR

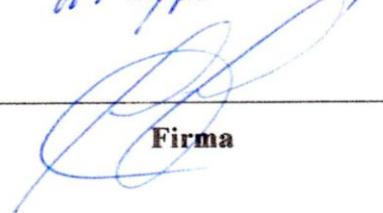


UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS.
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“EL TRÁMITE DE VISTO BUENO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES EN LAS PARTES PROCESALES, EN LOS TRÁMITES EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE CHIMBORAZO DURANTE EL AÑO 2014”.
Tesis de Grado previa a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, y ratificado con sus firmas.

CALIFICACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO DE GRADO

MIEMBROS DEL TRIBUNAL		
PRESIDENTE	<u>10.</u> Calificación	 _____ Firma
MIEMBRO 1	<u>10.</u> Calificación	 _____ Firma
MIEMBRO 2	<u>10</u> Calificación	 _____ Firma
	NOTA FINAL: <u>152</u>	

DERECHO DE AUTORÍA

Yo, JANETH LILIANA MOROCHO CAIBE, soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas expuestas en el presente trabajo de investigación y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Janeth Liliana Morocho Caibe
Cl.: 060564803-9

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por la sabiduría y fuerzas brindadas para culminar con éxito mi carrera profesional.

A mi Madre por ser mi pilar de apoyo incondicional, por su amor, paciencia y comprensión que me motivo para seguir adelante y culminar esta etapa importante de mi vida.

A mi hijo Mathias, el niño más hermoso del mundo que me dio la dicha de ser madre y por quien voy a seguir luchando siempre.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud y admiración infinita a Dios que es trascendental en mi vida.

A mi Madre por todo su esfuerzo y sacrificio para darme lo necesario y por su incentivo constante en el desarrollo personal y académico para lograr todas mis metas trazadas.

A mis profesores de mi etapa universitaria, en especial al Dr. Freddy Hidalgo, tutor de este trabajo investigativo, por su importante colaboración al dirigir con profesionalismo la presente Tesis y a la Universidad Nacional de Chimborazo que influyeron notablemente en mi formación académica y profesional.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDOS	PÀG.
<i>APROBACIÓN DEL TUTOR</i> -----	<i>II</i>
<i>CALIFICACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO DE GRADO</i> -----	<i>III</i>
<i>DERECHOS DE AUTORÍA</i> -----	<i>IV</i>
<i>DEDICATORIA</i> -----	<i>V</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i> -----	<i>VI</i>
<i>ÍNDICE GENERAL</i> -----	<i>VII</i>
<i>ÍNDICE DE CUADROS</i> -----	<i>XII</i>
<i>ÍNDICE DE GRÁFICOS</i> -----	<i>XIII</i>
<i>RESUMEN</i> -----	<i>XIV</i>
<i>ABSTRACT</i> -----	<i>XV</i>
<i>INTRODUCCIÒN</i> -----	<i>1</i>

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL -----	2
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA -----	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA -----	3
1.3. OBJETIVOS-----	3
1.3.1. Objetivo General -----	3
1.3.2. Objetivos Específicos-----	3
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA -----	4

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO -----	5
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN -----	5
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA -----	5
2.3. UNIDADES Y SUBUNIDADES -----	6

UNIDAD I -----	7
DERECHO LABORAL -----	7
2.3.1. Derecho Laboral -----	7
2.3.1.1. Concepto -----	7
2.3.1.2. Antecedentes Históricos -----	9
2.3.1.3. Características -----	9
2.3.1.4. Fuentes -----	13
2.3.1.5. Principios del Derecho Laboral -----	16
2.3.1.5.1. Principios Jurídicos-----	17
2.3.1.5.2. Principios Políticos -----	22
2.3.1.6. Contrató Individual de Trabajo-----	28
2.3.1.6.1. Concepto -----	28
2.3.1.6.2. Características -----	28
2.3.1.6.3. Elementos -----	32
2.3.1.7. Sujetos de la relación laboral -----	35
2.3.1.7.1. El Empleador -----	36
2.3.1.7.2. El Trabajador -----	36
2.3.1.8. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los sujetos de la relación laboral -----	37
2.3.1.8.1. Derechos de los sujetos de la relación laboral -----	37
2.3.1.8.2. Obligaciones de los sujetos de la relación laboral -----	39
2.3.1.8.3. Prohibiciones de los sujetos de la relación laboral -----	41
UNIDAD II -----	43
VISTO BUENO -----	43
2.3.2. Visto Bueno -----	43
2.3.2.1. Concepto-----	43
2.3.2.2. Antecedentes Históricos -----	47
2.3.2.3. Análisis del Art. 621 del C.T -----	49
2.3.2.4. Características -----	49

2.3.2.5. Análisis de las causales de visto bueno, solicitado por el empleador, según el artículo 172 del C.T -----	50
2.3.2.5.1. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo -----	52
2.3.2.5.2. Indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados -----	52
2.3.2.5.3. Falta de probidad o conducta inmoral -----	54
2.3.2.5.4. Injurias graves al empleador-----	56
2.3.2.5.5. Ineptitud manifiesta del trabajador -----	57
2.3.2.5.6. Denuncia injustificada al IESS-----	58
2.3.2.5.7. No acatar medidas de seguridad -----	60
2.3.2.6. Análisis de las causales de visto bueno, solicitado por el trabajador, según el artículo 173 del C.T-----	61
2.3.2.6.1. Injurias graves al trabajador -----	61
2.3.2.6.2. Disminución o por falta de pago o de puntualidad de la remuneración -----	62
2.3.2.6.3. Ejecutar una labor distinta de la convenida-----	63
2.3.2.7. Semejanzas entre visto bueno y desahucio-----	70
2.3.2.8. Diferencias entre visto bueno y desahucio-----	70
UNIDAD III -----	71
PROCEDIMIENTO DEL VISTO BUENO-----	71
2.3.3. Procedimiento del Visto Bueno -----	71
2.3.3.1. Procedimiento Administrativo -----	71
2.3.3.1.1. Solicitud -----	72
2.3.3.1.2. Notificación -----	76
2.3.3.1.3. Contestación -----	76
2.3.3.1.4. Investigación-----	77
2.3.3.1.5. Resolución -----	79
2.3.3.1.6. Impugnación-----	80
2.3.3.2. Procedimiento Judicial-----	83

2.3.3.2.1. Demanda -----	85
2.3.3.2.2. Calificación -----	86
2.3.3.2.3. Citación -----	87
2.3.3.2.4. Audiencia Preliminar -----	88
2.3.3.2.5. Audiencia Definitiva-----	93
2.3.3.2.6. Impugnación -----	96
UNIDAD IV -----	108
EFFECTOS JURÌDICOS, ECONÒMICOS Y SOCIALES DEL VISTO BUENO -----	108
2.3.4. Efectos Jurídicos, Económicos y Sociales del Visto Bueno -----	108
2.3.4.1. Efectos Jurídicos del visto bueno en las partes procesales-----	108
2.3.4.2. Efectos Económicos del visto bueno en las partes procesales -----	113
2.3.4.3. Efectos Sociales del visto bueno en las partes procesales -----	114
UNIDAD V -----	116
ANÁLISIS DE CASOS -----	116
2.3.5. Análisis de Casos -----	116
2.3.5.1. Jurisprudencia de visto bueno presentado por el trabajador -----	116
2.3.5.1.1. Análisis del caso -----	118
2.3.5.2. Jurisprudencia de visto bueno presentado por el empleador -----	119
2.3.5.2.1. Análisis del caso -----	120
UNIDAD VI -----	122
UNIDAD HIPOTÉTICA -----	122
2.3.6. Unidad Hipotética-----	122
2.3.6.1. Hipótesis -----	122
2.3.6.2. Variables-----	122
2.3.6.2.1. Variable independiente -----	122
2.3.6.2.2. Variable dependiente-----	122

2.3.6.3. Operacionalización de las variables-----	122
2.3.3.1.5. Resolución-----	79
2.3.3.1.6. Impugnación -----	80
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS-----	125
 CAPÍTULO III	
3. MARCO METODOLÓGICO-----	129
3.1. MÉTODO CIENTÍFICO-----	129
3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN -----	129
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN-----	130
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA-----	130
3.4.1. Población -----	130
3.4.2. Muestra -----	131
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	
DATOS -----	131
3.5.1. Técnicas-----	131
3.5.2. Instrumentos -----	132
3.6. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE	
RESULTADOS -----	132
3.7. COMPROBACIÓN DE LA PREGUNTA HIPÓTESIS -----	147
 CAPÍTULO IV	
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES -----	148
4.1. Conclusiones-----	148
4.2. Recomendaciones-----	149
 BIBLIOGRAFÍA -----	 150
ANEXOS-----	151

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No.1 -----	123
Cuadro No.2 -----	124
Cuadro No.3 -----	131
Cuadro No.4 -----	137
Cuadro No.5 -----	138
Cuadro No.6 -----	139
Cuadro No.7 -----	140
Cuadro No.8 -----	141
Cuadro No.9 -----	142
Cuadro No.10-----	143
Cuadro No.11-----	144
Cuadro No.12-----	145
Cuadro No.13-----	146

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico No.1-----	137
Grafico No.2-----	138
Grafico No.3-----	139
Grafico No.4-----	140
Grafico No.5-----	141
Grafico No.6-----	142
Grafico No.7-----	143
Grafico No.8-----	144
Grafico No.9-----	145
Grafico No.10-----	146

RESUMEN

La presente investigación trata principalmente sobre el visto bueno, determinado como una forma de concluir unilateralmente la relación laboral habida entre el trabajador y empleador, previo a la resolución favorable emitida por el Inspector de Trabajo. Se analiza su concepto, reseña histórica, caracteres, causales, procedimiento administrativo y judicial y sus efectos jurídicos, económicos y sociales que recae en las partes procesales. También se hace una acotación en la primera unidad sobre los fundamentos del Derecho Laboral, en base a nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano y demás disposiciones de ley.

Nuestro Código Laboral en el artículo 621 establece el trámite a seguir por la vía administrativa, el cual es sencillo y rápido, se inicia con la solicitud que puede ser presentado por el trabajador o empleador invocando las causales tipificadas en el artículo 172 y 173, notificación, contestación, investigación y por último el Inspector dictar su resolución motivada dentro del tercer día.

Dentro de este proceso las partes pueden dar por terminado la relación laboral conocer los efectos jurídicos, económicos y sociales que provocara el mismo; como son indemnizaciones, costas procesales, desempleo entre otros. En el caso de ser necesario las partes al sentirse inconformes con dicha resolución que es un simple informe, pueden impugnar mediante la vía judicial ante el Juez de Trabajo siguiendo el proceso respectivo.

Los procesos judiciales y administrativos en el ámbito laboral instituyen el procedimiento oral con un sistema ágil y efectivo. La Constitución del 2008 amplió y consolidó los derechos del trabajador conjuntamente con los convenios Internacionales, protegiendo a la parte más débil de la relación laboral.

Este trabajo de investigación es de suma importancia como un aporte jurídico, para el estudio y profesionalización de los estudiantes de la Escuela de Derecho, autoridades, docentes, trabajadores, empleadores y la sociedad en general; para su conocimiento y práctica de acuerdo a ley laboral aplicándola con equidad y justicia por el bien de todos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

CENTRO DE IDIOMAS INSTITUCIONAL

ABSTRACT

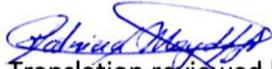
This research deals with the dismissal, determined as a way to unilaterally end the employment relationship between worker and employer, prior to the favorable resolution issued by the Labour Inspector. It is analyzed the concept, historical background, characters, casuals, administrative and legal proceeding and economic and social and legal effects lies in the litigants. A dimensioning is done in the first unit on the basis of labor law, based on Ecuadorians law and other provisions of law.

Our Labor Code in the article 612 establish that the procedure to be followed by administrative means, which is simple and fast, starts with the application that may be presented by the employee or employer invoking the casuals defined in the article 172 and 173, notification, defense, research and finally the Inspector issue a reasoned decision within three days.

Within this process the parts may terminate the employment relationship knowing the legal, economic and social effects that would cause the same; such as compensation, litigation costs, unemployment among others. If the parts are dissatisfied with the judgment which is a simple report, may challenge through the courts before Labor Judge following the respective process.

Judicial and administrative processes in the workplace instituted oral proceeding with a flexible and effective system. The Constitution of 2008 expand and consolidated workers' rights in conjunction with international conventions protecting the weakest part of the employment relationship.

This research is important as a legal contribution to the study and professionalization of students of the Law School, authorities, teachers, workers, employers and society in general; for their knowledge and practice according to labor law applying with equity and justice for the common good of all.



Translation reviewed by: Lic. Patricia Moyota
Language Center Teacher



INTRODUCCIÓN

En el Código de Trabajo y demás leyes supletorias de la materia laboral amparan y protegen los derechos del trabajador por ser la parte más débil, con el único fin de regular las relaciones laborales y equilibrar la estabilidad laboral.

Por lo que es menester referirse a un tema de gran importancia como es el visto bueno como forma de culminar la relación laboral previo visto bueno de la autoridad competente, cuyo proceso está contemplado en el Art. 621 del Código de Trabajo y puede ser solicitado por el empleador o trabajador de acuerdo a las causas previstas en el Arts. 172 y 173 del mismo cuerpo legal y pueden ser vinculados en un proceso judicial autónomo de una resolución administrativa de Visto Bueno, con buenas o malas consecuencias jurídicas, económicas y sociales para las partes procesales.

Es así que esta investigación se estructuró por cuatro capítulos, los cuales detallo a continuación:

El CAPÍTULO I, titulado MARCO REFENCIAL, se propone elaborar el planteamiento de la situación problemática, determinando en este sentido el tema mismo de la investigación, así como delimitar su objetivo general y objetivos específicos.

El CAPÍTULO II, titulado MARCO TEÓRICO, trata sobre el fundamento científico y doctrinal correspondiente al tema en investigación, compuesto por cinco unidades.

El CAPÍTULO III que se titula MARCO METODOLÓGICO, describe en sí la investigación realizada, se utilizarán métodos como el Científico, el universo o muestra que se escogió para validar nuestro trabajo y los resultados obtenidos a través de los instrumentos y técnica empleadas respectivamente.

El CAPÍTULO IV cuyo título es CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, presenta el análisis de los resultados alcanzados mediante el trabajo investigativo; proponiendo soluciones que serán aplicado en la práctica diaria.

CAPÍTULO I

MARCO REFERENCIAL

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La doctrina y jurisprudencia señalan el visto bueno como una figura jurídica para terminar la relación laboral bajo dependencia.

Según el Artículo 621 del Código de Trabajo Ecuatoriano establece el trámite de visto bueno por la vía administrativa, es sencillo rápido, puede ser presentado por el trabajador o empleador ante el Inspector de trabajo de su jurisdicción.

En el sentido jurídico el visto bueno es la voluntad de una de las partes de poner fin el vínculo jurídico contractual, que lo puede plantear el empleador o trabajador según el caso y se hace mediante un trámite administrativo, ante el Inspector de Trabajo, lo que conlleva a una celeridad en el despacho de la Solicitud de Visto Bueno, que si es favorable se da por terminado la relación laboral, y no exista planteamientos de juicios laborales lo que daría origen una acumulación de causas, en los Juzgados de Trabajo, y pasará el tiempo sin que exista una solución al litigio, y por ende el trabajador quede en total indefensión.

Dentro de este proceso las partes pueden dar por terminado la relación laboral entablado entre ellos, a través de lo cual llegar a conocer los efectos jurídicos, económicos y sociales que provocara el mismo y que las normas jurídicas laborales ecuatorianas lo establecen para evitar que estos litigios se lleven a instancias judiciales, como son los juicios laborales.

Por lo general la sociedad desconoce totalmente de trámites legales a seguir las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que recae sobre las partes procesales y mucho menos no sabrían cómo se debe actuar jurídicamente.

En la realidad actual tanto empleadores como trabajadores desconocen sus derechos y obligaciones por lo que genera inconvenientes en el ambiente laboral y se violenten los derechos laborales.

Con estas consideraciones se ha propuesto conocer, analizar y socializar lo referente a este tema que es de gran importancia en la sociedad trabajadora, para que en un futuro todos seamos conscientes de lo que significa un trabajo estable, digno y sobre todo bien remunerado tal como lo establece el artículo 33 la Constitución de la República del Ecuador.

Lo que se va investigar es el trámite de visto bueno, cuál es su procedimiento a seguir mediante vía administrativa y lo posterior por la vía judicial además cuáles son sus consecuencia jurídicas, económicas y sociales en las partes procesales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué efectos jurídicos, económicos y sociales produce el trámite de visto bueno en las partes procesales, en los trámites en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo durante el año 2014?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

- ✓ Conocer y analizar los efectos jurídicos, económicos y sociales que produce el trámite de visto bueno en las partes procesales.

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Estudiar el visto bueno y sus causales.
- ✓ Analizar el procedimiento administrativo y judicial del visto bueno.

- ✓ Determinar los efectos jurídicos, económicos y sociales del visto bueno que recae en las partes procesales.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El trabajo es un derecho y un deber social así lo reconoce la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 33, 325 y 326 numerales 1, 2 y 3; en concordancia con los artículos 2 y 4 del Código del Trabajo, a pesar del amparo constitucional, se pone en riesgo la estabilidad laboral y de esta manera se viola los derechos laborales de los trabajadores en general.

Según la Constitución de la República, el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, por lo que no debe haber presión de ninguna parte para que se proceda a tramitar un visto bueno que procedan las renunciaciones obligatorias para los servidores públicos, porque el estado por mandato constitucional, está en la obligación de impulsar el pleno empleo.

La investigación versa sobre el visto bueno, forma de terminación unilateral del contrato de trabajo verbal o escrito, motivada en causales determinadas en la ley y con un procedimiento ante autoridad administrativa.

Porque el tema propuesto es un ante proyecto para que las Autoridades laborales, implementen mecanismos para el conocimiento más profundo del visto bueno, como una salida rápida a la solución de los litigios entre el trabajador y empleador y exista una celeridad en el despacho de los trámites, para la terminación hasta podríamos decir pacífica de un contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Luego de haberse realizado una indagación documental en la biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo, se llegó a la conclusión que no existe tesis que tengan similitud con el tema del trabajo investigativo que se encuentra en ejecución.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Desde el punto de vista legal el visto bueno, es una institución jurídica consagrada en la legislación laboral ecuatoriana, como una forma de terminar relación contractual de trabajo entre un empleador y un trabajador o viceversa.

El Código del Trabajo señala en el artículo 169 trata sobre las causas para la terminación del contrato individual específicamente en los numerales 7 y 8 los mismos que indica que tanto el empleador como el trabajador por voluntad pueden dar por terminado la relación laboral y específicamente en los Arts. 172 y 173, se encuentra determinadas las causas que pueden ser aducidas por las partes procesales para solicitar el visto bueno y que previo resolución favorable del Inspector de Trabajo se dé por terminado el vínculo jurídico laboral entablado entre las partes procesales.

La presente investigación se fundamenta en el Art. 621 del Código de Trabajo que indica el procedimiento de visto bueno el mismo que inicia con la solicitud, la cual debe contener los mismos requisitos de una demanda; luego la notificación a la parte contraria; contestación dentro del término legal; se procede con la investigación del caso y finalmente la resolución que debe ser emitida por el Inspector de Trabajo dentro del tercer día, concediendo o negando el visto bueno.

Esta resolución por obvias razones no causa ejecutoria ya que la parte afectada puede recurrir ante el juez competente de la instancia jurisdiccional a efecto de hacer valer sus derechos que considere han sido vulnerados.

Desde el punto de vista filosófico, la presente investigación se fundamenta en una de las teorías que se encarga de estudiar el origen del conocimiento humano, siendo ésta, el racionalismo, doctrina que permite razonar y reflexionar teorías, normas, y conceptos, cuyo propósito es construir nuevos conocimientos sobre el problema a ser investigado, sin que interese la aplicación, demostración o comprobación de los conocimientos adquiridos.

Es de suma importancia ya que nos ayudara a mejorar nuestro entendimiento sobre la acción de visto bueno como mecanismo para la terminación de los contratos individual de trabajo.

La fundamentación teórica del trabajo investigativo está estructurada por 6 unidades, temas y subtemas que guardan relación estrecha con el título de la investigación con los siguientes contenidos.

UNIDAD I

DERECHO LABORAL

2.3.1 Derecho Laboral

Dentro de la primera unidad se tratarán los aspectos fundamentales del Derecho laboral.

2.3.1.1 Concepto

El Derecho Laboral también conocido como Derecho del Trabajo es una rama del derecho privado con principios específicos, que busca relacionar de manera clara y armónica a los empleadores con sus trabajadores, con la intervención de las autoridades administrativas y judiciales, tienen por objeto la tutela del trabajo humano lícito, productivo y libre prestado por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

“Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.
(www.lexjuris.com.jurisprudencia).

El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.

Veamos que dicen algunos doctrinarios:

“Es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones del trabajo.”

Ciencia que con criterio social, vela por la justicia en las relaciones de trabajo” (VÁSQUEZ López Jorge, DERECHO LABORAL PRÁCTICO, Primera Edición; Editora Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, Año 2013, Pág. 18).

“Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de estas con el Estado” (Aczel, 2001, pág. 18).

“El Derecho Laboral es una disciplina jurídica comprendida dentro del Derecho Social, y su objeto es regular y armonizar las relaciones entre los trabajadores y empleadores”. (NAPOLI, Rodolfo A, Derecho del trabajo y de la Seguridad Laboral, Editorial Impresora Brasil, Buenos Aires-Argentina, 1969, p.119).

“Conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, la de los artesanos y sus contratistas, y, en materia de salarios, jornada, despido y vacaciones, la de los artesanos con sus operarios y aprendices, y la de todos ellos con el Estado y sus organismos para proveer de protección y tutela al trabajo en sus diferentes modalidades y condiciones” (TRUJILLO, Julio Cesar, 1973, pág. 24).

“El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales” (www.derechoecuador/diccionariojuridico/com.ec).

Las Doctrinas privatistas considera al Derecho Laboral sustancialmente como privado por su núcleo que en si es el contrato y su naturaleza es civil.

El Derecho laboral se suele subdividir en: Derecho Individual del trabajo y Derecho Colectivo. El primero versa sobre las relaciones laborales entre un empleador y un trabajador, mientras que el segundo se refiere a las condiciones comunes de trabajo (especialmente en lo referentes a los sindicatos y negociación colectiva).

El Derecho del Trabajo es indudablemente la rama más importante del Derecho Social, el trabajo dignifica al ser humano como el medio más idóneo para la realización de una vida útil y tranquila en nuestra sociedad.

Definición de trabajo

Es una actividad que implica esfuerzo físico o intelectual que realizan los seres humanos a cambio de una remuneración para su subsistencia.

“Es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.” (GRISOLIA, 2010, p. 11).

2.3.1.2 Antecedentes Históricos

El Derecho Laboral Ecuatoriano surge a finales del siglo XIX y a principios del Siglo XX, como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos, con el fin de adaptar principios generales y tradicionales a las nuevas relaciones laborales, influenciados por factores nacionales e internacionales para su desarrollo.

El país se transforma por las consecuencias de orden social, como las migraciones comienzan a ser problemas sociales; económico, por el encabezamiento del costo de

la vida se desvaloriza el salario; y en lo político, se desarrolla una lucha que permita satisfacer demandas salariales y además que permita la subsistencia, apareciendo así la clase obrera.

En nuestro país el Derecho Laboral comienza a desarrollarse en septiembre de 1916, en el gobierno de Baquerizo Moreno se dicta la “Ley sobre Reglamentación de Horas de Trabajo para Empleados, Jornaleros, etc.” En la misma establecía un horario de trabajo de 8 horas diarias, 6 días a la semana, el pago de las horas suplementarias y el desahucio.

El Presidente de la República José Luis Tamayo y el Ministro de Instrucción Pública y Trabajo Pablo A. Vásquez fueron los que decretaron una ley más completa “La Ley de Indemnización de Accidentes de Trabajo”, la cual se dictó el 22 de septiembre de 1921. Esta ley reconocía la indemnización a las personas imposibilitadas ya sea parcial o total para trabajar y las que sufran daño a la persona, por enfermedad, explotación y varias más.

En la misma gobernación del Presidente de la República Tamayo dicta una Ley sobre Accidentes de Trabajo, la cual establecía que después del accidente sufrido por el trabajador, tendría una atención médica y luego se proyectaba un cuadro de incapacidades laborales.

Con la revolución Juliana de 1925, se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo y se dictan una serie de leyes y decretos de carácter laboral, sobre el contrato de trabajo, la duración de la jornada, el trabajo de mujeres, la protección de la maternidad, el desahucio, accidentes de trabajo y el procedimiento para las acciones provenientes del trabajo, etc.

En el mandato de Isidro Ayora es el que encabeza la dictadura, con mucha sabiduría y conocimiento dicta algunas leyes de trabajo. Es el mismo presidente Ayora quien crea La Inspección de Trabajo y La Junta Consultiva del Trabajo, el 15 de julio de 1926. Siendo Ayora un luchador de los derechos del trabajador dictando el 4 de marzo 1927 la “Ley sobre Previsión de Accidentes de Trabajo”, la misma que velaba

por la seguridad del trabajador el cual no tenga ni sufran ningún tipo de riesgo que ponga en juego su vida, indicando un poco de condiciones.

El 6 de octubre de 1928 en la misma gobernación de Ayora se dicta la “Ley Sobre El Contrato Individual de Trabajo”. La cual establece cuestiones muy parecidas al código y sobre todo limitando el plazo máximo de un año de contrato, conjuntamente con otras leyes. Adicionalmente fue un año de grandes avances, se da inicio a la seguridad social con: la creación de la Caja de Pensiones para los empleados públicos y militares.

Todas estas leyes fueron dando forma y empezando a convertirse en preceptos constitucionales, siendo la primera Constitución de 1929 que tomo en cuenta estos derechos sociales, acoplándose más al trabajador para evitar la explosión de los mismos empleadores, los cuales día tras día, exigían sus derechos ante manifestaciones, huelgas y derramando sangre para poder así ser tomados en cuenta y disminuya la explotación en el país.

En 1935, 1936 y 1937 aparecen otras normas, leyes, decretos y reformas importantes como: Se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Nacional de Previsión (1935); Ley Orgánica del Trabajo, crea la Dirección del Trabajo y el Consejo Técnico del Trabajo; se dicta por primera vez salarios mínimos y se establece el pago de salario completo en días de vacancia; por último el régimen del General Enríquez dicto la “Ley de Control de Trabajo y Desocupación” y la “Ley de Jubilación de Empleados Particulares y Obreros”.

El año de 1938 cuenta con tres eventos importantes: Primero, la expedición de una nueva Constitución, que mantiene los preceptos laborales anteriores y se incluye la prohibición expresa del trabajo de menores de catorce años. Segundo se expedieron decretos sobre: la protección de salarios y sueldos, la jubilación de empleados, la creación de la Comisión Calificadora de enfermedades profesionales y accidentales de trabajo.

Finalmente en la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo se promulga el Código de Trabajo en 1938, cuyo fin es de tutelar los derechos de las y los trabajadores, vigente hasta nuestros días, de igual manera elevando sus garantías constitucionales que alcanzan mayor fuerza hasta la última Constitución 2008 vigente.

CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO

El Código de Trabajo Ecuatoriano empieza a gestarse en 1936, durante la dictadura de Federico Páez, en el seno del Ministerio de Previsión, entidad creada con el propósito de gestar nuevas leyes. El Dr. Miguel Ángel Zambrano jefe del departamento jurídico de la antes citada entidad, reconoce la necesidad de codificar todas las leyes dentro de un solo cuerpo legal. Con este propósito, nombra al Dr. Juan Luis Oquendo secretario, quien es autor de la codificación de leyes del trabajo de 1927 a 1938.

Posteriormente, Dr. Zambrano junto a Luis Oquendo y Telmo Freire formulan el primer anteproyecto de Código Laboral. Este incluía los preceptos ya constantes a ese tiempo dentro de la legislación ecuatoriana, además de nuevas instituciones inspiradas en el Derecho Laboral Extranjero.

Este anteproyecto fue aprobado por el Ministerio de Previsión y sometido a comisión revisora, en la que participaron, entre otros: Cesar Carrera Andrade, Rafael Vallejo Larrea, Juan Genaro Jaramillo, Dr. Alfredo Pérez Guerrero, Luis Genaro Gallegos y Gonzalo Maldonado Jarrín.

Finalmente el Código de Trabajo fue dictado el 5 de Agosto de 1938, por el General Alberto Enríquez, quien en ejercicio del Gobierno de facto, fue aprobado por unanimidad el 11 de octubre de 1938 y posteriormente se publica en el Registro oficial, en los números del 78 al 81, con fechas del 14 al 17 de noviembre de 1938, obviamente con algunas reformas siendo la última publicada el 15 de abril del 2015.

2.3.1.3 Características

Gran fuerza expansiva.- Surgió para proteger a los obreros y hoy regula todas las relaciones jurídicas laborales.

Dinámico.- Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

Universal.- A través de la creación de entidades como la OIT los países deben ajustarse al cumplimiento de las normas de dichas organizaciones internacionales.

Tuitivo.- Su esencia constituye la protección de los derechos de la parte más débil en la relación de trabajo.

Autónomo.- Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente.

Imperativo: Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

Público.- Es de interés general con normas imperativas, aun cuando regula relaciones de naturaleza privada.

2.3.1.4 Fuentes

- a) **Ley.-** Las leyes son la principal fuente del Derecho laboral, y la directa expresión del intervencionismo del Estado en esta materia. La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

Guillermo Cabanellas define: “*Genéricamente, modo de ser y obrar los seres. Propiedades y relaciones entre las cosas, según su naturaleza y coexistencia. I Regla, norma, precepto de la autoridad pública, que manda, prohíbe o permite algo*” (CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”. Editorial. Heleaste. S.R.L. Buenos Aires- Argentina, año 2009 pág. 259).

- **Constitución:** En la constitución se contempla las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo.
- **Código de trabajo.-** Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social.

Contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

- **Reglamentos administrativos y reglamentos internos de empresas.-** Son dictados por el Función Ejecutiva, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

El reglamento interno, llamado en algunos países "reglamento de taller", estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Supone obligaciones para el trabajador pero también las delimita evitando la arbitrariedad disciplinaria del empleador. Es de

carácter unilateral, y el empleador fija en él las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

- **Mandatos Constituyentes.-** Son decisiones y normas que expedidos en ejercicio de sus plenos poderes, son jerárquicamente superiores a cualquier otra norma del orden jurídico y de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales, jurídicas y demás poderes públicos sin excepción alguna,
- **Contrato individual.-** sienta las bases de la relación trabajador-empleador al inicio de la prestación de servicios.
- **Contratos colectivos.-** *“Es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones de trabajadores, que tiene por fin superar las condiciones de trabajo establecidas en la ley, mediante la regulación específica de las relaciones laborales de los trabajadores actuales y futuros “* (MONESTEROL Graciela, Instituciones de Derecho Laboral Individual, Quinta Edición, Corporación de Estudio y Publicaciones, Quito- Ecuador, 2013, pág. 38)
- **Tratados internacionales.-** Constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar. Según los distintos regímenes jurídicos, los tratados pueden ser directamente aplicables en el derecho interno o puede requerirse para ello su incorporación en la legislación nacional.

La principal fuente de tratados multilaterales es la Organización Internacional del Trabajo fundada en 1919 (OIT), que aprueba convenios y recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo.

b) Jurisprudencia.- “*Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico omitido u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del Derecho. La interpretación reiterada que el Tribunal Supremo de una nación establece en los asuntos de que conoce*” (CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heleaste. S.R.L. Buenos Aires-Argentina, año 2009, pág. 248).

Constituye fuente creadora de normas de derecho cuando, por medio de sentencia emitida por el Pleno de la Corte Nacional se declara la existencia de un fallo de triple reiteración (tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho), el cual se convierte en jurisprudencia obligatoria.

c) Costumbre.- Es la repetición de un mismo acto por un considerado tiempo dentro de un grupo social. Tiene dos elementos que son interno y externo.

d) Doctrina.- Es todo lo que está escrito en la ciencia del derecho por diferentes tratadistas, jurisconsultos y estudiosos.

2.3.1.5 Principios del Derecho Laboral

Son normas rectoras de ética social, descubiertos por la razón humana fundados en la naturaleza racional que sustenta el ordenamiento jurídico; se componen en elementos sustanciales de las relaciones laborales, para lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un desarrollo económico y social.

Al respecto Cabanellas dice lo siguiente:

“Primer instante del ser, de la existencia, de la vida. Razón, fundamento, origen. Causa primera. Fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte. Máxima, norma, guía”. (CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, pág. 347).

Sirven de guía para la aplicación correcta de las normas del derecho y garantizan su debido proceso llenando lagunas jurídicas. Se encuentran en la Constitución, Código de Trabajo y demás leyes supletorias a la materia laboral.

2.3.1.5.1 Principios Jurídicos

Buena Fe.- Es una presunción, se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

Celeridad.- Los términos o plazos en el procedimiento laboral son perentorios e improrrogables, salvo excepciones, y deben ser observados.

Concentración.- Se refiere que todas las diligencias probatorias deben realizar en el menor número posible de audiencias sucesivas, con esto se pretende eliminar la existencia de trámites e instancias prolongadas que se dan a lo largo del proceso.

Contradicción.- Las partes tiene derecho a defenderse de las pretensiones, argumentos y pruebas presentado por la otra parte, caso contrario se encontraría en la indefensión.

Desburocratización.- Es la simplificación de procesos, eliminar expedientes enormes, aspectos dilatorios, analizar únicamente las pruebas pertinentes, evitar retardos, las actas deben ser un resumen de lo actuado y las actuaciones orales queden grabadas en herramientas tecnológicas avanzadas.

Dispositivo.- Consiste en que únicamente las partes pueden aportar pruebas y el Juez solo decide en base a los hechos alegados por las mismas, sin proponer pruebas no previstas por los litigantes.

Dualidad de partes.- Como regla general en todo proceso, hay dos partes procesales

cada una ocupa una posición dentro de proceso como son demandante y demandado y estos a su vez pueden ser dos o más personas.

En ocasiones suele cambiar la posición de las partes en el caso de una reconvenición en donde el demandado al reclamar una pretensión pasa a ser demandante.

Economía Procesal.- Tiene como objeto la disminución del tiempo del proceso, así como de esfuerzos y gastos en general.

Equidad.- Cumple una función correctora, interpretativa y supletoria de la Ley, y es aplicable por el Juez en la conducción general del procedimiento.

Gratuidad.- El acceso a la justicia es gratuito, se refiere a la liberación de impuestos y tasas para actuar en juicio, y a la previsión por el Estado de servicios de patrocinio, asesoramiento y representación totalmente gratuito.

Igualdad.- Aquí el órgano judicial debe mantenerse en un punto de vista de neutralidad ante la ley y tratar a ambas partes por igual con las mismas facultades, para compensar las desigualdades de diferente índole existentes en la sociedad entre hombres y mujeres sin distinción de raza, sexo, nacionalidad o religión.

Igualdad de Armas.- Garantiza el derecho a la defensa a las partes procesales en igualdad de condiciones, equivalencia de oportunidades, potestades y homogeneidad razonable de medios, al momento de exponer y defender sus pretensiones y que el juez, imparcial, como director del proceso, va a asegurarles el desarrollo del proceso.

Impulso Procesal de Oficio.- Está a cargo del Juez, sin perjuicio de la facultad que corresponde a las partes. La función del Juez es activa.

Inmediación.- es la relación directa entre el Juez que garantiza el conocimiento del problema y los litigantes llamados sujetos del proceso, es fundamental en el derecho procesal para poder apreciar de una forma más clara, objetiva y real con el fin de

encontrar la verdad de los hechos y dar solución al conflicto con una buena administración de justicia como manda la norma suprema.

In Dubio Pro Operario.- Este principio protege al trabajador en caso de duda aplicando lo más favorable para alcanzar una igualdad sustantiva y real entre las partes: es decir el criterio que debe utilizar el Juez o Inspector de trabajo entre los varios sentidos posibles de una norma, debe recurrir a este principio, en lo referente a reglas, contratos, cuando los elementos de prueba que 310310n presentado las partes no sean lo suficientemente convincentes para determinar quién tiene la razón, sin vulnerar sus derechos y principios tal como lo garantiza la Constitución en Artículo 326 numeral 3.

A propósito de este principio nuestra legislación laboral dice:

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Irrenunciabilidad.- Es un principio fundamental en la legislación laboral para proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores y por tal motivo ningún trabajador puede renunciar a sus beneficios, pero es posible transigir en la relación laboral sujetándose a la ley, cabe decir que la renuncia no existe en nuestra legislación laboral pero en el supuesto caso que sea aceptada por el empleador se configura la terminación de la relación laboral por acuerdo de las partes tal como indica el Art 169 numeral 2 del C.T.

En el Código del Trabajo, la irrenunciabilidad se encuentra determinada en el Artículo 4.; considero que para garantizarla ante la posibilidad de que el trabajador, presionado por alguna necesidad, acepte en una acta transaccional o en algún

documento de finiquito, liquidaciones en las que se desconozcan o mengüen sus derechos, se ha establecido el derecho del trabajador para impugnar el documento, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el Inspector del Trabajo o si no fuere pormenorizada según consta en el Art. 595 del mismo cuerpo legal.

En otro punto en la Constitución vigente se encuentra consagrada en forma general la irrenunciabilidad de derechos en el Art. 11 numeral 6, en lo relativo a seguridad social en el Art. 34; y en el Art. 326, numeral 2 se consagra: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario, esto en concordancia con lo que establece el numeral 11 “*Será válida la transacción laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente*” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

Ius Variandi.- Es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo las necesidades de la empresa, sin que ello signifique una arbitrariedad, los mismos que no deben alterar sustancialmente el contrato de trabajo; debe justificar razonablemente ese cambio. Se deriva del derecho del empleador de organizar y dirigir el trabajo de sus dependientes. El límite a la aplicación del ius variandi es un triple filtro enmarcado por su razonabilidad (que no sea arbitraria), funcionalidad (que obedezca a un motivo atendible), e indemnidad del trabajador (que no le provoque menoscabo patrimonial o moral, o que le ocasione un perjuicio material que le sea adecuadamente compensado). El cambio del lugar de trabajo no se encuentra dentro de las posibilidades de este principio, el empleador puede hacerlo pero con consentimiento expreso del trabajador.

Oralidad.- es una forma rápida clara, concisa, precisa con un dialogo directo entre las partes en el juicio de trabajo donde prevalece la oralidad como son la evacuación de las pruebas, las declaraciones y testimonios que se deja constancia en medios técnicos y los Jueces fundamenten sus fallos.

El principio oral está previsto constitucionalmente en el Art. 168 numeral 6 cuando estipula: “*La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas*

y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

Protección Judicial y Administrativa.- Los funcionarios tienen el deber obligatorio de velar por el buen desenvolvimiento de las garantías y eficacia de los derechos.

Protector.- Llamado también intuitivo, nació con el fin de proteger a la parte más débil como es el trabajador, frente al empleador; se puede decir que reúne algunos principios como reglas con los cuales se manifiesta como:

- **Regla más favorable:** cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- **Regla de la condición más beneficiosa:** una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- **Regla in dubio pro operario:** entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Primacía de la realidad.- Es cuando existe contrariedad entre la realidad y lo que aparece en documentos o acuerdos, por lo que se da preferencia a la realidad; es decir los hechos prevalecen a los documentos.

Publicidad.- Indica que la sociedad en general tiene acceso para conocer el procedimiento que se lleva a cabo.

Es importante citar las normas legales que tipifican este principio que son las siguientes:

Constitución de la República del Ecuador

“Art 76 #7 literal d.- Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento.

Art 168 # 5.- En todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos expresamente señalados en la ley” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudio y Publicaciones. Quito – Ecuador, 2008).

Código Orgánico Integral Penal

Art 5 #16. Publicidad.- todo proceso penal es público salvo los casos de excepción previstos en este Código. (CÒDIGO ORGÀNICO INTEGRAL PENAL, 2014)

Código Orgánico de la Función Judicial

“Art. 13.- Principio de Publicidad.- Las actuaciones o diligencias judiciales serán públicas, salvo los casos en que la ley prescriba que sean reservadas. De acuerdo a las circunstancias de cada causa, los miembros de los tribunales colegiados podrán decidir que las deliberaciones para la adopción de resoluciones se lleven a cabo privadamente.

No podrán realizarse grabaciones en video de las actuaciones judiciales. Se prohíbe a las juezas y a los jueces dar trámite a informaciones sumarias o diligencias previas que atenten a la honra y dignidad de las personas o a su intimidad”. (CÒDIGO ORGÀNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL , 2014).

2.3.1.5.2 Principios Políticos

Remuneración.- Es una cantidad de dinero que recibe el trabajador por sus servicios lícitos y personales de parte de su empleador, además de ser un derecho del trabajador es un elemento esencial del contrato de trabajo y debe ser digno, justo y oportuno para el buen vivir. Para justificar la existencia de dicho pago es necesario suscribir algún documento como puede ser el rol de pagos.

Así mismo el Art. 328 determina que la remuneración es inembargable, salvo el pago de pensiones de alimentos.

Nuestro Código de Trabajo Art. 80 establece la diferencia entre salario y sueldo, señalando que el salario es el estipendio que se paga al obrero por unidades de tiempo, por obra o por tarea; mientras que, el sueldo es la retribución que percibe el empleado y se la paga por mes.

De acuerdo a nuestro Código Laboral al respecto expone:

“Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesoria.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio”. (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Existen tablas sectoriales realizadas por el Ministerio de Trabajo que determina cada año las clases o tipos de trabajo con sus respectivas remuneraciones, en relación a las diferentes ramas de la Actividad Productiva Privada o Pública, con carácter progresivo a fin de ser equivalente al costo de la canasta familiar, que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia.

En la actualidad la Remuneración Básica Unificada para el trabajador en general es de TRECIENTOS CUARENTA DÓLARES, con un horario de ocho horas diarias de lunes a viernes, cuarenta horas semanales y en el caso de que labore horas suplementarias o fines de semana deberán ser pagadas adicionalmente con los recargos legales.

La remuneración goza de las siguientes garantías:

Igualdad.- A igual trabajo corresponde igual remuneración

Integridad.- La remuneración del trabajador no puede ser disminuida, descontada ni pagada por partes, sino en los casos y con las limitaciones establecidas legalmente.

Oportunidad.- El sueldo o salario del trabajador debe ser pagado oportunamente.

Privilegio.- Constituye crédito privilegiado de primera clase, los trabajadores deben ser preferidos en el pago de sus remuneraciones.

Derecho al Trabajo.- El Derecho al Trabajo reconocido como derecho indispensable, interdependiente e indivisible, de toda persona para la satisfacción de las necesidades vitales en condiciones justas, favorables, equitativas y el deber de trabajar para dignificar. Es indispensable, interdependiente e indivisible vinculante a los derechos humanos, como son el derecho a un salario digno, la no discriminación, el acceso a la justicia, la libre expresión entre otros.

El derecho al trabajo es algo beneficioso y básico en la vida humana que le ayuda a crecer como persona y ser mejor, pues de ello se sustenta para su diario vivir y el de su familia; además de ser un bien útil y sobre todo necesario para su desarrollo digno en la sociedad que exige constantes cambios positivos, el hombre vive para el trabajo y por el trabajo.

Trabajar en la vida con la capacidad suficiente que se requiere es una función importante que sobrelleva en la vida social y proyecta a un futuro excelente para sí mismo.

Veamos lo que dice Constitución de la República del Ecuador al respecto:

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

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

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

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
- 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
- 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*
- 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende*

el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. *El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*

9. *Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*

10. *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*

11. *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*

12. *Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*

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

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

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

16. *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o*

profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudio y Publicaciones. Quito – Ecuador, 2008).

El Derecho del Trabajo se caracteriza por la facultad que otorga o concede a los órganos del Estado, ya que a través de procedimientos especiales de la administración pública, previenen la violación de la ley laboral, controlan el cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y empleadores, y procuran resolver varios de los conflictos que se originan en el campo laboral.

Al respecto es necesario mencionar y resaltar el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** por ser el instrumento que bajo una perspectiva de indivisibilidad, universalidad e interdependencia de derechos humanos protege entre otros: 1) El Derecho a trabajar en condiciones justas y favorables.

A esto se debe acotar lo expresado por **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948).

“Artículo 23 #1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. (Declaración Universal de Derechos Humanos ,1948).

El deber fundamental y sobre todo un desafío para el Estado es crear oportunidades de empleo con ocupación productiva que abarque a una humanidad para sostener en momentos de crisis que provocan el desempleo y pero aun a malos vicios. Además garantizar a los trabajadores a una vida digna y decorosa con una remuneración justa, reconocer sus derechos y asegurar su estabilidad para la subsistencia de su familia y disminuir el desempleo en nuestra sociedad. Además garantizar la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

Las diferentes normas que regulan el derecho al trabajo se puede citar los siguientes:

- ✓ Organización Internacional del Trabajo
- ✓ Comité para el Eliminación de la Discriminación contra la mujer
- ✓ Comité de los derechos del niño (trabajo infantil entre otros),
- ✓ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
- ✓ Mecanismos extra convencionales
 - Los Relatores Especiales sobre los Países
 - Los Relatores Especiales Temáticos
 - Los Grupos de Trabajo

Libertad de trabajo.- Es el derecho a escoger a que se va a dedicar, dependiendo de sus capacidades e intereses personales para subsistir y sobre todo procurar una vida digna.

Al igual el Estado debe garantizar este derecho creando fuentes de trabajo estables y dictaminar políticas que favorezcan el empleo en el país.

Además hay que señalar que el Ecuador firmo los convenios 29 y 105 de la OIT, por lo que se comprometió a eliminar el trabajo forzoso en todas sus formas.

Deber social de trabajar.- Todas las personas tienen la obligación de contribuir con su esfuerzo para su bienestar personal, familiar y colectivo.

De igual forma la Constitución en su Art 33 garantiza este derecho a favor de los trabajadores.

2.3.1.6 Contrató Individual de Trabajo

2.3.1.6.1 Concepto

Cuando hacemos referencia al término Contrato, consideramos que la relación laboral se origina y se rige por un negocio jurídico, cuando en definitiva, surge por el

hecho objetivo de la realización del trabajo ajeno y dependiente, cumplido por el beneficio de la retribución económica.

Podemos decir que el contrato individual de trabajo es aquel mediante el cual con fines laborales, una persona física (trabajador o trabajadora) se obliga o se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a una persona física o jurídica (empleador o empresa) bajo su dependencia y con la promesa de una remuneración justa determinada.

El inicio de una relación laboral se da con el llamado Contrato Individual de Trabajo y el mismo esta conceptualizado en el Código de Trabajo entendiéndose como:

“Art 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Dare a conocer algunos conceptos que se han vertido con relación al Contrato de Trabajo, dados por los Tratadistas, Doctrinarios, estudiosos del Derecho y Legislaciones Latinoamericanas, así tenemos:

Guillermo Cabanellas.- *“Es un contrato que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar, o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador”* (CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, pág. 104).

Bermúdez.- *“La convención por la cual, una persona pone a disposición de otra su capacidad profesional, de modo de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, mediante una remuneración, que se llama salario”* (Bermudez, 1997).

La enciclopedia Grolier.- *“Este es acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.”*

SEGÚN ROBALINO Marcelo.- en su publicación de pagina web www.derechoecuador.com. *“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”*

Para el GRUPO JURIDICO LEX, el contrato de trabajo *“Es el vinculo existente entre una persona que preste sus servicios lícitos y personales para otra u otras personas bajo su dependencia, percibiendo una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”* (GRUPO JURIDICO LEX, 1998, Pág. 11).

Doctrinariamente, ha sido definido como un acto jurídico bilateral o multilateral, porque intervienen dos o más personas, y que tiene por finalidad crear derechos y obligaciones. También se denomina contrato el documento que recoge las condiciones de dicho acto jurídico.

Al iniciar una relacion de trabajo individual es importante celebrar por escrito el repectivo Contrato de Trabajo amparado en las disposiciones de la legislacion laboral; en la que cada una de las partes fijara los lineamientos a la que se regiran,

debe ser redactado por un profesional de derecho o por alguien que tenga suficiente conocimiento sobre los aspectos, cláusulas y datos que debe contener.

Posteriormente hay que inscribirlo dentro de los 30 días siguientes a su celebración en la dependencia respectiva como es el Ministerio de Trabajo del lugar en que el trabajador preste sus servicios y si en dicho lugar no hubiese Inspector, se registrara ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción.

Actualmente, el registro se realiza a través de la página web del Ministerio de Trabajo; para dar una debida protección laboral desde el inicio con las reglas en forma legal respetando deberes y derechos, para evitar reclamos de diferente índole que podría ocasionarse en adelante, como por ejemplo la clase de trabajo que realizaba y que por el mismo recibía una remuneración menor y estaríamos frente a lo que se llama diferencia salarial.

Es un contrato de tracto sucesivo el Contrato de Trabajo, pues diferentes circunstancias externas pueden ponerlo en riesgo de terminación; en ciertos casos por causas ajenas a la voluntad de las partes como por caso fortuito, fuerza mayor, así como hay otras que son imputables a las partes que pueden terminar unilateralmente el contrato.

En la legislación ecuatoriana existen algunas clases de contrato, con el fin de que identifiquen cuál de ellos se adecua mejor a las necesidades del contratante.

Específicamente en nuestro Código Laboral encontramos a partir del Artículo 11 diferentes contratos que se pueden celebrar que son los más comunes como es expreso o tácito, plazo fijo, a prueba, indefinido, ocasionales entre otros, cada uno con sus características específicas y esenciales para que la relación laboral guarde su armonía entre las partes.

Como es lógico el trabajador debe expresar sus puntos de vista, es decir que llegue a superar las expectativas a las que aspira, antes de firmar el acuerdo, ya que toda persona tiene derecho a progresar en su vida diaria.

2.3.1.6.2 Características

Son comunes a los contratos en general que establece el Código Civil en sus Artículos 1455-1459 que son aplicados de manera supletoria.

Tiene las siguientes características:

Personal.- interviene el trabajador quien prestara sus servicios personalísimos.

Bilateral.- Resulta cuando nacen derechos y obligaciones para ambas partes recíprocamente.

Oneroso.- Cuanto tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno de beneficio del otro.

Conmutativo.- Las obligaciones de la partes son equivalentes.

Principal.- subsiste por sí mismo sin la necesidad de otra convención.

Nominado.- tiene individual denominación y propia.

De Tracto sucesivo.- debe ser cumplido y realizado en el tiempo determinado por la partes.

Consensual.- se perfecciona con el consentimiento de los contratantes que es indispensable además de ser un elemento de validez del contrato.

2.3.1.6.3 Elementos

Es sustancial que el contrato de trabajo contenga los datos claros y exactos que se quiere indicar, principalmente las generales de ley de las partes, en el caso del empleador indicar la calidad en la que comparece si es persona jurídica.

Un contrato de trabajo debe contener los elementos fundamentales que son los siguientes:

- a) **Acuerdo de las partes.-** es la voluntad y el consentimiento libre de las partes para celebrar el contrato en forma verbal o escrita, para obligarse entre sí. Según OCHOA Guillermo, 1996, Pág. 17 “*Para alcanzar validez jurídica, el acuerdo o convenio de las partes no deberá apartarse del ámbito delimitado por la ley*”.
- b) **La prestación de servicios lícitos y personales.-** es el trabajador quien debe prestar sus servicios lícitos es decir que no esté prohibido por la ley y personales es decir por sí mismo, directo al empleador.
- c) **Dependencia o subordinación.-** es la facultad de carácter jurídico que tiene el empleador de exigir y obligar a su trabajador la realización de actividades, obras, funciones, acciones, horario, lugar de trabajo etc, esta subordinación se refiere exclusivamente a lo que es objeto del contrato.
- d) **Remuneración o estipendio.-** es la cantidad que recibe el trabajador por su labor, la misma que no debe ser inferior a la remuneración básica unificada establecida por el Consejo Nacional de Salarios para el sector privado (CONADES) y el Consejo Nacional de Remuneraciones para el sector público (CONAREM).

De igual manera los elementos de validez que es preciso para la existencia de los contratos en general que son:

- a) **Capacidad.-** es la aptitud abstracta de los contratantes para contraer derechos y obligaciones.
- b) **Consentimiento.-** es el acuerdo real de voluntades, tiene que ser libre de vicios (error, fuerza y dolo).

c) **Objeto lícito.**- es la actividad para la cual se contrata a una persona que debe ser lícita y legal. El objeto de todo contrato es la obligación misma que consiste en dar, hacer o no hacer.

d) **Causa lícita.**- Es el objetivo, finalidad y propósito del contrato que también debe ser permitido por la ley. La causa es el motivo determinante del contrato, es un factor subjetivo y al igual que el objeto debe ser real y lícito.

Si falta alguno de los elementos no hay contrato de trabajo.

Existen varias clases de contratos en nuestra legislación con el fin de que las partes identifiquen el adecuado para sus necesidades, entre los más comunes tenemos: expreso o tácito, sueldo, jornal, a prueba, plazo fijo, indefinido, individual o colectivo.

De todos modos, en uno y otro caso, el Código del Trabajo en su Art. 14, establece que, *“Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente”* (CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2014,).

En consecuencia, el contrato individual de trabajo, en términos de la normativa legal que lo regula según el Art. 169 de nuestra legislación laboral, solo puede terminar por una de estas causas:

- 1.- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- 2.- Por acuerdo de las partes;
- 3.- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- 4.- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;

- 5.- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
- 6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
- 7.- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172;
- 8.- Por voluntad del trabajador según el artículo 173; y,
- 9.- Por desahucio.

2.3.1.7 Sujetos de la relación laboral

La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de libertad de trabajo y libertad de contratación consagrados en la Constitución de la República, reconociendo el principio universal de que toda persona tiene para dedicar su esfuerzo laboral a las actividades lícitas que crea apropiadas, y en la obligación que todo trabajo debe ser remunerado por su labor.

El Dr. Leónidas Aguilar, expresa; *“que la relación laboral es el vínculo jurídico que une al empleador y trabajador, todo el tiempo establecido en el contrato, quienes deben cumplir lo que consta en las cláusulas y las normas legales del código de relaciones laborales”* (LEONIDAS AGUILAR AGUILAR, Derecho Laboral, Teórico y Práctico Jurisprudencia, Editorial Corporación de estudios y publicaciones, Primera Edición, Quito-Ecuador, 2011, Pág. 17).

La relación laboral inicia con un contrato de trabajo formalizado a través de los derechos y obligaciones que estipula, con personas capaces legalmente como son empleadores y trabajadores.

Doctrinariamente la relación laboral se refiere a: *“El estudio de las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, conjuntamente con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas, as u vez, el estudio de los*

sindicatos, las empresas y organizaciones públicas y privadas vinculadas con las relaciones de trabajo” (ROBALINO, 2005, pág. 264).

2.3.1.7.1 El Empleador

Es el dueño que ordena en el medio laboral a sus trabajadores, de los que quiere obtener la mayor utilidad para su beneficio. Es decir, este empleador puede ser persona natural o jurídica, y pertenecer al sector público o privado.

“Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”. (CÒDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito- Ecuador, 2014).

Empleador es la persona natural o jurídica de cualquier clase, a quien se presta los servicios. Empleador viene a ser sinónimo de patrono o empresario, por oposición a empleado.

2.3.1.7.2 El Trabajador

Es la persona que realiza alguna actividad física o intelectual a cambio de una remuneración.

Confieren su fuerza de trabajo física o intelectual para obtener los medios de subsistencia para sí mismo y su familia, con el mayor rendimiento natural y justo.

“Art. 9.- Concepto de trabajador.- Es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. (CÒDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito- Ecuador, 2014).

“Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”
(CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, p.427).

2.3.1.8 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los sujetos de la relación laboral

2.3.1.8.1 Derechos de los sujetos de la relación laboral

Los derechos se basan en la naturaleza de la persona humana y en su dignidad trascendente, además son básicos en el ambiente laboral para el normal desenvolvimiento de sus obligaciones y no vulnerar ninguna situación.

Trabajador

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 establece las garantías laborales que amparan los derechos de los trabajadores, asegurando primeramente que son irrenunciables e intangibles, será nula toda estipulación en contrario, así como otras disposiciones constitucionales que garantizan la seguridad jurídica.

Los Arts. 325 y 326 de la Constitución de la República Ecuador 2008, son explícitos al referirse sobre los derechos que gozan los trabajadores, que lamentablemente no son respetados por la clase empresarial, ya que es conocido por todos que constantemente son irrespetados e inobservados.

La OIT instaurada después de la primera guerra mundial, fue la primera institución creada para proteger los derechos del trabajador.

Así tenemos:

- ✓ Tener un trabajo de libre elección

- ✓ Remuneración justa y digna, sueldo básico (340 usd).
- ✓ Estabilidad laboral
- ✓ Buen ambiente laboral
- ✓ Libre sindicación
- ✓ Vacaciones (15 días)
- ✓ Descanso semanal
- ✓ Descanso en días feriados no laborables
- ✓ Buen trato
- ✓ Compensación por tiempo de servicios
- ✓ Contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras
- ✓ Dialogo social para la solución de conflictos de trabajo
- ✓ Afiliación a la Seguridad Social
- ✓ Percibir horas extras y suplementarias, en el caso que trabaje.
- ✓ Percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas.
- ✓ Percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.
- ✓ A un periodo de vacaciones laborales remuneradas.
- ✓ A recibir una compensación por el salario digno.
- ✓ Licencia por paternidad
- ✓ Licencia por maternidad
- ✓ Solicitar certificados relativos a su trabajo.
- ✓ Recibir utilidades.

Empleador

- ✓ Organizar y dirigir el trabajo de sus dependientes
- ✓ Exigir al trabajador un comportamiento de buena fe
- ✓ Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo con limitaciones (ius variandi)
- ✓ Facultad disciplinaria
- ✓ Recibir la prestación del trabajo
- ✓ Retener las contribuciones del trabajador al sistema de la Seguridad Social y sindicales

- ✓ Indemnidad
- ✓ Exigir auxilios o ayudas extraordinarias del trabajador

2.3.1.8.2 Obligaciones de los sujetos de la relación laboral

Trabajador

- ✓ Denunciar ante su empleador cualquier irregular en el ambiente laboral.
- ✓ Participar de actividades de capacitación sobre el trabajo que realiza.
- ✓ Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador.
- ✓ Respeto a su empleador y compañeros de trabajo
- ✓ Observar el Reglamento interno

A estas se acota las establecidas en el Código de Trabajo.

“Art 45.- Son obligaciones del trabajador;

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j) Las demás establecidas en este código” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014.)

Empleador

- ✓ Celebrar un contrato de trabajo
- ✓ Inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio del Trabajo
- ✓ Afiliar a su trabajador a la Seguridad Social (IESS), a partir del primer día de trabajo, inclusive si es a prueba.
- ✓ Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.
- ✓ Pagar la Remuneración Básica Unificada
- ✓ Asumir el porcentaje (11,15%) que corresponde al empleador por la seguridad social
- ✓ Pagar horas extras y suplementarias.
- ✓ Pagar los décimos tercero y cuarto.

- ✓ Pagar los Fondos de Reserva.
- ✓ Pagar una compensación por el salario digno.
- ✓ Pagar utilidades si la empresa tiene beneficios (15%).

A estas se suman las obligaciones tipificadas en el artículo 42 del Código de Trabajo.

2.3.1.8.3 Prohibiciones de los sujetos de la relación laboral

Trabajador

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

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;*
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;*
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;*
- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;*
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;*
- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;*
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;*
- h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,*
- i) Abandonar el trabajo sin causa legal” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014.)*

Empleador

“Art. 44.- Prohibiciones al empleador.- *Prohíbese al empleador:*

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;*
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;*
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;*
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;*
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;*
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;*
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;*
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;*
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;*
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;*
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,*
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso. En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014.)*

UNIDAD II

VISTO BUENO

2.3.2 Visto Bueno

Dentro de esta unidad se tratarán sobre la noción de visto bueno y sus causales tanto para el empleador como el trabajador.

2.3.2.1 Concepto

“La palabra visto es un participio pasivo irregular de ver, con sentido de considerar, advertir o reflexionar, conocer, juzgar datos escritos o textos legales que preceden a los considerandos y sirven de fundamento a un dictamen, fallo o sentencia. La palabra bueno tiene el significado de conformidad con los datos escritos o textos legales”. (CADENA GUDIÑO, 1988, pàg 256)

El visto bueno no se encuentra definido específicamente en el Código de Trabajo, pero sus pretensiones hacen referencia a esta figura legal en su artículo 169 del mismo cuerpo legal que hace referencia a las causas para la terminación del contrato de trabajo, específicamente en sus numerales siete y ocho faculta al empleador y trabajador solicitar el cese del vínculo jurídico contractual tipificadas en los artículos 172 y 173 del mismo cuerpo legal, en la cual menciona las causales que permite terminar una relación laboral en la que impera la voluntad unilateral sea del empleador o del trabajador, que lo puede hacer mediante visto bueno, dejando en claro las causas reales y que sea declarado por autoridad competente, caso contrario sería despido o abandono intempestivo según corresponda.

De esta manera empezare mencionando que dicen algunos tratadistas al respecto:

Dr. Guillermo Ochoa Andrade define como:

“La resolución dictada por la autoridad administrativa del trabajo – Director, Subdirector o Inspector- por medio de la cual, se autoriza al empleador o trabajador dar por terminada legalmente las relaciones contractuales de trabajo, siempre que concurran y se comprueben las causales invocadas y que ameriten la indispensable ruptura del vínculo jurídico laboral”. (OCHOA, 2007)

“Es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los Artículos 172 y 173 del Código del trabajo” (Chávez de Barrera, Nelly, 2002, pág. 10).

“Es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo ecuatoriano, y es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (BUSTAMANTE, Fuentes Colón, “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 81).

“Procedimiento seguido ante el Inspector del Trabajo, al final del cual éste se pronuncia sobre la procedencia o no de la solicitud de terminación del contrato de trabajo, efectuada por el patrono o por el trabajador. Fórmula puesta al pie de algunas certificaciones y otros instrumentos y con el que firma debajo da a entender hallarse ajustados a los preceptos legales y estar expedidos por persona autorizada al efecto”. (ESPINOSA MERINO, Galo, 1987, p.754)

“Doctrinariamente se define al visto bueno como la resolución del Inspector del Trabajo, pronunciado a solicitud de parte y según un

procedimiento especial, por la que se declara que existen y son legales las causas invocadas para la terminación del contrato” (MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio, Primera Edición, Tomo 8, p. 260).

“Es fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar algún documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas. En general, lo mismo que aprobación, autorización o ratificación” (CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, pág. 455).

Para el Jurista ecuatoriano **Aníbal Guzmán Lara**, el Visto Bueno: *“Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (Guzmán Lara, 1986).*

Como se muestra en los conceptos antes mencionados concluyo que el visto bueno es una forma unilateral de dar por terminado la relación laboral bajo dependencia, habida entre el empleador y su trabajador, mediante trámite administrativo que puede ser planteado por cualquiera de las partes con el patrocinio de un abogado; finaliza con la resolución del Inspector de Trabajo que concede o niega las causales invocadas y acertadamente justificadas en el mismo y da por concluido el contrato individual de trabajo antes de su vencimiento.

Es la decisión de la Autoridad Administrativa que permite culminar la relación de trabajo sustentada en causas descritas en nuestro Código Laboral, alegadas por las partes dentro del proceso que goza de independencia y eficacia previo trámite de Ley.

Es una facultad que concede tanto trabajador como empleador concluir la relación laboral, pero no voluntariamente, sino con un trámite bien realizado cumpliendo las solemnidades debidas con sujeción a la ley.

La autoridad competente para conocer este tipo de trámites es el Inspector de Trabajo de la respectiva jurisdicción, donde se produjo la relación de trabajo o se prestó los servicios lícitos y personales.

La norma legal establecida para este tipo de trámite no expresa concretamente el visto bueno, únicamente en sus artículo 621 que determina la solicitud de visto bueno y los artículos 172 y 173 enumera las causales mediante las cuales las partes pueden iniciar dicha acción con la concerniente asesoría legal.

El Visto Bueno no tiene valor judicial sino administrativo, aunque doctrinariamente para obtenerlo reúna los caracteres solicitados por el Código de Procedimiento Civil aplicables a los juicios comunes.

Todas estas definiciones no llevan a concluir que es un proceso legal que permite culminar el vínculo laboral previa resolución favorable de la autoridad competente, esta institución jurídica es la más utilizada en la práctica laboral.

Para que haya un visto bueno se requieren los siguientes elementos:

- ✓ La solicitud del empleador o del trabajador, presentada en cualquier momento de la relación laboral;
- ✓ La resolución de la autoridad correspondiente del trabajo, en este caso del inspector de trabajo;
- ✓ La invocación de una causa legal y justa para dar por terminado el contrato.

2.3.2.2 Antecedentes Históricos

El Visto Bueno se origina de un compendio de leyes de protección social que se creó en nuestro país, en el año 1928 en el gobierno del doctor Isidro Ayora Cueva, se promulgo la “LEY SOBRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”, que fue publicado en 1930 en la misma presidencia de Ayora. Estas leyes fueron promulgadas por Decreto Supremo el 6 de octubre de 1928, como forma para terminar el contrato de trabajo, aunque no indicándose la dirimencia de ninguna autoridad, sino de apreciación individual del propio interesado. Es decir quedaba al arbitrio de los contratantes dar por terminada la relación laboral sin recurrir a autoridad administrativa o judicial. Esto ocasiono que se den por parte del empleador, muchas acciones injustificadas de terminación unilateral del contrato. Se regula también las causas justificadas para dar por terminado el Contrato de Trabajo por parte del obrero tipificado artículo 15 de la Ley antes mencionada, como son:

- “1) La falta de probidad o conducta inmoral del empleador*
- 2) Las injurias graves o vías de hecho ejercidas contra el trabajador y*
- 3) Por faltar gravemente el empleador a sus obligaciones previstas en el contrato y contravenir lo dispuesto en la ley de prevención de accidentes de trabajo” (LEY SOBRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO).*

Y en el Art 16 del mismo cuerpo legal señala las causas por las que el empleador justificadamente podía despedir al trabajador que son las mismas respecto del trabajador adicionándole dos: *“1) actos de insubordinación en el trabajo o incitar a ello y 2) por abandono del trabajo por parte de trabajador por un tiempo mayor de tres días sin causa justificada”.* (LEY SOBRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO).

El Visto Bueno nace jurídicamente, mediante una reforma a dicha Ley, el 21 de julio de 1936, en la administración del Ingeniero Federico Páez, quien da la característica de resolución imparcial, en la que se encarga por primera vez a una autoridad administrativa llamada Inspector del Trabajo, calificar las causas de terminación

invocadas y conceder o negar dicha terminación, complementando con la obligación de los Inspectores de Trabajo de dar su visto bueno de forma inmediata y de no hacerlo incurrían en sanciones de orden pecuniario; más, cuando los hechos que motivaren el cese del contrato o del despido del trabajador fueren de aquellos que debían probarse, se debía proceder breve y sumariamente mediante apreciación subjetiva de la autoridad de trabajo para esclarecer los hechos y allí mismo determinar si había o no razón para el cese del contrato.

De esta forma quedo instaurada la institución jurídica del visto bueno en Ecuador, sin embargo dos años posteriores evolucionarían, y el 29 de julio de 1938 en la administración del General Alberto Enríquez Gallo en el decreto 177; se le da un carácter sui generis al Visto Bueno, considerando las situaciones que se daban en la relación laboral lo cual era perjudicial, reforma y transforma el efecto mismo del Visto Bueno y dispuso que la resolución del Inspector tenga carácter de verdadero fallo con efecto obligatorio para las partes, aunque podía ser apelado ante el Director General del Trabajo quien resolvería por el mérito de lo actuado en un término máximo de 10 días, con lo cual quedaba resuelto definitivamente, y en consecuencia procederle al pago de las indemnizaciones laborales a que hubiere lugar; el mismo Decreto indica el procedimiento a seguirse y prevalece en la actualidad, esto es:

1. Solicitud,
2. Notificación;
3. Contestación;
4. Investigación;
5. Resolución.

El Visto Bueno como Institución dentro de la Legislación Laboral Ecuatoriana, cobra vigencia con la expedición del primer Código de Trabajo, o sea el 17 de noviembre de 1938.

En la actualidad el Código del Trabajo, contiene algunos artículos que sustentan en derecho la práctica del Visto Bueno aunque no específicamente, pero se hace mención a sus causales y procedimiento.

2.3.2.3 Análisis del Art. 621 del Código del Trabajo

Dentro de nuestra legislación el visto bueno parte del artículo 169 del Código de Trabajo como forma para terminar la relación laboral, de ahí el Art. 621 es muy claro al explicar cuando se solicita un visto bueno, propenso para terminar un contrato de trabajo en forma unilateral siguiendo el proceso correspondiente ante la ley.

En cuanto a las causas que se puede dar por terminado el contrato individual por visto bueno, el Código del Trabajo señala:

“Art. 169.-El Contrato individual de trabajo termina:

7. Por voluntad del empleador en los casos del Art. 172 de este Código;

8. Por voluntad del trabajador según el Art. 173 de este Código”

(CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014).

El procedimiento que se sigue es muy sencillo se inicia con la solicitud planteada ante el Inspector de Trabajo de su Jurisdicción, el cual calificara y mandara a notificar a la otra parte e iniciara la investigación para posteriormente dictar su resolución debidamente fundamentada, aceptando o negando el visto bueno susceptible de apelación ante el superior.

2.3.2.4 Características

- ✓ Es un trámite administrativo.
- ✓ Es Mero informe
- ✓ Da lugar a indemnizaciones por despido intempestivo.
- ✓ Concede o niega una autoridad administrativa que es el Inspector de Trabajo, luego de cumplir el debido proceso.
- ✓ No procede Visto Bueno, luego de que el trabajador ha presentado la demanda laboral ante Juez del Trabajo.

- ✓ Es eminentemente causal, es decir se debe presentar bajo las causas previstas los Arts. 172 o 173 del Código de Trabajo, según sea el caso
- ✓ La decisión la toma el Inspector de Trabajo al expedir su resolución ya sea negando o concediendo el Visto Bueno
- ✓ No tiene carácter de sentencia
- ✓ No causa ejecutoria
- ✓ No es susceptible de apelación
- ✓ La parte perjudicada puede acudir ante el Juez de Trabajo

2.3.2.5 Análisis de las causales de visto bueno, solicitado por el empleador, según el artículo 172 del Código de Trabajo

En el Art. 172 del Código de Trabajo Ecuatoriano vigente tipifica las causas por la que el empleador puede iniciar un visto bueno en contra de su trabajador siempre y cuando justificado legalmente.

A continuación se explica brevemente cada una de las causas con el respectivo análisis crítico y personal:

2.3.2.5.1 Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.

Dentro de esta causal existen tres preceptos diferentes, como son la falta de puntualidad o atrasos, falta de asistencias al trabajo y por abandono sin causa justa y no tienen que ser consecutivas, a continuación explicare cada una de ellas.

La falta de puntualidad tiene que ocurrir dentro del período mensual y es cuando se llega minutos tarde al trabajo por diferentes circunstancias; en la práctica laboral existen los diez minutos que es considerado un tiempo dentro del cual puede llegar el

trabajador a su labor cotidiana según el horario designado por su patrono. El empleado no puede llegar tarde pues debe ser cumplido en su jornada de trabajo.

Respecto a las faltas de asistencia al trabajo, estas se deben producir en un periodo mensual de labor en un tiempo mayor a tres días sin aviso alguno que puede ser consecutivo o esporádico; debe ser alegado en forma clara al Inspector de Trabajo individualizando la fechas de los días en que se ha cometido las faltas por parte del obrero y de esta manera se cumplirá con todos los elementos configurativos de esta causal. En el supuesto caso de que pasen treinta días o más desde el cometimiento de esta conducta indebida y no ha sido invocado oportunamente ante la autoridad competente, el empleador perderá el derecho para solicitar el visto bueno tal como lo determina el literal b del artículo 636 del Código de Trabajo.

En el caso de abandono al trabajo es cuando el trabajador falta en forma temporal o definitiva a su trabajo por más de tres días consecutivos dentro del periodo mensual de labor. Hay que aclarar que el periodo mensual al que se refiere el abandono, debe ser dentro de los treinta días y no en un mes calendario, en razón de que el trabajador hábilmente puede faltar los días 28, 29 y 30 de marzo, y se presenta a laborar el 31 de marzo; y, además vuelve a faltar los días 1, 2 y 3 de abril siguiente, en perjuicio del empleador.

Es obligación del trabajador, cuando faltare al trabajo por causas justa, avisar al empleador, de acuerdo con el literal f) del artículo 45 del Código del Trabajo, en razón de que le es prohibido abandonar el trabajo si causa legal (Art. 46 lit. i) del citado código.

El empleador pueda ejercer el derecho a plantear dicha acción por cualquiera de estos preceptos que son las faltas de puntualidad, inasistencia o abandono al trabajo, pero es importante tomar en cuenta que tienen que ser injustificadas, es decir sin consentimiento del patrono o que no justifico con el documento suficiente, como puede ser el caso de una enfermedad y el único justificativo es un certificado médico

otorgado por el IESS Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social al cual están asegurados teniendo tres días para justificar contados desde dicha falta o atraso.

También puede ser que el trabajador por fuerza mayor ha sido privado de su libertad y no pudo asistir a su trabajo, en este caso no procede el trámite, inclusive existe Jurisprudencia de la Ex Corte Suprema que dice: la acción de autoridad constituye fuerza mayor y libera de responsabilidad al obligado cuando no ha sobrevenido por su culpa.

Pero se observará las causas de detención o prisión, o si existiera sentencia condenatoria, pues las circunstancias cambiarían a favor del trabajador, para el caso de enfermedad la Corte Suprema hoy Corte Superior indica en sus fallos que el certificado Médico debe ser real no falso, sino saldría con Visto Bueno por abandono un trabajador.

Un trabajador por responsabilidad propia no puede faltar injustificadamente, llegar tarde ni mucho menos abandonar a su trabajo sin causa justa, excepto caso fortuito, fuerza mayor; debe realizar su trabajo con intensidad, cuidado y esmero en el tiempo, forma y lugar convenido en el contrato y de esta manera no tener futuros inconvenientes en su puesto de trabajo.

2.3.2.5.2 Por indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados.

En primer lugar y para un mejor entendimiento daré una definición de **Reglamento Interno** de la siguiente manera:

Es un documento legal de suma importancia dentro de una empresa en el cual constan disposiciones, reglas, normas, en especial prohibiciones y obligaciones que deben ser acatadas por el trabajador, creado con el fin de satisfacer las necesidades de la empresa, su objeto social, actividad, producción etc. Es redactado por un

profesional en materia laboral y es utilizado para una buena relación laboral o cuando un trabajador haya vulnerado alguna disposición en el cual se puede sustentar.

El artículo 64 del Código de Trabajo indica claramente sobre el Reglamento Interno que se debe tramitar ante el Director Regional del Trabajo quien revisara primero el Proyecto de Reglamento Para una Empresa y hará las observaciones adecuadas para la aprobación y emitir la respectiva resolución.

En esta causal al igual que la anterior hay dos preceptos que son la indisciplina y desobediencia al Reglamento, que es un tema subjetivo que inmediatamente explicare cada una de ellas.

La indisciplina es sinónimo de desobediencia pero tiene su propio significado y se entiende como la falta de compromiso, cumplimiento, sometimiento a las disposiciones legales o reglamentarias y delineación en el desempeño de sus labores que tienen los trabajadores dentro de una empresa.

Esta actitud del trabajador conlleva a la terminación del vínculo laboral, aunque es importante mencionar que no es necesario que exista un reglamento interno previo legalmente aprobado, que en ciertas ocasiones sea interpretado mal por parte de las autoridades de trabajo al momento de resolver un visto bueno, rechazando muchas veces el mismo por no hacer un análisis profundo y acertado sobre esta causal, sino que simplemente debe haber la conducta indebida del trabajador, con notoria indisciplina dentro del ambiente laboral lo cual es suficiente como causal para tramitar un visto bueno.

Al invocarse esta causal se requiere probar fehacientemente la falta cometida mencionando si es repetitiva y ha causado graves daños alterando el ambiente normal de trabajo.

El segundo precepto de esta casual es la desobediencia que es la falta de acatamiento o cumplimiento de las disposiciones relativas al trabajo; en cambio aquí si es

necesario que exista previamente un reglamento interno aprobado legalmente, en el cual consta todos los lineamientos e instrucciones al que está sometido obligatoriamente el trabajador desde el instante que pasa a formar parte de la empresa, además de lo establecido en el C.T en el Art. 45: son obligaciones del trabajador: “e) *Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal*” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional. Quito – Ecuador, 2014).

Toda desobediencia tiene una graduación susceptible de apreciación por la autoridad y que bien puede ser calificada como leve o grave, atentos también a los resultados de esa falta de obediencia. La gravedad de la desobediencia le toca calificar al Inspector de Trabajo, en mérito al trámite de Visto Bueno que se ha solicitado

Para que se configure como causal el reglamento debe estar exhibido en la empresa y comunicar a los trabajadores de su existencia, para que surta los efectos legales del caso en la etapa de investigación del visto bueno y que exista un notorio incumplimiento de este reglamento, para que el empleador solicite la terminación de la relación laboral, ya que el trabajador no puede erigirse de sus propias obligaciones.

Hay que hacer referencia que la desobediencia del trabajador no puede alegarse en el caso de que las ordenes e instrucciones establecidas en el reglamento de la empresa, afecten su vida privada o cuando exista riesgos físicos para el mismo, en este caso sería ilegal la solicitud del visto bueno, a más de que estos hechos no hubieren sido aprobados por la autoridad correspondiente.

2.3.2.5.3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.

Esta causal tiene dos vocablos subjetivo, la falta de probidad que es una actitud en cierta forma pasiva y la conducta inmoral es una serie de acciones más activas y notorias, lo cual tiene varios inconvenientes en la práctica al analizar que conductas pueden o son inmorales y que conductas pueden o son relacionadas con la falta de probidad por lo voy a dar un concepto de cada una.

Probidad.- es la integridad y la honradez en el actuar de una persona.

“La probidad se refiere a la honradez tanto en el sentido material como en el inmaterial; por ejemplo, hay falta de probidad al sustraer bienes de la empresa: materia prima, instrumentos de trabajo, productos elaborados; o también al divulgar secretos de fabricación o comercialización propios de la empresa” (Chavez de Barrera, 1985).

Conducta inmoral.- Es la actitud o comportamiento que tiene el trabajador en el ambiente laboral. Es todo lo contrario a moral.

“Falta de moralidad.- inconveniencia social del comportamiento de las costumbres” (www.wordreference.com).

La probidad y moralidad son temas intrínsecos a las personas, son valores y principios que tenemos en nuestro actuar diario y sobre todo en el trabajo, demostrando el buen comportamiento aprendido en casa para lograr un buen ambiente laboral armonioso e íntegro.

Es complicado demostrar que el trabajador ha incurrido en esta causal por cuanto es un tema de moralidad, de ética por considerarse subjetivo y depende del criterio de cada persona a su pensar, pero el empleador está en su derecho de solicitar el visto bueno al observar dicha actitud por parte de su trabajador por ser un perjuicio para la empresa incluso influir en otros empleados.

Dentro de estas causas estará la lealtad, la fidelidad, la competencia desleal, la falta de confidencialidad y aspectos sobre la forma interna de actuar dentro de la empresa, dañando la armonía laboral.

Estas conductas pueden ser cometidas en cualquier tiempo de la relación de trabajo, por lo que el trabajador debe cuidar que su conducta sea proba siempre. También es necesario referirnos al campo penal por lo que está relacionado subjetivamente con

un ilícito, en el cual opera la consciencia y voluntad relacionada con el dolo con el que puede actuar un trabajador como por ejemplo alterar documentos, utilizar dinero del empleador sin su permiso entre otras cosas encaminadas a cometer un delito en su trabajo, que pueden desencadenar un juicio penal.

El trabajador debe prestar sus servicios lícitos y personales, ajustado a la Ley, la moral, la ética y las buenas costumbres; es decir debe ser íntegro, y honrado en su obrar, en el lugar o centro de trabajo.

Para aplicar esta causal es preciso debe ser justificada ampliamente que sea plena e inequívocamente acreditada utilizando algún medio probatorio idóneo, además atentatoria a la moral, honestidad y a la honradez, para obtener una resolución favorable y lograr de esta manera culminar legal y legítimamente el contrato laboral.

2.3.2.5.4 Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.

Se refiere a la falta de respeto que ha incurrido el trabajador dentro de la empresa, lo cual son las ofensas verbales o físicas que se encuadran como injurias graves tales como insultos, amenazas, en contra de su empleador, de su cónyuge o conviviente, ascendientes o descendientes en general, por lo que contraviene totalmente el debido respeto que debe tener para sus superiores, lo cual es justo que el patrono inicie el visto bueno por las ofensas recibidas a su integridad.

Esta causal no específica si dichas ofensas o agresiones deben realizarse dentro del horario o lugar de trabajo por lo que se considera que siempre se debe guardar respeto sea dentro o fuera del lugar de trabajo.

También hay que tomar en cuenta la intención y voluntad del trabajador de agredir e injuriar gravemente al empleador, cabe recalcar que la palabra “grave” es subjetiva y depende de las circunstancias del hecho, pero sin que encuadre como delito de

calumnia tipificado en el campo penal, más bien debe ser analizada de acuerdo a las consecuencias ocasionadas dentro de la relación de trabajo.

En tales casos para la autoridad que juzgue a lo mejor las injurias no revisten de gravedad y no opere la causal de visto bueno.

2.3.2.5.5 Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

La ineptitud manifiesta del trabajador se refiere a la actividad que realiza dentro de su trabajo; es decir su mal desenvolvimiento que no cumple con las expectativas que exige su empleador, lo cual determina que no es idóneo para ejercer dicha actividad, siendo imputable su falta de destrezas sean físicas o técnicas para desenvolverse en el campo laboral para lo que fue contratado.

Teóricamente se distingue la ineptitud y la inhabilidad, siendo la primera la incapacidad técnica o profesional y la segunda se refiere a la incapacidad física, es decir se puede diferenciar la incapacidad física de la intelectual que posee el trabajador pero las dos son suficientes para invocar esta causal.

Para ejecutar un visto bueno por esta causal debe ser evidente la falta de habilidad del trabajador para ejercer sus funciones y que no sean ajenas a su voluntad como puede ser el caso de falta de herramientas o materiales del trabajo.

Igualmente el empleador tiene un tiempo prudencial para demostrar que un trabajador no es apto para un trabajo, cabe señalar que no podría manifestar la falta de aptitud del trabajador en dos, tres, cuatro o más años, resultaría ilógico incluso perdería la causal.

Es por esto que la ley prevee el contrato a prueba por noventa días que es lo más usual en la práctica, dentro del mismo el trabajador tiene la oportunidad de demostrar sus facultades, atribuciones, capacidades, buena actitud y aptitud, que puede ser

corregido por el empleador y mejorarlo para la actividad que se requiere, con el fin de llevar una buena relación laboral.

2.3.2.5.6 Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más si fuere justificada la denuncia quedara asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;

Desde el primer día que inicia la relación laboral, el empleador está en la obligación de afiliar a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), como así lo determinan las diferentes leyes.

Ley de Seguridad Social:

“Art. 73.- Inscripción del afiliado y pago de aportes.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días...” (LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, 2014).

Código de Trabajo:

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

31.- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;” (CÓDIGO DEL

TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional. Quito – Ecuador, 2014).

La presente causal se entiende que en el caso de que el trabajador presente una denuncia infundada ante el IESS sobre la NO AFILIACIÓN y otras obligaciones como la de afiliarle dentro del plazo establecido en la ley y desde el inicio de la relación laboral, pagar fondos de reserva el empleador puede iniciar la acción por esta causa, ya que se enturbio al ambiente normal de trabajo, al existir la mala fe del trabajador que injustificadamente presento la denuncia.

Pero si la denuncia fuere fundada, el trabajador tendrá garantizada su estabilidad en su lugar de trabajo durante dos años, convirtiéndose a consecuencia en un contrato a plazo fijo. Hay empleadores que cometen el error de despedir al trabajador dentro de este tiempo de estabilidad, pero al hacer esto se perjudican ellos mismos porque tienen que pagar indemnizaciones correspondientes de acuerdo a lo establecido en el Art. 181 del C.T que dice:

“Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciera el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciera el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional. Quito – Ecuador, 2014).

2.3.2.5.7 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 o dictámenes médicos.

La ley es muy clara, en lo que respecta a la protección de medidas de seguridad y prevención por parte de los trabajadores. Así nuestro Código de Trabajo manifiesta lo siguiente:

“Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional. Quito – Ecuador, 2014).

Al respecto cabe indicar que las empresas que cuenten con más de diez trabajadores tiene la obligación de obtener el Reglamento de Seguridad e Higiene Interno debidamente aprobado por la Dirección Regional del Trabajo, previo un análisis, inspección y resolución correspondiente, al cual los trabajadores deben sujetarse caso contrario será motivo de visto bueno.

En la actualidad la empresa que no cumpla con esta obligación será sancionada fuertemente por la autoridad competente, y en el caso de los trabajadores que no se sometan a las prescripciones y dictámenes médicos, poniendo en riesgo su integridad física y la de sus compañeros, este incumplimiento e inobservancia de las normas legales y reglamentarias existentes, constituye causal para terminar el vínculo laboral a través de visto bueno.

Es evidente que si un trabajador no respeta el orden establecido en la ley, reglamento u órdenes de autoridades competentes, con relación a la seguridad personal del trabajador, sus compañeros de labores incluso las instalaciones de la empresa o lugar de trabajo será motivo para que el empleador tenga tiene derecho a plantear el Visto Bueno y dar por terminado el contrato laboral.

En consecuencia, es interés de la ley velar sobre la salud e integridad de los trabajadores, por eso el trabajador debe adoptar medidas de seguridad.

Y de esta manera queda analizado cada una de las causales mediante las cuales el empleador puede terminar la relación laboral a través de visto bueno.

2.3.2.6 Análisis de las causales de visto bueno, solicitado por el trabajador, según el artículo 173 del Código de Trabajo.

El trabajador puede dar por terminado la relación de trabajo con su patrono por las causales, que se encuentran establecidas en el artículo 173 del Código de Trabajo que proceder a estudiar cada una de ellas.

Dichas causas también es denominado por la doctrina como “abandono justificado”.

2.3.2.6.1 Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes

Esta causa es igual a la anterior lo cual se aplica en este caso, es decir la injuria viene de parte del empleador hacia su trabajador y debe tener calidad de gravedad, justificando plenamente el cometimiento de esta falta, lo cual darán derecho al trabajador para pedir su separación y la autoridad respectiva tenga motivo suficiente para conceder esta petición.

Cabe resaltar que no toda injuria es susceptible de causar el visto bueno, sino

únicamente las que van en contra de la integridad del trabajador, lo cual falta el respeto que debe haber en la relación laboral y que el empleador debe preponderar.

2.3.2.6.2 Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,

Primeramente es importante mencionar que es un derecho del trabajador recibir una remuneración justa, digna y oportuna como ampara la Constitución y una de las obligaciones del empleador es cancelar la cantidad correspondiente al trabajador por las labores realizadas tal como se refiere el Art. 42 del Código del trabajo:

“Son obligaciones del empleador:

1.- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional. Quito – Ecuador, 2014).

En esta causal encontramos tres circunstancias que son:

a) Disminución de la remuneración.- No debe ser inferior a la remuneración básica pues el trabajador generalmente vive al día y cuenta exclusivamente con los ingresos de su salario para subvenir a las necesidades de él y de su familia, por tanto, el empleador debe pagar las cantidades que le corresponda al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del código del trabajo. Por lo tanto, no puede rebajarla ni disminuirla bajo ningún título, pretexto o palabra la remuneración y, si lo hace, viola el contrato de trabajo, por lo cual el trabajador planteará el visto bueno por la actitud del empleador.

b) Falta de pago de la remuneración.- es cuando el empleador no cumple con esta obligación y el trabajador tiene doble acción pedir el visto bueno o reclamar la remuneración adeudada con los recargos legales para dar por terminado el trabajo.

c) Falta de puntualidad en el pago de la remuneración.- La puntualidad se ha de considerar a partir de la fecha en que de acuerdo con el contrato debe pagarse con la remuneración y a falta de estipulación expresa se entenderá que es a partir del primer día de la semana o mes siguiente al trabajo.

Estas tres situaciones se da notablemente en la realidad y cualquiera de estas circunstancias da origen a la petición de visto bueno por parte del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando exista la voluntad unilateral y arbitraria del empleador de provocar estas tres condiciones, para que el Inspector de Trabajo resuelva el visto bueno a favor del trabajador.

La condición de impuntualidad en el pago de la remuneración al empleado, debe efectuarse fuera del plazo establecido en el Art. 83 del Código de Trabajo, esto es; en salarios no puede extenderse el pago en una semana y en sueldos no será mayor a un mes.

Entonces queda claro que la remuneración del trabajador, debe ser pagado en forma puntual y oportuna, además exigir un rol de pagos cuando reciba dicha remuneración que sería prueba objetiva y contundente contra su patrono en el caso de configurarse la causal, pues en la práctica puede provocarse conflictiva la justificación del trabajador.

2.3.2.6.3 Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Esta causal tiene que ver con la actividad para la cual se contrató, lo cual debe estar estipulado en el contrato de trabajo, en la práctica es muy manejado para iniciar un

visto bueno, excepto los casos especiales que determina lo contrario y no perjudica la situación laboral tal como está previsto del artículo 52 del Código de Trabajo que dice:

“Art. 52.- Trabajo en domingos y sábados por la tarde.- Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días domingos y sábados por la tarde, no podrán ser otras que éstas:

1.- Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del Inspector del Trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 626 de este Código, que impondrá el Inspector del Trabajo.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2.- La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público”. (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Por consecuencia, en casos aludidos se puede realizar el cambio de ocupación temporal mientras dure la emergencia, en el caso de que se vuelva permanente y por orden del empleador, se consolidara como causal para plantear la acción.

La ley trata de proteger al trabajador por el hecho de que el empleador arbitrariamente decida y exija que realice labores diferentes de las pactadas, luego de haber estado cumpliendo normalmente con las actividades acordadas, en este caso el trabajador podrá presentar la solicitud de visto bueno y reclamar las indemnizaciones correspondientes, esta protección se encuentra instituida en el Art. 192 del Código Laboral que alude:

“Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas”. (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Es decir aun cuando no haya disminución de la remuneración estipulada, basta el cambio de labores por orden del empleador sin consentimiento del trabajador para que se produzca la terminación laboral y el trabajador tiene sesenta días posteriores al hecho, para demandar a su empleador por despido intempestivo y esto debe hacerlo mediante juicio oral ante el Juez de Trabajo.

Sin embargo el empleador goza del derecho denominado por la doctrina “Ius Variandi” que consiste en la potestad de reformar las condiciones de trabajo según las exigencias de mercado que se presenten, por lo que no todo cambio sutil de labor se debe considerar como causal de visto bueno, pues el cambio de ocupación no tiene relación con el puesto que puede acceder el trabajador, por orden de su empleador y sin aceptación de este, inclusive que ejecute una labor relacionada con un cargo

superior, con aumento de remuneración, lo que no indica una aceptación del trabajador y de igual manera sería despido intempestivo.

En la práctica suele suceder que el empleador en muchas ocasiones para provocar la renuncia del trabajador le hostiga de diferentes formas como quitándole sus funciones y no le permite que realice ninguna actividad con lo cual está provocando un despido intempestivo, que puede iniciar el trámite respectivo.

Ante esto es necesario citar la Jurisprudencia dictada por la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Ex Corte Suprema de Justicia en la cual se señala que doctrinariamente:

“Se considera al despido intempestivo como la forma unilateral, arbitraria e ilegal de dar por terminadas las relaciones laborales, por tanto, si cambian al trabajador de su puesto original sin consentimiento y nunca le reintegraron a pesar de las órdenes superiores y más bien en su puesto había ya otra persona, se configura jurídicamente el despido intempestivo”. (JURISPRUDENCIA SEGUNDA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL, Sentencia 13 de mayo 1998 ro 371, 29 Julio de 1998).

Por otro lado diremos que el trabajador tiene dos opciones para utilizar esta causal iniciar un visto bueno mediante vía administrativa por dicha causal pero es importante recalcar que esto debe hacerlo dentro de los sesenta días posteriores de producido el hecho; o plantear una demanda por vía judicial el pago de indemnizaciones respectivas, lo recomendable es primero empezar el trámite administrativo para no correr el riesgo de perder los derechos como sucede en el juicio oral de trabajo.

En definitiva al momento de invocar cualquiera de las causales para solicitar el visto bueno, se debe detallar concreta y específicamente la realidad de los hechos precisando el motivo del reclamo para subsanar la causal que originara que el Inspector de Trabajo conceda el visto bueno, mediante resolución expresa y

favorable, caso contrario estamos ante la figura de abandono intempestivo del trabajo, perdiendo el derecho para reclamar las indemnizaciones debidas.

CASOS QUE NO HACE FALTA EL VISTO BUENO

A todo esto debo acotar que hay ciertos casos de terminación unilateral de trabajo que se basa de igual forma en la conducta inadecuada de una de las partes y que la otra pueda terminar legalmente la relación laboral, en la que nuestra legislación no considera necesario recurrir a la autoridad para seguir el trámite de visto bueno, sino solamente terminar automáticamente el contrato o también puede acudir al Juez de Trabajo para justificar la existencia de la causa y la legalidad de la terminación del contrato y de ser procedente, según el Art.192 del Código de Trabajo, demandar el pago de los rubros respectivos de indemnización de despido intempestivo.

Así tenemos los siguientes casos contemplados en el Código de Trabajo.

Por parte del empleador:

- ✓ **Art 163.- Trabajador aprendiz.-** En cuestión de los aprendices cuando han cometido faltas graves de consideración en contra de su empleador y por las cuales pueden ser despedidos sin responsabilidad alguna.

- ✓ **Art 193.- Liquidación de negocio.-** En caso de liquidación del negocio, el empleador puede dar por terminado la relación laboral pagando a sus trabajadores las indemnizaciones respectivas.

- ✓ **Art 310 Del empleado privado.-** El empleador puede terminar unilateralmente el vínculo laboral con sus empleados privados, en los siguientes casos:
 - 1.- Cuando revele secretos o haga divulgaciones que perjudiquen al empleador.

2.- Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

- ✓ **Art 329.- Empresas de transporte.-** cuando el empleado ha cometido faltas graves al desempeñar sus funciones bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes o faltare injustificadamente al trabajo y sin previo aviso por más de veinticuatro horas; o se atrasare más de tres veces dentro de un mes o inobservare los reglamentos de tránsito y los especiales de la empresa en lo relativo a la prevención de accidentes.
- ✓ **Art 513.- Huelga ilícita.-** Cuando una huelga ha sido declarada ilícita es decir cuando los huelguistas hubieren ejecutado actos violentos o causaren a las propiedades perjuicios de consideración, el empleador podrá despedir a los huelguistas.

Por parte del trabajador:

- ✓ **Art 164.-** Describe las causas por las cuales el aprendiz puede separarse de su trabajo justificadamente.
- ✓ **Art. 410.-** Cuando se omitieren por parte del empleador las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas por los reglamentos.
- ✓ **Art. 192.-** Cuando por orden del empleador, el trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, aunque el cambio no implique disminución de categoría o remuneración, siempre que lo reclamare dentro de los sesenta días posteriores a la orden del empleador. En esta situación el trabajador puede a su arbitrio plantear un visto bueno o simplemente considerarse despedido intempestivamente.
- ✓ **Art. 534.-** Cuando el empleador hubiere acordado un paro ilegal de las actividades de la empresa o lo hubiere prolongado por más tiempo del

autorizado, en cuyo caso tendrá derecho a ser indemnizado como si se tratara de despido intempestivo.

PRESCRIPCIÓN

La ley determina que el empleador podrá hacer valer su derecho a terminar el contrato por justa causa dentro del mes siguiente de producida la causa legal de terminación, contados desde cometida la falta por el trabajador; de acuerdo a lo que estipula el Código de Trabajo:

“Art. 636.- Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones: b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador”(CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Así mismo, la prescripción se interrumpe con la citación de la demanda de conformidad con el artículo 97 numeral 2 del Código de Procedimiento Civil (hoy derogado).

En cambio el trabajador, puede hacerlo en los tres años subsiguientes, contados desde la terminación de la relación laboral o desde que cometió la falta el empleador de acuerdo a lo dispuesto en nuestra ley Laboral:

“Art. 635.- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional. Quito – Ecuador, 2014).

En el caso de cambio de ocupación, tiene un plazo determinado en que se establece que el reclamo debe producirse dentro de los sesenta días posteriores al hecho.

2.3.2.7 Semejanzas entre visto bueno y desahucio

- ✓ La autoridad para conocer es el Inspector de trabajo
- ✓ Son formas de dar por terminado el contrato de trabajo
- ✓ Son susceptibles de impugnación por la vía judicial ante el Juez del Trabajo.
- ✓ Se sigue mediante trámite administrativo
- ✓ Prevalece la voluntad unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo
- ✓ Puede iniciar el trabajador o empleador.

A mi criterio el visto bueno y el desahucio vulneran los derechos laborales del trabajador, uno de los principales es la estabilidad laboral.

2.3.2.8. Diferencias entre visto bueno y desahucio

- ✓ En el visto bueno se necesita la aprobación de la autoridad competente para dar por terminado el contrato laboral; en el desahucio no lo necesita.
- ✓ En el visto bueno tiene causales para dar por terminado la relación laboral en el desahucio hay casos en que procede de acuerdo a ley.
- ✓ Tienen diferente procedimiento.

UNIDAD III

PROCEDIMIENTO DEL VISTO BUENO

2.3.3 Procedimiento del Visto Bueno

En esta unidad se analizará los dos procedimientos del visto bueno respectivamente.

2.3.3.1 Procedimiento Administrativo

Una vez analizado la parte teórica del visto bueno así como cada una de sus causales, ahora analizaremos su procedimiento a seguir, es decir la parte práctica que conducirá a que se haga real este mecanismo legal, de igual manera evidenciando su importancia, validez y efectividad en el campo laboral ecuatoriano.

En la actualidad hay varias formas de dar por terminado un contrato de trabajo en nuestro Código de Trabajo específicamente en el artículo 545 establece las atribuciones del Inspector de Trabajo Provincial y en su numeral 5 esta conceder o negar el visto bueno que se le presenten. De aquí partimos que el visto bueno es un Trámite Administrativo pues así lo determina la ley.

El trámite de visto bueno es breve, sumárisimo se sigue mediante vía administrativa y se inicia con la petición del visto bueno del interesado, que debe ser completamente claro y específico para que la autoridad competente resuelva con conocimiento exacto si existe o no la falta tipificada en la ley y conceda o niegue el mismo.

A lo mucho el trámite completo puede durar cinco días, en base de la investigación del Inspector de Trabajo y de las declaraciones de testigos y todas las pruebas aportadas por el trabajador y empleador.

La resolución emitida por la autoridad no se ejecutoria, sirve como antecedente y tiene valor de informe para posterior continuar por la vía judicial ante el Juez de Trabajo quien apreciara con criterio judicial, en juicio oral.

Es menester indicar que al momento la legislación ecuatoriana no cuenta con un procedimiento que norme las acciones que debe cumplir la autoridad en la diligencia, ni mucho menos hay una norma que regule los elementos básicos procesales que se deben cumplir, estos vacíos legales hace que las diligencias se las realice aplicando la sana crítica de la autoridad que las ejecuta, quedando a consideración del señor Inspector si les da el valor probatorio o no.

A continuación se detalla cada paso a seguir mediante procedimiento administrativo:

2.3.3.1.1 Solicitud

La solicitud o petición como en la práctica se la llama, puede ser planteada por el empleador o trabajador que se creyere afectado en su ambiente laboral porque la que la otra ha incurrido en una o más de las causales previstas en la Ley, lo cual perjudica el normal desenvolvimiento de sus obligaciones cotidianas de ambas partes, deberá dirigir al Inspector de Trabajo y en los lugares donde exista varios Inspectores se procederá al sorteo de trámite para determinar quién va a conocer el mismo, y en el caso que no hubiere dicha autoridad, hará de sus veces el Juez de Trabajo y a falta de este será el Juez Multicompetente, para que conozca y resuelva este trámite.

Entonces siendo un procedimiento ADMINISTRATIVO NO JUDICIAL su trámite tiene que sujetarse simplemente al Art. 621 del Código Laboral que establece:

***Art 621: Solicitud de visto bueno.-** El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o*

negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde. (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Queda entendido que el Inspector de Trabajo es el encargado de tramitar, conocer y resolver la solicitud de visto bueno que se le presente. Al igual para presentar un visto bueno es necesario que se haya producido una o más de las causales de invocadas en el artículo 172 para el empleador y en el artículo 173 para el trabajador el cual es motivo suficiente para dar por terminado la amistad laboral.

No hay norma expresa para la elaboración de la solicitud, pero en la práctica reúne los requisitos básicos de una demanda como son los siguientes:

- 1.** Designación de la autoridad (Inspector de Trabajo) ante quién se recurre;
- 2.** Los nombres y demás generales de ley del compareciente, señalando si lo hace por su propio derecho o a nombre o en representación de persona jurídica (empresa), o persona natural;
- 3.** Los antecedentes de la relación laboral: nombre del empleador o empresa y del trabajador, origen de la relación, remuneración, clase de trabajo, etc.
- 4.** Los fundamentos de hecho, que configuran la causal o causales que van a invocarse para solicitar el Visto Bueno;
- 5.** Los fundamentos de derecho (disposiciones legales), en que se basa el actor para solicitar el Visto Bueno; señalar las causas enunciadas en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo. Si el que solicita el visto bueno es el empleador puede solicitar la suspensión inmediata de las relaciones laborales de conformidad con el artículo 622 del Código del Trabajo. Para este efecto consignará un mes equivalente al valor de la remuneración del trabajador.
- 6.** La petición concreta, que en este caso será la terminación de la relación laboral.
- 7.** Domicilio o lugar donde debe notificarse al demandado
- 8.** Designación del casillero judicial para recibir sus notificaciones el actor
- 9.** Firma del peticionario y su Abogado defensor que es importante.

Requisitos.- Los documentos que debe adjuntar a la petición son;

- ✓ Copia de la cedula y papeleta de votación (actualizado).
- ✓ Si el solicitante es el empleador consignará el certificado del IESS, en el que conste que está al día en sus obligaciones patronales. Si es persona jurídica, deberá acompañar los documentos referentes que justifique que tiene la representación legal para comparecer a nombre de la empresa, como es el nombramiento.
- ✓ Contrato de Trabajo si existiere o la indicación de la relación de trabajo.
- ✓ Último rol de pago del trabajador
- ✓ Croquis de la dirección del lugar de notificación
- ✓ Credencial del Abogado defensor

Presentada la petición de visto bueno el Inspector de Trabajo avoca conocimiento y examina si reúne los requisitos legales. Si no reúne dispondrá que el actor la complete o la aclare en el término de tres días amparado en la norma supletoria en materia laboral Art. 69 C.C.P (actualmente derogado) y si los cumple acepta el trámite califica y ordena a la notificación a la otra parte conforme establece el artículo 183 del C.T.

“Art. 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.-Son atribuciones de los inspectores del trabajo: 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios. De acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Suspensión de las relaciones laborales

Sobre este aspecto veamos el artículo 622 del C.T que determina este derecho:

Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales.- En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

En el caso que el empleador haya solicitado el Visto Bueno con suspensión de las relaciones laborales como es costumbre y en la práctica sucede, debe consignar el valor de la remuneración equivalente a un mes como manda la ley mientras dure el presente trámite.

Con este requisito y petición la autoridad de Trabajo en providencia inicial ordenara inmediatamente la suspensión de las relaciones laborales, y una vez notificado el trabajador debe acatar dicha disposición y retirarse del trabajo hasta que la autoridad emita la resolución respectiva el fin del Visto Bueno.

En el caso de que el visto bueno fuere negado, el trabajador recibirá dicho dinero y se reintegrará a su trabajo. Si el empleador no lo recibe incurre en sanciones e indemnizaciones concernientes a despido intempestivo, sin perjuicio de que el trabajador pueda reclamar el valor depositado por el empleador ya sea de una o más remuneraciones por todo el tiempo que hubiese durado la suspensión de las relaciones laborales; pero si el visto bueno fuere concedido, terminará la relación laboral y se devolverá al empleador los valores consignados por el mismo, previa disposición por el Inspector del Trabajo.

Esta situación de suspensión de labores con el trámite de visto bueno, es interesante, porque puede suceder que el hecho causado por el trabajador se agrave o se produzca alguna confrontación contraria a las buenas costumbres o normas de la empresa por lo que suspendiendo al trabajador se puede evitar cualquier problema en el ambiente laboral.

2.3.3.1.2 Notificación

El Inspector del trabajo que conoce el caso y que ha emitido la providencia le corresponde notificar a la otra parte en lugar señalado, dentro de 24 horas siguientes. En la práctica la notificación realiza el secretario, acude al domicilio o lugar de trabajo de la otra parte indicado en la solicitud, entrega una sola boleta que consta de una copia certificada de la solicitud de visto bueno y la calificación del Inspector, una vez entregada esta boleta de notificación sea personalmente o a cualquier persona que se encuentre en su domicilio o lugar de trabajo se deja constancia del cumplimiento de esta diligencia.

2.3.3.1.3 Contestación

Una vez notificada la otra parte se le concede dos días para ejercer oportunamente su derecho a la legítima defensa consagrado en la Constitución, quien podrá allanarse a los fundamentos de la petición, contestar rechazando o impugnando los fundamentos

mismo que deberá ser forma fundada y basada en los hechos planteados en la solicitud y en caso de no hacerlo se dará en rebeldía.

La contestación debe contener lo siguiente:

- 1.- La designación de la autoridad competente;
- 2.- Nombres y Apellidos, más generales de ley del compareciente;
- 3.- Contenido/de la contestación, que deberá iniciar con la impugnación de los fundamentos de hecho y derecho de la causal invocada por el actor;
- 4.- Deberá invocar el relato de los hechos de acuerdo con su punto de vista y fundamentar la negativa del Visto Bueno;
- 5.- Señalar casillero judicial para recibir notificaciones; y,
- 6.- Firma del compareciente y su Abogado defensor.

2.3.3.1.4 Investigación

Con o sin la contestación de la parte demandada, la autoridad de trabajo procederá a investigar el fundamento de la solicitud, y el funcionario que conozca de la causa, de oficio investigara los fundamentos de hecho de la solicitud de visto bueno.

Esta etapa es una especie de término de prueba que dura tres días en la que partes tienen la oportunidad de presentar todas las pruebas, solicitar la práctica de las diligencias y presentar alegatos a su favor, lo necesario para justificar sus pretensiones, probar lo constante en la solicitud y esclarecer los hechos. También es necesario comentar que el Inspector de Trabajo debe realizar la investigación y resolver dentro del tercer día.

En efecto, es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente y el demandado no está obligado a producir pruebas si su contestación ha sido negativa.

La prueba tendrá validez, la debidamente actuada, es decir la solicitada, presentada y practicada de conformidad con la ley, hace fe con el trámite de Visto Bueno.

De oficio o a petición de parte, el Inspector señala el lugar, la fecha y hora que se realizara la audiencia de investigación notificara la convocatoria a los litigantes en legal y debida forma, en dicha audiencia en caso de no asistir una de las partes a la primera convocatoria se les notificara hasta por tres veces y si persiste en la tercera ocasión, el Inspector emitirá su resolución correspondiente en base a lo actuado por los sujetos procesales.

También con el fin de que se tenga constancia del trabajo realizado, se levanta un acta de investigación sin ningún formalismo de ley, que indique las actividades realizadas en la investigación.

El día de la investigación la autoridad del trabajo comunicara a las partes la posibilidad de que lleguen a un acuerdo sobre la base de las pretensiones si esto ocurre se levantara el acta respectiva con el acuerdo llegado, el cual deberá cumplirse conforme dispongan las partes y sea aceptado por el Inspector.

Si se llegare a un acuerdo y este no lo cumpliera una de las partes podrá recurrir ante el Juez de Trabajo para demandar el cumplimiento de la misma, conforme al juicio oral.

Si el acuerdo determina la salida del trabajador a más del acta sentada deberá el Inspector de Trabajo emitir el Acta de Finiquito en forma pormenorizada conforme ordena el Art. 595 del Código de Trabajo, y el empleador cancelara los valores que se liquiden.

Si no fuere posible conciliar se dará inicio a la Etapa de Investigación para lo cual se concederá la palabra primero a la parte que solicito el visto bueno a fin de que presente todas las pruebas que justifiquen sus fundamentos, luego concederá la palabra a la otra parte para que también presente sus pruebas.

Entre las pruebas que pueden presentar son declaraciones testimoniales, exhibición de documentos públicos o privados, peritajes etc. sea de oficio o de parte excepto receptor confesión judicial por ser competencia de un Juez, no de la autoridad administrativa pues no tiene potestad para absolver esta prueba, pero si puede ser solicitada como diligencia preparatoria ante la autoridad respectiva y tener lista al momento de la diligencia de investigación.

Entonces recibida las pruebas de las partes el Inspector proveerá las mismas y de ser necesario solicitara cualquier documento que requiera como rol de pagos, reglamentos etc. incluso examinar a cualquier trabajador de la empresa que crea conveniente con el fin de tener los elementos necesarios para su resolución.

Cabe señalar que la investigación de visto bueno es ilimitada inclusive puede suspenderse para reiniciar el mismo día u otro, cuando se trate de obtener pruebas indispensables para la investigación.

Una vez realizado todo se da por concluido se deja constancia en el acta con la firma de todas las partes que comparecieron e intervinieron en la investigación y pasa a forma parte del expediente.

2.3.3.1.5 Resolución

Luego de transcurrido el periodo de investigación y una vez que se ha practicado todas y cada una de las diligencias, recibidas las pruebas y alegatos aportados por las partes, el Inspector de Trabajo dictará su resolución correspondiente dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno, con teoría expresa de datos y motivos en que fundamenta su decisión en base a su sana crítica de las pruebas aportadas por las partes y su valoración jurídica, con lo que termina el trámite administrativo de visto bueno; la misma que deberá tener la parte expositiva, considerativa y resolutive, conforme lo determina la Ley.

Parte expositiva.- contiene nombre de la oficina de emisión, lugar, día y hora en que se expide la providencia, la expresión VISTOS, que contiene una síntesis de la solicitud planteada, la constancia de que se notificó dentro del término, y lo que dice la otra parte cuando la hay.

Parte considerativa.- Expone la competencia de su autoridad, la validez, procedencia del trámite y los datos y motivos en que se fundamenta su resolución, tomado de lo que las propias partes le han proporcionado y sobre todo lo que la autoridad investigo personalmente.

Parte resolutive.- contiene el pronunciamiento del Inspector en CONCEDER o NEGAR la petición de Visto Bueno; y contiene la palabra RESUELVE; la afirmación o negativa del trámite solicitado; el derecho de las partes de asistir a las instancias pertinentes; y, la orden de notificar.

Notificación

Una vez dictada la resolución respectiva se notifica a las partes y con eso termina el trámite administrativo de Visto Bueno.

2.3.3.1.6 Impugnación

Primeramente debo señalar que no hay impugnación por la vía administrativa ni contencioso-administrativa; no tiene apelación, pero sus efectos no son definitivos.

Nuestra legislación permite a las partes que se creen aludidas por la resolución dictaminada por el Inspector, acudir ante el Juez de Trabajo para reclamar sus derechos que creen vulnerados, mediante el juicio correspondiente y la autoridad judicial se pronuncie sobre el asunto cuestionado con apego a derecho, según el contenido de la demanda que se formula y resuelva luego del proceso pertinente tal como lo determina el artículo 183 inciso ultimo del Código de Trabajo que dice:

“Art 183.- *La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”.* (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Entonces si una de las partes no estuviere de acuerdo con la resolución dada por la autoridad de trabajo, puede recurrir ante el Juez de Trabajo, en este caso solo tendrá valor de informe, no se ejecutoria, quien calificara con criterio judicial en base a su sana crítica, dándole el valor probatorio legal o no a la resolución impugnada con base en las pruebas solicitadas y practicadas en el juicio laboral correspondiente, pues no tiene efecto de cosa juzgada y podrá ser desvirtuado ante el Juez competente, perdiendo totalmente su eficacia.

La impugnación del visto bueno, es una garantía constitucional que nos brinda, tomando como punto de partida, que la resolución de visto bueno, es una resolución administrativa, y como todo acto administrativo, es susceptible de impugnación, ya sea en sede administrativa o judicial, así lo indica el Art. 173 de la Constitución de la República, pues, *“Los actos administrativos de cualquier autoridad del Estado podrán ser impugnados, tanto en la vía administrativa como ante los correspondientes órganos de la Función Judicial”* (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudio y Publicaciones. Quito – Ecuador, 2008).

Muestro mi inconformidad al respecto de lo que expone la ley, por el hecho de volver a replantear otro juicio, después de haber cumplido con el trámite que exige la normativa legal, haber cumplido las debidas formalidades, el tiempo y recursos que genera hacer todo esto pues se debe concluir con una sola intervención de los funcionarios administrativos, es errado considerar la resolución como simple informe dentro del proceso judicial como ocurre normalmente en la práctica laboral.

También hago referencia a un trámite especial que establece el Código Laboral, en lo referente al caso específico del Cuerpo de Bomberos que expone:

“Art. 623.- Facultades de los jefes de cuerpos de bomberos.- Los jefes de los cuerpos de bomberos de la República podrán separar de hecho y provisionalmente al trabajador que incurriere en faltas que merezcan tal sanción. Para este efecto, el trámite previsto en el artículo 621 se seguirá ante el Director o Subdirector del Trabajo en las provincias de Pichincha, Guayas y Azuay, respectivamente, y ante el Inspector del Trabajo en las demás provincias. Si la autoridad respectiva fallare negativamente, el trabajador tendrá derecho a retornar al servicio o a ser indemnizado por separación intempestiva, en el caso de que el empleador no deseara sus servicios. El trabajador tendrá derecho a cobrar sus haberes desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo o de su separación definitiva.

De haberse concedido el visto bueno por la autoridad indicada en el artículo anterior, la separación provisional se convertirá en definitiva, sin derecho a pago alguno por los días que el trámite hubiere durado.

El Director, el Subinspector o el Inspector del Trabajo, dictarán su resolución en el término máximo de cuatro días improrrogables” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Este artículo citado faculta a los jefes del Cuerpo de Bomberos que en caso de que el trabajador haya cometido alguna falta tipificada como causal de visto bueno puede separarlos de manera provisional hasta que se resuelva el mismo y en las provincias mencionadas será resuelto por el Director Regional del Trabajo y en las demás por el Inspector.

Lo especial de este trámite y que se diferencia del trámite común, es que se suspende inmediatamente las labores del trabajador sin que se requiera adjuntar el valor equivalente a una remuneración mensual como manda la ley, en caso que sea negado el Cuerpo de Bomberos deberá restituir al trabajador a su puesto y retribuirle su remuneración desde el día de la separación hasta su reintegro y en caso de que quiera prescindir definitivamente de sus servicios tendrá que cancelar las indemnizaciones respectivas por despido intempestivo.

2.3.3.2 Procedimiento Judicial

Es un conjunto de objetivos, de reglas y de procedimiento que regulan la tramitación de juicios, donde la autoridad se encarga de administrar justicia, en cual intervienen las partes en litigio, las cuales seguirán un trámite establecido dentro de los parámetros de la ley en la cual el juez emitirá una sentencia justa para resolver el conflicto.

El proceso laboral tiene como finalidad solucionar las controversias y conflictos de trabajo, entre trabajadores y empleadores y patronos, sindicatos, etc.

Los jueces de Trabajo tienen jurisdicción provisional y competencia para conocer y resolver los conflictos individuales de trabajo mediante la vía oral, salvo en jurisdicciones que no existe en forma específica la Unidad de Trabajo, los Jueces de lo Civil o los Jueces denominados Multicompetentes pueden conocer estos juicios de trabajo.

La tendencia actual de las legislaciones es de implementar el sistema oral en los juicios que no es algo nuevo sino el más antiguo, que se lo aplicaba por vindicta pública, por la falta de escritura, de medios escritos; y ahora en la actualidad con la facilidad de la tecnología que permite grabar testimonios y transformar expresiones orales en documentos escritos.

La actual Constitución de la República del Ecuador dispone en su artículo 168 lo siguiente:

“Art. 168.- La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios:

5. En todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos expresamente señalados en la ley.

6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudio y Publicaciones. Quito – Ecuador, 2008).

Con esto se ratifica la sustanciación de los procesos mediante el sistema oral que incluya los principios dispositivo, de concentración e inmediación, la presentación y contradicción de las pruebas.

Indudablemente con la inserción del sistema oral se ha dado un gran avance en las normas procesales para solucionar los conflictos de forma ágil como es el sistema oral donde debe predominar las actuaciones orales que se desarrollan bajo principios.

El Art. 575 de la actual Codificación del Código de Trabajo, dispone que “*las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante el procedimiento oral*” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

MEDIACIÓN

El proceso de mediación, es un sistema rápido, eficaz para resolver problemas, disolver conflictos, dar cada quien lo suyo y de esta manera terminar cualquier conflicto laboral. Pues no debe ser vista, como un sistema que se sobrepone a la justicia ordinaria, sino que simplemente colabora con ella, descongestionando la carga procesal de los juzgados lo que permite que los jueces resuelvan con eficacia otros procesos judiciales de mayor dificultad. Debería prevalecer en todo ámbito no solo en el campo jurídico pues permite la solución más rápida de las controversias en la sociedad.

A finales del 2012, el Ministerio de Relaciones Laborales hoy Ministerio del Trabajo ha restaurado la Mediación Laboral que en los proceso colectivos era obligatorio aplicarla, con lo cual se busca un diálogo directo entre el empleador y sus trabajadores con la intervención de los funcionarios para poner solución al conflicto ocasionado.

El trámite es simple y directo sin dilataciones, se debe presentar una solicitud a la Dirección de Mediación de Laboral, explicando el conflicto para que sea entendido en forma ágil y especializada.

2.3.3.2.1 Demanda

Plateada la demanda se inicia formalmente el proceso en materia laboral donde el actor formula sus pretensiones, solicitando al Juez el reconocimiento de un derecho. En el Art. 574(derogado) del Código de Trabajo sobre la demanda nos dice: *“La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el Juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario”*. (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

La demanda laboral se debe presentar por escrito y contendrá los requisitos que indica la ley supletoria del Código Laboral como es el Código de Procedimiento Civil (hoy derogado) en el Art. 67 y contendrá:

- 1.- La designación del juez ante quien se la propone;
- 2.- Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos del demandado;
- 3.- Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión;
- 4.- La cosa, cantidad o hecho que se exige;
- 5.- La determinación de la cuantía;
- 6.- La especificación del trámite que debe darse a la causa;
- 7.- La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor; y,
- 8.- Los demás requisitos que la Ley exija para cada caso.

Documentos que acompañan a la demanda:

- ✓ Copia de Cedula de Ciudadanía del accionante
- ✓ Copia de la Papeleta de Votación del accionante
- ✓ Medios probatorios que hacer valer en el juicio
- ✓ Credencial de Abogado Patrocinador

2.3.3.2.2 Calificación

El Juez avoca conocimiento en el término máximo de dos días posteriores a la recepción lo cual no se da en la práctica; examina si el libelo de la acción cumple con todos los requisitos de ley, caso contrario ordenara que el actor complete o aclare su pretensión dentro del término de tres días contados desde que fue dispuesto; si no cumple con lo ordenado, el Juez decretara su archivo y la devolución de los documentos adjuntados en la misma.

Si los cumple, calificará, tramitará y dispondrá la práctica de las diligencias solicitadas mediante auto, como es la citación al demandado y convocara a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas que se efectuara en el término de veinte días contados desde la calificación de la demanda a la que deben concurrir las partes con sus Abogados defensores.

En el caso de la citación por medios de comunicación desde que se verifique que la citación se haya efectuado, situación que en la realidad no se da por la carga procesal del Juez lo cual impide que se cumpla con esta disposición y señalan las audiencias de acuerdo a su agenda.

2.3.3.2.3 Citación

De acuerdo al actual Código de Procedimiento Civil (hoy derogado) indica:

“Art. 77.- CITACION es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos” (CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014.

De tal manera que la citación es una formalidad de ley que se debe cumplir adecuadamente para que el demandado tenga conocimiento de la acción propuesta en su contra y ejerza su derecho a la defensa.

La citación lo realiza los funcionarios de la oficina de citaciones de la Judicatura, después de ser ordenado por el Juez mediante auto de calificación para que surta efecto, dicha diligencia tiene que ser cumplida en el término de cinco días contados desde su disposición cuyas facilidades da el actor de la acción para realización de la misma, se le entregara una copia de la demanda conjuntamente con el auto de calificación a su persona a quien se encuentre; la falta de citación causa nulidad procesal y no se puede continuar con la tramitación del proceso.

En ciertos casos el actor desconoce el domicilio del demandado que en la práctica es frecuente no solo en juicios laborales, para esta cuestión existe la citación a través de uno de los medios de comunicación que se procede conforme lo previsto en el artículo 82 C.P.C (hoy derogado) como es publicaciones que se realizarán en tres fechas distintas, en un periódico de amplia circulación del lugar o; mensajes que se transmitirán en tres fechas distintas, por lo menos tres veces al día, en una radiodifusora de la localidad; y la audiencia preliminar se efectuara en el término de veinte días contados desde la fecha de la última publicación, cuyos ejemplares deberán ser entregados al Juez en forma inmediata mediante escrito para proseguir con el trámite.

2.3.3.2.4 Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas.

En el lugar, día y hora señalados, en el decreto de convocatoria se instalara la audiencia preliminar, con la presidencia del juez de trabajo y la concurrencia de las partes y la intervención del secretario del juzgado, quien dará fe de la constitución de la audiencia, de la comparecencia (o ausencia) e intervención de las partes, de sus pedimentos y actuaciones procesales (Art. 576 C.T).

Tiene la característica de dar a conocer al Juez en una forma breve y oportuna sobre el problema y de conocer las pretensiones de cada una de las partes; pues así que en cierto momento el Juez tiene una idea al momento de la decisión resolutoria.

La audiencia preliminar tiene tres propósitos que cumplir como son:

1.- Conciliación de las partes

En el lugar, día y hora señalados, en el decreto de convocatoria se instalara la audiencia preliminar, con la presidencia del Juez de trabajo y la concurrencia de las partes y la intervención del secretario del juzgado, quien dará fe de la constitución de la audiencia, de la comparecencia (o ausencia) e intervención de las partes, de sus pedimentos y actuaciones procesales.

Con el nuevo procedimiento oral exige que el Juez en primer lugar busque personalmente un acuerdo conciliatorio entre las partes procesales en forma inicial formulando propuestas y sugiriendo soluciones al conflicto para que sean resueltos de forma más rápida, con el fin de suprimir una gran cantidad de causas y por ende descongestionar a los juzgados.

Si dicha conciliación tiene éxito, el acuerdo será aprobado por el Juez en el mismo acto mediante sentencia que causara ejecutoria y surtirá efectos inmediatos, sin dilatorias.

2.- Contestación de la demanda

La contestación a la demanda se debe formular en el caso de que no se haya logrado la conciliación entre las partes.

Puede ser verbal debidamente argumentada por el demandado acompañado de su Abogado Defensor y a su vez debe constar por escrito dentro del proceso que es fundamental, empieza con sus generales de ley, se pronuncia sobre sus pretensiones y deducirá todas las excepciones dilatorias o perentorias que se cree asistido, tiene que ser preparada anticipadamente, si la acción tiene en contrapartida a la excepción, a la demanda debe ir su contestación en igual forma por escrito.

Todo ello sin perjuicio de fundamentarla y ampliarla oralmente, si hasta el inicio de la audiencia, se encuentra mayores elementos para las excepciones, las mismas que serán resueltas por el Juez al momento de dictar sentencia, en el caso de omisión de solemnidades sustanciales que puede influir en la causa de oficio puede declarar la nulidad de lo actuado.

De igual manera en Juez da las facilidades para que el demandado explique oralmente su contestación y adjunte el texto escrito, con copia para que la parte contraria tenga pleno conocimiento de los argumentos, excepciones y eventualmente de la reconvencción, ya que la misma debe ser contestada en la misma diligencia. Se deberá en este caso dar tiempo necesario, para que el actor puede analizar la excepciones y la reconvencción, a fin de que la conteste en forma verbal.

La reconvencción procede solo si esta es conexa; es decir si está relacionada con la misma relación jurídica y puede reconvenir dentro del término que tiene para contestar la demanda y ante el Juez que conoce la causa. Es un medio de defenderse contraatacando.

3.- Anunciación de pruebas

En la audiencia preliminar las partes formulan las pruebas que van a utilizar dentro del proceso y prepara la evacuación de las mismas, pues no hay otro momento procesal para hacerlo; es importante que los Abogados defensores conozcan del caso y dispongan los medios de prueba adecuados.

Es importante evitar las pruebas forjadas, presentadas a última hora como sucedía antes, actualmente las partes tienen tiempo prudencial para conocer los medios de pruebas y prepara sus respuestas, sobre todo la enunciación de testigos que no puede sustituirse en otro momento procesal.

La parte contraria sabrá con tiempo, si se trata de un testigo válido o no, debiendo en este caso demostrar su falta de idoneidad.

Si las partes solicitan la práctica de diligencias procesales especiales, como la inspección judicial o la exhibición de documentos, peritajes y otras pruebas, el Juez puede señalar en la misma audiencia el día y hora en las cuales se efectuaran estas diligencias dentro del término improrrogable de veinte días, pero si considera inapropiadas, pedirá que la parte interesada las fundamente y explique su pertinencia en el juicio, cabe recalcar que el Juez no tiene atribución expresa para rechazar las pruebas o diligencias en esta instancia, pero está facultado para orientar y recomendar que los medios de pruebas y diligencias solicitadas sean pertinentes al juicio y no causen dilatorias, en el caso de que exista alguna petición evidentemente dilatoria o ajena a la parte fundamental a la Litis, el Juez puede no proveer dicho petitorio.

En razón del corto tiempo de las etapas procesales el Juez puede hacer un solo señalamiento para la evacuación de estas diligencias y no habrá otro momento para su práctica, salvo en casos de fuerza mayor o caso fortuito legalmente justificados.

Medios de pruebas.- Son aplicables todos los medios de prueba reconocidos en la ley (Art. 121 C.P.C derogado), básicamente la documental y testimonial pero deben tener relación a la causa.

Existe un medio de prueba primordial en materia laboral que es el **juramento deferido** del trabajador, para justificar la relación laboral, el tiempo de servicios y la última remuneración percibidas, teniendo en cuenta sus principios básicos que le dan validez, es decir existe cuando no hay prueba fehaciente para justificar la relación de trabajo.

El Juez si considera que los hechos no son claros, que existe duda u oscuridad entre la afirmación del actor y la contestación del demandado, o que considere hechos ocultos o documentos que debiendo ser revisados o actuados como pruebas, que las partes no lo han mencionado al formular las mismas, o existido alguna dificultad para obtenerlos, puede el Juez solicitar que se obtengan estas pruebas.

Una vez proveída todas las pruebas culmina la audiencia preliminar el Juez señalará el día y hora para la práctica de la audiencia definitiva que se celebrara en un término que no exceda de veinte días contados desde ese día.

La comparecencia de los testigos a la audiencia definitiva se sobreentiende que quien los propuso debe llevarlos a la misma ya que por ser de su interés, deberá procurar su asistencia.

Efectos de la inasistencia a la audiencia preliminar

➤ Si no asiste el demandado

- ✓ No habrá posibilidad de conciliación

- ✓ No habrá contestación expresa a la demanda, lo que da lugar al desacato que por norma legal, será considerada como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda.
- ✓ El juicio proseguirá su trámite tomando en cuenta la rebeldía del demandado por su actuación, para la condena a costas del mismo.

➤ **Si asiste el demandado**

- ✓ El Juez archiva la causa y el proceso termina en ese instante.
- ✓ Esto causa controversia pues no se trata de una resolución de cosa juzgada. Por lo tanto el actor puede presentar una nueva acción ya que nunca se trabó la Litis y existe un vacío.

Diferimiento de la audiencia

Es procedente esta posibilidad de conformidad al Art. 580 Código de Trabajo (hoy derogado) únicamente por acuerdo de las partes, por una sola vez y se deberá realizar por un término máximo de cinco días, para lo cual el juzgador deberá fijarla en un horario que no impida su normal desenvolvimiento y el cumplimiento de las otras causas. El diferimiento se puede dar porque exista un arreglo extraprocesal entre las partes por esta razón la ley precisa la posibilidad de que la audiencia preliminar sea diferida.

Comparecencia personal y Procuración Judicial

Para este tipo de enjuiciamiento es necesaria la presencia de las partes en las dos audiencias fundamentales para la sustentación de los principios de inmediación la relación directa con el Juez y concentración para que en pocos actos procesales se realicen las diligencias y evacuen las pruebas, sobre todo la comparecencia personal es obligatoria en el caso de haber solicitado la confesión judicial de una de las partes.

La Procuración Judicial es un derecho y una atribución que la ley confiere a los abogados, en la cual el mandante confiere mediante poder especial legalmente notariado a su Abogado de confianza para intervenir y transigir dentro de un

determinado proceso, sin embargo en casos laborales no se admite esta petición para efectos de la confesión judicial ya que es personal y no por intermedia persona como señale anteriormente.

2.3.3.2.5 Audiencia Definitiva

La audiencia definitiva es pública, la cual se llevara a cabo, una vez culminada la audiencia preliminar. Las pruebas que se hayan solicitado en dicha audiencia deberán desarrollarse dentro de esta.

La esencia de esta audiencia es la oralidad como verdadera expresión, la misma que se desarrolla con la exposición y evacuación de pruebas, testigos y alegatos finales donde las dos partes proveen la verdad de los hechos debidamente argumentados que aporten elementos de convicción que serán base para la decisión final del Juez, cumpliendo con los principios fundamentales como son concentración e inmediatez, solemnidades del caso, y las facilidades apropiadas para realizar con éxito la misma.

La audiencia se practicara en el día y hora señalada en la audiencia preliminar.

El objeto de la audiencia definitiva es:

- ✓ Receptar la prueba testimonial que fue pedida en la audiencia preliminar.
- ✓ Acoger prueba documental
- ✓ Presentar alegatos en derecho que es competencia de las partes.

Interrogatorio

Es dirigir una serie de preguntas que se formula a quien deba contestarlas para averiguar sobre la verdad de un hecho o la certeza de una afirmación hecha por la parte solicitante de esta prueba.

Para tal efecto el Juez vigila que las preguntas sean claras, precisas, concisas, relacionadas al juicio y que contengan un solo hecho, caso contrario el Juzgador rechazara la pregunta.

A las preguntas del interrogatorio, la parte contraria puede formular las repreguntas que tengan por finalidad aclarar o desvirtuar las declaraciones rendidas.

A falta de prueba se tomara el juramento deferido del trabajador para probar la relación de trabajo, el tiempo de prestación de servicios y la última remuneración percibida.

Los testigos deberán indicar sus generales de ley para declarar en la audiencia definitiva.

¿Cómo valora la prueba testimonial el Juez?

Se debe tener en cuenta que el artículo 115 del CP.C (hoy derogado) confiere al Juez considerar el contexto de toda la declaración y su relación con las otras pruebas, apreciar en base a su sana crítica con la lógica y experiencia adquirida para conseguir una convicción confiable que conduzca a la verdad.

Alegatos

Es un resumen de todo el litigio, estudio mediano, profundo que realizan las dos partes procesales (actor y demandado) ante el Juez, en la que alegan en derecho sus argumentos, pruebas actuadas y posición ante el conflicto.

Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes pueden alegar en derecho de forma verbal o escrita, la cual debe constituir una exposición completa pero con un breve análisis de todas evidencias expresadas dentro del juicio, los fundamentos de hecho y de derecho que se creen asistidos. Además se hace una conclusión final sobre los hechos, lo actuado en la audiencia definitiva, piezas procesales y puntos en derecho, a fin de que el Juez los conozca y fundamente su fallo.

Tiene que ser preparado y presentado según el conocimiento del Abogado para orientar al Juez, saber utilizar bien las ideas expuestas en forma apropiada que sirvan para aclarar los argumentos de la acción o de las excepciones.

Todo lo actuado en la audiencia definitiva consta en el acta la misma que será firmada por todos los intervinientes como Juez, secretario, actor, demandado y sus abogados defensores. Además será grabado como evidencia.

Sentencia

Es la decisión que adopta el Juzgador sobre el asunto principal trabado en la Litis.

La sentencia crea o reconoce derechos individuales de los puntos sobre el que se trabo la Litis, a los cuales están obligadas jurídicamente las partes en litigio.

Un fallo es emitido por el Juez en forma clara y precisa cumpliendo con las disposiciones previstas para el caso, en la cual debe resolver sobre los puntos controvertidos y pronunciarse sobre todas las excepciones y los incidentes presentados por la partes, en caso de ser necesario aplicar las multas intereses y recargos que la legislación prevé dentro de este tipo de juicios.

Es muy importante tener presente lo que significa una sentencia y lo que es un informe; la sentencia resuelve el asunto controvertido, el informe no hace otra cosa que dar noticia de tal asunto al Juez de la causa.

Es dictado en el término improrrogable de diez días, posteriores a la realización de la audiencia definitiva, en caso de no hacerlo el Juez será sancionado por cada día de retardo con una multa equivalente al 2,5 de su remuneración mensual.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil (derogado).

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

Se ha notado fallos de los Jueces de Trabajo en contra de las resoluciones del Inspector de Trabajo que ha concedido el visto bueno, como el caso de ordenar que el trabajador sea reintegrado a su trabajo, a pesar de justificar el o los motivos de dar por terminado la relación laboral.

Inasistencia a la audiencia definitiva

En el Art. 581 inciso segundo (hoy derogado), dice: “*En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomara en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas*” CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Entonces diremos que si una de las partes no asiste a la audiencia definitiva se está privando de su derecho a la defensa y su rebeldía será aprovechado por la otra parte y será considerado para el pago de costas judiciales. En cambio si las dos partes no asisten a la audiencia el Juez considerara todos los procedimientos anteriores para dictar sentencia.

2.3.3.2.6 Impugnación

Es un derecho de las partes procesales que no estén de acuerdo con la sentencia emitida el Juez, para combatir, contradecir o refutar judicialmente. Para que proceda la impugnación es necesario que exista una resolución o una sentencia y que haya resultado vencida o su derecho no reconocido. El objetivo de la impugnación es la revocación del fallo impugnado.

Puede solicitar los siguientes recursos:

Recurso de aclaración.- Si la sentencia fue oscura.

Recurso de Ampliación.- Cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos, o se hubiere omitido decidir sobre frutos, interés o costas.

Es importante señalar que si las partes consideran prudente pueden solicitar la ampliación o aclaración dentro del término legal, justificando su petitorio, la misma que será despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multara al Juez o Tribunal de la causa con la multa señalada anteriormente.

Recurso de Apelación.- Los fallos son susceptibles de apelación por cualquiera de las partes que estén inconformes de todo o parte de la sentencia. Se la puede plantear en la misma audiencia que se dictó el fallo de primera instancia y confirmar mediante escrito dentro del término de tres días posteriores a la notificación, conforme a las regla generales.

Si el recurso de apelación está debidamente presentando, el Juez debe remitir el proceso a la Corte Provincial de Justicia para que la Sala Especializada resuelva la controversia en base a las pruebas y alegatos aportados por las partes en primera instancia.

Aquí es factible realizar la audiencia en estrados, para la formulación oral de los alegatos, en la que la ley faculta a los Magistrados que de ser necesario o le falta información apropiada, puede disponer de oficio la práctica de las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos que se deben efectuar en el término improrrogable de seis días, que está dentro término dispuesto para la emisión del fallo que es de veinte días.

De la misma manera por retardar los procesos o la expedición del dictamen, se aplicara a los señores Magistrados la misma multa de los Jueces de primera instancia en caso de no cumplirla.

Recurso de Casación.- El recurso de casación cabe en los juicios orales, conoce la Corte Nacional de Justicia y se interpone en el término de cinco días posteriores a la notificación según la norma supletoria (CPC hoy derogado), se despachara el recurso en el término de noventa días más un día por cada cien fojas.

De igual manera los Jueces de la Corte Nacional serán sancionados de la misma forma que los jueces de las instancias anteriores, por cada día de demora para la expedición de la sentencia, esto con el fin de una ágil atención para el despacho de causas.

Ejecución del fallo

Cuando no se ha interpuesto ningún recurso o cuando se ha agotado todos los recursos, el proceso retorna al Juzgador de primera instancia para que proceda a la ejecución del mismo, con lo cual concluirá el juicio.

Una vez ejecutoriada la sentencia, en algunos casos se prosigue con el embargo o remate que se aplicará de acuerdo a la norma legal, para ejecutar la misma y dar cumplimiento a lo ordenado por el Juez.

Multa por temeridad o mala fe

El Código de Trabajo prevé en el Art. 588 las sanciones por temeridad o mala fe a quienes actúen incorrectamente para lo cual prescribe lo siguiente:

“En caso de que el Juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionaras con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Con esto se pretende evitar que en el medio judicial se planteen demandas sin fundamento y que los abogados se presten a patrocinar al actor con el objeto de lucrar un porcentaje de la cuantía de la demanda, de igual manera serán sancionados con el pago de cinco a veinte remuneraciones básicas.

Abandono de los juicios

El presidente Gustavo Noboa Bejarano, promulgo la Ley para la Inversión y Participación Ciudadana, conocida también como Ley Trole II, publicado en el

Suplemento del Registro Oficial N^o 144 de 18 de Agosto del 2000, en la se reformo la reducción del tiempo de abandono de los juicios sin impulso procesal a seis meses.

Al respecto el Código de Trabajo dice lo siguiente:

Art. 634.- Terminó para declaratoria de abandono.- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, dentro de un juicio laboral o ante autoridad del trabajo, será de ciento ochenta días contados desde la última diligencia practicada en el proceso o desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado, excepto que el proceso se encuentre con autos para sentencia o que su impulso no dependiera de las partes(CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional, Quito – Ecuador, 2014).

Entonces la ley es muy clara al decir que si los juicios no son impulsados por las partes interesadas para su tramitación caen en el abandono, por lo tanto el Juez debido a la carga procesal y para la depuración de causas se ve obligado a ordenar su archivo y culminar totalmente con el litigio.

SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA

La valoración de la prueba constituye toda una actividad intelectual que el juzgador debe desplegar, consistente en analizar y ponderar las distintas pruebas traídas y evacuadas, con la finalidad de determinar la certeza o incerteza de los hechos que sustentan las distintas pretensiones de las partes.

Según CAFFERATA la valoración de la prueba es una operación intelectual destinada a establecer la eficacia conviccional de los elementos de prueba recibidos.

Para DEVIS ECHANDÍA la valoración o apreciación de la prueba judicial es aquella operación que tiene como fin conocer el mérito o valor conviccional que pueda

deducirse de su contenido. Se trata de una actividad procesal exclusiva del juez. Es el momento culminante y decisivo de la actividad probatoria. Su importancia es extraordinaria.

Por su parte VARELA nos dice que la valoración o evaluación constituye un acto de trascendental importancia dentro del proceso y de la etapa preparatoria, dado que el resultado que se obtenga a través de él dependerá la suerte del juicio que tanto se puede traducir en la condena como en la absolución del acusado en materia criminal, como en la obtención de una justa reparación del daño sufrido o de pérdida.

“La valoración de la prueba es una operación mental en virtud de la cual el juzgador determina la fuerza de convicción, en conjunto, de los elementos de prueba aportados por las partes, para inferir si son ciertas o no las afirmaciones hechas tanto por el actor como por el demandado, en la demanda y la contestación a la demanda, respectivamente.

Esta operación mental de valoración o apreciación de la prueba es potestad exclusiva de los jueces y tribunales de instancia y deben hacerlo aplicando, como dice la ley, las reglas de la sana crítica, o sea aquellos conocimientos que acumulados por la experiencia y que, en conformidad con los principios de la lógica, le permiten al Juez considerar a ciertos hechos como probados.

El Tribunal de Casación no tiene atribuciones para hacer una nueva valoración de la prueba, sino únicamente para comprobar si en la valoración de la prueba se han violado o no las normas de derecho concernientes a esa valoración, y si tal violación ha conducido indirectamente a la violación de normas sustantivas en la sentencia” (Primera Sala, Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 83-99 de 11-II-1999, Registro Oficial No. 159 de 30-III-1999).

En nuestro sistema de justicia, en el Art. 115 del Código de Procedimiento Civil (hoy derogado) se establece que:

“La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

El juez tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas.” (CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional. Quito – Ecuador, 2014.

Con este artículo el legislador establece que la prueba debe ser valorada por el Juez con estricto sentido de la lógica y de la razón, de conformidad con los principios de la sana crítica, mismos que deberán estar integrados por las reglas de la lógica y la experiencia de los jueces.

El segundo inciso de la citada norma legal, es muy claro al señalar que es obligación del juez en su resolución expresar la valoración de todas las pruebas producidas. Debiendo recalcar que en nuestro sistema judicial la valoración se la debe realizar conforme a las reglas de la sana crítica. Es decir los Jueces de Instancia, y únicamente en casos de fuero, los magistrados de la Corte Nacional, son libres para valorar la prueba de acuerdo a su razonamiento, lógica y experiencia.

En nuestra legislación no se impone al juez el resultado de la valoración de la prueba, pero sí le impone el camino, el medio concreto, el método de valoración y éste no es otro que el de la razón y la lógica como elementos de todo juicio, es así que la Constitución Política de nuestro país, para controlar que efectivamente el Juez exponga su valoración de la prueba, y exponga sus fundamentos de hecho y derecho presentados en el proceso, establece en su Art. 76 numeral 7, literal L que:

“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas y

principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudio y Publicaciones. Quito – Ecuador, 2008).

Con la motivación se pretende que las personas encargadas de la administración de la justicia demuestren que la decisión tomada en determinada causa, es legal y racionalmente justificada sobre la base de aquellos elementos que la fundamentan. Debemos precisar lo que se debe entender por valoración o apreciación de las pruebas. Según el autor colombiano Hernando Devis Echandía.

“Por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido. Se trata de una actividad procesal exclusiva del juez.

Es el momento culminante y decisivo de la actividad probatoria; define si el esfuerzo, el trabajo, el dinero y el tiempo invertidos en investigar, asegurar, solicitar, presentar, admitir, ordenar y practicar las pruebas que se reunieron en el proceso, han sido o no provechosos o perdidos e inútiles; si esa prueba cumple o no con el fin procesal a que estaba destinada, esto es, llevarle la convicción del juez.(Devis Echandía, Hernando, Teoría General de la Prueba Judicial, Cuarta Edición, Tomo I, Editorial Biblioteca Jurídica Dike, Medellín, 1993, Pág. 287).

En conclusión expresaré que la valoración de la prueba es la averiguación judicial de los hechos que tiene como meta la comprobación de la verdad, la que se conseguirá cuando el juez concluya en su fallo con la certeza moral de que su convencimiento es honesto y serio, fundado sobre las pruebas que constan del proceso.

El proceso interno de convicción del Juez, debe ser razonado, crítico y lógico, en la exposición de los fundamentos del fallo, decidir razonablemente es tener en cuenta las reglas de la “sana crítica” entendida ésta como la orientación del Juez conforme a las reglas de la lógica, experiencia y equidad.

El Juez en su pronunciamiento debe remitirse a los hechos invocados por las partes, confrontarlos con la prueba que se haya producido, apreciar el valor de ésta y aplicar, la norma o normas jurídicas mediante las cuales considera que debe resolverse el pleito.

La doctrina procesal indica distintos sistemas de valoración de pruebas de los cuales citare los más importantes que asume nuestra normativa procesal laboral.

a) SISTEMA DE LA TARIFA LEGAL O TASADA

Se fundamenta en la idea de que al ordenamiento jurídico, le corresponde establecer el valor que el juzgador debe asignar a un determinado medio de prueba. Se llama legal la prueba cuando su valoración está regulada por la ley.

La génesis del mismo se encuentra en el derecho canónico, como una consecuencia de la ignorancia y falta de preparación de los jueces que aplicaban ese derecho.

“Este sistema logra uniformidad en las decisiones judiciales en lo que respecta a la prueba. El valor de cada medio de prueba se encuentra establecido en la ley; es ésta la que le señala por anticipado al juez, el grado de eficacia que debe atribuirse a determinado elemento probatorio; por lo tanto, el juzgador se encuentra obligado a valorar las pruebas de acuerdo a las a las normas predeterminadas por el legislador en la norma jurídica.

La tarifa legal de pruebas, generalmente llamado sistema legal, y que consiste en imponer al juez una cerrada y preestablecida valoración de la prueba, en forma que la ley le ordena si debe darse por convencido o

no ante ella.”(Devis, Echandia Hernando: *Teoría General del Proceso*, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1997).

Ventajas

- ✓ Da confianza en la justicia, las sentencias están sometidas a la ley y se evitan arbitrariedades.
- ✓ Suple la ignorancia o falta de experiencia de los jueces
- ✓ Orienta al Juez para averiguar la verdad.
- ✓ Facilita la prevención del resultado del proceso.
- ✓ Utiliza reglas de experiencia constantes

Desventajas

- ✓ Automatiza la función del Juez
- ✓ El Juez puede adoptar soluciones aunque estén en contradicción con su criterio, por estar determinada en la ley.
- ✓ Se produce divorcio entre la justicia y la sentencia. El derecho debe responder a realidades sociales y a la justicia.

En conclusión puedo determinar que el sistema de Prueba Tasada, consiste en vincular al juzgador a una valoración preestablecida. La ley exige al juez a elegir una prueba frente a la otra, toda vez que juez al valorar la prueba, se ve compelido a desechar aquel medio de prueba no tasado frente a uno que sí lo es. En este sistema de prueba el juez se acoge a la voluntad de la ley en cuanto al desarrollo de la actividad probatoria. Un claro ejemplo sería: el testimonio de un ebrio.

b) SISTEMA DE LA SANA CRÍTICA

Se denomina también persuasión racional, es una fusión de lógica, la ciencia, la experiencia y la observación, con las reglas del correcto entendimiento humano, con la crítica o el criterio racional o con la prudencia, rectitud y sabiduría de los jueces.

Su valoración no se realiza sujetándose al valor que le otorga el ordenamiento jurídico a cada uno de los medios de prueba, sino de acuerdo con la libre apreciación razonada de la prueba.

Conforme a este sistema, el juez tiene la libertad para examinar, ponderar, comparar las pruebas producidas unas con otras, preferir aquellas que a su juicio tienen mayor credibilidad y exponer razonadamente el mérito que asigne a cada prueba, en relación al asunto que se discute en la causa que realizara con lógica haciendo uso de su experiencia, dentro de la racionalidad para expresar sus conclusiones sobre la misma, indicando por qué considera que determinan la verdad de lo acontecido.

En consecuencia, diré que este sistema de prueba se fundamenta en la sana crítica; pues es aceptado en nuestra legislación actual, pero que debe ser desarrollado junto con algunas normas que le otorgan un valor “legal” a cierto tipo de prueba.

Las reglas de la sana crítica

La persona juzgadora queda sujeta a las siguientes limitaciones:

a) Está obligado a fundamentar su sentencia en apreciaciones o razonamientos que tengan como base elementos probatorios que se extraigan de los autos, sin que pueda aplicar el conocimiento privado que pueda tener acerca de los hechos.

b) Debe analizar las probanzas en conjunto, otorgándoles a cada una de ellas el valor que le corresponde.

c) SISTEMA DE LIBRE CONVICCIÓN O VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN CONCIENCIA

Es aquella que no está regulada por la ley es dejada a la conciencia del juzgador, quien a su vez queda eximida de justificar su fallo, en tanto su condición soberana

constituía suficiente sustento de lo resuelto. En otras palabras la valoración de prueba de libre convicción lo realiza el Juez y no el legislador por la vía normativa.

En el origen de este sistema, el juzgador podía valorar la prueba sin necesidad de indicar las razones por las que le da mayor credibilidad a una prueba en detrimento de otra. En la actualidad, es distinta, pues se afirma que el juzgador, al valorar la prueba, debe aplicar con criterio de conciencia, las reglas de la sana crítica, de tal forma que su valoración no afecte ni repercute a sus semejantes.

Respecto a la libre convicción la ex Corte Suprema de Justicia hoy Corte Nacional, en varios fallos se ha pronunciado señalando: *“El juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente. Esta manera de actuar no sería sana crítica sino libre convicción”*. (Primera Sala, Corte Suprema de Justicia: Resolución No. 261- del 3-X-2003, Registro Oficial No. 262, 29-I-2004.)

En síntesis podemos establecer que el Juez para obtener su íntima convicción, se vale de los sentimientos, de las intuiciones, de las impresiones, o de otros estados emocionales, de sus conocimientos personales. Sin utilizar la lógica, la racionalidad y experiencia ni ningún tipo de formalidad preestablecida.

MANCOMUNIDAD DE LA PRUEBA

Tuvo su origen en el principio de adquisición procesal, que se refiere a la unidad en conjunto a la actividad procesal, estableciéndola como común a las partes.

Con carácter general y en relación a todo el procedimiento probatorio donde cobra mayor sentido, encargadas de crear certeza, indistintamente de la parte que la ofreció, pues las probanzas no tiene como fin beneficiar a alguna de las partes, sino que el benefactor directo es el proceso en sí mismo, pues es allí donde el juez debe apropiarse de las pruebas para evaluarlas y fundar su decisión.

Una vez aportadas las pruebas por las partes, éstas no son de quien las promovió, sino que serán del proceso, en otras palabras, puede decirse que al momento de que las partes introduzcan de manera legal las pruebas en el proceso su función será la de probar la existencia o inexistencia de los hechos del proceso con independencia, de que lleguen a beneficiar o perjudicar a quien las promueva, o a su contradictor, quién de igual forma puede llegar a invocarla.

Es necesario aclarar que una vez vinculadas estas pruebas al proceso, no podrán desistirse de las mismas o la renuncia de la prueba actuada, debido a que los medios probatorios pasan a ser de la comunidad de las partes.

El juez está en la obligación de hacer un análisis y valoración unitario de todas las pruebas, es decir, estimar cada una de las pruebas obrantes en el proceso, para darle el mérito que corresponda frente a la controversia, y, luego de ello, en aplicación del principio de comunidad probatoria, manifestar su criterio frente al conjunto de pruebas, teniendo en cuenta que éstas pertenecen al proceso y no a la parte que la pidió.

Anuncio de los medios de prueba

Se entiende por anuncio de medios de prueba, aquel acto procesal mediante el cual las partes anuncia con fundamento y entregan el material probatorio que se comprometen a reproducir como sustento de sus pretensiones en la audiencia previa oral.

Así, el anuncio de prueba obliga a la parte a reproducirla en la audiencia y otorga el derecho a la contraparte para que pida su exhibición en caso de no ser reproducida en dicha audiencia.

La obligación de probar dependerá de la situación adquirida por las partes en un proceso. Cada una de ellas deberá probar los hechos sobre los que funda su defensa.

UNIDAD IV

EFFECTOS JURÍDICOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES DEL VISTO BUENO

2.3.4 Efectos Jurídicos, Económicos y Sociales del Visto Bueno

En la presente unidad se estudiará los diferentes efectos jurídicos, económicos y sociales del visto bueno que recae en las partes procesales.

2.3.4.1 Efectos Jurídicos del visto bueno en las partes procesales

En el ámbito práctico esta figura legal tiene gran importancia por los efectos jurídicos que esta genera o podría generar, pues al ser una forma de terminación de las relaciones laborales siempre existirán intereses confrontados entre el empleador y sus dependientes para concluir todo vínculo laboral.

Los efectos jurídicos de la resolución que recaen en las partes procesales tienen algunas variaciones, depende si fue solicitado por el empleador o por el trabajador y lo más importante si fue concedido o negado por la autoridad administrativa, a continuación explicare con detalles cada una según las circunstancias del caso.

1.- Concede el visto bueno

Solicitado por el trabajador

- **Terminación de la relación laboral.-** Se refiere a la cesación de funciones del trabajador por una de las causas legalmente establecidas, es decir puede abandonar su trabajo, sin temor a ser demandado por abandono al mismo, una vez concedido el visto bueno. Cuando se tratare de contratos a plazo fijo debe pagar una indemnización del 25% de la remuneración por el tiempo que falte para vencimiento del plazo pactado y en todos los demás casos un equivalente

al sueldo o salario básico de quince días, excepto en los que la ley establece expresamente otras formas de indemnización.

- **Indemnización por despido intempestivo.-** Aquí hay que aclarar que si es concedido el visto bueno al trabajador es como si el empleador le hubiese despedido intempestivamente.

El trabajador puede demandar ante el Juez de Trabajo el pago de todos los valores a los que tiene derecho, previstos para el caso de despido intempestivo al cual tiene derecho por ley y que no fueron cancelados durante la relación de trabajo. Tomando en consideración que sus derechos son prescriptibles a los tres años contados desde la terminación de la relación de Trabajo.

Los rubros respectivos a los que tiene derecho el trabajador por despido intempestivo a consecuencia de visto bueno concedido, además de lo que determina en el Art. 188 del Código Laboral, son las siguientes:

- ✓ **Indemnización.-** Esto es una remuneración por cada año de servicio.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 del Código de Trabajo.

- ✓ **Bonificación por desahucio.-** El empleador deberá bonificar al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestado.

- ✓ **Vacaciones.-** Se toma la última remuneración que haya recibido el trabajador por cada año, en el caso que no haya recibido.

- ✓ **Decimos.-** Son la decimotercera y decima cuarta remuneración es en la forma determinada en los Arts. 111 y 113, respectivamente del Código Laboral.
- ✓ **Utilidades.-** Una remuneración por cada año, en el caso que no haya recibido, equivalente al 15% de las utilidades liquidas obtenidas en su negocio, actividad o empresa durante el año anterior (Art. 97 Código de Trabajo).

Solicitado por el empleador

- **Termina la relación laboral.-** Se concluye totalmente el vínculo laboral y puede despedir al trabajador; en el caso de que sea antes del plazo convenido en el contrato, el trabajador deberá indemnizar al empleador con el 25% de su remuneración total por todo el tiempo que faltare para la terminación del contrato.
- **Exime el pago de indemnizaciones.-** Es decir no paga indemnizaciones por despido intempestivo, pero da lugar a los demás derechos vigentes, es decir solo paga los rubros pendientes que no haya cancelado que pueden ser las horas extraordinarias o suplementarias, remuneraciones atrasadas, beneficios adicionales, proporcionales, decimos, fondos de reserva, liquidación de haberes y todo rubro al cual el trabajador tiene derecho.

En caso de no hacerlo, el trabajador puede demandar ante el Juez de Trabajo el pago de las mismas, sin importar el visto bueno.

- **Recupera la remuneración consignada.-** En el caso de que el empleador hubiera solicitado la suspensión de las relaciones laborales, el Inspector dispondrá que se le devuelva inmediatamente la remuneración consignada para el caso.

2.- Niega el visto bueno

Solicitado por el trabajador

- **Continúa la relación laboral.-** es decir no puede abandonar su trabajo y deberá seguir en forma normal, pero cabe recordar que la renuncia no es forma legal de terminar la relación laboral a no ser que esta se aceptada por el empleador.

El abandono del trabajo por parte del trabajador antes de solicitar el visto bueno o de que este le fuere otorgado constituye **abandono intempestivo** lo cual le perjudica al mismo y deberá pagar las indemnizaciones respectivas aun cuando más adelante exista causa legal para actuar en tal sentido.

- **Demandar la terminación del contrato de trabajo.-** Si el visto bueno solicitado por el trabajador le fuere negado lo que puede hacer es acudir ante el Juez de Trabajo a efecto de demandar la terminación del contrato de trabajo.
- **Impugnación de la resolución de visto bueno ante el Juez de Trabajo.-** En primer lugar debo indicar que la resolución de visto bueno al no ser sentencia no se puede interponer recurso de apelación, pues es simplemente un informe legal y si no está de acuerdo con dicha resolución el trabajador tiene derecho a reclamar por la vía judicial ante el Juez de Trabajo, argumentando las mismas razones por las que solicito el visto bueno y al mismo tiempo reclamar el pago de indemnizaciones por despido intempestivo.

Solicitado por el empleador

- **Continúa la relación laboral.-** El Inspector ordena el reintegro inmediato del trabajador a sus funciones para que continúe prestando sus servicios y ordenara al empleador el pago de las remuneraciones mensuales al trabajador

por todo el tiempo que dure el trámite por hacerle litigar injustificadamente y en caso de que el empleador no quisiera recibirle nuevamente en el trabajo se configurara despido intempestivo y el trabajador demandara el pago de sus indemnizaciones respectivas.

El despido al trabajador antes de solicitar el visto bueno o antes de que fuera concedido, esto es sin contar con el visto bueno respectivo constituye **despido intempestivo** y le corresponde pagar las indemnizaciones pertinentes aun cuando en lo posterior justifique legalmente su proceder.

- **El trabajador reintegra a su trabajo.-** En caso de que la resolución de Visto Bueno propuesto por el patrono, sea negativa para el solicitante, el Inspector del Trabajo ordena el reintegro del trabajador a sus habituales y cotidianas funciones dentro de la empresa, el patrón está en la obligación de aceptar nuevamente al trabajador, en su puesto de trabajo, de no darse esto, se tendrá la negativa del patrón a recibir al trabajador.

El trabajador se vería en la obligación de recurrir ante el juez de trabajo, para obtener el reconocimiento del despido intempestivo del trabajo y por consiguiente los pagos que le corresponderá como indemnización.

- **Consignar la remuneración.-** Si el empleador hubiese solicitado la suspensión de las relaciones laborales, el trabajador tiene derecho a recibirá la remuneración consignada por su empleador al inicio del trámite; en caso de oposición se produce el despido intempestivo y deberá indemnizar al trabajador.
- **Estabilidad laboral asegurada del trabajador.-** La causa de visto bueno establecida en el artículo 172 numeral 6, impone en calidad de sanción al patrono que presente visto bueno contra el trabajador que lo hubiere denunciado justificada y fundamentada mente por incumplimiento de obligaciones

patronales ante el IESS, una garantía de estabilidad por dos años en labores estables y permanente.

Y en caso de no cumplir el empleador con asegurar dicha estabilidad se tendrá su negativa como despido y la estabilidad garantizada para efectos de indemnización se tomara en cuenta como una adicional a las demás contempladas para el caso del despido intempestivo.

- **Impugnación de la resolución de visto bueno ante el Juez de Trabajo-** En el caso de que el empleador se vea afectado ante la negativa del visto bueno, puede recurrir ante un Juez de Trabajo, a reclamar por la vía judicial la terminación de la relación laboral.

2.3.4.2 Efectos Económicos del visto bueno en las partes procesales

- **Costas procesales.-** Son los gastos del proceso que sobrelleva las diferentes diligencias en que deben incurrir cada una de las normas dentro del juicio.

Diversas normas procesales asumen que, como regla general, empresarios y trabajadores tienen distintas posibilidades de soportar los gastos económicos ocasionados por el proceso; así sucede en lo que refiere a las cargas para interponer recursos, la regulación del beneficio de justicia gratuita, las sanciones por mala fe y temeridad, etc.

En ocasiones estas presunciones pueden provocar algunas disfunciones, dado que en el proceso laboral pueden comparecer trabajadores de elevada capacidad económica (por ejemplo, un alto directivo) y empresarios con recursos escasos (por ejemplo, el dueño de un bar de pequeñas dimensiones).

- **Honorarios profesionales.-** Este efecto se produce en las dos partes procesales a momento de contratar los servicios profesionales de un abogado

particular que se requiere para el patrocinio correspondiente en el proceso lo cual conlleva grandes costos.

Es importante recalcar que la Defensoría Pública y los Consultorios Jurídicos Gratuitos de las diferentes universidades brinda asesoría y patrocinio legal totalmente gratuito para los casos laborales tanto para el empleador como para el trabajador de escasos recursos económicos que no les alcanza para contratar un servicio legal particular para su defensa, este servicio pueden adquirirlo en cualquier momento para remediar en algo los egresos originados por el proceso judicial los perjuicios que conlleva a las partes.

- **Gastos extras.-** Durante el proceso hay egresos imprevistos que las partes procesales deben solventar en su momento.

2.3.4.3 Efectos Sociales del visto bueno en las partes procesales

- **Antecedentes laborales.-** En el caso de que el visto bueno sea concedido al empleador, el trabajador tendrá una mancha en su historia laboral lo cual se puede ver reflejado al momento de buscar otro trabajo y eso sería perjudicial al mismo.
- **Enemistad entre trabajador y empleador.-** Una vez entablado el litigio entre los sujetos de la relación laboral, comienzan las indiferencias lo cual es difícil de conllevar durante todo el proceso.
- **Desempleo.-** El aumento de la tasa de desempleados por diferentes situaciones masivas en el País, es un problema social desde siempre.

En el caso de que los trabajadores se quedan sin trabajo ocasiona que numerosas familias se quedan sin subsistencia económica que necesitan para su diario vivir.

La falta de fuentes de trabajo hace que el trabajador ecuatoriano emigre a otros países a prestar sus servicios y contribuir al desarrollo de otras sociedades.

- **Desocupación.-** En caso de proceder el Visto Bueno favorable para el empleador, el trabajador pierde automáticamente su puesto de trabajo, quedando en la desocupación total.

Aumentando así el número de desocupados en el país y la crisis en nuestra sociedad por falta de apoyo jurídico del Estado Ecuatoriano a la estabilidad laboral de los trabajadores.

- **Problemas familiares.-** Un trabajador al verse sin trabajo adquiere inconvenientes en su hogar con su cónyuge e hijos, pues se queda sin los suficientes recursos económicos que ayuden a sufragar los gastos personales de él y de su familia; hasta cuando pueda conseguir un nuevo trabajo, lo cual causa graves problemas como separaciones, divorcios, violencia intrafamiliar e incluso pueden cometer delitos.
- **Tratamiento hostil por parte del empleador.-** Si el Inspector del Trabajo, negare la petición de visto bueno al empleador o trabajador según sea el caso, la relación laboral cambia totalmente y esto puede llegar a empeorar para el trabajador por cuanto estaría siendo sujeto a un mal trato por parte de su empleador, lo cual ocasiona un ambiente laboral desfavorable para ambas partes.

UNIDAD V

ANÁLISIS DE CASOS

2.3.5 Análisis de Casos

Se analizara dos casos de visto bueno, uno planteado por el trabajador y otro planteado por el empleador.

2.3.5.1 Jurisprudencia de visto bueno presentado por el trabajador

E.E. 34, 24-III-2008

Sentencia No: 387-2004

PRIMERA SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.-

“**VISTOS:.....SEGUNDO.-** Asevera el accionante que el fallo impugnado infringe las normas de derecho de los Arts. 94, 185, 188 y 238 del Código del Trabajo; Art. 119 del Código de Procedimiento Civil; y, Art. 8 del XI Contrato Colectivo suscrito entre el Filanbanco y el Comité de Empresa; fundamenta su recurso en las causales primera y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación. Afirma que el Tribunal adquem al no aceptar como legal y debidamente concedido el visto bueno por el Inspector del Trabajo para dar por terminada la relación laboral con su empleador Filanbanco, no realizó una adecuada valoración de la prueba conformada por el expediente levantado por la autoridad del trabajo con el trámite de visto bueno, mediante el que se configuró el despido intempestivo que da lugar al reclamo de las indemnizaciones contempladas en los Arts. 188 y 185 del Código del Trabajo y 8 del contrato colectivo, omisión que torna a la sentencia en injusta e ilegal. Que el visto bueno le concedió el Inspector del Trabajo en virtud de haberse probado que el empleador se encontró incurso en la causal segunda del Art. 173 del Código del Trabajo, al no

haber demostrado que ha pagado los sueldos devengados por el trabajador en forma completa. Que el fallo no aplicó el Art. 8 del contrato colectivo celebrado entre el Filanbanco y sus empleados organizados en el Comité de Empresa pese a que su texto constituye ley para las partes y es obligatorio para todos los trabajadores de la entidad. Que las injurias irrogadas por el empleador Filanbanco se encuentran en el juicio penal que por falsificación de documentos bancarios y retiro doloso de dineros ha denunciado la institución bancaria ante un Juez de lo Penal quien ordenó la detención preventiva del accionante y de otros para efectos investigativos, obteniendo luego su libertad y el regreso a su trabajo. **TERCERO.-** De la confrontación realizada por la Sala entre el fallo impugnado, el texto del recurso de casación y las normas aplicables al caso, se observa: a) Que el recurso de casación en su esencia, busca obtener que la Sala declare la legalidad y legitimidad del visto bueno concedido por el Inspector del Trabajo del Guayas al empleado para dar por terminado el vínculo laboral con su empleador Filanbanco por la causal segunda del Art. 173 del Código del Trabajo, esto es: ‘por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración...’. b) El juzgador de segundo nivel en su fallo señala con acierto que el visto bueno tiene valor de informe que debe ser analizado con criterio judicial, y que el expediente de visto bueno no aporta prueba que permita concluir que el empleador Filanbanco se encontró en mora del pago de las remuneraciones, más aún, cuando el accionante guardaba prisión preventiva desde el 28 de enero del 2001 hasta el 4 de abril del mismo año, lapso en el que al no haber trabajado no le correspondía percibir remuneración; sin embargo de lo que, el propio actor en su demanda reconoce que dichas remuneraciones le fueron canceladas pero a decir de él, disminuidas, hecho no probado en autos. Concluyendo el fallo que el trámite de visto bueno y las diligencias practicadas en él no arrojan méritos suficientes para autorizar la terminación del contrato por parte del trabajador; criterio compartido por la Sala que al revisar el proceso en garantía de su legalidad, encuentra que de fojas 21 a 26 del cuaderno de primera instancia, corren agregados los roles de pago de las remuneraciones que se dicen no pagadas; y por lo cual, considera sin fundamento el pretendido despido intempestivo y, en consecuencia, sin aplicación lo estipulado en el Art. 8 del XI Contrato Colectivo. Por las razones expuestas, esta Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema,

ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se desecha el recurso de casación por no tener sustento legal”.

2.3.5.1.1 Análisis del caso

Actor: Víctor Antonio Ramírez Lozano (trabajador)

Demandado: Filanbanco S.A. y Filancard S.A. representados por el Ing. Miguel Crespo Villacrés (empleador)

Causal del visto bueno: Art. 173 numeral 2 C.T. (Disminución o falta de pago de la remuneración).

En este caso el trabajador plantea un visto bueno por Disminución o falta de pago de la remuneración tipificada en el Art. 173 numeral 2 C.T, para el reconocimiento de sus derechos el mismo que es negado por el por Inspector de Trabajo.

El trabajador al sentirse inconforme con dicha resolución plantea la impugnación ante el Juez de Trabajo quien le rechaza la demanda de primera instancia por no haber pruebas contundentes que demuestren los hechos verdaderos. Posteriormente el trabajador propone el recurso de apelación y se confirma la sentencia elevada en grado.

Inconforme con este pronunciamiento la parte actora interpone el recurso de casación y una vez que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia analizado el fallo, desecha el recurso de casación por no tener sustento legal y confirma la sentencia anterior.

Como se puede apreciar la ley prevé que la parte que se crea perjudicada puede impugnar la resolución de visto bueno según el Art. 183 del Código de Trabajo, por considerarla como un simple informe, pues al no tener garantía carece de seguridad jurídica y a las partes no se sienten convincentes de acudir a esta figura legal, por lo que se hace fácil revocar por la vía judicial por la contraparte violando el debido

proceso; en los casos en los cuales el Juez de Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el Inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono según fuere el caso.

2.3.5.2 Jurisprudencia de visto bueno presentado por el empleador

E.E. 50, 18-IX-2013

Sentencia No. 1133-2009,

PRIMERA SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

“VISTOS: La Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi en el juicio seguido por la empresa Procesadora de Frutas Tropicales S.A. PROVEFRUT en contra de Miriam Ximena Troya Ayo, dicta sentencia confirmando en todas sus partes la sentencia de primera instancia que declara terminada la relación laboral y acepta parcialmente la demanda que a su vez presentara la Srta. Troya Ayo, quien inconforme con la misma interpone recurso de casación. Para resolver se considera: **PRIMERO.-** La Competencia de esta Sala se fundamenta en los Artículos 184 n. 1., de la Constitución de la República del Ecuador, 613 del Código del Trabajo; 1 de la Ley de Casación; y en el respectivo sorteo de causas cuya razón obra de autos. **SEGUNDO.-** La recurrente en su libelo de casación expresa que las normas de derecho sustantivo y adjetivo que han sido inobservadas son las contenidas en los artículos 115, 273, 274 y 276 del Código de Procedimiento Civil; 622 del Código del Trabajo, Fundamenta su recurso en las causales 1ª. y 3ª., del Art. 3 de la Ley de Casación. El argumento principal del recurso radica en la aseveración de que se ha aceptado la demanda de impugnación del visto bueno del empleador, pese a que éste no cumplió con la obligación de reintegrarle al trabajo y que se ha valorado la prueba indebidamente. **TERCERO.-** Para decidir si el recurso tiene o no fundamento, la Sala procede a confrontar los cargos formulados, con la sentencia y en relación con la normativa y recaudos procesales correspondientes, efectuando las siguientes consideraciones: 3.1. No es lógico ni razonable que un trabajador que ha realizado

actos nocivos, perjudiciales en las instalaciones o en los productos destinados a perjudicar a su empleador, continúe en el centro de trabajo, pues ante la solicitud de visto bueno presentada por el empleador para dar por terminada la relación de trabajo, podría continuar realizando esos u otros actos más graves; esas conductas desleales facultan al empleador a solicitar el visto bueno, según lo señala el Art. 172 del Código del Trabajo. En este caso, el empleador, usando dicha facultad ha solicitado el visto bueno, el que ha sido negado por el inspector del trabajo, razón por la que en juicio, lo ha impugnado, conforme al Art. 183 inciso segundo ib., que permite que quien no esté de acuerdo con lo resuelto por dicho funcionario pueda impugnar, pues esa resolución no tiene sino el valor de un mero informe y dentro del juicio podrá ser desvalorizado con pruebas que aporte el impugnante, lo que en el caso ha ocurrido, por lo que el fallo cuestionado en el considerando Tercero, manifiesta su conformidad con la aceptación de la impugnación al visto bueno, resuelta en primera instancia; por manera que, en torno al asunto, el fallo no ha infringido las normas adjetivas y sustantivas citadas por la casacionista. 3.2. En lo que respecta al despido intempestivo e indemnizaciones reclamadas por éste y otros conceptos, la sentencia en el considerando Cuarto, hace el análisis minucioso y detallado de los recaudos procesales respectivos y manifestando su acuerdo con lo resuelto en primera instancia, confirma en todas sus partes la sentencia apelada, sin que en esta resolución se advierta infracción de alguna norma de derecho. En virtud de lo expuesto, esta Primera Sala de lo Laboral, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LEYES DE LA REPÚBLICA** , rechaza el recurso de casación de la trabajadora por no tener fundamento y confirma la sentencia de segunda instancia. Notifíquese y devuélvase.”

2.3.5.2.1 Análisis del caso

Actor: Procesadora de Frutas Tropicales S.A. PROVEFRUT (empleador)

Demandado: Miriam Ximena Troya Ayo (trabajador)

Causal del visto bueno: Art. 172 numeral C.T. (Falta de probidad o conducta inmoral).

En este caso el empleador presento una demanda ante el Juez de trabajo impugnando una resolución de visto bueno que le fue negada por no aportar pruebas fehacientes que justifiquen el fundamento de visto bueno y le acepta la demanda en primera instancia por cuanto aporta pruebas contundente que destruyen el simple informe. La trabajadora plantea el recurso de apelación que le es rechazada, inconforme con la misma interpone recurso de casación y de igual forma rechaza por no tener fundamento y confirma la sentencia de segunda instancia.

La sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia resuelve claramente que es factible que tanto el trabajador como el empleador podrá impugnar la decisión de la autoridad administrativa cuando conceda o niegue el visto bueno de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 183 del C.T manifiesta que la resolución será apreciada como un simple informe por el Juez de Trabajo, quien analizara en base a su sana crítica y criterio judicial.

Al respecto considero que la resolución no debería considerarse como un simple informe sino tener carácter de sentencia y se ejecute, para que las partes tenga la obligación de cumplirla y no continuar tramitando otro proceso, esto con el fin de que no se vulnere los derechos laborales y no recurrir hasta la última instancia.

Ambos casos se refiere a la posibilidad que tiene las partes para impugnar la resolución de visto bueno emitida por el Inspector de Trabajo, mediante vía judicial, derecho que se encuentra establecido en el artículo 183 del Código de Trabajo.

UNIDAD VI

UNIDAD HIPOTÉTICA

2.3.6 Unidad Hipotética

2.3.6.1 Hipótesis General

El trámite de visto bueno produce efectos jurídicos, económicos y sociales en las partes procesales, en los trámites en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo.

2.3.6.2 Variables

2.3.6.2.1 Variable independiente

V.I: El trámite de visto bueno

2.3.6.2.2 Variable dependiente

V.D: Efectos jurídicos, económicos y sociales en la partes procesales

2.3.6.3 Operacionalización de las variables

Cuadro No. 1: Operacionalización de la Variable Independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	TÈCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION
V. I: El trámite de visto bueno	Es el procedimiento para dar por terminado en forma unilateral la relación laboral.	Trabajador Empleador	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Código de Trabajo ➤ Constitución de la República ➤ Código de Procedimiento Civil ➤ Proceso Administrativo 	<p>Encuesta</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario <p>Entrevista</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Guía de entrevista

FUENTE: Operacionalización de la Variable Independiente

ELABORADO POR: Janeth Liliana Morocho Caibe

Cuadro No. 2: Operacionalización de la Variable Dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	TÈCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION
V. D: Efectos jurídicos, económicos y sociales en las partes procesales.	Consecuencias legales, financieras y sociales que recae sobre los involucrados dentro del proceso.	C. Legales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Indemnización ➤ Ruptura de la relación laboral ➤ Impugnación vía judicial 	Encuesta <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario Entrevista <ul style="list-style-type: none"> ➤ Guía de entrevista
		C. Financieras	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Honorario profesionales ➤ Costas procesales 	
		C. Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enemistad entre trabajador y empleador ➤ Desempleo ➤ Desocupación ➤ Problemas familiares 	

FUENTE: Operacionalización de la Variable Independiente

ELABORADO POR: Janeth Liliana Morocho Caibe

2.4. Definición de Términos Básicos

Código: “Del latín codex con varias significaciones; entre ellas, la principal de las jurídicas actuales: colección sistemática de leyes. Por antonomasia, recibe el nombre de Código el de Justiniano, el hecho por su orden, y que contiene una colección completa y ordenada de constituciones imperiales romanas, leyes, rescriptos, ordenanzas y otras disposiciones. (CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, pág. 79).

Constitución: “Acción o efecto de constituir. Formación o establecimiento de una cosa o un derecho. Ordenamiento, disposición. Esta voz pertenece de modo especial al Derecho Político, donde significa la forma o sistema de gobierno que tiene adoptado cada Estado. Acto o decreto fundamental en que están determinados los derechos de una nación, la forma de su gobierno y la organización de los poderes públicos de que éste se compone. (CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, pág. 97).

Contrato individual de trabajo.- “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”. (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014)

Debido proceso legal: “*Cumplimiento con los requisitos constitucionales en materia de procedimiento, por ejemplo en cuanto a posibilidad de defensa y producción de pruebas*”. (CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, p. 122).

Derecho: “Del latín directur, directo; de ditigerc, enderezar o alinear. La complejidad de esta palabra, aplicable en todas las esferas de la vida, y la singularidad de constituir la fundamental en esta obra y en todo el mundo jurídico (positivo, histórico y doctrinal), aconsejan, más que nunca, proceder con orden y detalle”. (CABANELLAS, Guillermo,

Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, p. 130).

Derecho individual del trabajo: Trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

Derecho Laboral.- *“El Derecho Laboral es una disciplina jurídica comprendida dentro del Derecho Social, y su objeto es regular y armonizar las relaciones entre los trabajadores y empleadores”.* (NAPOLI, Rodolfo A, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Laboral, Editorial Impresora Brasil. Buenos Aires, Argentina 1969).

Despido Intempestivo.- Es la ruptura abrupta de la relación de trabajo realizada unilateralmente por el empleador.

Efectos.- son las consecuencias que suceden por la causa de algo.

Empleador.- “La persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014).

Estabilidad Laboral.- “La estabilidad en el sentido propio, consiste en el derecho del empleado de conservar el puesto durante toda la vida laboral; es decir, en caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o pensión, no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por alguna causa taxativamente determinada”. (DEVEALI)

Finiquito.- Se conoce con este nombre el documento emanado por autoridad pública con el fin de terminar una obligación, cosa o asunto. Se entiende que por medio de este documento se prueba la terminación de la relación laboral, sin que quede por satisfacerse ninguna reclamación del trabajador.

Si la liquidación no se hubiere practicado ante un inspector de trabajo o no fuere pormenorizada, el trabajador podrá impugnar el finiquito.

Indemnización.- *“Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación. Compensación. Satisfacción”*. (CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, pág. 225).

Partes procesales: son personas naturales o jurídicas que intervienen en una contienda legal para reclamar una pretensión o para defenderse de la misma. La parte que ejecuta la acción se llama actor o demandante y la parte que enfrenta dicha acción se llama demandado.

Principio.- *“Primer instante del ser, de la existencia, de la vida. Razón, fundamento, origen. Causa primera. Fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte. Máxima, norma, guía”*. (CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, pág. 347).

Proceso.- Es un conjunto de fojas organizadas que contiene un expediente como son escritos, pruebas, autos, documentos que aportan las partes procesales durante el trámite, hasta dictar sentencia y finalmente su ejecución.

Prueba.- Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho.

Relación Laboral.- Es el vínculo laboral entablado entre el empleador y trabajador que inicia con un contrato de trabajo.

Reconvención.- Es la pretensión que, al contestar la demanda, formula el demandado contra el actor, de modo que no se limita a oponerse a la acción, sino que a su vez se constituye en contrademandante a efectos que se fallen ambas pretensiones y, naturalmente, ambas oposiciones, en una misma sentencia.

Remuneración.-es una cantidad de dinero que recibe el trabajador por sus servicios lícitos y personales de parte de su empleador, además de ser un derecho del trabajador es un elemento esencial del contrato de trabajo.

Resolución.- *“Acción o efecto de resolver o resolverse. Solución de problema, conflicto o litigio. Fallo, auto, providencia de una autoridad gubernativa o judicial”* (CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009, pág. 385).

Seguridad jurídica.- *“Condición esencial para la vida y el desenvolvimiento de las naciones y de los individuos que la integran; representa la garantía de la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y obligaciones, sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes pueda causarles perjuicio”.* (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 2013).

Suspensión Laboral.- Cese temporal en la prestación de un servicio, del mismo dispone el superior o autoridad debidamente facultada.

Trabajo.- *“Es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.”* (GRISOLIA, 2010, p. 11).

Trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Visto bueno.- Es una forma unilateral de dar por terminado la relación laboral previa resolución favorable de la autoridad competente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. MÉTODO CIENTÍFICO

Los métodos de investigación que posiblemente se utilizarán en la ejecución del trabajo investigativo son:

Método deductivo.- Se estudiara al problema de manera general para luego sacar conclusiones específicas de carácter teórico basado en un análisis crítico.

Método Inductivo.- A través de este método, el problema será estudiado de manera particular para llegar a establecer conclusiones generales del mismo; es decir, se analizarán algunos casos de visto bueno planteado por los trabajadores y empleadores, determinar los efectos jurídicos, económicos y sociales de esta figura jurídica.

Método analítico.- Nos permite analizar de manera pensativa, dar mi comentario, ideas basados en la investigación.

Método cualitativo.- Se realizara interpretaciones sobre el hecho o fenómeno referencial

Método Descriptivo.- La aplicación de este método permitirá llegar a describir cada uno de los efectos que provoca el trámite de visto bueno en los trabajadores y empleadores de la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, durante el año 2014.

3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Por los objetivos que se pretende alcanzar la presente investigación se caracteriza por ser básica, documental y descriptiva.

Básica.- Porque el proceso investigativo es puro y teórico, parte del marco teórico con el que se formula nuevas teorías o modificar las ya existentes incrementando conocimientos científicos sin ponerlos en práctica.

Documental.- Se dará en base a fuentes bibliográfica, hemerográfica y archivística; los resultados se basa en consulta de libros relacionados con las diferentes leyes, artículos, ensayos de revistas y periódicos, expedientes y direcciones electrónicas sobre el tema a investigarse, producto de lo cual se podrá construir un nuevo conocimiento, sin que sea necesario su demostración o aplicación, de este modo se podrá determinar qué efectos jurídicos, económicos y sociales provoca el trámite de visto bueno en las partes procesales.

Descriptiva: Porque se estudiara de manera concreta al problema o fenómeno a investigarse con la finalidad de dar a conocer sus características, consecuencias y aspectos relevantes que nos permitirán llegar más a fondo de la indagación. Describir detalladamente cuales son los efectos jurídicos, económicos y sociales que causa el trámite de visto bueno en las partes procesales dando a conocer los datos cualitativos una vez analizados y discutidos los resultados.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

No experimental: Por la naturaleza y complejidad del problema que se va a investigar, la investigación es no experimental, porque en el proceso investigativo no existirá una manipulación intencional de las variables, es decir el problema a investigarse será estudiado tal como se da en su contexto real.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

La población involucrada en el presente trabajo investigativo está representada por los Inspectores de Trabajo de Chimborazo y 10 abogados que patrocinaron un visto bueno;

quienes son conocedores del tema; población que se ilustra en el siguiente cuadro representativo.

Cuadro No. 3
Población involucrada en el proceso investigativo

POBLACIÓN	NÚMERO
Inspectores de Trabajo	5
Abogados expertos en materia laboral	10
TOTAL	15

FUENTE: Población involucrada en el proceso investigativo

ELABORADO POR: Janeth Liliana Morocho Caibe

3.4.2 Muestra

La población y la muestra no tienen otro fin que ayudarnos a identificar las personas o los actores reales que serán parte de la investigación o los que aportarán con sus conocimientos en la elaboración de la misma, conocimientos que los encontraremos luego de determinar la cantidad de persona y cuáles van a ser los entrevistados o encuestados, para poder extraer sus conocimientos.

Como la población no es cuantiosa, no existe la necesidad de tomar una muestra.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para recabar la información concerniente al problema que se va a investigar se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

3.5.1 Técnicas

Fichaje.- A través de la ficha bibliográfica se estructurará un archivo de los libros, textos, leyes, códigos, en sí, de los documentos que se utilizarán como fuentes

bibliográficas; de igual forma, esta técnica a través de la ficha nemotécnica permitirá extraer la teoría más fundamental que se encuentra en las fuentes bibliográficas y que servirá para estructurar la fundamentación teórica del trabajo investigativo.

Encuesta

Esta técnica permitirá recabar información del problema y se aplicará de manera directa a la población involucrada directamente en la presente investigación.

Entrevista

Es una técnica para obtener datos y consiste en un dialogo entre dos personas, fue aplicada con los Inspectores de Trabajo de Chimborazo.

3.5.2 Instrumentos:

- ✓ Ficha Bibliográfica
- ✓ Ficha Nemotécnica
- ✓ Cuestionario
- ✓ Guía de entrevista

3.6. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la aplicación de los instrumentos de recolección de la información, tanto encuestas como entrevistas han permitido la obtención de datos reales sobre la investigación, se continua con la fase del procesamiento de los datos, para lo cual se ha utilizado técnicas estadísticas y lógicas; permitiendo de esta manera el fácil procesamiento de los mismos, que se consideran en cuatro pasos como son: agrupación, categorización, codificación y tabulación.

En cuanto a la interpretación de los datos se ha realizado a través de la inducción, el análisis y la síntesis para lo cual se tomara en cuenta la información recabada en las

entrevistas que serán aplicadas a cinco Inspectores de Trabajo de Chimborazo y las encuestas realizadas a diez abogados especialistas en Derecho Laboral.

ENTREVISTA DIRIGIDA A: Inspectores de Trabajo de Chimborazo.

INSPECTOR 1

1. ¿Qué entiende por Visto bueno?

Es una forma unilateral que utiliza el trabajador o empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

2.- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar el Visto Bueno por parte del trabajador y del empleador?

Se encuentra establecido en el Código de Trabajo en los artículos 169, 183, 172,173, 589, 621, 622.

3.- ¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

Son cada uno de los que se encuentra tipificado en la Constitución de la Republica, Código de Trabajo y Convenios Internacionales en materia laboral.

4.- ¿Quien inicia con más frecuencia el visto bueno y porque?

El Empleador con el fin de terminar la relación laboral.

5.- ¿ Considera usted que en el trámite del visto bueno, debería reformarse a fin de que se cumpla con el debido proceso?.

No porque si cumple con las solemnidades legales del caso.

INSPECTOR 2

1. ¿Qué entiende por Visto bueno?

Es una resolución administrativa que emite el Inspector de Trabajo en la que califica de

legales o no las causas aducidas por las partes procesales.

2.- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar el Visto Bueno por parte del trabajador y del empleador?

No existe norma expresa para seguir este procedimiento pero se puede sujetar a los que establece el Código de Trabajo al respecto.

3.- ¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

Son varios de acuerdo a los que indica la ley.

4.- ¿Quien inicia con más frecuencia el visto bueno y porque?

Inicia el empleador para eludir sus responsabilidades patronales.

5.- ¿ Considera usted que en el trámite del visto bueno, debería reformarse a fin de que se cumpla con el debido proceso?.

Si porque se está vulnerando los derechos de los sujetos procesales.

INSPECTOR 3

1. ¿Qué entiende por Visto bueno?

Es una figura jurídica que sirve para terminar el vínculo jurídico contractual legalmente.

2.- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar el Visto Bueno por parte del trabajador y del empleador?

Lo que determina el nuestra Legislación laboral y normas supletorias.

3.- ¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

Estabilidad laboral, vacaciones, buen ambiente entre otros,

4.- ¿Quién inicia con más frecuencia el visto bueno y porque?

Puede ser el empleador para recortar o cambiar personal.

5.- ¿ Considera usted que en el trámite del visto bueno, debería reformarse a fin de que se cumpla con el debido proceso?.

Si por cuanto la resolución administrativa no se cumple como manda la ley.

INSPECTOR 4

1. ¿Qué entiende por Visto bueno?

Es la decisión de la autoridad competente al respecto de la relación laboral.

2.- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar el Visto Bueno por parte del trabajador y del empleador?

Es un procedimiento breve que inicia con la solicitud, luego la notificación a la otra parte, investigación y finalmente la resolución.

3.- ¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

Tener una remuneración justa, buen ambiente laboral, vacaciones y otros.

4.- ¿Quién inicia con más frecuencia el visto bueno y porque?

El trabajador porque desea cambiar de trabajo o superarse.

5.- ¿ Considera usted que en el trámite del visto bueno, debería reformarse a fin de que se cumpla con el debido proceso?.

No porque es un simple trámite administrativo que puede ser cambiado por la vía judicial sin perjudicar a nadie.

INSPECTOR 5

1. ¿Qué entiende por Visto bueno?

Es un trámite legal que previa resolución favorable, permite terminar el contrato de trabajo.

2.- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar el Visto Bueno por parte del trabajador y del empleador?

Es simple y sencillo se debe aplicar lo que ordena la ley.

3.- ¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

Uno de los principales es la estabilidad laboral y remuneración digna.

4.- ¿Quien inicia con más frecuencia el visto bueno y porque?

El empleador por motivos personales con su trabajador.

5.- ¿ Considera usted que en el trámite del visto bueno, debería reformarse a fin de que se cumpla con el debido proceso?.

Si para que se resuelva definitivamente en un solo trámite y no volver a plantear otro como sucede en la práctica.

ENCUESTA APLICADA A: Abogados especialistas en Derecho Laboral

1.- ¿Conoce usted que es el visto bueno?

Cuadro N° 4
Conocimiento de visto bueno

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral
Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Gráfico N° 1



Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral
Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación el 100% ha manifestado tener conocimiento sobre que es el visto bueno.

Interpretación: Efectivamente el total de los Abogados en el libre ejercicio expertos en derecho laboral, tienen pleno conocimiento del visto bueno.

2.- ¿El visto bueno vulnera los derechos de los trabajadores?

Cuadro N° 5
Derechos de los trabajadores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral
Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Gráfico N° 2



Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral
Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Análisis.- De los 10 encuestados, ocho que equivalen el 80% indicaron que el visto bueno vulnera los derechos de los trabajadores. Mientras que el dos que equivale el 20% señala que no es así.

Interpretación.- La mayoría de los Abogados en el libre ejercicio expertos en derecho laboral, aducen que el visto bueno si vulnera los derechos de los trabajadores; mientras que un poco menos de la mitad de los encuestados aducen que el visto bueno no vulnera los derechos del trabajador.

3.- ¿Cree Ud. que la Resolución Administrativa emitida por el Inspector de Trabajo fundamenta la sentencia emitida por el Juez?

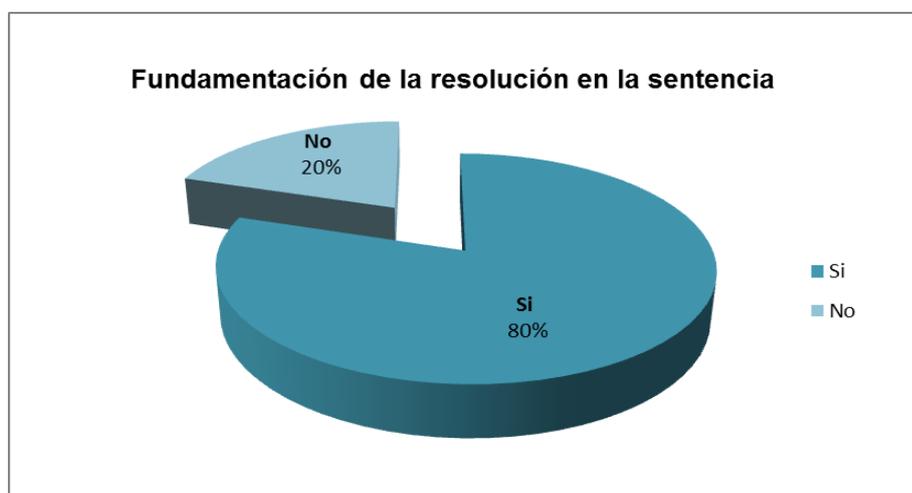
Cuadro N° 6

Fundamentación de la resolución en la sentencia

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral
Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Gráfico N° 3



Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral
Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Análisis.- De los 10 encuestados, ocho que equivalen el 80% indicaron que si fundamenta la resolución en la sentencia. Mientras que el dos que equivale el 20 % señala que no es así.

Interpretación.- La mayoría de los Abogados expertos en derecho laboral, alegan que si fundamenta la resolución en la sentencia y un poco menos de la mitad de los encuestados aducen que no fundamenta la resolución en la sentencia.

4.- ¿En los casos que Ud. patrocina quien inicia frecuentemente el trámite de visto bueno?

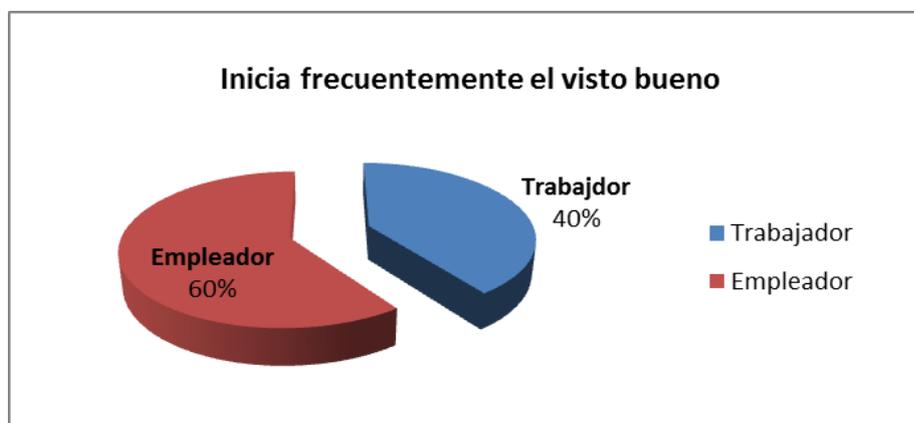
Cuadro N° 7

Inicia frecuentemente el visto bueno

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Trabajador	4	40%
Empleador	6	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados en libre ejercicio
Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Gráfico N° 4



Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral
Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Análisis.- De los resultados obtenidos, seis encuestados que corresponde el 60% opinaron que empleador inicia frecuentemente el visto bueno. En tanto que cuatro encuestados que equivalen el 40% señalaron que el trabajador inicia frecuentemente el visto bueno.

Interpretación.- La mayoría coincide que el empleador inicia frecuentemente el visto bueno y un poco menos aducen el trabajador inicia frecuentemente el visto bueno.

5.- ¿Piensa Ud. que el empleador realiza el trámite de visto bueno como estrategia para evadir sus responsabilidades patronales?

Cuadro N° 8

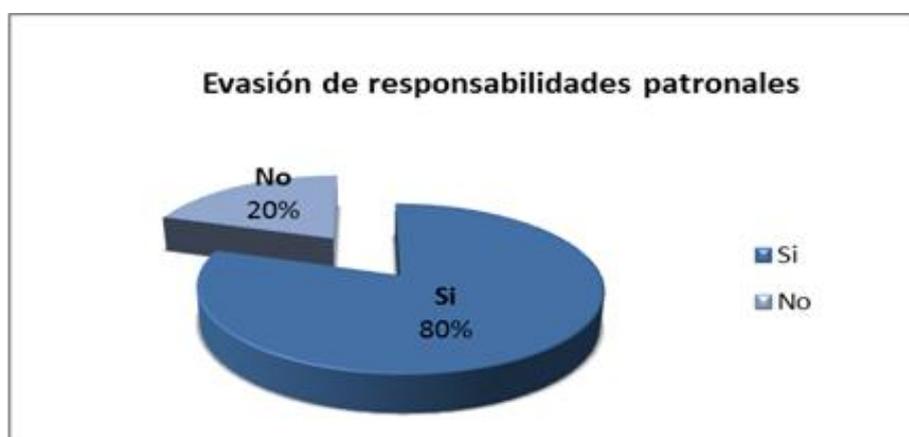
Evasión de responsabilidades patronales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral

Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Gráfico N° 5



Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral

Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Análisis.- Ocho encuestados que corresponde el 80% dijeron que los empleadores como estrategia, realizan el trámite de visto bueno para evadir sus responsabilidades patronales. En cambio dos encuestados que equivale el 20% opinaron que los empleadores como estrategia, no realizan el trámite de visto bueno para evadir sus responsabilidades patronales.

Interpretación.- La mayoría coincide que el empleador si realiza el trámite de visto bueno para evadir sus responsabilidades patronales y un poco menos aducen que el empleador no realiza el trámite de visto bueno para evadir sus responsabilidades patronales.

6.- ¿Según su punto de vista, el trámite de visto bueno produce efectos jurídicos en las partes procesales?

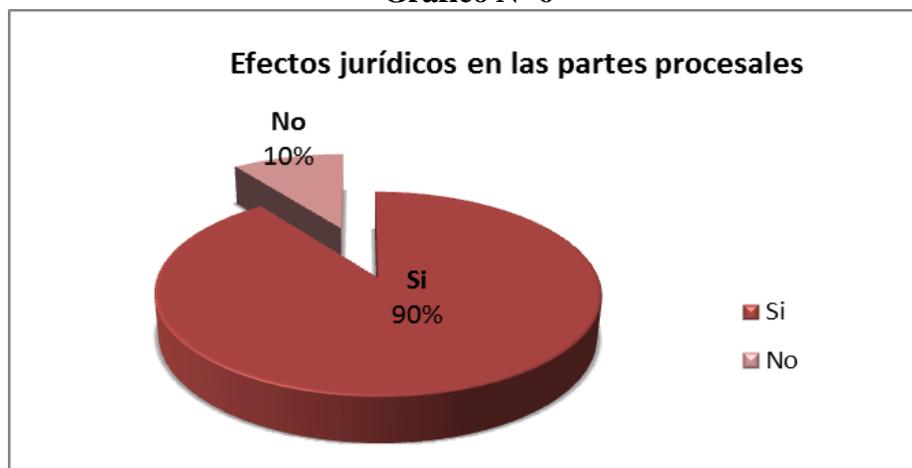
Cuadro N° 9

Efectos jurídicos en las partes procesales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	90%
No	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral
Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Gráfico N° 6



Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral
Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Análisis.- En esta gráfica se observa que nueve encuestados que concierne el 90% expresaron que el trámite de visto bueno si produce efectos jurídicos en las partes procesales. En cambio una persona que equivale el 10% dijo que el trámite de visto bueno no produce efectos jurídicos en las partes procesales.

Interpretación.- Como se puede apreciar la mayoría de los encuestados opinan que el trámite de visto bueno si produce efectos jurídicos en las partes procesales mientras que un mínimo dice que el trámite de visto bueno no produce efectos jurídicos en las partes procesales.

7.- ¿Según su criterio, el trámite de visto bueno produce efectos económicos y sociales en las partes procesales?

Cuadro N° 10
Efectos económicos y sociales en las partes procesales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral

Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Gráfico N° 7



Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral

Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Análisis.- Siete encuestados que corresponde el 70% opinaron que el visto bueno si producen efectos económicos y sociales en las partes procesales. En tanto que tres encuestados que equivalen el 30% señalaron que no.

Interpretación.- La mayoría de los encuestados opinan que el trámite de visto bueno si produce efectos económicos y sociales en las partes procesales mientras que un mínimo dice que el trámite de visto bueno no produce efectos económicos y sociales en las partes procesales.

8.- ¿Para Ud. cuál de las siguientes causas es utilizado por el trabajador para iniciar el visto bueno?

Cuadro N° 11

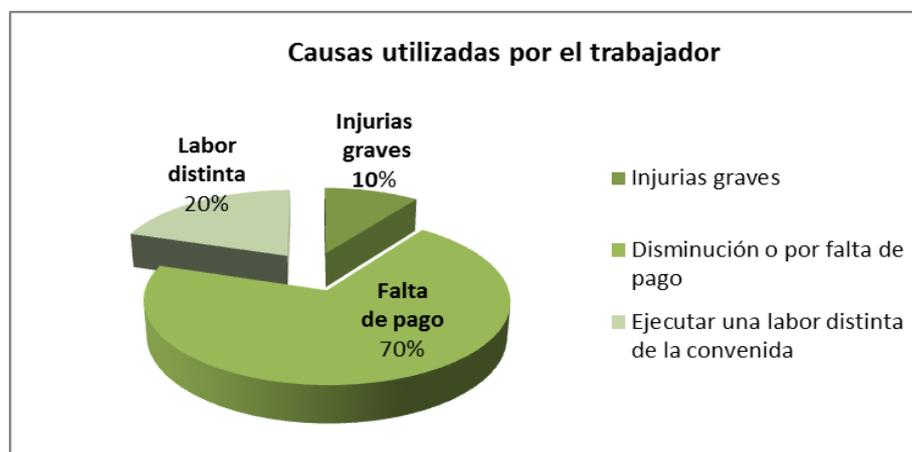
Causas utilizadas por el trabajador

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Injurias graves	1	10%
Disminución o por falta de pago	7	70%
Ejecutar una labor distinta de la convenida	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral

Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Gráfico N° 8



Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral

Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Análisis.- De las diez personas encuestadas una que corresponde al 1% comenta que se debe a las injurias graves, siete personas que es el 70% contestaron que es por disminución o falta de pago, dos encuestados que es el 20% manifestaron que es por ejecutar una labor distinta a la convenida.

Interpretación.- La mayoría de los encuestados opinan que el principal motivo para solicitar el visto bueno el trabajador es por la disminución o falta de pago y en número pequeño las injurias graves y ejecutar una labor distinta a la convenida.

9.- ¿Para Ud. cuál de las siguientes causas es utilizado por el empleador para iniciar el visto bueno?

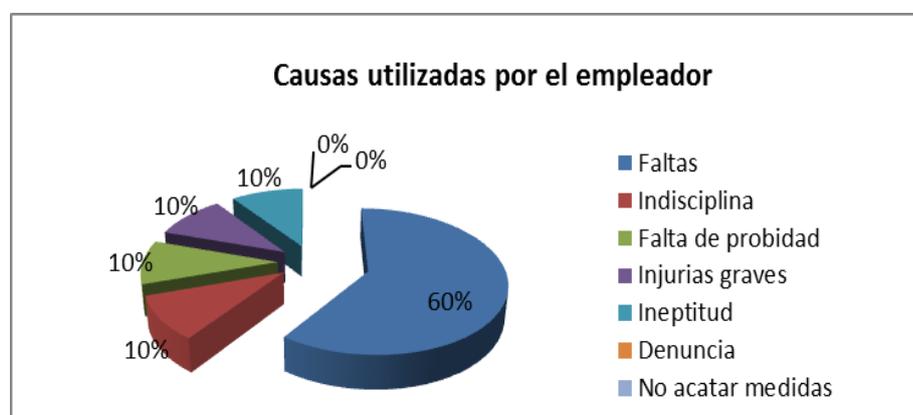
Cuadro N° 12
Causas utilizadas por el empleador

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Faltas repetidas e injustificadas al trabajo	6	60%
Indisciplina o desobediencia grave	1	10%
Falta de probidad o por conducta inmoral	1	10%
Injurias graves	1	10%
Ineptitud manifiesta	1	10%
Denuncia	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral

Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Gráfico N° 9



Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral

Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Análisis.- Seis de los encuestados que corresponde al 60% comenta que el empleador para iniciar el visto bueno utiliza como causal las faltas al trabajo, una personas que es el 10% contesta que es por indisciplina, una persona que es el 10% contesta que es por falta de probidad, una persona que es el 10% dice por injurias graves y un encuestado que es el 10% por ineptitud manifiesta.

Interpretación.- La mayoría de los encuestados opinan que el principal motivo que utiliza el empleador para solicitar el visto bueno es por faltas al trabajo y un reducido número manifiesta por otras causas.

10.- ¿Cómo califica el Sistema de Justicia de nuestro país?

Cuadro N° 13

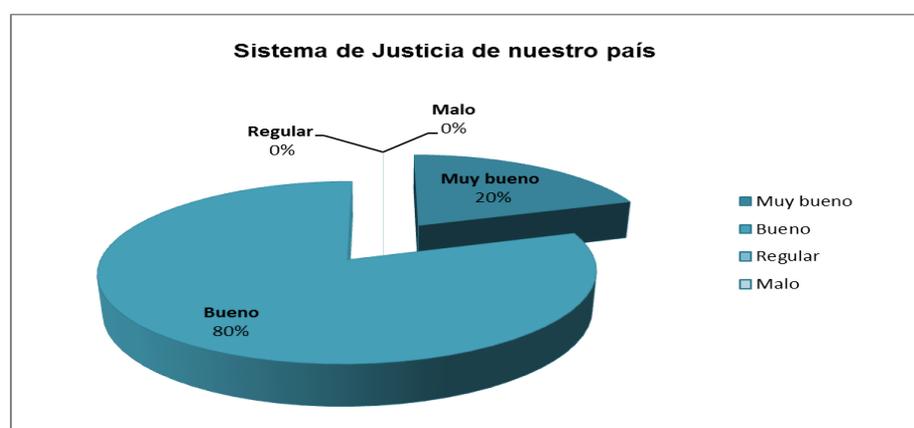
Sistema de Justicia de nuestro país

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	2	20%
Bueno	8	80%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
TOTAL	10%	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral

Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Gráfico N° 10



Fuente: Encuestas dirigidas a los abogados especialista en Derecho Laboral

Elaborado por: Janeth Liliana Morocho Caibe

Análisis.- Las personas encuestadas han contestado de la siguiente manera: Dos personas que es el 20 % considera muy bueno y ocho personas que equivales el 80 % piensa que es bueno el sistema de justicia en nuestro país.

Interpretación.- Los abogados especialistas en derecho laboral que han sido encuestados, un número muy reducido califican el Sistema de Justicia de nuestro país como muy bueno mientras la mayoría califican el Sistema de Justicia de nuestro país como bueno.

3.7 COMPROBACIÓN DE LA PREGUNTA HIPÓTESIS

¿El trámite de visto bueno produce efectos jurídicos, económicos y sociales en las partes procesales, en los trámites en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo durante el año 2014?

Respuesta: Después de haber realizado la presente tesis, en base a los diferentes instrumentos y técnicas de investigación, y una vez expuestos el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos, se desprende que si efectivamente el trámite de visto bueno produce efectos jurídicos, económicos y sociales en las partes procesales que realizaron trámites en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo durante el año 2014. Por lo tanto la hipótesis planteada en el proceso investigativo **SE ADMITE**.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1.- El Derecho Laboral nace con la necesidad de dar protección a la clase obrera con el fin de mejorar las relaciones laborales y no sean vulneradas. El cual va desarrollándose favorablemente hasta hoy convertirse en una norma jurídica con fundamentos y respetada por la sociedad.

2.- El visto bueno es una figura jurídica que es utilizada por el trabajador o empleador para dar por terminado el vínculo jurídico laboral, aduciendo las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo.

3.- El trámite administrativo de visto bueno está contemplado en el Art. 621 de C.T que indica su procedimiento en el siguiente orden solicitud, notificación, contestación, investigación y finalmente la resolución motivada que dictara el Inspector de Trabajo. Posteriormente la parte que se crea aludida con dicha resolución que es un simple informe, puede impugnar por la vía judicial ante el Juez de Trabajo para que emita una nueva decisión.

4.- El proceso de visto bueno tiene efectos jurídicos, económicos y sociales que recae en las partes procesales, como son: terminación de la relación laboral, indemnizaciones, impugnación por la vía judicial, desempleo, desocupación, problemas familiares entre otros.

5.- Las jurisprudencias emitidas por los juzgadores son claras al momento de dar a entender el porqué de su decisión, acerca del problema jurídico planteado entre las partes que reclaman sus derechos que creen vulnerados.

4.2. Recomendaciones

1.- Orientar y profundizar de manera académica, científica y humanística el estudio y la práctica de la legislación laboral a la sociedad en general, para una buena relación laboral.

2.- Incentivar a los estudiantes y profesionales de derecho, trabajadores y empleadores que conozcan sobre el visto bueno y sus causales como forma de terminar el vínculo laboral legalmente.

3.- Conocer más sobre el procedimiento de visto bueno principalmente los Inspectores de Trabajo, para que puedan aplicar correctamente las normas del debido proceso sobre todo con celeridad, para una buena administración de justicia. De igual manera la creación de Código Procesal Laboral que norme el procedimiento de cada caso laboral.

4.- Socializar y brindar capacitación a los trabajadores y empleadores sobre sus derechos y garantías frente a las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que produce un visto bueno en el conflicto laboral.

5.- Hacer una recopilación de Jurisprudencia sobre la aplicabilidad de las causales de Visto Bueno solicitado tanto por el empleador como por el trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR Aguilar Leónidas, Derecho Laboral, Teórico y Práctico jurisprudencia, Editorial Corporación de estudios y publicaciones, Primera Edición, Quito-Ecuador, año 2011.
- BUSTAMANTE, Fuentes Colón, “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2010.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial. Heleaste. S.R.L, Buenos Aires-Argentina, año 2009.
- CEVALLOS Vásquez María Elena, Legislación Laboral; Loja-Ecuador; Editorial UTPL; Tercera Edición; 1998.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudio y Publicaciones, Legislación Codificada, Editorial Profesional. Quito – Ecuador, 2014.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudio y Publicaciones. Quito – Ecuador, 2008.
- DEVIS Echandía, Hernando: Teoría general de la prueba judicial, Cuarta edición, Tomo.I, Editorial Biblioteca Jurídica Dike, Medellín, 1993.
- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986.
- GRISOLIA, Julio. (2010). Manual de Derecho Laboral, Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina.
- MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, Primera Edición, Tomo 8.
- MONESTEROL Graciela, Instituciones de Derecho Laboral Individual, Quinta Edición, Corporación de Estudio y Publicaciones, Quito- Ecuador, 2013.
- NAPOLI, Rodolfo A, Derecho del trabajo y de la Seguridad Laboral, Editorial Impresora Brasil. Buenos Aires, Argentina 1969.
- VÁSQUEZ López, Jorge, “Derecho Laboral Práctico, Primera Edición; Editora Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, Año 2013.

ANEXO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

TESIS:

“El trámite de visto bueno y sus efectos jurídicos, económicos y sociales en las partes procesales, en los trámites en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo durante el año 2014”

Entrevista aplicada a los Inspectores de Trabajo de Chimborazo.

1.- ¿Qué entiende por Visto bueno?

2.- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar el Visto Bueno por parte del trabajador y del empleador?

3.- ¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

4.- ¿Quien inicia con más frecuencia el visto bueno y porque?

5.- ¿Considera usted que en el trámite del visto bueno, debería reformarse a fin de que se cumpla con el debido proceso?.

Gracias por su colaboración

Nombre y firma.

6.- ¿Según su punto de vista, el trámite de visto bueno produce efectos jurídicos en las partes procesales?

() SI () NO

7.- ¿Según su criterio, el trámite de visto bueno produce efectos económicos y sociales en las partes procesales?

() SI () NO

8.- ¿Para Ud. cuál de las siguientes causas es utilizado por el trabajador para iniciar el visto bueno?

- () Injurias graves inferidas por el empleador
- () Disminución o por falta de pago
- () Exigir que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida

9.- ¿Para Ud. cuál de las siguientes causas es utilizado por el empleador para iniciar el visto bueno?

- () Faltas repetidas e injustificadas al trabajo
- () Indisciplina o desobediencia grave
- () Falta de probidad o por conducta inmoral
- () Injurias graves irrogadas al empleador
- () Ineptitud manifiesta del trabajador
- () Denuncia injustificada al IESS.
- () No acatar medidas de seguridad.

10.- ¿Cómo califica el Sistema de Justicia de nuestro país?

- () Muy bueno
- () Bueno
- () Regular
- () Malo

Gracias por su colaboración

Nombre y firma.