



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

**“LA ATRIBUCIÓN DE LOS JUECES DE TRABAJO PARA EL
TRÁMITE DEL VISTO BUENO CONTEMPLADO EN EL
CÓDIGO DEL TRABAJO”**

Tesis previa a optar por el Título de
Abogado

AUTORA: Verónica Marlene Cueva Cango

DIRECTOR: Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2014

CERTIFICACIÓN


Dr. Marcelo Costa Cevallos.

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del Título de Abogada, titulado "LA ATRIBUCIÓN DE LOS JUECES DE TRABAJO PARA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO CONTEMPLADO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO", ha sido dirigido, supervisado y revisado en todas sus partes, el mismo que cumple con los requisitos legales que exige la Institución. Por lo que queda autorizada su presentación.

Loja, junio de 2014



Dr. Marcelo Costa Cevallos

DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Yo, Verónica Marlene Cueva Cango, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicas de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autor: Verónica Marlene Cueva Cango

Firma:  _____

Cédula: 2100557905

Fecha: Loja, Julio del 2014

**CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA
LA CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACION
ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO**

Yo, Verónica Marlene Cueva Cango, declaro ser autor de la tesis Titulada “**LA ATRIBUCIÓN DE LOS JUECES DE TRABAJO PARA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO CONTEMPLADO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO**”. Como requisito para optar al título de *Abogado*; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de Información de país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los 21 días del mes de julio del dos mil catorce, firma el autor.

Firma: _____ 

Autor: Verónica Marlene Cueva Cango

Cedula: 2100557905

Dirección: Lago Agrio, Barrio Jardín Calle

Correo Electrónico: verónica-cango@hotmail.es

Teléfono: 062366072

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

| | |
|--|------------|
| Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg, Sc. | PRESIDENTE |
| Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg, Sc. | VOCAL |
| Dr. Felipe Neptali Solano Mg, Sc | VOCAL |

AGRADECIMIENTO

Dentro de mis años de preparación académica, he recibido el apoyo incondicional de los seres que forman parte de mi existir sin los cuales no podría culminar mi preparación y los objetivos como profesional en la rama del derecho por lo tanto debo manifestar mis agradecimientos; de igual forma al todopoderoso, que forma parte de mi espiritualidad y ser.

El presente trabajo investigativo está dirigido a mis profesores, a mi familia y amigas (os) y en especial a la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, parte fundamental en esos días de tesón y esfuerzo, que me ha permitido culminar en estos años de preparación académica para de esta forma ser útil a la sociedad y a mi familia, de igual forma lo dedico al doctor Dr. Marcelo Costa Cevallos, en su calidad de Director de Tesis quien supo inculcarme sus conocimientos para la terminación de la presente tesis, por lo que le doy las gracias por el apoyo incondicional.

LA AUTORA

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico en especial a mi familia los mismos que son parte fundamental dentro de estos años de preparación académica, de igual forma lo dedico a la Carrera de Derecho, que forma parte de la nueva generación, y son el manantial del cual nace y se fructifica el derecho y la sociedad

Verónica Marlene Cueva Cango

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2 RESUMEN.

2.1. ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Atribución

4.1.2. Competencia

4.1.3. Juicio

4.1.4. Jueces de trabajo

4.1.5. Trámite

4.1.6. Visto Bueno

4.1.7. Inspector de Trabajo

4.1.8. Impugnación judicial

4.1.9. Acción judicial

4.1.10. Aplicabilidad

4.1.11. Efectividad

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Trámite de visto bueno

4.2.2. Visto bueno de un proceso administrativo a un proceso judicial.

4.2. MARCO JURÍDICO

4.2.1. Constitución de la República del Ecuador

4.2.2. Código del Trabajo

5. MATERIALES Y MÉTODOS

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

7.2. Contrastación de hipótesis

7.3. Fundamentación Jurídica se sustenta la propuesta de reforma

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9. 1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

1. TÍTULO

**“LA ATRIBUCIÓN DE LOS JUECES DE TRABAJO PARA EL TRÁMITE DEL
VISTO BUENO CONTEMPLADO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO”**

2 RESUMEN.

El Art. 621 del Código del Trabajo, autoriza al Inspector del Trabajo el trámite del visto bueno, por cualquiera de las causales contempladas en el Art. 173 y 173 del mismo cuerpo legal.

El Art. 589 del mismo Código Laboral indica que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el Art. 621 de este Código, se tendrá por informe su resolución al conceder el Visto Bueno.

De manera que las normas quitan firmeza y autoridad a una de las principales atribuciones de los Inspectores, como es el concede o negar el Visto bueno, que puede impugnarse judicialmente. Pero también existe un ejemplo evidente de la propia subestimación de la autoridad del Inspector, pues según el Art. 191 del Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga por alguna de las causales del Art. 173 del mismo Código, tendrá derecho a indemnización por despido intempestivo; no obstante, lo que ocurre en la práctica es que el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno, pues los inspectores no se atreven a disponer que se cumpla el pago de la indemnización conforme lo establecido en dicha norma y el asunto de todos formas se discute en juicio.

Por estas circunstancias no tiene sentido que se le otorgue competencia para tramitar las solicitudes de visto bueno, y al final de los casos estas resoluciones se ventilen en juicio ante el juez del trabajo, por estas consideraciones debe concederse esa atribución a los jueces.

2.1. ABSTRACT

The Article 621 of the Labour Code, authorizes the Labour Inspector of the approval process for any of the grounds referred to in Article 173 and 173 of the same Code.

The same Article 589 of the Labor Code states that when the inspector any previously known case according to Article 621 of this Code, it shall report its decision to grant the approval.

So the rules firmness and authority to remove one of the main responsibilities of the Inspectors, such as grants or deny Endorsement, which can be challenged in court. But there is also a clear example of self-estimation of the authority of the Inspector, for according to Article 191 of the Labour Code provides that if the employee requests and the approval obtained for any of the grounds of Article 173 of the Code, shall be entitled to compensation for unfair dismissal; however, what happens in practice is that the worker accomplishes nothing despite his success in action Views Well, inspectors are hesitant to provide for the payment of compensation under the provisions of this standard is met and all forms of matter is discussed at trial.

For these circumstances it makes sense to give him authority to process applications for approval, and finally cases these resolutions be aired in court

before the judge of the work, the attribution of these considerations should be given to the judges.

3. INTRODUCCIÓN

El sistema jurídico, normativo y legal en nuestro país, se desarrolla en los principios constitucionales que garantizan a las personas el acceso al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo de esta manera una fortaleza legal hacia los derechos de los trabajadores; sin embargo, el problema es que muchas de las veces se solicitan el trámite de visto bueno, y estas resoluciones no las acatan los empleadores y no los indemnizan a lo que el Inspector considere que le corresponde de acuerdo a la Ley, siguiendo los casos a un proceso judicial, con lo cual se torna una pérdida de tiempo, situación que debe ser resuelta para mejorar de los casos ante los jueces de trabajo.

Para el desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura se analiza lo que son Marco Conceptual: Atribución, competencia, juicio, jueces de trabajo, trámite, visto bueno, Inspector de Trabajo, impugnación judicial, acción judicial, aplicabilidad, efectividad; Marco Doctrinario: Trámite de visto bueno, visto bueno de un proceso administrativo a un proceso judicial; Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador y Código del Trabajo.

Después de la revisión de literatura, se especifican los métodos y técnicas que se utilizó en el desarrollo de la investigación, seguidamente en el marco de la investigación de campo, se ha receptado el criterio que tienen los

abogados, que el Código del Trabajo determina competencia para tramitar las solicitudes de visto bueno a los Inspectores de Trabajo, y al final de los casos estas resoluciones se ventilen en juicio ante el juez del trabajo, por estas consideraciones debe concederse esa atribución a los jueces.

Luego se realizó la discusión con la comprobación de objetivos, contrastación de hipótesis y criterios jurídicos, doctrinarios y de opinión que sustenta la propuesta. Para finalmente terminar con las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de reforma.

De esta manera dejo planteado la presente investigación jurídica, aspirando que la misma sea de apoyo y sirva como un medio de consulta para la sociedad en general.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Atribución

Para Víctor de Santo atribución es “*Cada una de las facultades que da a una persona el cargo que ejerce*”¹

La atribución se aplica, a veces sin conocimiento seguro, hechos o cualidades a alguien o a algo. La atribución en la ley para resolver determinados inconvenientes son de índole judicial o administrativo, como es el juicio oral de trabajo, quien debe resolver es el Juez de la materia, pero en el trámite del visto bueno, el Inspector de Trabajo, tienen atribuciones para, mediante trámite administrativo, llevar a cabo la acción dar por terminado la relaciones laborales por cometimiento de causas que está contemplado en la legislación laboral, tanto para el empleador como para el trabajador

Para Manuel Ossorio atribución es la “*Facultad, potestad concedida por disposición legal o inherente a determinado cargo. Suele emplearse entonces la voz en plural*”²

¹ DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, 1ª Edición, 1999, Buenos Aires-Argentina, p. 133

² OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 106

La atribución es la facultad que se le da a una determinada persona para que lleve a cabo un acto o acción, como es la potestad del Inspector de Trabajo para que lleve a cabo el trámite de visto bueno por las causas, señaladas en la legislación laboral, para dar por terminado el contrato de trabajo, y poner fin las relaciones laborales que existe entre empleadores y trabajadores.

4.1.2. Competencia

Competencia para Manuel Ossorio, Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Florit es *“La atribución legítima a un juez o autoridad el conocimiento o resolución de un asunto. Couture la define como medida de jurisdicción asignada a un órgano de poder judicial, a efectos de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Las llamadas cuestiones de competencia se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en asunto determinado”*³

La competencia es la capacidad que la ley reconoce a un juez o tribunal para ejercer sus funciones en relación con una determinada categoría de asuntos.

La competencia administrativa para Mabel Goldstein expresa que son *“Hechos y actos jurídicos y no jurídicos cuya validez depende de que la*

³ OSSORIO, Manuel; CABANELLAS, Guillermo de las Cuevas; FLORIT: Diccionario de Derecho, Tomo I, editorial Helistas, Buenos Aires . Argentina, 2010, p. 267

actividad correspondiente haya sido desplegada por el órgano actuante dentro del respectivo círculo de atribuciones legales determinada la capacidad legal de autoridad administrativa”⁴

En los asuntos judiciales la competencia se le otorga a los jueces para resolver cuestiones que le competen en razón de la materia, del territorio y de las cosas, en lo administrativo se da competencia para ciertos asuntos, pero estos en la mayoría no tienen carácter vinculante como es la potestad que tienen los Inspectores de Trabajo para tramitar el proceso de visto bueno en la que se da por terminado el contrato de trabajo por las causas establecidas en la legislación laboral, tanto del empleador como del trabajador.

4.1.3. Juicio

Andrés Páez, señala que *“En la oralidad domina la concentración de la actividad procesal. Esto significa que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser corto, sin largas interrupciones y sin dar lugar a dilaciones ni a diligencias intrascendentes, al contrario de lo que acontece con los anacrónicos juicios ordinarios o verbal sumarios, de tal manera que el proceso no pierda continuidad y sea oportuno. La concentración también implica que sea el mismo juez que asistió al desenvolvimiento de la causa el*

⁴ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Austral S.A., Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 143, 144

*que dicte sentencia, pues es él quien tendrá un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiares de cada procedimiento.”*⁵

Juicio es la contienda que se lleva a cabo en el órgano jurisdiccional, en lo laboral se le facultad mediante la intervención a un juez de la materia para la protección, reconocimiento o declaración de un derecho del empleador y del trabajador, por las relaciones laborales que existen entre estas dos personas.

Procedimiento es la concurrencia de actuaciones que forman el proceso. CABANELLAS lo define como: *“El conjunto de actos, diligencias, y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en un expediente o proceso”*⁶.

El juicio es el sometimiento de la acción en determinados actos, diligencias y resoluciones, en el trabajo es el proceso para reclamar sus deberes atrasados es una facultad, pero no una acción; más si encuentra resistencia por parte del empleador, sólo al momento en que el trabajador acude ante el Inspector o Juez del Trabajo a formular su petición existe una acción, es decir la acción es eminentemente procesal; en tal virtud, para que exista la acción es necesario que la ley sustantiva reconozca un derecho y que éste haya sido violado o desconocido por quien tiene la obligación de cumplirlo.

⁵ PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26

⁶ CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta, edición 12ª, Buenos Aires – Argentina, 1979, p. 433

Jaime Velasco Dávila señala que *“Es la ley misma la que instituye a los sujetos procesales: Juez, actor y demandado, al cumplimiento de actos de procedimiento, garantizando la tramitación del proceso mediante términos, cuyo vencimiento suponen la caducidad para ejecutar el acto por el transcurso del tiempo; así tenemos que, las pruebas presentadas fuera de término no tienen valor alguno. El Juez conoce el litigio sólo en virtud de lo que las partes aportan a él.”*⁷

Hay que indicar que son titulares de la acción procesal el trabajador y el empleador, quienes actúan como partes en el juicio de trabajo, pretendiendo que el Juez haga valer la ley a su favor, admitiendo o rechazando la reclamación jurídica. Para ser parte de un proceso se requiere tener capacidad legal, esto es ejercer derechos y adquirir obligaciones por sí mismo, sin representación alguna.

4.1.4. Jueces de trabajo.

Manuel Tama sobre juez indica que *“Aunque la relación controvertida sea de puro derecho privado, debe estar provisto de todos los poderes ordenatorios y disciplinarios indispensables para que el proceso no detenga el paso no se desvíe: debe ser su directo y propulsor, vigilante, solícito y sagaz. Libres serán las partes para proponer el tema decidendum, pero los medios y el*

⁷ VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16

ritmo para decidir pronto y bien, sobre el tema propuesto, es al juez a quien corresponde determinarlos... y como quiera que se manifieste la autonomía de las partes, el juez debe estar provisto de los medios indispensables para impedir que le proceso se convierta en un fraude o en una beta organizada por el litigante de mala fe en daño a la justicia”⁸

Los jueces de trabajo resuelven los asuntos que se ventilan de las relaciones laborales que existen entre empleadores y trabajadores, el poder de dirección del juez debe manifestarse en la capacidad y la destreza para solicitar aclaraciones y explicaciones sobre el objeto del juicio; para desechar las pruebas inadmisibles, inocuas, impertinentes e innecesarias; para dirigir en forma equilibrada todo el proceso de producción y actuación de la prueba; para apreciar la conducta de las partes, de los testigos, de los peritos y de quienes tuvieren algún interés en el juicio.

4.1.5. Trámite.

Guillermo Cabanellas como causa se refiere a trámite y esta proviene “*Del Latín trames, tramitis, camino, paso de una a otra parte; cambio de una cosa a otra. Administrativamente, cada uno de los estados, diligencias y resoluciones de un asunto hasta su terminación. JUDICIAL. Cada una de las diligencias, y todas ellas consideradas como requisitos formales del*

⁸ TAMA, Manuel: Defensa y excepciones en el procedimiento civil, segunda edición, Edilexa S.A., Guayaquil – Ecuador, 2012, p. 49

*procedimiento, que la ley o la curia imponen para resolver en una causa civil, penal o de otra jurisdicción”.*⁹

La administración de justicia en base a la escritura se caracteriza por un alto grado de burocratización, por un excesivo formalismo, petrificación y deshumanización; no es una justicia real, es aparente; no es profunda, sino epidérmica, porque no llega al fondo de la necesidad humana; es una "justicia de escritorio" muy ajena al dolor de los justiciables. El trámite judicial es el proceso que se sigue en las cortes de justicia, como es el caso del divorcio que se sigue en la judicatura, que puede ser por mutuo consentimiento o por casuales señaladas en el Código Civil.

En cuanto vía judicial Víctor de Santo considera que vía es *“Aplicase este nombre tanto al ordenamiento procesal como al medio de hacer efectivo un derecho. Así, la forma procesal de contención más amplia se denomina vía ordinaria y las más restringidas, vía sumaria o vía sumarísima, aplicables a asuntos de urgencia o de carácter meramente posesorio”.*¹⁰

La vía judicial es la aplicación del ordenamiento procesal como un medio para hacer efectivo un derecho, en lo laboral se lleva a cabo mediante el sistema oral en todos los procesos; cuando se cumpla totalmente esta prescripción no sólo habrá cambiado la forma de administrar justicia si-no

⁹ CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 1998, p. 388

¹⁰ DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, 1ª Edición, 1999, Buenos Aires-Argentina, p.960

también la organización de todo el sistema judicial, porque el sistema oral nos conduce a concebir en forma diferente no sólo la actuación de quienes administran justicia sino la organización misma del sistema como tal. Hacia esa nueva forma de organizar el sistema judicial debemos avanzar, de lo contrario, frenaremos el cambio.

Judicial para Manuel Ossorio *“Dícese de lo perteneciente al juicio y a la administración de justicia o a la judicatura. Por ello se llaman judiciales todos los procedimientos, sean de jurisdicción contenciosa o de jurisdicción voluntaria, en que intervienen los jueces y tribunales de justicia”*¹¹

El juicio es un trámite que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, en lo laboral la oralidad es un sistema integrado de procedimientos y de sujetos que actúan orgánicamente, que se relacionan con el entorno jurídico y se enfrentan a nuevas formas de organizar los procesos para obtener un producto que es de calidad muy superior al obtenido en el sistema escrito; para que este cambio se produzca y beneficie a todos, debe considerarse a la oralidad como un sistema e involucrar en él a todos cuantos están inmersos en la actividad jurídica.

¹¹ OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 516

4.1.6. Visto Bueno

Julio Magorga Rodríguez señala que el visto Bueno *“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”*¹²

Es visto bueno es una institución jurídica del trabajo que consiste en la resolución que emite el Inspector de Trabajo, aceptando o negando las causas para dar por terminado el contrato de trabajo, por las causas establecidas en el Art. 172 y 173 del Código del Trabajo, por causas tanto del empleador como del trabajador, trámite que tiene un proceso especial, tipo administrativo, en la cual declara la legalidad de las causas para la terminación de dicho contrato de trabajo.

4.1.7. Inspector de Trabajo

Galo Espinosa Merino indica que Inspector es *“El que reconoce y examina una cosa. Empleado que tiene a su cargo la inspección y vigilancia en el ramo a que pertenece”*¹³

¹² MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, Primera Edición, Tomo 8, p. 260

¹³ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p. 399

El Inspector de Trabajo es la autoridad administrativa que vigila el cumplimiento de los derechos del trabajador, y las actividades que se llevan a cabo en las diferentes empresas o compañías. Estos funcionarios deben acreditar conocimientos adecuados para el cumplimiento de la función de inspección en materia laboral y de la Seguridad Social, y haber cursado estudios completos en los ciclos de Enseñanza Media.

4.1.8. Impugnación judicial

Impugnación para Víctor de Santo es “*Objeción, refutación, contradicción. Interposición de un recurso contra una resolución judicial*”¹⁴

La impugnación constituye la interposición de un recurso contra una resolución judicial, siendo actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos.

Hay que indicar que las normas quitan firmeza y autoridad a una de las principales atribuciones de los Inspectores, como es el conceder o negar el Visto Bueno, que puede "impugnarse" judicialmente; a diferencia de los actos administrativos, no siguiendo la Jurisdicción Contencioso

¹⁴ DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, editorial Jurídica Universidad, segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 536

Administrativa, sino ante el Juez del Trabajo y también a diferencia de lo regulado por el Derecho Administrativo, una vez efectuada la impugnación, pierde jerarquía lo actuado por la autoridad, cuando por principio general los actos administrativos se presumen legítimos y ejecutables.

En el Diccionario Jurídico de Derecho Procesal, indica que impugnación *“Dentro del procedimiento se refiere a los medios que tienen por finalidad atacar una resolución judicial, un documento, una actuación, etc. para obtener revocación o anulación”*¹⁵

En lo laboral, la sentencia tiene el valor de cosa juzgada cuando queda en firme, es decir si no ha sido apelada, si su impugnación no fue aceptada o por no ser susceptible de recurso alguno, su resolución es inamovible, por lo que se encuentra ejecutoriada. Las sentencias laborales cuando aceptan la demanda del trabajador, deben determinar la cantidad a pagarse. Una vez que ha sido dictada no puede ser sujeta de cambios, sólo puede aclararse o ampliarse a solicitud de parte.

El procedimiento laboral oral no por su denominación deja de ser escrito. Siempre será necesario reducirlo a un expediente, especialmente por seguridad y para el evento de la impugnación.

¹⁵ DERECHO PROCESAL, Diccionarios jurídicos temáticos, Volumen 4, segunda edición, OXFORD, Colegio de Profesores de derecho procesal, Facultad de Derecho de la UNAM, México, p, 137

Su nombre se debe a que su característica más relevante es la «oralidad», entendida como una manera de reconocer el contenido de los actos procesales de las partes y de terceros, que expresados verbalmente, tienen fuerza jurídica propia, diferenciada de su constatación escrita, de lo que llega a sentarse en el expediente; aunque tal vez sería más correcto llamarle procedimiento de audiencias, pues todo su desarrollo se realiza a través de estas diligencias: una preliminar y otra definitiva.

4.1.9. Acción judicial.

En un diccionario jurídico de Derecho Procesal, sobre la acción indica que *“Si bien dicho vocablo posee varias acepciones jurídicas, la más importante y que le otorga un sentido propio es la que se refiere a su carácter procesal. Dicha acción procesal puede concebirse como el poder jurídico de provocar la actividad de juzgamiento de un órgano que decida los litigios de intereses jurídicos”*¹⁶

La acción como carácter procesal, es el acto de solicitar la juez, el sometimiento de una controversia, para que condene al demandado y declare la existencia de un derecho o para que quite un impedimento al libre ejercicio de una situación jurídica.

¹⁶ DERECHO PROCESAL, Diccionarios jurídicos temáticos, Volumen 4, segunda edición, OXFORD, Colegio de Profesores de derecho procesal, Facultad de Derecho de la UNAM, México, p, 3

Mabel Goldstein de acción judicial habla de acción litigiosa señalando que es el *“Derecho sujeto a un proceso judicial que solo puede ser cedido por escritura pública o por acta judicial efectuada en el respectivo expediente, bajo pena de nulidad.”*¹⁷

La acción judicial en un sentido técnico, es el derecho, la facultad y el poder jurídico provocado al individuo para provocar la actividad jurisdiccional del Estado, que conlleva a solucionar controversias jurídicas ante los órganos jurisdiccionales.

Manuel Tama indica que *“El tal derecho es, en síntesis, el de acudir a la autoridad pública requiriéndola a que dirima un conflicto. Es un poder jurídico que, como se ha visto, no puede ser arrebatado a nadie sin menospreciar a la misma personalidad humana”*¹⁸

La acción para este autor es un derecho, como fundamental del hombre, siendo es un derecho individual, como lo es de andar, comerciar, etc. La acción en situación de defensa es un acto de excepción, de garantía de defensa del juicio y éste en las relaciones entre el individuo y el poder, que tienen toda persona natural o jurídica, para obtener la aplicación de la jurisdicción del Estado un caso concreto, mediante una sentencia, a través de un proceso.

¹⁷ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Austral S.A., Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 24

¹⁸ TAMA, Manuel: Defensa y excepciones en el procedimiento civil, segunda edición, Edilexa S.A., Guayaquil – Ecuador, 2012, p. 149

4.1.10. Aplicabilidad

Víctor de Santo expresa que aplicación es *“Acción y efecto de aplicar o aplicarse: 1) Poner algo sobre otra cosa o en contacto de otra cosa; 2) emplear, administrar o poner en práctica un conocimiento, medida o principio, a fin de obtener un determinado efecto o rendimiento en alguien o algo; 3) referir a un caso particular lo que se ha dicho en general, o a un individuo lo que se ha dicho de otro; 4) atribuir o imputar a alguien algún hecho o dicho; 5) destinar, adjudicar, asignar; 6) adjudicar bienes o efectos; 7) poner esmero, diligencia y cuidado en ejecutar algo, especialmente en estudiar.”*¹⁹

El trámite de visto bueno que se lleva a cabo ante los inspectores de trabajo, sus resoluciones son informes, por ello que no tienen carácter obligatorio para que el empleador pague las indemnizaciones a que diere lugar por la terminación de las relaciones laborales, por ello que debe ser un trámite judicial y no administrativo. Por las de índole moral, se busca que el juzgador a quien el Estado ha revestido de la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado sea algo más que íntegro, esto es integérrimo: conocedor de la normativa legal; diestro en los pormenores del procedimiento que canaliza la acción procesal por la cual se salvaguarda y restaura el Derecho y la armonía; compenetrado de los principios básicos que se preceptúan en la

¹⁹ DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, 1ª Edición, 1999, Buenos Aires-Argentina, p. 114

dogmática constitucional y que en nuestra Constitución se condensan en los principios generales, que en ella se garantizan

4.1.11. Efectividad

Manuel Ossorio manifiesta que efectivo es “*Existente, real o verdadero, como contraposición a lo pretendido, dudoso, incierto o nominal*”²⁰

Efectivo se indica que es existente, real o verdadero, esto es la oposición a lo dudoso, ésta en el proceso se refiere al alcanzar los objetivos que llegue a determinarse en el juicio. Siendo la manera de alcanzar la realidad de los hechos y como se va a comprobar.

²⁰ OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 352

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Trámite de visto bueno

El trámite del visto bueno, o despido legal, es un requisito previo para la terminación del contrato de trabajo, en base a las siete causales previstas para el caso del empleador y tres para el trabajador de acuerdo al Art. 172 y 173 del Código del Trabajo. Este tipo de procedimientos es único en las legislaciones de Sudamérica, legislaciones como las de Venezuela, Bolivia u otros países vecinos no tienen procedimientos similares.

El Visto Bueno o despido legal, es un trámite administrativo que se lo efectúa con el patrocinio de un Abogado, se lo tramita ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en una de las siguientes causales. La petición que se formule debe hacerse con el patrocinio de un Abogado, en la misma forma que una demanda, y tiene que cumplir ciertos requisitos legales y formales. Debe existir un fundamento legal, es decir la comisión de una de estas faltas, que deben ser graves o reincidentes, ya que se sanciona la intención y no la casualidad.

En cuanto a los aspectos formales, la Inspectoría del Trabajo requiere a más de justificar la personería del peticionario, que en el caso de empresa o personas jurídicas debe hacerse con el nombramiento respectivo, se exige una certificación del IESS, de estar al día en el cumplimiento de las

obligaciones patronales, y últimamente inclusive se pide justificar el número de RUC de la empresa empleadora.

Una vez recibida y sorteada la petición, según el Art. 621 de Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo notificará al trabajador, concediéndole dos días para que conteste con patrocinio igualmente de un Abogado, para que ejerza su derecho de defensa. Con la contestación del trabajador o en rebeldía, el Inspector del Trabajo procederá por disposición legal a realizar las indagaciones y a recibir las pruebas que justifiquen o desvirtúen los hechos imputados, luego de lo cual debe dictar su resolución motivada, dentro del tercer día, aceptando o negando el Visto Bueno. Si el resultado es favorable, terminará la relación laboral.

La resolución de visto bueno, tiene la calidad de informe en casos de impugnación ante el Juez de Trabajo, quien la apreciará con criterio judicial, de acuerdo a las pruebas.

4.2.2. Visto bueno de un proceso administrativo a un proceso judicial.

De la igualdad y no discriminación Humberto Nogueira Alcala, “se desarrolla la crítica democrática en el siglo XX, que va a otorgar al Estado un mayor protagonismo en la vida social, tratando de corregir las graves desigualdades sociales, dentro de su tarea y fin que es el bien común, reconociéndole la posibilidad de dictar normas destinadas a ciertos grupos

sociales que se encuentran en una situación determinada y específica diferente de la de otros grupos, lo que trae consigo la destrucción del dogma de la universalidad de la ley y el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades.”²¹

Los derechos de los trabajadores garantizados en la Constitución y en la Ley permiten, se estima de los trabajadores y empleadores deben ser considerados iguales como ser humanos, y por ende se prohíbe la discriminación, de manera que, el individuo que naturalmente es diferente, racionalmente, es valorado en términos de igualdad reconocida como dignidad humana, que a su vez lo distingue de otros seres de la naturaleza, bajo la consideración común de una realidad superior propia de todos los seres humanos.

Sobre el principio de igualdad ante la ley, Ernesto Kats expresa que *“consagrar un trato igualitario a quienes se hallan en igualdad de circunstancias”, señalando que “el legislador puede contemplar en forma distinta situaciones que considera diferentes, siempre y cuando la discriminación no sea arbitraria, no importe una ilegítima persecución y no responda a un propósito de hostilidad o indebido privilegio de personas o grupos”, agregando que “la garantía de igualdad ante la ley importa el*

²¹ NOGUEIRA ALCALA, Humberto: El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Dike, 1997, pág. 231

*derecho de todos a que no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en igualdad de condiciones*²².

La igualdad está ligada a través de la historia con el alma, el espíritu o la razón, misma que en todo caso, de ningún modo contraviene la realidad natural de desigualdad, pues, parte de la manifestación de aquella dignidad es el respeto por la vida y por la individualidad de cada ser: todos los seres humanos somos iguales en dignidad y merecemos igual respeto, pero también todas las personas como diferentes con características específicas sobre las cuales construimos nuestras identidades

Norberto Bobbio afirma que: *“La igualdad, como valor supremo de una convivencia ordenada, feliz y civil como aspiración perenne de los hombres que viven en sociedad, como tema constante de las ideologías y de las teorías políticas, queda emparejada a menudo con la libertad.”*²³

Claudis Storini indica que *“Las diferentes metodologías de utilización de los criterios de interpretación conducen siempre a una pluralidad de resultados posibles; si el intérprete sigue el tenor literal de la disposición, o la ratio objetiva de la misma, o la voluntad del legislador, los resultados que se producen son diferentes entre ellos. Las metodologías de interpretación elaboradas teóricamente no logran predeterminar de forma unívoca el procedimiento que debe seguir el intérprete en el proceso interpretativo, y se*

²²Katz, Ernesto. "El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". D.T. 1961

²³ Norberto Bobbio, Igualdad y libertad, ediciones Paidós, España, 1.993, p. 53.

requiere siempre una decisión previa de aquél para seleccionar entre los diferentes métodos de interpretación los que según su criterio sean más idóneos para solucionar un determinado supuesto de hecho. Consideraciones como éstas han llevado a afirmar la invalidez de un catálogo de criterios interpretativos como el elaborado por Savigny como límite a la libertad del intérprete”²⁴

El visto bueno debe pasar de un proceso administrativo que lo lleva a cabo el Inspector de Trabajo a un juicio laboral, a través de un proceso oral, es así que Luis Cueva Carrión expresa: *“Creemos en la existencia de un código procesal universal que regule todos los juicios y procedimientos y que solamente introduzca ciertos matices peculiares para determinadas materias que así lo requieran; esto nos lleva a pensar en un Derecho Procesal único, coherente, unitario y universal. Pero, la realidad actual es diferente y nos enfrentamos a las especialidades del derecho que han dado lugar a la aparición de diversas ramas de Derecho Procesal y, entre ellas, el Derecho Procesal Laboral.”²⁵*

Las controversias de las personas deben tener un proceso universal según Luis Cueva Carrión, en el caso del trámite de visto bueno solicitado por el empleador y el trabajador ante el Inspector de Trabajo, es un mero informe que resuelve esta autoridad administrativa, que no tiene potestad de obligar

²⁴ STORINI, Claudia, y otros: Perspectivas Constitucionales, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011, p. 10

²⁵ CUEVA CARRIÓN, Luis: Juicio oral laboral, ediciones Cueva Carrión, imprenta Artes Gráficas, Quito – Ecuador, 2007, p. 31

a que las partes, y principalmente el empleador pague al trabajador por la indemnización que le corresponde al trabajador, es por ello que los trabajadores se ven obligados a acudir a un juez del trabajo para que ésta autoridad judicial obligue al pago de los derechos que le corresponden al trabajador.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: “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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”²⁶

La base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo. Por lo que en la Constitución del 2008 específicamente en los Art. 66 numeral 17 y Art. 325 al 333 se ratifican estos derechos.

Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre “El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a

²⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 33

realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”²⁷; es decir que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le alcance para subsistir de una manera digna dentro de la sociedad. De igual forma ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

El trabajo es un derecho y deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia. Se regirá primero por la Legislación del Trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.

El Art. 326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 dispone que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”²⁸. Así mismo el Art. 328 determina que “La remuneración... será inembargable, salvo el pago de pensiones de alimentos. Lo que el empleador deba a las trabajadora y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase con preferencia a un respecto de los hipotecarios;”²⁹; de igual forma nuestra

²⁷ IBIDEM, Art. 66, núm. 17

²⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 326, núm. 2

²⁹ IBIDEM, Art. 328

Constitución garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de organización y su libre desenvolvimiento.

Los Arts. 325 y 326 de la Constitución de la República Ecuador de 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. 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

El Derecho del Trabajo existe por la necesidad de conferir una protección jurídica especial a aquel trabajador que, presta servicios bajo subordinación, toda vez que esta circunstancia propia de la prestación de servicios laborales lo coloca en una posición desmejorada frente al empleador - unido ello muchas veces a la dependencia económica respecto del puesto de trabajo - y puede ser objeto de condiciones de trabajo abusivas, como lo demostró la experiencia histórica previa al dictamen de las primeras leyes laborales (ejemplo: extensas jornadas de trabajo, falta de descanso semanal y anual, condiciones inseguras de trabajo, etc.)

La protección que se otorga al trabajador por el Derecho del Trabajo se manifiesta a través del dictamen de normas imperativas que limitan la autonomía contractual de las partes y otorgan al trabajador derechos que no son susceptibles de renunciarse. Lo anterior, vale para las relaciones de trabajo que se dan entre un trabajador; y, un empleador, pues en un plano colectivo, la protección del trabajador se materializa a través del reconocimiento del derecho al constituir sindicatos, a negociar colectivamente y a ejercer la huelga.

4.3.2. Código del Trabajo

El Art. 172 del Código del Trabajo, de las causas por las que el empleador puede solicitar el visto bueno son:

- “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;*
- 2.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*
- 3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;*
- 4.- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante;*
- 5.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;*

6.- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

7.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.”³⁰

La primera causal se menciona tres motivos diferentes, las faltas de puntualidad o atrasos, las faltas injustificadas al trabajo aunque sean en fechas separadas y el abandono por más de tres días consecutivos. Estas faltas se sancionan por su reincidencia dentro de un período de labor, ya que la ley da tiempo suficiente al trabajador para que los evite ya que de no hacerlo su actitud reincidente e injustificada dará motivo para su separación.

La segunda causal se refiere a los actos de desacato o actuaciones que infrinjan a normas establecidas en la empresa, es una causa grave, pero la condición radica en que la empresa tenga un reglamento legalmente aprobado por la Dirección Regional del Trabajo, aunque la indisciplina puede ser de tal magnitud, que aunque no existe un reglamento interno no debería eximir de culpa al trabajador.

³⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 172

En la tercera causal existen dos motivos diferentes, la falta de probidad por un lado y la conducta inmoral por otro, que son diferentes acciones, la primera es una actitud en cierta forma pasiva, mientras que la otra es una serie de acciones más activas, más notorias. Probidad es integridad en el actuar, y los trabajadores que demuestren una actitud contraria a ella son reos de esta causal. 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. Esta causal debe ser justificada ampliamente. Igual situación cuando el empleado incurre en actos contra la moral, para unos autores debe ser dentro de la empresa, pero otros piensan que la actitud inmoral aun fuera del centro de trabajo, por su gravedad o consecuencias, puede permitir que el empleador pida la separación del trabajador incurso en estos graves actos, que pueden perjudicar el prestigio no sólo de la empresa, sino de compañeros de labor, ej. prostitución, tráfico de drogas, o consumo de estupefacientes.

La cuarta causal indica que para conocer adecuadamente el concepto de injuria grave, se debe recurrir al Código Penal, que en el Art. 490, determina que las injurias no calumniosas son graves y leves. Entre las injurias graves están: a) la imputación de un vicio o la falta de moralidad; b) las imputaciones tenidas como afrentosas en el concepto público; c) las imputaciones que merezcan la calificación de graves atendiendo la dignidad y circunstancias del ofendido y del ofensor; y; d) Las bofetadas, puntapiés y otros ultrajes de obra.

En cuanto a la ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió, si el trabajador fue seleccionado en base a sus méritos y conocimientos y si su principal obligación es el cumplimiento del contrato, debe demostrar aptitud, ya que el no hacerlo merecerá su separación. Dentro de esta causal también debemos encasillar el bajo rendimiento y el trabajo a desgano que afecta la productividad.

Por denuncia injustificada contra el empleador en el seguro social se sanciona a quienes actúan con deslealtad y que ocasionan contratiempos a la empresa a sabiendas de que su queja es infundada.

Y el último numeral se refiere a que el interés de la ley para velar sobre la salud e integridad de los trabajadores, ha obligado que las empresas adopten medidas y doten implementos para la seguridad, no puede por tanto el trabajador incumplir las mismas o incurrir en franco desacato, ya que puede causar graves problemas y daños no sólo para su salud, sino para la de sus compañeros de trabajo y la integridad de la empresa. La impericia, imprudencia y el desacato a estas normas, puede acarrear graves problemas y los trabajadores que incurran en estos actos, quienes deben ser separados para evitar mayores consecuencias.

El Art. 173 del Código del Trabajo contempla las causales por las que el trabajador puede solicitar el visto bueno, este artículo expresa: “*Causas para*

que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

- 1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;*
- 2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,*
- 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 y artículo 19 literal I) referente al trabajo polifuncional, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”³¹*

Con esta disposición se puede interpretar que de igual manera el trabajador también puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el VISTO BUENO, para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación, a costa del empleador culpable de los hechos, en estos tres casos:

El primer caso se refiere en el caso de la causal para el empleador de las injurias inferidas por él, el mismo tipo de injurias graves darán derecho al trabajador para pedir su separación. La segunda causal se refiere a la 2 disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, por lo que las garantías y protección que tiene la

³¹ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 173

remuneración, la misma que debe ser oportunamente cancelada ya que de este ingreso familiar depende no sólo el trabajador, sino su familia y su entorno social y económico, de manera que el empleador que no realice el pago puntual, y sobre todo si esta es una actitud reiterativa o por un período considerable, el trabajador puede ejercer este derecho y presentar esta acción para dar por concluida una relación laboral que le afecta.

Y por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, o cambio de ocupación, se describe que no puede el empleador atentar la intangibilidad de derechos y tomar decisiones que lesionen al trabajador, al ordenar cambios de ocupación arbitrarios o exigirle la realización de labores para las cuales el empleado no está contratado o preparado. En muchos casos puede suceder que el empleador como sanción o castigo, disponga cambios de sitio o categoría de trabajo, para desmejorar, denigrar o afectar la dignidad del empleado, incurriendo en este tipo de causal, que viene a ser un castigo a estas decisiones inadecuadas.

Estas dos últimas causales tienen directa relación con el principio de intangibilidad que protege al trabajador, ese amparo legal que tiene el subalterno y que no puede ser desconocido por su empleador, quien no puede desmejorar la posición actual del trabajador, no puede reformarla o tratar de hacer cambios que afecten a los derechos adquiridos de los empleados.

Es importante tener en cuenta que el Visto Bueno obtenido por el trabajador, por estos motivos, tiene los mismos efectos que el "despido intempestivo", es decir el derecho a reclamar las indemnizaciones contempladas para tales casos, conforme lo dispone el Art. 191 Código del Trabajo, resolución que se constituye por tanto en una sanción a la parte empleadora.

El trámite es similar, con la única diferencia que el trabajador no debe justificar con ningún documento adicional, su calidad o personería; deberá contar con el patrocinio de un abogado y su petición deberá cumplir las mismas reglas para la demanda.

Las causas contempladas en el Art. 172 del Código de Trabajo constituye una sanción inferida al trabajador en una falta de carácter disciplinario, la cual afecta o puede llegar a enervar el normal desarrollo de la empresa, y más aún cuando los trabajadores son actores sociales productivos.

El artículo 187 del Código del Trabajo, estatuye: "El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código”³².

³² CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 187

La disposición transcrita determina claramente que, los dirigentes sindicales gozan de las garantías, únicamente en los siguientes casos:

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

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

Las causales del Visto Bueno, las calificará la autoridad competente, esto es el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará la solicitud, para lo cual deberá regirse al trámite establecido en los artículos 624 y 625 del Código del Trabajo

Es preciso manifestar que, la resolución dictada por el Inspector del Trabajo es impugnable ante el Juez de Trabajo competente para quien la prenombrada resolución tiene el valor de informe. Así también lo dispone el texto jurisprudencial, publicado en la Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004, que estatuye: “los

juzgadores de ninguna manera transgreden las decisiones de los Inspectores del Trabajo, debiendo tenerse presente que éstas pueden ser impugnadas por la vía judicial, constituyéndose en ese caso en meros informes que tienen que ser considerados por los juzgadores con criterio judicial, conforme lo determina el Art. 183 inciso segundo del Código del cuerpo de leyes citado que señala: La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”³³.

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

Conforme se ha demostrado a lo largo de este documento, el Visto Bueno cuando es concedido por el Inspector del Trabajo es una sanción, por lo tanto los dirigentes sindicales no podrán seguir liderando la asociación de trabajadores. Porque la excepción de seguir perteneciendo a las directivas de las asociaciones de trabajadores únicamente se refiere al desahucio y al despido intempestivo que, en su momento fueron definidos.

Lo mencionado es corroborado de manera expresa por el artículo 449 del Código del Trabajo que señala: “Las directivas de las asociaciones de

³³ Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004

trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización”³⁴.

En este artículo obviamente involucran para ser miembros de la directiva de una asociación de trabajadores, a los propios que trabajaban en la empresa, pues no puede ser posible que otros trabajadores que no pertenezcan a la empresas sean miembros de la directiva, pues se mira la autonomía e independencia del grupo gremial.

³⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 449

5. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación estuvo orientado por el método científico, y se estableció los diferentes métodos a aplicarse, como de los recursos que éstos se ha de hacer válido para el desarrollo del trabajo de investigación de tesis, y son:

5.1 MÉTODOS.

Para la realización de esta investigación se utilizó el método científico que nos permite la comprobación de las hipótesis planteadas y nos conduce al descubrimiento de la realidad objetiva en torno al problema estudiado así como al planteamiento seguro y efectivo de alternativas de solución al mismo.

A este método concurrieron el deductivo puesto que en el desarrollo de un marco teórico para explicar el problema, conceptual y contextualmente, lo hice partiendo desde la generalidad hasta su particularidad. Para ello es necesario destacar la importancia del método histórico comparando la ubicación en el contexto del problema abordado.

Para una mejor explicación se utilizó el método analítico que permita escudriñar y abordar el objeto de estudio y su relación con otros, así como el

método sintético en lo que al análisis e interpretación de los resultados se refiere.

El cumplimiento de los objetivos, tanto general como específicos, y el desarrollo de la presente investigación, empecé a la recolección de bibliografía relacionada al tema de investigación, seguido de la selección meticulosa de los diferentes temas y contenidos que interesen para el desarrollo y conformación del informe final, tomando como referentes una serie de autores y publicaciones, así como doctrina y jurisprudencia, que darán la pauta para su elaboración, entre los cuales analizaré la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, así como obras que hagan y tenga relación con el presente tema a investigarse.

5.2. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Como fases en el desarrollo de la presente investigación, se inició con la revisión de literatura, la inmersión en la problemática de estudio que en conjunto la hipótesis con los objetivos se determinará el estudio de las indemnizaciones, para el caso del visto bueno solicitado por el trabajador. Con esta recolección de datos se hará el análisis de los mismos, determinando que es conveniente que se garantice la debida sanción por el para el caso que los trabajadores se vean en la necesidad de solicitar la terminación de la relación laboral por visto bueno.

Fundamentalmente en el desarrollo del presente trabajo investigativo, utilicé la técnica de la encuesta, la misma que la realizaré a 30 personas de manera especial a profesionales del derecho, como instrumentos de recolección sintética de datos y contenidos. También se realizará cuatro entrevistas, a especialistas en la materia. Para el efecto elaborar los instrumentos respectivos, para tal propósito se construirá los materiales respectivos.

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

Primera pregunta. ¿Conoce usted que el trámite para dar por terminado el contrato individual de trabajo por las causales de visto bueno son atribuciones de los Inspectores de Trabajo?

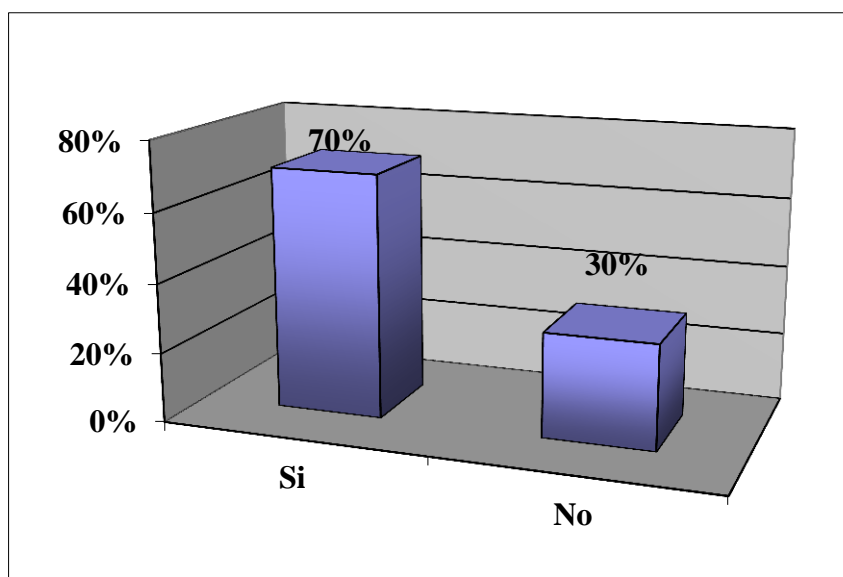
Cuadro N° 1

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| No | 9 | 30 % |
| Si | 21 | 70 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.

Autora: Verónica Marlene Cueva Cango

Gráfico N° 1



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a esta representación, se observa que de un universo de treinta encuestados, veintiuno que equivale el 70% si conocen que el trámite para dar por terminado el contrato individual de trabajo por las causales de visto bueno son atribuciones de los Inspectores de Trabajo. Y nueve personas que corresponde el 30% expresaron que no conocen que el trámite para dar por terminado el contrato individual de trabajo por las causales de visto bueno son atribuciones de los Inspectores de Trabajo

ANÁLISIS

El Art. 621 del Código del Trabajo, autoriza al Inspector del Trabajo el trámite del visto bueno, por cualquiera de las causales contempladas en el Art. 173 y 173 del mismo cuerpo legal, con lo cual el trámite para dar por terminado el contrato individual de trabajo por las causales de visto bueno son atribuciones de los Inspectores de Trabajo

Segunda pregunta. ¿Conoce usted que las causas para dar por terminado el contrato individual de trabajo puede ser solicitadas por el empleado y el trabajador?

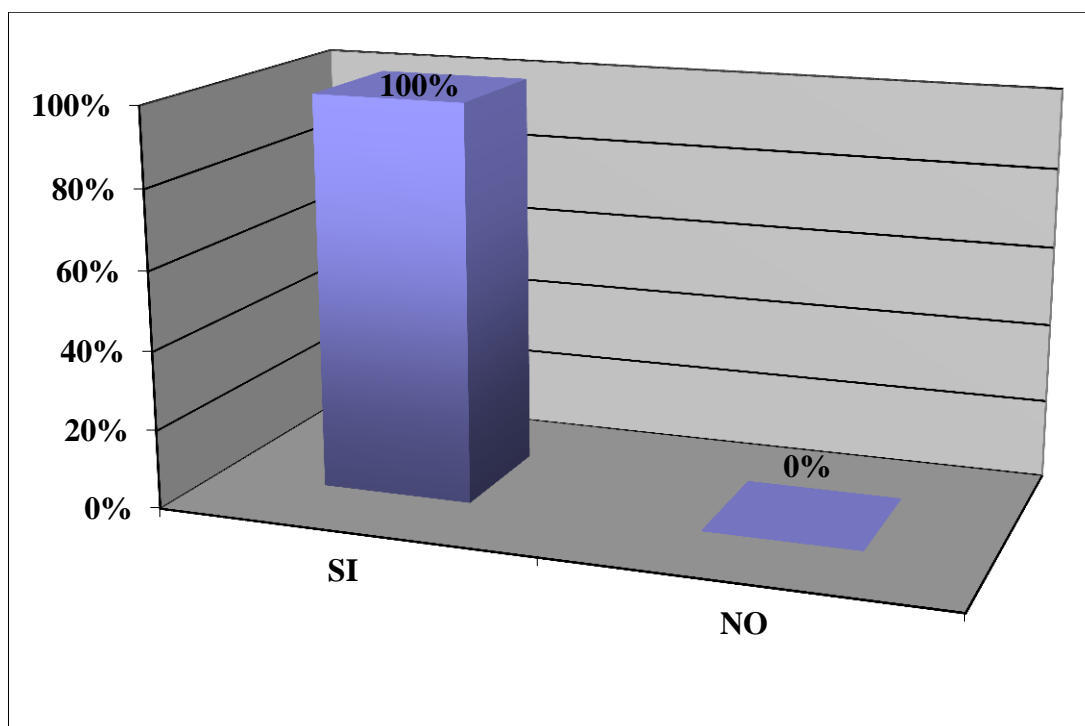
Cuadro Nº 2

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| Si | 30 | 100 % |
| No | 0 | 0 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.

Autora: Verónica Marlene Cueva Cango

Gráfico Nº 2



INTERPRETACIÓN:

En esta representación, los treinta encuestados expresaron que si tienen conocimiento que las causas para dar por terminado el contrato individual de trabajo puede ser solicitada por el empleado y el trabajador

ANÁLISIS

Una de las formas para despedir a un trabajador, es buscar las formas por las que éste deba por obligación dar por terminado las relaciones laborales, por lo que el contrato personal de servicios terminó por Visto Bueno concedido al trabajador en razón de la mora patronal en cancelar sus salarios, por injurias y por ejecutar una labor distinta a la convenida. La concesión, otorgada para tal efecto, equivale a despido intempestivo y da lugar a la indemnización pertinente.

Tercera pregunta: ¿Tiene usted conocimiento que el Código del Trabajo manifieste que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso de visto bueno, se tendrá por informe su resolución al conceder este trámite?

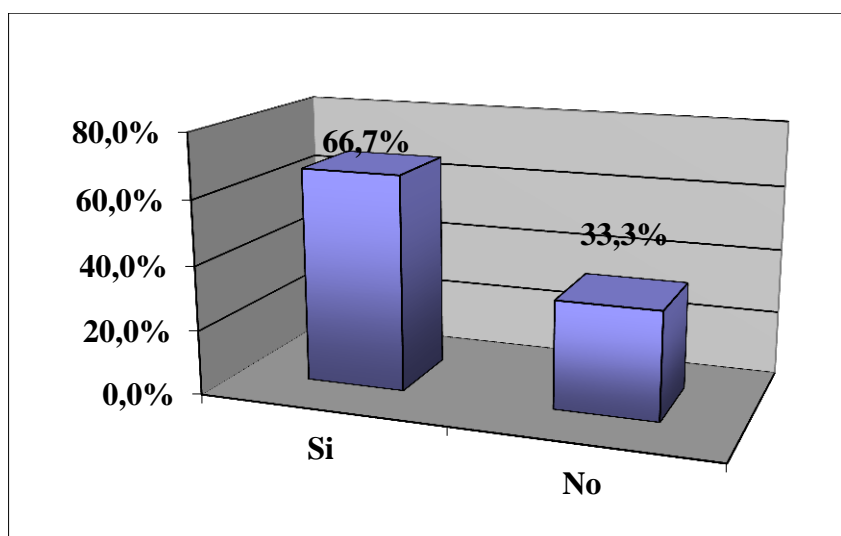
Cuadro N° 3

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| No | 10 | 33.3 % |
| Si | 20 | 66.7 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.

Autora: Verónica Marlene Cueva Cango

GRÁFICO N° 3



INTERPRETACIÓN:

En cuanto a la tercera interrogante veinte encuestados que equivale el 66.7% señalaron que si tienen conocimiento que el Código del Trabajo

manifieste que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso de visto bueno, se tendrá por informe su resolución al conceder este trámite. En cambio diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron que no tienen conocimiento que el Código del Trabajo manifieste que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso de visto bueno, se tendrá por informe su resolución al conceder este trámite

ANÁLISIS

La terminación del contrato de trabajo previo visto bueno, por cualquiera de las causas del Art. 173 del Código del Trabajo, equivale a despido intempestivo y es que por ello que el artículo 191 establece el derecho a las indemnizaciones correspondientes, siguiendo las reglas del Art. 187 y 188 del mismo cuerpo legal. Ésta es una medida jurídica idónea para dar por terminadas las relaciones laborales y en consecuencia, tanto el despido intempestivo como las causas para dar por terminado por parte del trabajador, deben ser probados circunstancialmente por quienes los alegan como antecedentes de las indemnizaciones a que tales hechos dan lugar.

Cuarta pregunta: ¿Cree usted que las normas quitan firmeza y autoridad a las atribuciones de los Inspectores, con un informe de conceder o negar el Visto bueno, que puede impugnarse judicialmente?

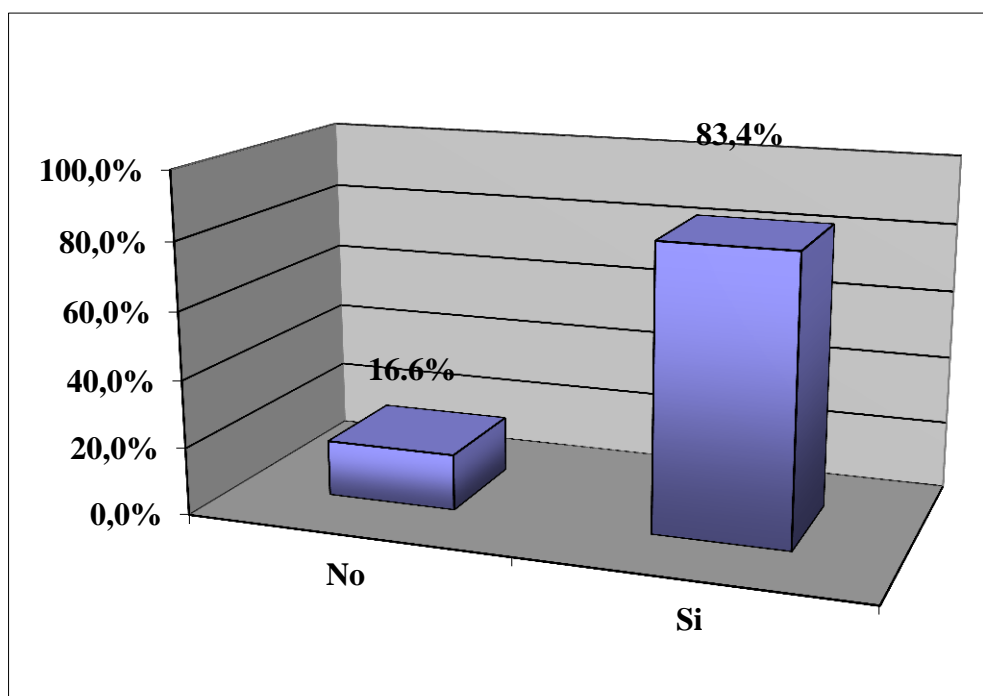
CUADRO N° 4

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| Si | 25 | 83.4 % |
| No | 5 | 16.6 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.

Autora: Verónica Marlene Cueva Cango

GRÁFICO N° 4



Interpretación

En esta pregunta veinticinco encuestados que equivale el 83.4% indicaron que las normas si quitan firmeza y autoridad a las atribuciones de los Inspectores, con un informe de conceder o negar el Visto bueno, que puede

impugnarse judicialmente. En cambio cinco encuestados que equivale el 16.6% expresaron que las normas no quitan firmeza y autoridad a las atribuciones de los Inspectores, con un informe de conceder o negar el Visto bueno, que puede impugnarse judicialmente

Análisis

De manera que las normas quitan firmeza y autoridad a una de las principales atribuciones de los Inspectores, como es el concede o negar el Visto bueno, que puede impugnarse judicialmente.

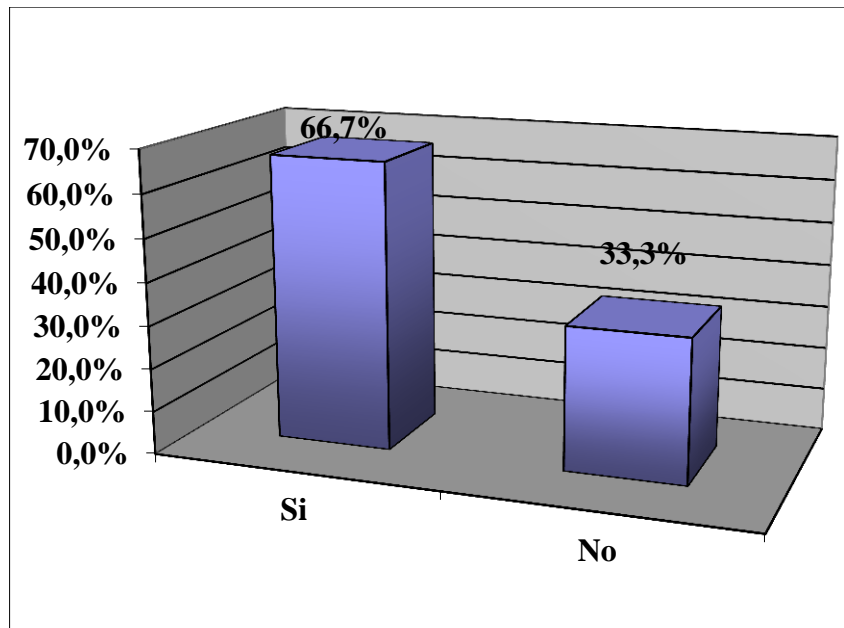
Quinta pregunta: ¿Cree usted que existe subestimación de la autoridad del Inspector, cuando el Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga tendrá derecho a indemnización por despido intempestivo; no cual el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno?

CUADRO N° 5

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| No | 10 | 33.3 % |
| Si | 20 | 66.7 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.
 Autora: Verónica Marlene Cueva Cango

GRÁFICO N° 5



Interpretación

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron que no existe subestimación de la autoridad del Inspector, cuando el Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga tendrá derecho a indemnización por despido intempestivo; no cual el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron que si existe subestimación de la autoridad del Inspector, cuando el Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga tendrá derecho a indemnización por despido intempestivo; no cual

el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno.

Análisis

Existe subestimación de la autoridad del Inspector, cuando el Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga tendrá derecho a indemnización por despido intempestivo; no cual el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno

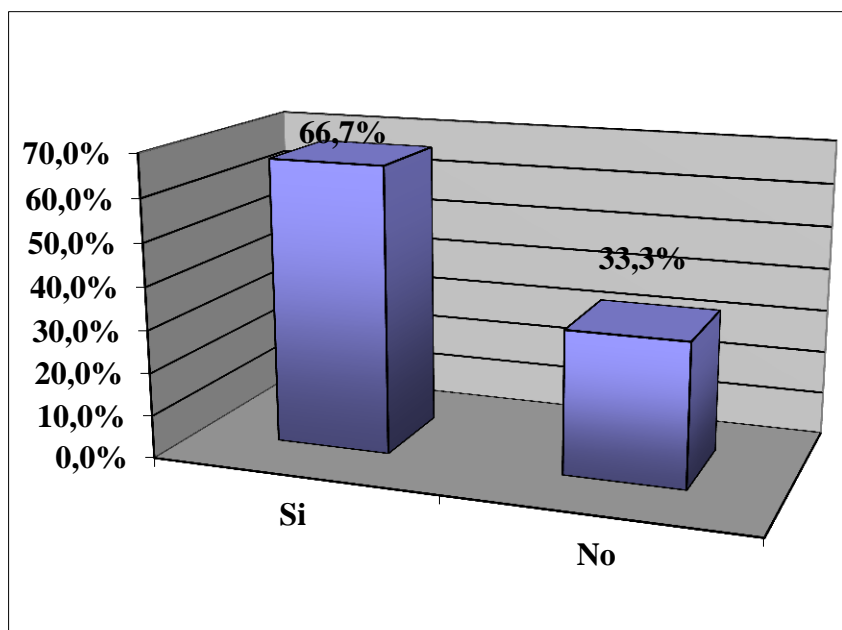
Sexta pregunta: ¿Está usted de acuerdo que los inspectores no tienen los medios para obligar a que se cumpla el pago de la indemnización conforme ley, por lo cual el asunto se ventila en juicio?

CUADRO N° 6

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| No | 10 | 33.3 % |
| Si | 20 | 66.7 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.
Autora: Verónica Marlene Cueva Cango

GRÁFICO N° 6



Interpretación

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron no estar de acuerdo que los inspectores no tienen los medios para obligar a que se cumpla el pago de la indemnización conforme ley, por lo cual el asunto se ventila en juicio. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron estar de acuerdo que los inspectores no tienen los medios para obligar a que se cumpla el pago de la indemnización conforme ley, por lo cual el asunto se ventila en juicio.

Análisis

Existe un ejemplo evidente de la propia subestimación de la autoridad del Inspector, pues según el Art. 191 del Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga por alguna de las causales del Art. 173 del mismo Código, tendrá derecho a indemnización por

despido intempestivo; no obstante, lo que ocurre en la práctica es que el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno, pues los inspectores no se atreven a disponer que se cumpla el pago de la indemnización conforme lo establecido en dicha norma y el asunto de todos formas se discute en juicio.

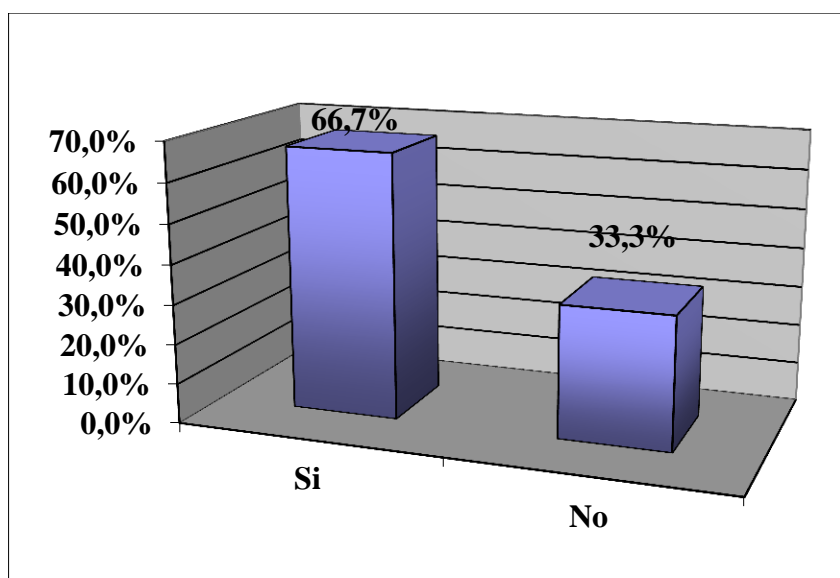
Séptima pregunta: ¿Está usted de acuerdo reformar el Art. 621 del Código del Trabajo, en relación a que el trámite de visto bueno sea resuelto por los jueces de trabajo?

CUADRO N° 7

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------|------------|------------|
| No | 10 | 33.3 % |
| Si | 20 | 66.7 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional.
 Autora: Verónica Marlene Cueva Cango

GRÁFICO N° 7



Interpretación

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron no estar de acuerdo reformar el Art. 621 del Código del Trabajo, en relación a que el trámite de visto bueno sea resuelto por los jueces de trabajo. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron estar de acuerdo reformar el Art. 621 del Código del Trabajo, en relación a que el trámite de visto bueno sea resuelto por los jueces de trabajo

Análisis

Por estas circunstancias no tiene sentido que se le otorgue competencia para tramitar las solicitudes de visto bueno, y al final de los casos estas resoluciones se ventilen en juicio ante el juez del trabajo, por estas consideraciones debe concederse esa atribución a los jueces

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

OBJETIVO GENERAL

- Realizar un estudio teórico, normativo y doctrinario en el Código del Trabajo de las atribuciones del Inspector del Trabajo en la tramitación del visto bueno

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la efectividad del trámite de visto bueno contemplado en el Código del Trabajo.
- Determinar la aplicabilidad del visto bueno se resuelva de un proceso administrativo a un proceso judicial.
- Proponer una reforma legal al Art. 621 del Código del Trabajo, en relación a que el trámite de visto bueno sea resuelto por los jueces de trabajo

7.2. Contrastación de hipótesis

El Código del Trabajo determina competencia para tramitar las solicitudes de visto bueno a los Inspectores de Trabajo, y al final de los casos estas resoluciones se ventilen en juicio ante el juez del trabajo, por estas consideraciones debe concederse esa atribución a los jueces.

7.3. Fundamentación Jurídica se sustenta la propuesta de reforma

Para Julio Magorga Rodríguez señala que el visto Bueno “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”³⁵

Se deduce que el visto bueno es la declaración del Inspector del Trabajo de que existen y reúnen los requisitos legales las causas alegadas por una de las partes para dar por terminado el contrato individual de trabajo y constituye un requisito previo para que la terminación sea legal.

Dr. Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen II, nos dice que visto bueno es “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”.³⁶

³⁵ MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, Primera Edición, Tomo 8, p. 260

³⁶ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.754

Para este autor visto bueno es la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminado la relación laboral efectuadas por el patrono o por el trabajador, es decir porque las partes han incurrido en alguna de las causas previstas en el Art. 172 y 173 del Código del Trabajo. Es así que el visto bueno es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador y por el trabajador previsto en el Código del Trabajo. Siendo éste un trámite administrativo con carácter de informe que se puede conceder o negar, y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el Art. 183 inciso segundo del Código del Trabajo.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: “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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”³⁷

La base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos,

³⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 33

sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo. Por lo que en la Constitución del 2008 específicamente en los Art. 66 numeral 17 y Art. 325 al 333 se ratifican estos derechos.

Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre “El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”³⁸; es decir que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le permita subsistir de una manera digna dentro de la sociedad. De igual forma ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

El Art. 173 del Código del Trabajo contempla las causales por las que el trabajador puede solicitar el visto bueno, este artículo expresa:

“Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;

³⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 66, núm. 17

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

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 y artículo 19 literal I) referente al trabajo polifuncional, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”³⁹

Con esta disposición se puede interpretar que de igual manera el trabajador también puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el VISTO BUENO, para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación, a costa del empleador culpable de los hechos, en estos tres casos:

La primera causal se refiere a las injurias graves inferidas por el empleador que darán derecho al trabajador para solicitar el visto bueno. La segunda causal se refiere a la disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, por lo que las garantías y protección que tiene la remuneración, la misma que debe ser oportunamente cancelada ya que de este ingreso familiar depende no sólo el trabajador, sino su familia y su entorno social y económico, de manera que el empleador que no realice el pago puntual, y sobre todo si esta es una actitud reiterativa o por un

³⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 173

período considerable, el trabajador puede ejercer este derecho y presentar esta acción para dar por concluida una relación laboral que le afecta.

Y por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, o cambio de ocupación, se describe que no puede el empleador atentar la intangibilidad de derechos y tomar decisiones que lesionen al trabajador, al ordenar cambios de ocupación arbitrarios o exigirle la realización de labores para las cuales el empleado no está contratado o preparado. En muchos casos puede suceder que el empleador como sanción o castigo, disponga cambios de sitio o categoría de trabajo, para desmejorar, denigrar o afectar la dignidad del empleado, incurriendo en este tipo de causal, que viene a ser un castigo a estas decisiones inadecuadas.

Estas dos últimas causales tienen directa relación con el principio de intangibilidad que protege al trabajador, ese amparo legal que tiene el subalterno y que no puede ser desconocido por su empleador, quien no puede desmejorar la posición actual del trabajador, no puede reformarla o tratar de hacer cambios que afecten a los derechos adquiridos de los empleados.

Es importante tener en cuenta que el Visto Bueno obtenido por el trabajador, por estos motivos, tiene los mismos efectos que el "despido intempestivo", es decir el derecho a reclamar las indemnizaciones contempladas para tales

casos, conforme lo dispone el Art. 191 Código del Trabajo, resolución que se constituye por tanto en una sanción a la parte empleadora.

El trámite es similar, con la única diferencia que el trabajador no debe justificar con ningún documento adicional, su calidad o personería; deberá contar con el patrocinio de un abogado y su petición deberá cumplir las mismas reglas para la demanda.

8. CONCLUSIONES

PRIMERA: El trámite para dar por terminado el contrato individual de trabajo por las causales de visto bueno son atribuciones de los Inspectores de Trabajo.

SEGUNDA: Las causas para dar por terminado el contrato individual de trabajo pueden ser solicitadas por el empleado y el trabajador.

TERCERA: El Código del Trabajo manifiesta que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso de visto bueno, se tendrá por informe su resolución al conceder este trámite.

CUARTA: Las normas quitan firmeza y autoridad a las atribuciones de los Inspectores, con un informe de conceder o negar el Visto bueno, que puede impugnarse judicialmente.

QUINTA: Existe subestimación de la autoridad del Inspector, cuando el Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga tendrá derecho a indemnización por despido intempestivo; no cual el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno.

SEXTA: Los inspectores no tienen los medios para obligar a que se cumpla el pago de la indemnización conforme ley, por lo cual el asunto se ventila en juicio.

SÉPTIMA: Es necesario se reforme el Art. 621 del Código del Trabajo, en relación a que el trámite de visto bueno sea resuelto por los jueces de trabajo.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Consejo de la Judicatura, analizar que el trámite para dar por terminado el contrato individual de trabajo por las causales de visto bueno no sean atribuciones de los Inspectores de Trabajo, sino de los jueces de trabajo

SEGUNDA: A los empleadores y trabajadores hacer valer su derecho a reclamar inconvenientes que se presenten de las relaciones laborales, y que sean solicitadas directamente al Juez del Trabajo.

TERCERA: El Código del Trabajo manifiesta que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso de visto bueno, se tendrá por informe su resolución al conceder este trámite.

CUARTA: Que las normas no quiten firmeza y autoridad a las atribuciones de los Inspectores, con un informe de conceder o negar el Visto bueno, que puede impugnarse judicialmente.

QUINTA: Que no se subestime de la autoridad del Inspector, cuando el Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga tendrá derecho a indemnización por despido intempestivo; no cual el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno.

SEXTA: Que los inspectores tengan los medios para obligar a que se cumpla el pago de la indemnización conforme ley, por lo cual el asunto se ventila en juicio.

SÉPTIMA: A la Asamblea Nacional reforme el Art. 621 del Código del Trabajo, en relación a que el trámite de visto bueno sea resuelto por los jueces de trabajo.

9. 1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

ASAMBLEAN NACIONAL

CONSIDERANDO

Que el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza que 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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El Art. 66 numeral 3 literal a y b de la Constitución de la República del Ecuador expresa: “3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Que el Art. 66 numeral 18 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el derecho al honor y al buen nombre, la ley protegerá la imagen y la voz de la persona.

Que el Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador indica que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Que el Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Que el Art. 621 del Código del Trabajo, autoriza al Inspector del Trabajo el trámite del visto bueno, por cualquiera de las causales contempladas en el Art. 173 y 173 del mismo cuerpo legal.

Que el Art. 589 del mismo Código Laboral indica que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el Art. 621 de este Código, se tendrá por informe su resolución al conceder el Visto Bueno.

Que el Art. 191 del Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga por alguna de las causales del

Art. 173 del mismo Código, tendrá derecho a indemnización por despido intempestivo; no obstante, lo que ocurre en la práctica es que el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno, pues los inspectores no se atreven a disponer que se cumpla el pago de la indemnización conforme lo establecido en dicha norma y el asunto de todos formas se discute en juicio.

Que no tiene sentido que se le otorgue competencia para tramitar las solicitudes de visto bueno, y al final de los casos estas resoluciones se ventilen en juicio ante el juez del trabajo, por estas consideraciones debe concederse esa atribución a los jueces.

En uso de las facultades que le otorga el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Refórmese el Art. 621 del Código del Trabajo por el siguiente:

El Juez 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 de este Código, 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.

ARTÍCULO FINAL: Esta ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los.... días del mes de.... del 2014

f. LA PRESIDENTA

f. EL SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFÍA

- BOBBIO, Norberto: Igualdad y libertad, ediciones Paidós, España, 1.993, p. 53.
- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, 25ª Edición, Editorial Heliasta, 1997, p. 352
- CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, 2002, p. 51
- CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 172, 173
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2010, Art. 33, 66, 326,
- DEL ACEBO IBÁÑEZ, Enrique, BRIE, Roberto: Diccionario de Sociología, Segunda Edición, Buenos Aires, Editorial Claridad, 2006, p. 125
- DE SANTO, Víctor, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Editorial Universidad, Segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 927

- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO UNIVERSAL: Impresión Egedsa, Edición 1999, Impreso en España.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo IV, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires – Argentina, p. 398
- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p. 167, 199
- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.384, 629, 750
- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 204, 347, 485, 554
- JARAMILLO ORDÓÑEZ, Hernán, Manual de Derecho Administrativo. Universidad Nacional de Loja. Área Jurídica, Social y Administrativa. Quinta Edición.
- Katz, Ernesto. "El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". D.T. 1961

- MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102, 260

- NOGUEIRA ALCALA, Humberto: El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Dike, 1997, pág. 231

- OSSORIO, MANUEL, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 827, 831

- STORINI, Claudia, y otros: Perspectivas Constitucionales, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011, p, 6

- PÉREZ, Efraín: Derecho Administrativo, Corporación de Estudios y Publicaciones, tercera edición. Tomo I, Quito – Ecuador, 2009, p. 121

- PEREZ RAYO, Javier: Curso de Derecho Constitucional, Séptima Edición, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid – España, 2000, p. 578

- PIÑUEL, Iñaki: Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, editorial Punto de Lectura, Madrid – España, 2003, p. 23

- PRADO VALLEJO, Julio: Documentos Básicos de Derechos Humanos, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1985, p. 65

- STORINI, Claudia, y otros: Perspectivas Constitucionales, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2011, p. 10

11. ANEXOS

11.1. ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Señor abogado:

En calidad de egresado de la Carrera de Derecho, con la finalidad de desarrollar mi tesis intitulada “LA ATRIBUCIÓN DE LOS JUECES DE TRABAJO PARA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO CONTEMPLADO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO”, le solicito se sirva contestarme las siguientes preguntas:

1. ¿Conoce usted que el trámite para dar por terminado el contrato individual de trabajo por las causales de visto bueno son atribuciones de los Inspectores de Trabajo?

SI () NO ()

¿Por qué?
.....

2. ¿Conoce usted que las causas para dar por terminado el contrato individual de trabajo puede ser solicitadas por el empleado y el trabajador?

SI () NO ()

¿Por qué?
.....

3. ¿Tiene usted conocimiento que el Código del Trabajo manifieste que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso de visto bueno, se tendrá por informe su resolución al conceder este trámite?

SI () NO ()

¿Por qué?
.....

4. ¿Cree usted que las normas quitan firmeza y autoridad a las atribuciones de los Inspectores, con un informe de conceder o negar el Visto bueno, que puede impugnarse judicialmente?

SI () NO ()

¿Por qué?
.....

5. ¿Cree usted que se subestimación de la autoridad del Inspector, cuando el Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga tendrá derecho a indemnización por despido intempestivo; no cual el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno?

SI () NO ()

¿Por qué?
.....

6. ¿Está usted de acuerdo que los inspectores no tienen los medios para obligar a que se cumpla el pago de la indemnización conforme ley, por lo cual el asunto se ventila en juicio?

SI () NO ()

¿Por qué?
.....

7. ¿Está usted de acuerdo reformar el Art. 621 del Código del Trabajo, en relación a que el trámite de visto bueno sea resuelto por los jueces de trabajo?

SI () NO ()

¿Por qué?
.....

11.2. PROYECTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**“LA ATRIBUCIÓN DE LOS JUECES DE TRABAJO PARA EL
TRÁMITE DEL VISTO BUENO CONTEMPLADO EN EL
CÓDIGO DEL TRABAJO”**

Proyecto de Tesis previo a optar por
el Título de Abogado

Postulante: VERÓNICA MARLENE CUEVA CANGO

Loja – Ecuador

2014

1. TEMA.

“LA ATRIBUCIÓN DE LOS JUECES DE TRABAJO PARA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO CONTEMPLADO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO”

2. PROBLEMÁTICA.

El Art. 621 del Código del Trabajo, autoriza al Inspector del Trabajo el trámite del visto bueno, por cualquiera de las causales contempladas en el Art. 173 y 173 del mismo cuerpo legal.

El Art. 589 del mismo Código Laboral indica que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el Art. 621 de este Código, se tendrá por informe su resolución al conceder el Visto Bueno.

De manera que las normas quitan firmeza y autoridad a una de las principales atribuciones de los Inspectores, como es el concede o negar el Visto bueno, que puede impugnarse judicialmente. Pero también existe un ejemplo evidente de la propia subestimación de la autoridad del Inspector, pues según el Art. 191 del Código del Trabajo dispone que, en caso que el trabajador solicite el Visto Bueno y lo obtenga por alguna de las causales del Art. 173 del mismo Código, tendrá derecho a indemnización por despido intempestivo; no obstante, lo que ocurre en la práctica es que el trabajador no logra nada a pesar de tener éxito en su acción de Visto Bueno, pues los

inspectores no se atreven a disponer que se cumpla el pago de la indemnización conforme lo establecido en dicha norma y el asunto de todas formas se discute en juicio.

Por estas circunstancias no tiene sentido que se le otorgue competencia para tramitar las solicitudes de visto bueno, y al final de los casos estas resoluciones se ventilen en juicio ante el juez del trabajo, por estas consideraciones debe concederse esa atribución a los jueces.

3. JUSTIFICACIÓN.

La Universidad Nacional de Loja, a través de la Carrera de Derecho, Modalidad de Estudios a Distancia, demanda de sus estudiantes ser parte integrante de los cambios sustanciales de nuestra sociedad mediante la investigación científica en el Derecho Positivo para optar por el Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; el presente proyecto de investigación, basado en la problemática planteada, y que al cumplir con los requisitos contemplados en el reglamento académico, siendo ese mi deber el cumplir con los mismos, y al haber cursado los años de estudios en la Carrera de Derecho, he logrado adquirir la experiencia necesaria y suficiente del estudio de la normativa legal contenidas en las leyes ecuatorianas, la doctrina, y la jurisprudencia en los módulos estudiados en las aulas universitarias, por lo que este proyecto de investigación se justifica, cumpliendo con el objetivo de desarrollar el mismo en mérito a todo lo

aprendido, y en vista de que la Carrera de Derecho, impulsa el que los estudiantes en forma eficiente, pongan en práctica todos los conocimientos académicos, de parte de los docentes de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja; la justificación se define en tres grandes características como lo son:

EN LO SOCIAL.- El ámbito jurídico social en el Ecuador, y por la importancia y relevancia de quienes formamos la sociedad ecuatoriana, es de prioridad absoluta el considerar el visto bueno como causal para que los trabajadores soliciten no al Inspector de Trabajo sino al juez de trabajo.

EN LO JURÍDICO.- El sistema jurídico, normativo y legal en nuestro país, se desarrolla en los principios constitucionales que garantizan a las personas el acceso al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo de esta manera una fortaleza legal hacia los derechos de los trabajadores; sin embargo, el problema es que muchas de las veces se solicitan el trámite de visto bueno, y estas resoluciones no las acatan los empleador y no los indemnizan a lo que el Inspector considere que le corresponde de acuerdo a la Ley, siguiendo los casos a un proceso judicial, con lo cual se torna una pérdida de tiempo, situación que debe ser resuelta para mejor de los casos ante los jueces de trabajo.

EN LO ACADEMICO.- La Carrera de Derecho, de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, permite a los estudiantes el dotar de los conocimientos necesarios para su vida profesional, personal, moral y ética, esto se convierte en un compromiso y obligación el de contribuir con opciones a la solución de los problemas sociales, mediante la estructura, doctrinaria y normativa, así como jurídico de la sociedad ecuatoriana, para el cumplimiento de las obligaciones del Estado y de las instituciones financieras con la sociedad.

4. OBJETIVOS:

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Realizar un estudio teórico, normativo y doctrinario en el Código del Trabajo de las atribuciones del Inspector del Trabajo en la tramitación del visto bueno

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la efectividad del trámite de visto bueno contemplado en el Código del Trabajo.

- Determinar la aplicabilidad del visto bueno se resuelva de un proceso administrativo a un proceso judicial.

- Proponer una reforma legal al Art. 621 del Código del Trabajo, en relación a que el trámite de visto bueno sea resuelto por los jueces de trabajo

5. HIPÓTESIS

El Código del Trabajo determina competencia para tramitar las solicitudes de visto bueno a los Inspectores de Trabajo, y al final de los casos estas resoluciones se ventilen en juicio ante el juez del trabajo, por estas consideraciones debe concederse esa atribución a los jueces.

6. MARCO TEÓRICO

Para Julio Magorga Rodríguez señala que el visto Bueno “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”⁴⁰

Se deduce que el visto bueno es la declaración del Inspector del Trabajo de que existen y reúnen los requisitos legales las causas alegadas por una de las partes para dar por terminado el contrato individual de trabajo y constituye un requisito previo para que la terminación sea legal.

⁴⁰ MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, Primera Edición, Tomo 8, p. 260

Dr. Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen II, nos dice que visto bueno es “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”.⁴¹

Para este autor visto bueno es la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminado la relación laboral efectuadas por el patrono o por el trabajador, es decir porque las partes han incurrido en alguna de las causas previstas en el Art. 172 y 173 del Código del Trabajo. Es así que el visto bueno es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador y por el trabajador previsto en el Código del Trabajo. Siendo éste un trámite administrativo con carácter de informe que se puede conceder o negar, y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el Art. 183 inciso segundo del Código del Trabajo.

⁴¹ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.754

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: “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 desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁴²

La base fundamental de la protección del trabajador se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo. Por lo que en la Constitución del 2008 específicamente en los Art. 66 numeral 17 y Art. 325 al 333 se ratifican estos derechos.

Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 66 numeral 17 manifiesta sobre “El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”⁴³; es decir que todos las personas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le permita subsistir de una manera digna dentro de la sociedad. De

⁴² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 33

⁴³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 66, núm. 17

igual forma ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

El Art. 173 del Código del Trabajo contempla las causales por las que el trabajador puede solicitar el visto bueno, este artículo expresa

“Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;

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

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 y artículo 19 literal I) referente al trabajo polifuncional, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”⁴⁴

Con esta disposición se puede interpretar que de igual manera el trabajador también puede recurrir a este tipo de trámite y solicitar el VISTO BUENO,

⁴⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 173

para dar por terminadas las relaciones laborales, y obtener una indemnización por tal separación, a costa del empleador culpable de los hechos, en estos tres casos:

La primera causal se refiere a las injurias graves inferidas por el empleador que darán derecho al trabajador para solicitar el visto bueno. La segunda causal se refiere a la disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, por lo que las garantías y protección que tiene la remuneración, la misma que debe ser oportunamente cancelada ya que de este ingreso familiar depende no sólo el trabajador, sino su familia y su entorno social y económico, de manera que el empleador que no realice el pago puntual, y sobre todo si esta es una actitud reiterativa o por un período considerable, el trabajador puede ejercer este derecho y presentar esta acción para dar por concluida una relación laboral que le afecta.

Y por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, o cambio de ocupación, se describe que no puede el empleador atentar la intangibilidad de derechos y tomar decisiones que lesionen al trabajador, al ordenar cambios de ocupación arbitrarios o exigirle la realización de labores para las cuales el empleado no está contratado o preparado. En muchos casos puede suceder que el empleador como sanción o castigo, disponga cambios de sitio o categoría de trabajo, para desmejorar, denigrar o afectar la dignidad del empleado, incurriendo en este tipo de causal, que viene a ser un castigo a estas decisiones inadecuadas.

Estas dos últimas causales tienen directa relación con el principio de intangibilidad que protege al trabajador, ese amparo legal que tiene el subalterno y que no puede ser desconocido por su empleador, quien no puede desmejorar la posición actual del trabajador, no puede reformarla o tratar de hacer cambios que afecten a los derechos adquiridos de los empleados.

Es importante tener en cuenta que el Visto Bueno obtenido por el trabajador, por estos motivos, tiene los mismos efectos que el "despido intempestivo", es decir el derecho a reclamar las indemnizaciones contempladas para tales casos, conforme lo dispone el Art. 191 Código del Trabajo, resolución que se constituye por tanto en una sanción a la parte empleadora.

El trámite es similar, con la única diferencia que el trabajador no debe justificar con ningún documento adicional, su calidad o personería; deberá contar con el patrocinio de un abogado y su petición deberá cumplir las mismas reglas para la demanda.

7. METODOLOGÍA

El presente proyecto de investigación estará orientado por el método científico, y se establecerá los diferentes métodos a aplicarse, como de los recursos que éstos se ha de hacer válido para el desarrollo del trabajo de investigación de tesis, y son:

7.1 MÉTODOS.

Para la realización de esta investigación se utilizará el método científico que nos permite la comprobación de las hipótesis planteadas y nos conduce al descubrimiento de la realidad objetiva en torno al problema estudiado así como al planteamiento seguro y efectivo de alternativas de solución al mismo.

A este método concurren el deductivo puesto que en el desarrollo de un marco teórico para explicar el problema, conceptual y contextualmente, lo haré partiendo desde la generalidad hasta su particularidad. Para ello es necesario destacar la importancia del método histórico comparando la ubicación en el contexto del problema abordado.

Para una mejor explicación se utilizará el método analítico que permita escudriñar y abordar el objeto de estudio y su relación con otros, así como el método sintético en lo que al análisis e interpretación de los resultados se refiere.

El cumplimiento de los objetivos, tanto general como específicos, y el desarrollo de la presente investigación, empezaré a la recolección de bibliografía relacionada al tema de investigación, seguido de la selección meticulosa de los diferentes temas y contenidos que interesen para el desarrollo y conformación del informe final, tomando como referentes una

serie de autores y publicaciones, así como doctrina y jurisprudencia, que darán la pauta para su elaboración, entre los cuales analizaré la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, así como obras que hagan y tenga relación con el presente tema a investigarse.

7.2. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Como fases en el desarrollo de la presente investigación, se iniciará con la revisión de literatura, la inmersión en la problemática de estudio que en conjunto la hipótesis con los objetivos se determinará el estudio de las indemnizaciones, para el caso del visto bueno solicitado por el trabajador. Con esta recolección de datos se hará el análisis de los mismos, determinando que es conveniente que se garantice la debida sanción por el para el caso que los trabajadores se vean en la necesidad de solicitar la terminación de la relación laboral por visto bueno.

Fundamentalmente en el desarrollo del presente trabajo investigativo, utilizaré la técnica de la encuesta, la misma que la realizaré a 30 personas de manera especial a profesionales del derecho, como instrumentos de recolección sintética de datos y contenidos. También se realizará cuatro entrevistas, a especialistas en la materia. Para el efecto elaborar los instrumentos respectivos, para tal propósito se construirá los materiales respectivos.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

| ACTIVIDADES Meses | ABR. 14 | | | | MAY. 14 | | | | JUN. 14 | | | | JUL. 14 | | | | AGO. 14 | | | |
|-------------------------------------|------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Recopilación de la Información | * | * | * | * | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Investigación de Campo | | | | | * | * | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de Datos | | | | | | | * | * | | | | | | | | | | | | |
| Redacción de la Tesis | | | | | | | | | * | * | * | * | | | | | | | | |
| Presentación del Borrador | | | | | | | | | | | | | * | * | | | | | | |
| Redacción definitiva y presentación | | | | | | | | | | | | | | | * | * | * | * | * | |
| Sustanciación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | * |

9. PRESUPUESTO.

9.1. RECURSOS ECONÓMICOS

| | |
|---------------------------------------|--------|
| - Adquisición de bibliografía | 100.00 |
| - Adquisición de material de oficina | 100.00 |
| - Levantamiento de tesis o texto | 150.00 |
| - Obtención de copias | 100.00 |
| - Encuadernación y empastado de tesis | 100.00 |
| - Derechos y timbres | 100.00 |
| - Imprevistos | 100.00 |
| - TOTAL | 750.00 |

9.2. RECURSOS HUMANOS.

- Postulante:
- Director de tesis.
- Sujetos pasivos: encuestados y entrevistados.

9.3. FINANCIAMIENTO

Los gastos que demanda este trabajo de investigación serán financiados por el autor.

10. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, R. O. 449 del 20 de octubre del 2008, Corporación de Estudios y Publicaciones, Mayo 2.009,
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero del 2.009.
- CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomos I, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1998.
- JARAMILLO PÉREZ LUIS, El Contrato Colectivo en la Legislación Ecuatoriana, Ed. Confraternidad de Derecho Laboral. Guayaquil 1982.
- CASTRO ORBE RUBÉN, Tendencias actuales en Derecho Colectivo del Trabajo, Editores Pluma, 1995.
- CEVALLOS VÁSQUEZ MARIA ELENA, LEGISLACIÓN LABORAL, Vol. I, Universidad Técnica Particular de Loja, Impreso en Talleres de la U.T.P.L., 1998.

- VACA RUIZ AGUSTÍN, ACCIDENTES DEL TRABAJO, “La exención de Responsabilidad Patronal por los Accidentes del Trabajo”, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 1981.

- ANÍBAL GUZMÁN LARA, Dr., Diccionario explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Serie Estudios Jurídicos, Corporación Editora Nacional, Quito, 1986.

INDICE

| | |
|---------------------------------|-----|
| PORTADA..... | i |
| CERTIFICACIÓN | ii |
| AUTORÍA..... | iii |
| CARTA DE AUTORIZACIÓN | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| DEDICATORIA | vi |
| TABLA DE CONTENIDOS..... | vii |
| 1. TÍTULO | 1 |
| 2. RESUMEN..... | 2 |
| 2.1. Abstract | 4 |
| 3. INTRODUCCIÓN | 6 |
| 4. REVISIÓN DE LITERATURA..... | 8 |
| 5. MATERIALES Y MÉTODOS | 43 |
| 6. RESULTADOS..... | 46 |
| 7. DISCUSIÓN | 59 |
| 8. CONCLUSIONES | 66 |
| 9. RECOMENDACIONES | 68 |
| 9.1. Propuesta de Reforma | 70 |
| 10. BIBLIOGRAFÍA | 74 |
| 11. ANEXOS | 78 |
| ÍNDICE | 97 |