UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“REFORMASE EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO EN LA TRAMITACIÓN DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR”

Tesis, previo al grado de Abogada en Jurisprudencia

AUTOR: Andrea Fernanda Benavides Díaz

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez

Loja-Ecuador

2014

CERTIFICACION

Doctor Carlos Manuel Rodríguez, Docente de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICA:

Que la presente investigación titulada "**REFORMASE EL ART.621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO EN LA TRAMITACIÓN DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR**"

Elaborada por la señorita Andrea Fernanda Benavides Díaz, ha sido desarrollada bajo mi guía y dirección siendo sometida a un cuidadoso proceso de edición, cumpliendo con todos los requisitos establecidos en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja. Autorizo por lo tanto a la postulante para que proceda a presentar su investigación científica ante el tribunal correspondiente, para su defensa y sustentación previo al grado de Abogada.

Doctor: Carlos Manuel Rodríguez
DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

Andrea Fernanda Benavides Díaz declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la UNL y a sus representantes jurídicos 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

Autora: Andrea Fernanda Benavides Díaz

Firma: .....

Cédula: 1104087935

Fecha: Mayo de 2014

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Andrea Fernanda Benavides Díaz declaro ser autora de la tesis titulada: "REFORMASE EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO EN LA TRAMITACIÓN DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR" como requisito para optar el grado de Abogada, 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 la 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 del país y del exterior, con los 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 ochos días del mes de mayo del dos mil catorce, firma la autora.

Firma:

Autora: Andrea Fernanda Benavides Díaz

Cédula: 1104087935

Dirección: Perpetuo Socorro

Correo Electrónico: andyfbd_812@hotmail.com

Celular: 0998758889

Director de tesis: Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez

Miembros del tribunal:

DR. Mg. Gonzalo Aguirre Valdivieso. Presidente

Dr. Mg. Igor Vivanco Müller. Vocal

Ab. PhD. Galo Blacio Aguirre. Vocal

DEDICATORIA

A mi Hija, razón suprema de mi vida, porque su existencia, es el motivo primordial de todos mis esfuerzos y anhelos de superación.

A mi Madre, por su ejemplo, y por haberme inculcado siempre la importancia de luchar por los objetivos planteados.

Con Amor, para ellas este trabajo, en recompensa a todos los maravillosos momentos que hemos compartido juntas.

Andrea Fernanda Benavides Díaz

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi imperecedera gratitud a todas las personas que dieron su aporte desinteresado para la realización del presente trabajo investigativo, a las autoridades y profesores universitarios, a los profesionales del derecho que participaron en la investigación de campo.

En forma especial expreso mi más especial agradecimiento al Dr. Carlos Manuel Rodríguez, quien generosamente brindo su tiempo y dedicación en la coordinación del presente trabajo investigativo.

EL AUTOR

TABLA DE CONTENIDOS

1. TITULO

2. RESUMEN

ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 Derecho social

4.1.2 Derecho laboral

4.1.3 Relaciones laborales

4.1.4 Trabajo

4.1.5 Empleador

4.1.6 Trabajador

4.1.7 Contrato de trabajo

4.1.8 El visto bueno

4.1.9 Despido intempestivo

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 Historia de la legislación laboral

4.2.2 Relaciones entre empleador y trabajador

4.2.3 El visto bueno en el ecuador

4.2.4 La importancia del debido proceso

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1 La constitución de la republica del ecuador y derecho del trabajo

4.3.2 El visto bueno – el código de trabajo

4.3.3 Régimen legal del derecho de los trabajadores, frente al visto bueno

4.3.4 Análisis jurídico del trámite de visto bueno y la garantía del debido proceso

4.3.5 Desahucio

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Procedimiento y técnicas

6. RESULTADOS

6.1 Resultados de la aplicación de las encuestas

6.2 Resultados de la aplicación de las entrevistas

7. DISCUSIÓN

7.1 Verificación de objetivos

7.2 Contrastación de hipótesis

7.3 Fundamentación jurídica para el proyecto de reforma

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1 Propuesta de reforma jurídica

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

Índice

1. TITULO.

REFORMASE EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO EN LA TRAMITACIÓN DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR.

2. RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 establece las garantías laborales que amparan los derechos de los trabajadores, primeramente asegurando una remuneración digna y justa, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, así como otras disposiciones constitucionales que garantizan la seguridad jurídica, así mismo nuestra constitución nos manifiesta en su Art. 76 que en todo proceso que se determine derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurara el derecho al debido proceso, ya que corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, ya que es un derecho y garantía de todos los ciudadanos ecuatorianos, ya que en materia laboral todos los reclamos administrativos, como lo es el visto bueno, se lo considere este principio fundamental, aplicable a la normativa legal contenida en el artículo 621 del Código de Trabajo.

Ya que el visto bueno es una institución del derecho laboral llamado a imponer el orden, respeto y disciplina dentro de cada una de las instituciones o empresas, cada vez que se constituya en una sanción ante una infracción cometida por un trabajador, puede ser planteada tanto por el empleador como por el trabajador, de esta manera el visto bueno regula la disciplina y las relaciones entre el empleador y el trabajador, pero en la realidad no se cumple con este derecho ya que se puede denotar el irrespeto a la norma cuando los Inspectores de Trabajo, de forma arbitraria realizan este trámite

de una manera injusta, y en muchos de los casos resulta sancionadora a la clase trabajadora, y de esta forma se está vulnerando cada uno de los derechos de los trabajadores, ya que la única persona que puede y tiene la facultad de sancionar es mediante un Juez, y no como se lo viene haciendo mediante resolución de un Inspector de Trabajo.

Considero que el país necesita una legislación más clara, sencilla y directa, para que todo los trabajadores, empiecen a gozar de las garantías establecidas en la Carta Magna, de la misma manera considero que nuestro Código de Trabajo, debería de imperar normas más claras y certeras, para que el empresario sepa que tiene que atender y respetar los derechos de cada uno de sus trabajadores, y crear más fuentes de trabajo, para brindar a todas las personas la oportunidad de superarse y tener un mejor futuro.

ABSTRACT

The Constitution of the Republic of Ecuador in its Article 326 establishes labor guarantees that protect the rights of workers , firstly ensuring a decent and fair wages, inalienability and inviolability of the rights of workers, as well as other constitutional provisions guaranteeing legal certainty , also shows us our constitution in its Article 76 that all process rights and obligations of any order is determined, the law to ensure due process, since it corresponds to any administrative or judicial authority , to ensure compliance standards and the rights of the parties, as it is a law and guarantee of all Ecuadorians , as in labor all administrative claims , as it is approved , we will consider this fundamental principle, applicable to the legal rules contained in Article 621 of the Labor Code .

Since approval is an institution called labor law to impose order , respect and discipline in each of the institutions or companies increasingly establish itself as a sanction to a breach by a worker can be raised both by the employer and the worker , so the nod governs the discipline and the relationship between employer and employee, but in reality does not comply with this law and that may denote the disrespect for the rule when the Inspectors Working arbitrarily perform this procedure in an unfair way , and in many cases it is penalizing the working class , and thus it is violating individual rights of workers , since the only person who can and has the power to sanction is by a judge , not as it has done by order of a Labour Inspector .

I think the country needs a more clear, simple and direct legislation, so that all workers, starting to enjoy the guarantees established in the Constitution, the same way I believe that our Labour Code should prevail and clearer rules accurate, so that the employer knows to care for and respect the rights of each of their employees, and create more jobs, to give everyone the opportunity to excel and have a better future.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Investigación, fue realizado con dedicación, investigación, esmero; el cual también forma parte indispensable, para poder obtener mi título de Abogada, luego de haberme formado y forjado durante seis años, siguiendo con disciplina y prolijidad las enseñanzas impartidas por mis profesores, en las aulas de esta segunda casa, la Universidad Nacional de Loja, quien me ha abierto sus aulas para poder forjarme para el futuro.

El tema de la presente Investigación, es tomado a partir de una de las grandes experiencias dentro de mi aula de estudio, la curiosidad que despertó unos de mis maestros en el campo Laboral, específicamente en "La Relación Laboral" y todo lo que ella comprende; es así que después de varios años de preparación y estudio, me ha tocado tomar un tema para la elaboración de la "Tesis", y luego de un discernimiento escrupulosamente hecho, me he inclinado por tratar el tema "REFORMASE EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO EN LA TRAMITACIÓN DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR."

El presente trabajo vía tesis de graduación de abogada, lo he estructurado de la siguiente manera:

En la Revisión de Literatura se trató en el marco conceptual de aspectos como Derecho Social, Derecho Laboral, Relaciones Laborales, conceptos sobre El Trabajo, El Empleador, Trabajador, Contrato de Trabajo, El Visto Bueno y El Despido Intempestivo; desde un marco doctrinario se analizó

la Historia de la Legislación Laboral, Relaciones entre Empleadores y Trabajadores, El Visto Bueno en el Ecuador, La Importancia del Debido Proceso. Finalmente en la parte Jurídica se efectuó un estudio integral de la normatividad vigente en materia de trabajo como lo son la Constitución de la República del Ecuador y el Derecho del Trabajo, El Visto Bueno - Código de Trabajo, Régimen Legal del Derecho de los Trabajadores Frente al Visto Bueno, Análisis Jurídico del Trámite del Visto Bueno y La Garantía del Debido Proceso, y Desahucio.

En Materiales y Métodos, se detallan todas las herramientas y fuentes de información que sirvieron para la redacción del informe final, así como las técnicas empleadas para la investigación de campo, las cuales son la encuesta y entrevista aplicadas a una población determinada de abogados en libre ejercicio, Inspectores de Trabajo de la Ciudad de Loja.

En los Resultados se muestra estadísticamente los datos obtenidos de la aplicación de las técnicas antes indicadas, mostrándose la información con su respectivo gráfico, interpretación y comentario del autor.

En la Discusión se verifican los objetivos planteados en el proyecto de tesis, y se fundamentó jurídicamente la propuesta de reforma al Código del Trabajo.

En la parte final del Informe se presentan las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

Dejo a consideración del H. Tribunal de Grado el presente trabajo de tesis.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 DERECHO SOCIAL

Según Peña Paúl nos manifiesta que “El Derecho Social, es un conjunto de principios, leyes, doctrinas, políticas propias de cada gobierno, acciones inconmensurables para lograr la justicia social y vital, donde media la intervención del Estado y de sus instituciones para conseguir el bienestar de las ciudadanas y ciudadanos, teniendo al ser humano como parte relevante de la sociedad, como centro denominador, ya que el sentido de protección es para todas y todos”[1].

Considero que, el Estado de Derecho consiste en la sujeción de la actividad estatal a la Constitución y a las normas aprobadas conforme a los procedimientos que ella establezca, que garantizan el funcionamiento responsable y controlado de los órganos del poder, el ejercicio de la autoridad conforme a disposiciones conocidas y no retroactivas en términos perjudiciales, y la observancia de los derechos individuales, colectivos, culturales y políticos.

El concepto de Estado de Derecho se desarrolló durante el liberalismo y encuentra, entre sus fuentes filosóficas, las obras de Kant y de Humboldt,

[1] PEÑA Núñez Paúl, Dr., “Derecho Social”, Vol. II, Editorial de la Casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 45.

ambos llegaron a la conclusión de que la acción estatal tiene como límite la salvaguardia de la libertad del individuo, en sentido formal, todo Estado tiene que constituir un orden coactivo, y todo orden coactivo tiene que ser un orden jurídico; ahora bien, el mismo autor admite que se puede hablar de un Estado de Derecho material para aludir a la cuestión de en qué medida se exigen garantías jurídicas concretas para asegurar que los actos jurídicos individuales se corresponden con las normas generales.

Polit Montes de Oca nos dice que “El Derecho Social, complementa y agrega al Estado de Derecho, el elemento u orientación hacia la justicia social, la doctrina lo define como un Estado de servicios, de bienestar o de distribución; el Estado social de derecho implica la conciencia de que la dignidad del hombre exige del Estado prestaciones positivas que hagan posible mejorar sus condiciones de vida; significa una nueva dimensión que da preferencia a los derechos sociales antes que a las libertades del individuo; prioriza valores y principios como la equidad y la solidaridad en las relaciones, la igualdad de todos y todas en el ejercicio de los derechos"[2].

A mi criterio las características fundamentales del estado social, tiene relación con del Derecho Social, que consiste en el reconocimiento de los derechos a la sociedad, a la organización de personal acceso a la riqueza, y de principios de equidad en las relaciones jurídicas y económicas, así se explica el surgimiento de la seguridad social, de los tribunales laborales, y la

[2] POLIT Montes de Oca, Berenice, Ab, “El Estado Social de Derecho”, http://www.derechoecuador.com).

defensa de derechos como la jornada, el salario y el descanso obligatorio, también aparecieron los derechos prestacionales con cargo al Estado, como los concernientes a educación, salud, vivienda y servir como base a la acción intervencionista del Estado, en la finalidad y objeto como de los fines como es un crecimiento progresivo del Estado de bienestar.

4.1.2 DERECHO LABORAL

El Diccionario Jurídico dice: "El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales[3].

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, en una actividad cuyos frutos son atribuidos directamente a un tercero; por lo tanto es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

[3] www.derechoecuador/diccionariojuridico/com.ec-http//dlh/diccionariojuridico/com Agosto2012

Hernández Juan nos manifiesta: “El Derecho Laboral, es el conjunto de normas obligatorias que rigen las actividades de una sociedad, que están sancionadas por la fuerza del Estado, esto es en el aspecto objetivo, subjetivamente se habla de los derechos o facultades concedidas o reconocidas a las personas y de los cuales son estas sus titulares; que en caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”[4].

Se trata entonces de una nueva concepción del sistema laboral contemporáneo, que acoge las experiencias nacionales y las grandes corrientes del derecho laboral, como la integración social y económica de la sociedad como de la nación, que concluye en la adaptación del derecho del trabajo como una norma de carácter social, para ello es importante determinar que varias son las fuentes de las que bebe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer una justicia enmarcada en garantizar los derechos de los trabajadores, por una justicia social que se determina hoy en la actualidad en lo que se conceptualiza como flexibilidad laboral, y que se estima pertinente, en concreto, se instituye que entre aquellas normas legales y jurídicas en que se destacan la Constitución, el Código del Trabajo, la Contratación Colectiva, los Tratados y Convenios Internacionales

[4] HERNÁNDEZ G. Juan C., Dr., “Manual de Derecho del Trabajo”, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 56.

existentes, las demás leyes y los reglamentos, se estará a lo más favorable a clase trabajadora.

4.1.3 RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo, en las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes, por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas, las individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa, en cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

“La adopción y desarrollo de las actividades de los trabajadores en relación a sus empleadores exige no sólo la elaboración de diagnósticos sobre la magnitud, estrategias, políticas y acciones de la empresa, sino que demanda contar con el accionar social e institucional, a las pretensiones y propuestas de los trabajadores y empleadores, lo que atañe al reconocimiento de derechos fundamentales y al establecimiento de principios y lineamientos generales, y está constituido por un importante elenco de normas internacionales de ámbito universal que establecen obligaciones, instancias

y procedimientos a los empleadores y los trabajadores ubicados en dicho ámbito”[5].

El término relaciones laborales, hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo, asimismo su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas. Un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que lo componen: el Estado, la empresa, los sindicatos y los trabajadores con diversas formas de participación de los trabajadores; además, pueden referirse a las relaciones de empleo específicas establecidas entre una empresa y un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o implícito, si bien éstas suelen denominarse relaciones de empleo.

“Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo, las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primer persona realice la tarea, un ejemplo de esto sería el

[5] HERNÁNDEZ G. Juan C., Dr., “Manual de Derecho del Trabajo”, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 67.

empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea”[6].

Considero, que una de las características más distintivas de las relaciones laborales es que suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminarlas según su conveniencia, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los medios de producción para que pueda trabajar, en muchos casos, las relaciones laborales se vuelven problemáticas cuando el empleador utiliza ese poder a su favor de manera exagerada para llevar a cabo prácticas de maltrato o abuso laboral.

4.1.4 EL TRABAJO

El Derecho Laboral, se conoce a todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano. A diferencia de lo que sucede con muchos otros conjuntos de leyes, el derecho laboral podría decirse que no cuenta con una base anteriormente consuetudinaria o establecida en torno a costumbre previas ya que surge como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros. El derecho laboral tiene como objetivo principal establecer y organizar todas las circunstancias, fenómenos y situaciones que se puedan dar en tal ámbito a fin de que la actividad en cuestión pueda desarrollarse de

[6] HERNÁNDEZ G. Juan C., Dr., “Manual de Derecho del Trabajo”, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 69.

manera segura y apropiada para las dos partes que participan en ella: el trabajador y el empleador.

El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital.

Vásquez López nos dice: "**Trabajo**.-. **A lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud, trabajo forzoso, donde un hombre domina a otro y le impide tomar decisiones en libertad**"[7].

Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral, la relación de trabajo entre el empleador y el empleado está sujeta a diversas leyes y convenios, aunque también existe lo que se denomina como trabajo en negro aquellas contrataciones realizadas en forma ilegal y que permiten la explotación del trabajador.

Guillermo Cabanellas, en su diccionario de derecho usual, manifiesta: "**Trabajo es el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza, actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, el tiempo o el rendimiento**"[8].

---

[7] VÁSQUEZ López, Dr. DEERCHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 28.

[8] CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires, República de Argentina, Edición XXIV, Año 2008, Pág. 123.

Es de mi criterio personal, que la figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara, el trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, y que está relacionado directamente y de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad, el pueblo común, a los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

4.1.5 EMPLEADOR.

Según el Dr. Vásquez López, en su obra Derecho Laboral, indica que: **"Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la otra parte del contrato se denomina trabajador. El término empleador está originado en la relación de trabajo, el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo"[9].**

[9] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 18.

Considero que, el término empleador también se identifica con capitalista o inversor, sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, el empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puestos de trabajo, ese empleo debe ser libre y decente, las funciones económicas y sociales del empleador, pueden eventualmente entrar en colisión con las funciones del inversor o capitalista, cuyo objetivo principal no es crear y mantener puestos de trabajo, sino obtener una ganancia sobre el capital invertido.

Guillermo Cabanellas, en su diccionario de derecho usual, manifiesta: "**Es empleador aquella persona que da empleo, es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral, como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales, y puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo"**[10].

[10] CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires, República de Argentina, Edición XXIV, Año 2008, Pág. 87.

Considero que, el empleador es quien debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la seguridad social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera.

Para el jurista Antonio de la Torre, Empleador es: "**Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación"**[11].

Considero que para efectos de mayor comprensión, el empleador es la persona natural o jurídica, que solicita de un trabajador, obrero o empleado su fuerza física, intelectual y/o manual para el desempeño de labores o funciones encomendadas por éste, también es la persona que contrata bajo su cuenta o riesgo a uno o varios trabajadores según el sistema vigente de contratación sea individual o colectiva, y que asume la calidad de patrono que da origen a la naturaleza de la labor contratada o asignada.

4.1.6 TRABAJADOR

El Dr. Vásquez López, define al trabajador como: "**Trabajador, es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas**

[11] DE LA TORRE Antonio, Ab. Sc., "DEFINCIONES JURÌDICAS LABORALES", Universidad Católica de Bogotá, Bogotá Colombia, Año 2010, Pág. 56.

características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual"[12].

Analizo este concepto, indicando que trabajador es aquel que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada, en muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no, la condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

Guillermo Cabanellas, en su diccionario de derecho usual, manifiesta "**Trabajador, es todo el que cumple una labor socialmente útil, efectuando una tarea manual, física o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económica**"[13].

Es de mi criterio personal, que la figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo

[12] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 67.
[13] CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires, República de Argentina, Edición XXIV, Año 2008, Pág. 35.

independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara, el trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, y que está relacionado directamente y de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad, el pueblo común, a los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

Para el jurista Antonio de la Torre, Trabajador es: **"Aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada, en muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no, la condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares"[14].**

Para mi criterio personal, trabajador es una de las figuras más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara, el trabajador

[14] DE LA TORRE Antonio, Ab. Sc., "DEFINCIONES JURÌDICAS LABORALES", Universidad Católica de Bogotá, Bogotá Colombia, Año 2010, Pág. 68.

puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, se relaciona casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad, por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

4.1.7 CONTRATO DE TRABAJO

El Código del Trabajo define al Contrato individual de trabajo como un convenio, que conlleva una relación de dependencia, de la persona que se compromete a la prestación de un servicio en beneficio de otra u otras, estos servicios deben ser personales y también debiendo el trabajador percibir su respectiva remuneración , que puede ser fijada por el convenio , la Ley. El Contrato Colectivo o la costumbre en donde se realiza dicha labor o servicio. Es conveniente citar el criterio del Doctor Samaniego Castro, en su libro Derecho laboral enuncia que "El Contrato como tal, en cambio obliga legalmente a las partes, acogiendo dicho criterio sostenemos entonces que existe diferencia entre CONTRATO y CONVENIO, consecuentemente, no es del todo aceptable, hablando jurídicamente, que el Código del Trabajo, instituya al Contrato Individual de Trabajo como convenio, el contrato, valga la redundancia, es un acuerdo jurídico, que produce efectos de igual naturaleza, se aleja de los convencionalismos usuales o simples planes o proyectos, debe existir de por medio una obligación previa . No podemos desde luego, desconocer que en lenguaje corriente se emplean como sinónimos CONTRATO y CONVENIO, pero dentro del Derecho, cada uno de

dichos vocablos tiene un sentido técnico, jurídico y preciso.

El Convenio es un acuerdo de voluntades cuyo efecto puede constituir o no una obligación. De lo dicho anteriormente es evidente que todo contrato constituye convención, pero no todos los convenios son contractuales." [15]

El contrato individual de trabajo es un convenio, ejecutado por las dos partes tanto el empleador como trabajador, que produce obligaciones jurídicas, que la persona llamada trabajador, se obliga por sí misma a ejecutar la labor pactada como también surgen de la propia ley ciertas obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador

4.1.8 El Visto Bueno

El Visto bueno no se encuentra definido específicamente en el Código del Trabajo, pero de las precisiones que hace en referencia a este podemos deducir que se trata de una figura legal, que se ha incorporado para que en la terminación del contrato sea por pedido del empleador o del trabajador, exista la debida transparencia legal por cuanto se necesita que este sea calificado por el Inspector del Trabajo, que lo enfocaremos de una manera más completa más adelante.

Según Guillermo Cabanellas define al termino Visto Bueno de la siguiente manera "Es fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar algún

[15] SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo, Dr., **DERECHO LABORAL**,1ª Edición, Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Año 2003, Loja-Ecuador, Pág.

documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas. / En general, lo mismo que aprobación, autorización o ratificación”[16]

DEFINICION. -Es la resolución de la Autoridad del Trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento.

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

Nuestra legislación adopta un sistema para el caso de los artículos 172 y 173 exige visto bueno, que con el P. Carlos Vela Monsalve, S. J. podemos definirlo como: La resolución del inspector de trabajo de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del Art.621 por la que declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato. La resolución en sido contrario, es decir, la que decide que las causas invocadas por el solicitante no existen o no son legales constituye la negativa del visto bueno

[16] Ob. Cit., CABANELLAS, Guillermo, **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL**, Pág. 202.

y no visto bueno negativo."[17]

4.1.9 DESPIDO INTEMPESTIVO

El Código de Trabajo no define lo que es el despido intempestivo pero si establece indemnización por tal acción.

Intentemos una definición muy modesta: Es la decisión unilateral del patrono de dar por terminadas las relaciones laborales, de manera intempestiva y sin causa ni justificación alguna.

Llamase abandono intempestivo cuando las relaciones laborales termina unilateralmente el trabajador.

Indemnizaciones por Despido Intempestivo, del empleador al trabajador.

El Art. 188 del Código del Trabajo, establece las indemnizaciones a las que será condenado a pagar al trabajador despedido intempestivamente, considerando el tiempo de servicio de acuerdo a una escala referida en el susodicho Artículo. Así, hasta tres años de servicio, pagará el valor correspondiente a tres meses de remuneración; si es por más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio.

[17] TRUJILLO, Julio César, **DERECHO DEL TRABAJO**, Tercera Edición, Tomo I, Centro de publicaciones PUCE, Quito – Ecuador, Pág. 304

Si fueren más años, la indemnización será de un mes por cada año hasta un tope de 25 meses de remuneración.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base a la remuneración que estaba percibiendo el trabajador al momento del despido, incluso pagará las bonificaciones señaladas en el Art. 185, esto es, por no haberlo previamente desahuciado.

Inclusive tendrá derecho a la jubilación patronal en forma proporcional en el caso de que el trabajador despedido hubiere prestado sus servicios por veinte años y menos de veinte y cinco años de trabajo continuada o ininterrumpidamente.

Todo lo relacionado con el despido intempestivo, está explícitamente establecido desde el Art. 188 al 195 del Código del Trabajo.

Los juicios de trabajo se tramitarán en juicio verbal sumario, acorde lo que dispone el Art. 584 del Código del Trabajo.

También existe el trámite especial.

Indemnización por abandono intempestivo.

En caso de que el trabajador abandone intempestivamente su trabajo, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de su remuneración, así lo dispone el Art. 190 del Código del Trabajo.

En la práctica judicial, los casos de despido intempestivo son demasiado frecuentes, pues en esta acción injusta e ilegal es donde se lesionan los derechos irrenunciables del trabajador. En el cantón Loja los dos Juzgado del trabajo están llenos en su mayor parte de juicios que se tramitan por despido intempestivo.[18]

[18] Universidad Nacional de Loja. Módulo IX. Función Social del Trabajo y Régimen Laboral. Pag. 177 a la 182.

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 HISTORIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Según Vásquez López "El Derecho Laboral tiene sus antecedentes, se puede decir que nace de la lucha entre las diferentes clases sociales, estas se debían regular y se crea el derecho laboral, lo que se buscaba era mejores oportunidades y un mejor trato entre los empleadores y trabajadores ya que existía mucho abuso. La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, el objetivo de la burguesía era seguir mandando y someterlos a sus pedidos pues tenía el poder"[19].

La Revolución Francesa también hace que la gente se interese más por los derechos. La Revolución buscaba igualdad, libertad y fraternidad. Esto fija también el inicio a que las personas reclamen por su derecho, y poco a poco se hagan escuchar. Marx apoyo a la revolución industrial donde se amontonaban centenares de obreros a trabajar. Aquí la injusticia fue vista por ellos mismos e impulso a que los trabajadores quisieran mejoras sus condiciones laborales, otro factor que influyó fue el crecimiento del número de obreros, estos querían mejores condiciones de trabajo, libertad de coalición, sindicalización y huelga.

---

[19] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004., Pág. 22.

Comienza en 1985 y a principios del siglo XX, se apropió de la burguesía bancaria y comercial del poder por lo que promueve la industrialización y la acumulación capitalista. El país se transforma por las consecuencias de orden social, económico y político y aparece la clase obrera, en lo social las migraciones comienzan a ser problemas sociales, por el encabezamiento del costo de la vida se desvaloriza el salario, y en lo político se desarrolla una lucha que permita satisfacer demandas salariales y además que permita la subsistencia. La Revolución Alfarista de 1895 y Juliana de 1925 desarrolla un verdadero proceso de ordenamiento jurídico con la creación de leyes que dan el primer paso de la normatividad de las relaciones laborales. El Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directa o indirectamente en el desarrollo de Derecho Laboral Ecuatoriano; y, los factores internos tenemos que el desarrollo industrial de los obreros para exigir sus Derechos, inicia con la primera ley obrera, que establece que todo trabajador, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, el patrón no está obligado a pagar daños y prejuicios, la segunda ley establece la indemnización pecuniaria por accidentes de trabajo, entre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, regulando indemnizaciones en los casos de capacidad total, parcial y de muerte del trabajador; por lo tanto, en el Código de Trabajo se eliminan los esfuerzos de una generación que enarbola los ideales humanistas de la transformación económico y social del mundo, y se establecen los nuevos parámetros dentro de un sistema laboral que exigen las relaciones laborales.

Es evidente que a través de la historia los procesos económicos han jugado un papel fundamental en lo que respecta al mercado laboral, así por ejemplo la globalización ha provocado que vertiginosamente se produzcan nuevas formas de contratación en las cuales cada vez se van flexibilizando más y más los elementos constituyentes de la relación laboral, así como los derechos de los trabajadores.

Así por ejemplo, podemos tratar de los estibadores, quienes dependiendo de las circunstancias, pueden ser contratados por la Autoridad Portuaria, por una compañía privada de transporte, por el buque, etc. y así, puede que trabajen de forma exclusiva para una de estas o bien para dos o más, es aquí donde se generan inconvenientes al momento de determinar la relación de dependencia que los ligue con una determinada persona jurídica, esto genera que los derechos de los trabajadores se vulneren, pues al no existir una relación laboral clara, simplemente se pasan por alto todas las garantías propias de los trabajadores.

Para Robalino Bolle “El Derecho Laboral Ecuatoriano con el fin de prevenir esta clase de violaciones de los derechos de los trabajadores dispone que para determinar la existencia de la relación laboral, se debe acudir al principio de Primacía de la Realidad, que tal como lo manifiesta el tratadista chileno José Ugarte Cataldo en su obra “El Nuevo Derecho del Trabajo”, la idea de que la concurrencia de los elementos de la relación laboral, en especial la subordinación jurídica, dan por sentado la calificación de laboralidad de una determinada relación de servicios, sin necesidad de

antecedentes o formalidades adicionales, por tratarse de un contrato consensual, debe sumarse, como noción fundamental para desbaratar en los Tribunales de Justicia, el encubrimiento de una relación laboral"[20].

Es fundamental que el juzgador utilice este principio a fin de defender los postulados constitucionales de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, así como la garantía de procurar el equilibrio contractual entre las partes.

4.2.2 RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

Vásquez López nos dice "El Ecuador posee de una legislación coherente y conexa en el tema de los derechos de los trabajadores, la que tiene que ser aplicada y cumplirla de conformidad a sus preceptos legales contenidos en la Constitución de la República del Ecuador, como del Código del Trabajo; y, viene desarrollando programas generales de capacitación a empresarios y empleados a fin de refrescar los conocimientos sobre los principios y derechos del trabajador, encontrar los problemas y buscar soluciones; en que en el país todos los derechos de los trabajadores están perfectamente reconocidos y estructurados tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, lo que hay que hacer es potenciar para que se cumplan, cuyo trabajo recae en el Ministerio del ramo, que debe fomentar que se apliquen y se respeten tanto para trabajadores como para empresarios, porque mejorará todas las relaciones laborales y solucionará muchos conflictos laborales, que es un problema que tiene el país, que hay que afrontarlos, y

[20] ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 71.

para ello es necesario asesorar y fomentar los derechos fundamentales de los trabajadores, a través de foros, seminarios a los empresarios y dependientes, además es posible poner en marcha una capacitación a los inspectores de trabajo”[21] .

Es imperante que se lleguen a acuerdos, para proteger los derechos laborales de los trabajadores, lo que implica el intercambio de información y trabajo conjunto en la promoción de la seguridad, igualdad y derechos laborales en los sitios de trabajo; en que se acabe con el que se vulneren los derechos de los trabajadores, y se garanticen sus derechos más fundamentales como un pago justo de salario, medidas de seguridad y defensa en casos de accidentes de trabajo, entre otros; y considerar que todos los trabajadores, tienen derechos, pues en una renovación de buenas intenciones sobre los derechos de los trabajadores, para ello es menester el que se creen programas para educar a la comunidad, para que conozcan sus derechos y responsabilidades laborales, respetando las regulaciones, reglamentos y normativa legal de los trabajadores.

Las normas fundamentales del trabajo se refieren a principios y derechos generales, en que todas las personas que trabajan son objeto de las garantías y derechos laborales, pero, en la mayoría de los casos se observa un déficit en éstas garantías que causan el que se vulneren los derechos de

[21] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004., Pág. 28.

los trabajadores, situación grave que afecta de forma directa e indirecta al trabajador, como su familia y a la sociedad.

Los trabajadores y trabajadoras a menudo no tienen libertad laboral, en cuanto se hace referencia a la sindicalización, ni derecho de sindicación o de negociación colectiva, sin embargo, la representación y la sindicación no solamente son derechos fundamentales sino que son también el medio a través del cual los trabajadores/as pueden alcanzar esos derechos y llegar a tener una fuente de trabajo decente, del que se establece en el Ecuador, pues todo ciudadano tiene el derecho de trabajar.

Ni la relación de trabajo sustituye al contrato de trabajo, ni éste comprende la totalidad del Derecho Laboral, sino sólo una parte de él; una teoría, la cual trata de la relación de trabajo, no aceptada aún por parte de la doctrina, difícilmente podrá servir para encuadrar, dentro de ella, toda la valoración del Derecho Laboral; por ello las definiciones basadas en la relación laboral, carecerían de la necesaria consistencia y valoración jurídica.

Honestos preceptos, al referirme a la relaciones laborales, debo iniciar indicando y haciendo un pronunciamiento de las relaciones humanas, sociales o contractuales, que implica al hacer referencia a la relación entre las personas, distintas en la naturaleza de las interacciones donde se develan los derechos y obligaciones para las partes protagonistas, como lo son de manera directa las relaciones obrero – patronales.

Las relaciones laborales, o de trabajo, se sujetan a los elementos esenciales de convenio, de la dependencia y de los servicios lícitos y personales, así como de su remuneración. La existencia o no de un contrato de trabajo, en un conflicto individual, debe cumplir con estos elementos; pues no cabría ninguna concepción de que se diera a un contrato de trabajo, sin la prestación de servicios, aún de la forma que éste fuera; los efectos jurídicos de tal obligación se manifiestan cuando dentro de lo permitido por la ley se da el hecho de que una persona acuda a trabajar y otro acepte su labor o trabajo.

"En nuestro país, las relaciones laborales están dadas dentro de un marco legal, contenido en el Código del Trabajo, los preceptos que hacen del accionar humano, como el trabajo, éste esta cobijado por condicionamientos regulados por la ley, como hecho digno del quehacer social, civil y laboral. Se prevé que el legislador ha regulado como logros del devenir social, reformas, sanciones, derechos y obligaciones para las partes, en consecuencia el derecho del trabajo como la nueva organización especial, imperante en una sociedad que se refleja por su espíritu emprendedor, para mejorar las relaciones obrero – patronales, en procura de la justicia social y del bien"[22].

Según Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, manifiesta: "La caracterización de las relaciones de trabajo, sobre lo

[22] VÁSQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004., Pág. 45.

que manifiesta nuestra doctrina jurídica, sin duda ante la amplitud del vocablo de la relación, resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo, por ello no anula la voluntad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”[23] .

Con la denominación de la relación laboral, se expresan dos cosas distintas, la una que no se puede negar, por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta el servicio y aquel quien se le presta, en este sentido, podemos entender, que en todo contrato laboral, surge una relación de trabajo entre el trabajador mediante la contratación laboral, a través de los contratos individuales y/o colectivos, que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que también interviene, al menos en la fase de dirección y/o gerencia, denominado como representante legal.

En la relación laboral, se han de determinar los elementos de dicha relación, entendida ésta como la relación entre el trabajador y su empleador, para la prestación de un trabajo personal remunerado y subordinado, con lo cual pretendemos acercarnos a la realidad de la relación obrero – patronal, al incorporar al trabajador en la empresa por la concepción de la prestación personal del servicio, mediante la contratación tanto individual, como

[23] CABANELLAS Guillermo, “SQUEZ López, Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, 2004., Pág. 28.

colectiva, dándole mayor importancia a ésta que al acuerdo de las voluntades.

El Movimiento Obrero en el Ecuador, representado por la fuerza laboral de los obreros y trabajadores, no se han encontrado organizados siempre, pues es recién que en las últimas décadas se ha comenzado a dar los pasos tendientes a facilitar y fomentar su organización, como el medio, por el cual hacen frente a que se respeten sus derechos; y con mucha satisfacción podemos observar que el Ministerio del Trabajo, es la institución por la cual se armonizan las relaciones entre obreros y empleadores en que de la manera más respetuosa manejan sus diferencias a través del dialogo, la mediación, que permiten arribar a acuerdos ventajosos para ambos sectores.

4.2.3 EL VISTO BUENO EN EL ECUADOR

Según Castillo Patiño Iván **"La reforma judicial en el Ecuador, se percibe desde hace mucho tiempo como una condición previa para la consolidación de la democracia y del desarrollo sustentable, lograr un equilibrio adecuado con el poder ejecutivo, garantizar el respeto pleno de los derechos humanos y laborales básicos, promover un entorno conducente al desarrollo económico, especialmente para la inversión**

nacional e internacional, y proporcionar a sus ciudadanos los elementos esenciales de seguridad"[24].

Para mi criterio es que, la tarea de construcción de un sistema democrático de relaciones de trabajo se hace cada vez más urgente si la ubicamos en el ámbito del incremento de la productividad indispensable para la inserción del país en el contexto mundiales, la productividad de las empresas no puede mejorarse sin buenas relaciones laborales y si los sistemas de administración del trabajo y administración de justicia, no contribuyen al cumplimiento de la legislación ni al mantenimiento de apropiadas relaciones entre empleadores y trabajadores, a este respecto, no debe dejarse de mencionar la importancia, para la prevención de los conflictos laborales, que se detecten los posibles incumplimientos de la legislación en los propios centros de trabajo en inspecciones de carácter ordinario realizadas de oficio.

No obstante, a pesar de la importancia que tienen los sistemas de administración de justicia laboral, la situación de ésta en la región deja mucho que desear y definitivamente no está en condiciones de ayudar a tales objetivos, como se ha señalado anteriormente para la administración de justicia en general, contamos con instituciones judiciales débiles, ineficientes y políticamente vulnerables, lo que en general es mayor aún para la justicia laboral.

[24] CASTILLO PATIÑO Iván, Dr., "DIMENSIÓN JURÍDICA DEL SISTEMA LABORAL EN EL MARCO DE LAS REFORMAS LABORALES, Revista Jurídica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador, Año 2011, Pág. 19.

Que el establecimiento de procesos especiales para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo; a través de sistemas de solución de conflictos con carácter prejudicial; será válido para el reforzamiento de la jurisdicción especializada; en aspectos relativos a recursos humanos y temas de organización, funcionamiento y gestión; con estrategias y apoyo político para implementar la reforma; o la necesidad de la generación y disponibilidad de información y estadísticas.

Para Vásquez López **"Los trámites prejudiciales, es de larga data el refrán que dice que la justicia no sólo debe ser justa sino oportuna, justicia a destiempo, justicia tardía, no es oportuna, ni es justicia. Sin embargo, en muchos países latinoamericanos, al ser los procedimientos judiciales en materia laboral eminentemente escritos y formales, los mismos se tornan lentos, caros e inconvenientes para empleadores y trabajadores. Esto dificulta una oportuna solución de los conflictos laborales a nivel jurisdiccional, con lo que amplios sectores de la ciudadanía ven frustrada o perciben lejana la posibilidad de hacer respetar sus derechos laborales. La falta de una eficiente y oportuna intervención judicial en la solución de conflictos laborales ocasiona también problemas de inseguridad jurídica a las empresas, así como un clima inapropiado para las inversiones"[25].**

Considero que, un tema que ejemplifica algunos de los problemas que deben enfrentar los trabajadores, es lo relacionado a los trámites

[25] VÁSQUEZ López, Jorge, Dr., "DERECHO LABORAL ECUATORIANO", Derecho Individual, Primera Edición; Editora Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 67.

extrajudiciales, como judiciales, es decir los que se sustancian en las Inspectorías del Trabajo, como en los Juzgados de Trabajo, respecto de las cuales se cuestiona el conocimiento de ese tipo de causas en el ámbito administrativo y jurisdiccional, a pesar de que en el ejercicio del derecho de la clase trabajadora, deben aplicarse los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las organizaciones sindicales, en la medida que éstas han sido constituidas con la finalidad de representar, defender y tutelar los derechos de los trabajadores, según se desprende del espíritu de los Convenios de la OIT.

"El Visto Bueno, es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo". Para el jurista ecuatoriano Aníbal Guzmán Lara, el Visto Bueno: "es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio"[26].

"El trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoría en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno, y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas

[26] VÁSQUEZ López, Jorge, Dr., "DERECHO LABORAL ECUATORIANO", Derecho Individual, Primera Edición; Editora Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 98.

constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo. El Inspector del Trabajo es el funcionario competente para conceder o negar el Visto Bueno, de acuerdo con el artículo 183 inciso primero; artículo 545 numeral 5 y artículo 621 del Código del Trabajo; si no reintegra al trabajador, el empleador sufrirá sanciones e indemnizaciones por despido intempestivo; en los lugares donde no hay inspectores del Trabajo ni subinspectores del Trabajo, actuará el juez del Trabajo, de conformidad con el artículo 625 del Código del Trabajo"[27].

Mi apreciación, considero que la institución jurídica de Visto Bueno laboral es la resolución (autorización) que dicta la autoridad administrativa de trabajo, en éste caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador y/o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo trámite de Ley; el trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoría en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno, 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 inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo.

[27] VÁSQUEZ López, Jorge, Dr., "DERECHO LABORAL ECUATORIANO", Derecho Individual, Primera Edición; Editora Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 99.

Montaño Ludeña Graciela nos manifiesta **"Un aspecto de singular importancia a este respecto es el relativo al impulso de la autoridad administrativa en las Inspectorías del Trabajo, como del Juez del Trabajo en los procesos laborales, que es complemento de los principios antes enunciados, pero sobre todo se encuentra asociado al principio de celeridad procesal, que requiere la participación activa del quienes administran justicia para dirigir el proceso y su participación directa y personalmente en el debate como en la tramitación y sustanciación del proceso; de igual forma, el principio de la realidad de los hechos o el de primacía de la realidad, resulta de mucha importancia para los procesos en materia laboral consiste en la primacía de los hechos sobre las formas, lo que implica que es más importante lo que ocurre en la práctica, que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o que aparezca de documentos, formularios o instrumentos de control, principio que resultaría de gran utilidad a través del debate entre las partes, pues se tenderá a la búsqueda de la verdad material por encima de lo que las partes afirmen o intenten probar"[28].**

Un aspecto adicional muy importante, y que lo considero de importancia, es el relativo a la publicidad, pues a través de ella se permite a la ciudadanía tener acceso al proceso junto con las partes, con el fin de que pueda hacerse su propio criterio, sobre el caso tratado, con lo que se busca la

[28] MONTAÑO Ludeña Graciela, Dra. "INSTITUCIONES DE DERECHO LABORAL", Herramientas Didácticas, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 45.

transparencia en el proceso, finalmente a través de la publicidad se puede realizar el control popular de administración de justicia, base de todo sistema democrático, en la medida que se persigue que la administración de justicia debe ser transparente, la publicidad de las actuaciones y de las decisiones es uno de los pilares del sistema y el conocimiento de los precedentes es lo que permite el respeto del principio de igualdad ante la justicia; finalmente, con ocasión del tema normativo debería revisarse el tema de los recursos impugnatorios e instancias.

4.2.4 LA IMPORTANCIA DEL DEBIDO PROCESO

El Debido Proceso es una institución importantísima dentro del derecho moderno, ya que contiene las garantías necesarias para el derecho procesal. Se trata de un derecho fundamental reconocido en el derecho Colombiano y en la mayoría de constituciones modernas, en este orden se enuncia la institución del debido proceso que reza dentro del sistema jurídico y legal, por lo que es importante señalar su concepto: **"El debido proceso se aplicara a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le sustancia, y que contempla el derecho a la defensa, con las respectivas presentación de las pruebas"[29].**

Mi criterio personal, el debido proceso es un principio entonces como hemos visto jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas

[29] CASTRO Orbe, Rubén, Dr., "TENDENCIAS ACTUALES DEL DEBIDO PROCESO", Editorial Pluima, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 56.

garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, de esta forma, el Debido Proceso es el pilar fundamental del Derecho Procesal y se expresa en la exigencia de unos procedimientos en los que debe respetarse un marco normativo mínimo en pro de la búsqueda de justicia social.

Para Castro Orbe Rubén **"El derecho a obtener acceso a la justicia en donde toda persona pueda acceder a los órganos jurisdiccionales, cada vez que un interés suyo se vea afectado por la conducta de otra persona, sea esta pública o privada, lo cual evita la auto tutela, dándole al Estado el Poder Judicial y monopolio de la administración de justicia"[30].**

Como obviamente se trata de una clase de derecho administrativo creo que es importante señalar que la constitución reseña aparte de enunciar un debido proceso en las actividades administrativas, ya que el desconocimiento en cualquier forma del derecho al debido proceso en un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales que lo conforman, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas, que en calidad de administrados deben someterse a la decisión de la administración, por conducto de sus servidores públicos competentes.

[30] Ibidem, Pág. 60.

Ochoa Andrade Guillermo nos dice: **"Es importante que se respete el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permitiendo un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración; el debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa"[31].**

De esta forma, el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular, se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho substancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general, como he podido observar, considero que el debido proceso es una institución de gran relevancia dentro del derecho ecuatoriano que posee un tinte fundamental dentro de nuestra constitución, no solo es de aplicación para las actuaciones judiciales, sino también para todas aquellas actuaciones que se hagan por parte de la administración pública.

El debido proceso es una institución tan importante que inclusive la Comisión Interamericana de Derechos Humanos cuya función es promover y defender

[31] OCHOA Andrade, Guillermo, Ab., "GARANTÍAS AL DEBIDO PROCESO EN EL ECUADOR", Tomo II, Editorial Universidad del Azuay, III Edición, Cuenca-Ecuador, Año 2009, Pág. 90.

los Derechos Humanos, se recibe denuncias por violaciones a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, especialmente en lo referido al debido proceso en cuanto a los recursos que se puedan interponer por violación a sus normas, dicho texto se refiere expresamente a la Protección Judicial de las garantías de un buen proceso.

"El debido proceso es un principio legal por el cual el gobierno debe respetar todos los derechos legales que posee una persona según la ley, el debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legitimas frente al juez, el debido proceso establece que el gobierno está subordinado a las leyes del país que protegen a las personas del estado, cuando el gobierno daña a una persona sin seguir exactamente el curso de la ley incurre en una violación del debido proceso lo que incumple el mandato de la ley"[32].

Estimo que, el debido proceso se ha interpretado frecuentemente como un límite a las leyes y los procedimientos legales, por lo que los jueces, no los legisladores, deben definir y garantizar los principios fundamentales de la imparcialidad, justicia y libertad, esta interpretación resulta controvertida, y es análoga al concepto de justicia natural y a la justicia de procedimiento

[32] OCHOA Andrade, Guillermo, Ab., "GARANTÍAS AL DEBIDO PROCESO EN EL ECUADOR", Tomo II, Editorial Universidad del Azuay, III Edición, Cuenca-Ecuador, Año 2009, Pág. 121.

usada en otras jurisdicciones, esta interpretación del proceso debido se expresa a veces como que un mandato del gobierno no debe ser parcial con la gente y no debe abusar físicamente de ellos.

“El término procede del derecho anglosajón, en el cual se usa la expresión "due process of law" (traducible como "debido proceso legal"), procede de la cláusula 39 de la "Magna Carta Libertatum" (Carta Magna), texto sancionado en Londres el 15 de junio de 1215 por el rey Juan I de Inglaterra, más conocido como Juan sin Tierra. Cuando las leyes inglesas y americanas fueron divergiendo gradualmente, el proceso debido dejó de aplicarse en Inglaterra, pero se incorporó a la Constitución de los Estados Unidos”[33].

El Debido proceso es el conjunto de etapas formales secuenciadas e imprescindibles realizadas dentro un proceso judicial por los sujetos procesales cumpliendo los requisitos prescritos en la Constitución con el objetivo de que, los derechos subjetivos de la parte denunciada, procesada y, eventualmente, sentenciada no corran el riesgo de ser desconocidos; y también obtener de los órganos judiciales un proceso justo, pronto y transparente.

Este principio procura tanto el bien de las personas, como de la sociedad en su conjunto: a) Las personas tienen interés en defender adecuadamente sus

[33] OCHOA Andrade, Guillermo, Ab., “GARANTÍAS AL DEBIDO PROCESO EN EL ECUADOR”, Tomo II, Editorial Universidad del Azuay, III Edición, Cuenca-Ecuador, Año 2009, Pág. 123.

pretensiones dentro del proceso; y, b) La sociedad tiene interés en que el proceso sea realizado de la manera más adecuada posible, para satisfacer las pretensiones de justicia que permitan mantener el orden social.

El Derecho al debido proceso, se sostiene que, en vista de que el Estado, por vía del Poder o Rama Judicial toma para sí el control y la decisión respecto a conflictos que tengan que ver con la interpretación o violación de la ley y que de dichos conflictos una persona puede resultar sancionada o lesionada en sus intereses, se hace necesario que en un Estado de derecho, toda sentencia judicial deba basarse en un proceso previo legalmente tramitado que garantice en igualdad las prerrogativas de todos los que actúen o tengan parte en el mismo, quedan prohibidas, por tanto, las sentencias dictadas sin un proceso previo, la exigencia de legalidad del proceso también es una garantía de que el juez deberá ceñirse a un determinado esquema de juicio, sin poder inventar trámites a su gusto, con los cuales pudiera crear un juicio amañado que en definitiva sea una farsa judicial.

Este derecho va de mano con lo que es la predictibilidad que debe garantizar un sistema jurídico ya que los particulares deben estar en la concreta posibilidad saber y conocer cuáles son las leyes que los rigen y cuáles los organismos jurisdiccionales que juzgaran los hechos y conductas sin que esa determinación quede sujeta a la arbitrariedad de algún otro órgano estatal.

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1 LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Dr. Pérez Raúl nos manifiesta. “Pasos trascendentales se han dado en los últimos tiempos, como lo es el ámbito constitucional, con la aprobación de la Nueva Constitución de la República del Ecuador, en Referéndum de Septiembre del 2008, normativa que entró en vigencia a partir del mes de octubre del mismo año, con actitudes eminentemente sociales, generadas por la necesidad de cambios radicales y sustanciales en el país, profundizando en materia laboral, garantías eficaces a favor de la clase obrera ecuatoriana, demandando el reconocimiento a sus derechos como solución a acuciantes problemas heredados de gobiernos anteriores, particularmente desde la presencia de políticas neoliberales que han modificado el escenario industrial, aunque incipiente, pero al mismo tiempo dinámico, cambios que se expresan en la atención que brindará el Ministerio de Relaciones Laborales para con las relaciones obrero-patronales en el país, imprescindibles en el futuro del país y el trato que recibirán los trabajadores y las organizaciones sociales; y que debe de cumplirse por el desarrollo del país, en atención a los principios que la Organizaciones Internacional del Trabajo demanda para con los obreros en el mundo, y en especial de nuestros países en vías de desarrollo, normativa jerárquica, que trae consigo el exponer en forma libre la libre sindicalización o de

negociación colectiva, el derecho individual y colectivo, como el de huelga”[34].

Otro aspecto de importancia es la exigencia de responsabilidad de todos, del Estado, la Asamblea Nacional como de la sociedad en su capacidad de fiscalizar las acciones provenientes del sector público como privado frente a la política salarial o el reconocimiento al trabajo autónomo con el respaldo y apoyo a su estabilidad en los puestos de trabajo, elaborando para ello una agenda o plan de trabajo, específicamente en el área laboral para saber en qué medida se van produciendo los cambios, en qué medida se cumplen los convenios y recomendaciones de la OIT para alcanzar trabajo digno, como en qué medida el Ministerio de Relaciones Laborales desarrolla un nuevo rol tutelar.

Independientemente de las justas propuestas de los trabajadores debe reconocerse que existe voluntad gubernamental, sobre políticas integrales de recursos humanos en el sector público a través de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo y Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) en la perspectiva de su empoderamiento, y que comprenderá a las empresas públicas y entidades autónomas, dar cumplimiento estricto a las nuevas tendencias del derecho laboral en el Ecuador, en aplicabilidad de la normativa constitucional, la que se encuentra contenida en la Constitución de la República del Ecuador, en

[34] PÉREZ B. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 68.

sus artículos 325 al 333, en la SECCIÓN TERCERA, FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN, articulados que disponen:

"Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustentó y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores"[35].

Considero que, será el Estado quien deba garantizar en materia social, y de forma puntual a los trabajadores en el país, las garantía al trabajo misma que será en relación de dependencia o autónoma, lo que devendrá en el transcurso y devenir del tiempo el desarrollo económico individual, familiar y social de todos los obreros ecuatorianos, con las condiciones legales constitucionales en beneficio legal y jurídico de los trabajadores y trabajadoras en el Ecuador.

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

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

[35] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 27.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan

la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo” [36].

Considero, que los principios generales del derecho laboral, son generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible, que en derecho laboral integrados dentro del orden jurídico ecuatoriano, se componen en elementos sustanciales de las relaciones laborales, que permite el respeto al trabajador, bajo los criterios de la contratación laboral y que permite la posibilidad para su aplicación en garantía a la clase obrera ecuatoriana.

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

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”[37].

---

36 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 28.

37 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 29.

Es de mi criterio personal, que los es fundamental de la misma legislación positiva que los presupuestos jurídicos son lógicos y necesarios de las distintas lógicas legislativas, de las cuales en fuerza de la abstracción deben exclusivamente deducirse, que las garantías al derecho laboral, está sustentado en las garantías a los derechos universalmente admitidos por la doctrina; pero tienen valor no porque son puramente racionales, éticos o de derecho, sino porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro derecho y llegado a ser de este modo en garantías de derecho positivo vigente.

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

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

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

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

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

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley"[38].

Uno de los elementos sustanciales de la relación laboral, a más de la dependencia, es la remuneración, considerada en el salario o sueldo, que es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado, el trabajador u obrero recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual, cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el

[38] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 28.

nombre de jornal; así también se lo puede considerar como el desembolso obligatorio y que es una de las garantías de la relación laboral contractual.

“Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” [39].

Mi apreciación, es que el derecho del trabajo, al ser el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones, que regulan al trabajo como hecho social.

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

[39] Ibídem, Pág. 30.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo" [40].

Nuestra legislación representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el Estado ecuatoriano, que también regula las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social trabajo, que garantiza a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo, lo que indica la materia, las mujeres como personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, se determina al campo de aplicación del Derecho del Trabajo, que regirá las situaciones y relaciones jurídicas del trabajo como hecho social.

"Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos" [41].

---

[40] Ibídem, Pág. 30.
[41] Ibídem, Pág. 30.

Considero que, la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado, la norma hay que analizar la relación jurídica existente, que determina su naturaleza a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena, y que se refiere a que el Derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral, en especial a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras.

"Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustentó y cuidado humano que se realza en los hogares El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley"[42] .

[42] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecaudor, Año 2010, Pág. 28.

Es de importancia que, debe prevalecer dentro del ámbito social, respecto de las relaciones obrero-patronales, son los principios, derechos y garantías relativos al trabajo, consagrados tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en acuerdos y convenios internacionales suscritos por el Ecuador, por una parte; y por otra, la legislación obrera contenida en el Código del Trabajo, ampliando la práctica derechos y garantías laborales, por lo cual en todos los casos laborales ha sido declarada constitucional; pues el trabajo es un bien que debe ser distribuido de mejor manera, y agilitar la contratación dentro de la sociedad ecuatoriana, ya que es menester el que se respete la tutela y continuidad de las relaciones laborales, en la generación de empleo, tornándose más competitiva la producción nacional, para que el Ecuador se inserte en la economía mundial globalizada.

En la actual Constitución en vigencia se plantea la competencia exclusiva del Estado respecto de las relaciones obrero-patronales, viabilizando la normativa contenida en el Código del Trabajo, al reconocer el acceso al sistema laboral en igualdad de condiciones para con todos los trabajadores en el país, lo cual define el rol gubernamental en la situación actual, donde los trabajadores son el eje central de la economía del país, y que era tiempo de considerar tanto su importancia laboral como personal, promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección de las relaciones laborales, en el respeto de los contratos tanto individuales como colectivos.

4.3.2 EL VISTO BUENO – EL CÓDIGO DE TRABAJO

Hoy en la actualidad, se consagran como principios de la igualdad laboral a la igualdad per se, a la accesibilidad, a la intersectorialidad, la participación y a la inclusión, mismos que son definidos expresamente por la ley para efectos de su aplicación, pues, es evidente que a través de la historia los procesos económicos han jugado un papel fundamental en lo que respecta al mercado laboral, así por ejemplo la globalización ha provocado que vertiginosamente se produzcan nuevas formas de contratación en las cuales cada vez se van flexibilizando más y más los elementos constituyentes de la relación laboral, así como los derechos de los trabajadores.

El Derecho Laboral Ecuatoriano con el fin de prevenir esta clase de violaciones de los derechos de los trabajadores dispone que para determinar la existencia de la relación laboral, se debe acudir al principio de Primacía de la Realidad, que tal como lo manifiesta el tratadista chileno José Ugarte Cataldo en su obra El Nuevo Derecho del Trabajo, "La idea de que la concurrencia de los elementos de la relación laboral, en especial la subordinación jurídica, dan por sentado la calificación de laboralidad de una determinada relación de servicios, sin necesidad de antecedentes o formalidades adicionales, por tratarse de un contrato consensual, debe sumarse, como noción fundamental para desbaratar en los Tribunales de Justicia, el encubrimiento de una relación laboral"[43].

---

[43] UGARTE José Cataldo, Ab., "EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Editorial de la Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile, Año 2012, Pág. 45.

Es fundamental que el juzgador utilice este principio a fin de defender los postulados constitucionales de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, así como la garantía de procurar el equilibrio contractual entre las partes.

"El Código del Trabajo aborda las regulaciones relacionadas con las causales para la terminación de las relaciones contractuales, así como las formas de hacerlo: el desahucio, el despido intempestivo y sus posibles causas. El visto bueno en los contratos a plazo fijo, igualmente se abordan las regulaciones referidas a los casos de abandono intempestivo del puesto de trabajo, la terminación del contrato individual de trabajo puede ser justa o legal e injusta o ilegal, y la relación laboral finaliza legalmente cuando el trabajador o el empleador utilizan las disposiciones que expresamente dicta la Ley para dar por terminado un contrato de trabajo. La forma injusta o ilegal se produce cuando por la sola voluntad de una de las partes o sin cumplir las formalidades prescritas en el Código de Trabajo, se da por finalizada la relación laboral, esta segunda forma tiene consecuencias legales adversas a quien la implementa"[44].

El Visto Bueno es el trámite administrativo promovido por el empleador y/o por el trabajador, tendiente a dar por terminado el contrato individual de trabajo unilateralmente en caso de que alguna de las partes haya incurrido en cualquiera de las conductas previstas en el Código como causal para

[44] HERRERA F. Luis A., Ab., "RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO", Editorial del Pacífico, Guayaquil-Ecuador, Año 2010, Pág. 25.

finalizar la relación laboral, son indemnizaciones las compensaciones pecuniarias que el empleador o el trabajador deben a la otra parte en caso de terminación ilegal del contrato de trabajo individual y tienen por objeto reparar el daño acaecido por la terminación abrupta.

El Código del Trabajo en su artículo 169 hace referencia a las causas para la terminación del contrato de trabajo, y dispone:

“Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio.

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

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 o conviviente en unión de hecho, 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.

Art. 173.- 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 o conviviente en unión de hecho, 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 de este Código, pero siempre dentro de lo contenido en el contrato o convenio.

Los requisitos y tramitación administrativa de la acción de Visto Bueno, de conformidad con el Código del Trabajo, el trámite de Visto Bueno debe cumplirlos siguientes requisitos formales:

Art. 621.- Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 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 deberán constar los datos y motivos en que se funde.

Art. 183,- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo “Del Procedimiento”. La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.-Son atribuciones de los inspectores del trabajo: 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios. De acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;

Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales.- En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador la suspensión inmediata de las relaciones laborales siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso además el

empleador deberá reintegrarle a su trabajo so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo”[45].

Considero que, la figura del Visto Bueno, es la manera como la legislación ecuatoriana prevé la llamada separación unilateral del trabajador, en virtud de que éste ha incurrido en una de las causales determinadas por la ley, y que por ende a incurrido las obligaciones inmanentes a la relación de trabajo, además es aquel trámite administrativo previo exigido por la ley, para autorizar al empleador a que de por terminado un contrato individual de trabajo, cuando el trabajador ha incurrido en las causales que lo determina el Código del Trabajo como las antes singularizadas, de esta manera se puede observar como la legislación laboral ecuatoriana se ha alejado de la teoría general de las obligaciones, y por ende, no permite al propio agraviado calificar el incumplimiento que se traduce en la causa de separación, en subsidio, brinda esta facultad únicamente a la autoridad administrativa denominada Inspector del Trabajo.

4.3.3 RÉGIMEN LEGAL DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES, FRENTE AL VISTO BUENO.

El visto bueno es una de las formas de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, es un trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un abogado, ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en las causales que menciona el Código del Trabajo.

[45] CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2012.

El trabajador puede recurrir a este trámite, en base a lo que dispone el Art. 173 del mismo Código, en caso de ser concedido tendrá derecho a la indemnización por despido intempestivo, su trámite consiste en una solicitud por escrito, con patrocinio de un abogado, y el procedimiento es el mismo que cuando es solicitado por el empleador.

En caso de faltas cometidas por el empleado, el empleador deberá terminar la relación laboral, previa la autorización de las autoridades laborales, esto se conoce como Visto Bueno, las causas para terminar el contrato de trabajo están detalladas en la ley, el trámite de Visto Bueno debe iniciarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el empleado cometió la falta, si la autoridad laboral no concede el Visto Bueno, el empleado podrá continuar en sus funciones o podrá considerarse que fue despedido intempestivamente, con la consiguiente indemnización.

“La OIT milita por un trabajo decente, no cabe disociar la cantidad del empleo de su calidad, de igual manera impulsar el pleno empleo y valora todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, además se trata sobre los antecedentes legales, es decir las leyes que han surgido en protección de la parte más débil de la relación laboral, como son los trabajadores, ante el despido intempestivo y que han servido para ponerle un freno a tanta arbitrariedad por parte del empleador; por lo tanto es imperativo que se apliquen los principios del derecho del trabajo que se encuentran establecidos en la Constitución de la República, el Código del Trabajo y en la doctrina, entre ellos tenemos los siguientes:

a) Irrenunciabilidad de Derechos, es decir ningún trabajador por más que quisiere puede renunciar a sus derechos, ya que en ellos no solo está inmerso él como persona, sino terceros que indirectamente pueden terminar afectados por una decisión mal tomada, es así que Derecho Laboral, se ve en la obligación de establecer una norma para que no se viole los derechos laborales de ninguno.

b) La Transacción entra en íntima relación con la irrenunciabilidad de derechos, o sea la posibilidad de que patronos y trabajadores en el curso de un juicio o fuera de él, para evitarse los inconvenientes de la controversia judicial o para poner término, lleguen a un advenimiento a base de recíprocas concesiones.

c) Principio de favor o pro – operario, es decir que se va poner de manifiesto todo lo que esté a favor del trabajador, cuando exista alguna controversia o inconveniente entre las partes – sujetos de la relación laboral.

d) La obligatoriedad del trabajo, en la misma carta magna está establecido como un derecho de los ecuatorianos, el cual también constituye un derecho universal y propio del ser humano, y porque no decir divino.

e) La libertad de trabajo, es algo que va unida a la libertad del ser humano, el cual es libre de trabajar en lo que se crea capaz, siempre y cuando este tipo de labor, no este legalmente prohibido en la ley como por ejemplo la trata de personas, narcotráfico, entre otras, ya que el trabajo dignifica la naturaleza humana frente a los demás.

f) El derecho al Trabajo, que es la base para una vida digna, las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana. Se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a ellos y sus familias, el mismo trabajo debe ser compensado con la misma remuneración, la Estabilidad Laboral, de la cual nuestra sociedad está pendiente y más aún los trabajadores y por intermedio de ellos sus familiares"[46].

La importancia de sostener que los derechos y garantías de los trabajadores se sustenta en la normativa legal contenida en los tratados y convenios internacionales, así como de la Constitución de la República del Ecuador, como del Código del Trabajo, se funda en el Derecho del Trabajo, que radica en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo recién nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual y en experiencias que tienen otras ramas jurídicas.

"Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad, principios de orden público e irrenunciable para el trabajador; que se le han otorgado como medios de garantías, que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las

[46] www.oit/derechoslaborales/org.com

relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho; normas que inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”[47].

Considero que, las directrices que abarcan situaciones propias del Derecho del Trabajo, sirven para justificar la autonomía del Derecho del Trabajo y su peculiaridad, son especiales y tienen un sentido lógico, conexo, poseen una armonía entre sí, entre sus funciones puedo señalar que cumple con la de informar el ordenamiento jurídico; la normativa que actúa como fuente de derechos; interpretar como criterio orientador del juez, como lo es uno de sus principios fundamentales el induvio pro operario, que determinada respecto del carácter de las relaciones laborales existentes en nuestro país y la regulación de las mismas en la legislación existente.

“La caracterización de la legislación laboral proviene, ciertamente, de sectores vinculados ideológicamente a una de las partes integrantes de la relación laboral, la parte empleadora, cuya situación en la relación es, a no dudarlo de carácter predominante ya que está en capacidad de imponer las condiciones en que los trabajadores deben prestar sus servicios, por tal razón se ha venido sosteniendo en muchas oportunidades que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector, y si por alguna razón en algún caso no fuera posible afirmar con certeza el alcance de sus normas, la

[47] BUSTAMANTE, Fuentes Colón, “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 67.

ley nos dice claramente que no podemos sino interpretar en el sentido que más favorezca al trabajador, cuya protección está legalmente establecida”[48].

Considero que, la normativa laboral constitucional, es conocida como el principio a favor del trabajador, conocido como pro operario, in dubio pro operario, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda, por ejemplo, por insuficiencia probatoria, se favorecerá al trabajador, y debe de interpretárselo como, ante la duda a favor del operario o trabajador, implica que los administradores de justicia administrativo y judicial, se atenderá que sea más favorable al trabajador.

“La Constitución de la República del Ecuador en Art. 326 numeral 3, en concordancia con el Art. 7 del Código del Trabajo en los cuales se establece que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras, la aplicación de este principio no está exenta de dificultades y, resultaría difícil cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que contengan beneficios diversos, en este caso la doctrina se inclina por la interpretación más favorable a los trabajadores y que en definitiva les sea más provechoso”[49].

Es de mi criterio personal que, la interpretación no debe ser contraria a la voluntad del trabajador, si se trata de escoger no entre varias

---

48 BUSTAMANTE, Fuentes Colón, “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-*Ecuador, Año 2010, Pág. 74.

49 BUSTAMANTE, Fuentes Colón, “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 81.

interpretaciones de una misma norma, sino entre varias normas distintas, es decir todas relacionadas con la misma materia, se ha de adoptar aquella norma que resulte de la acumulación de aquellas, si por algún motivo se tratare de preceptos imprescindibles, que no admiten acumulación, se aplicará el precepto que más favorezca al trabajador, sin embargo esto no quiere decir que se altere el principio por el cual, cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que estén en oposición, prevalecerán las especiales siempre y cuando las unas y las otras tengan la misma jerarquía, caso contario prevalecerán las más favorables.

4.3.4 ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO Y LA GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO.

Para el jurista ecuatoriano Dr. Colón F. Bustamante, el Visto Bueno: "Es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo ecuatoriano, y es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio"[50].

La institución jurídica de Visto Bueno laboral es la resolución (autorización) que dicta la autoridad administrativa de trabajo, en éste caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales

[50] BUSTAMANTE, Fuentes Colón, "Manual de Derecho Laboral", Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 81.

las causas alegadas unilateralmente por el empleador y/o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo trámite de Ley.

El trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoría en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno, 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 inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo.

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero lo están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general, por consiguiente al trabajador le es imposible renunciar a sus derechos, en del Derecho del Trabajo, la regla general es la que se enuncia diciendo que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, siendo nula toda estipulación en contrario, por consiguiente será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la ley del trabajo, por ello deberá garantizarse todo trámite administrativo como lo es el Visto Bueno, respecto de su garantía en el procedimiento.

“El debido proceso debe entenderse como una manifestación del Estado que busca proteger al individuo frente a las actuaciones de las autoridades

públicas, procurando en todo momento el respeto a las formas propias de cada juicio, el ordenamiento constitucional lo consagra expresamente para toda clase de actuaciones judiciales o administrativas; así entonces, las situaciones de controversia que surjan de cualquier tipo de proceso, requieren de una regulación jurídica previa que limite los poderes del Estado y establezcan el respeto de los derechos y obligaciones de los sujetos procesales, de manera que ninguna actuación de las autoridades dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentren sujetas a los procedimientos señalados en la ley o los reglamentos"[51].

Mi criterio lo baso en que, el debido proceso administrativo consiste en que los actos y actuaciones de las autoridades administrativas deben ajustarse no sólo al ordenamiento jurídico legal sino a los preceptos constitucionales, que se pretenda garantizar el correcto ejercicio de la administración pública a través de la expedición de actos administrativos que no resulten arbitrarios y, por contera, contrarios a los principios del Estado de derecho, ello en virtud de que toda autoridad tiene sus competencias definidas dentro del ordenamiento jurídico y debe ejercer sus funciones con sujeción al principio de legalidad, a fin de que los derechos e intereses de los administrados cuenten con la garantía de defensa necesaria ante eventuales actuaciones abusivas, realizadas por fuera de los mandatos constitucionales, legales o reglamentarios vigentes.

---

[51] CASTRO Orbe, Rubén, Dr., "TENDENCIAS ACTUALES DEL DEBIDO PROCESO", Editorial Pluima, Quito-Ecuador, Año 2009, Pág. 25.

La Constitución de la República del Ecuador, hace manifiesto la garantía del Debido Proceso, en su normativa que dispone:

"Art. 11.-El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:
El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso.

Art. 169.-El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades"[52].

Considero que, la garantía del debido proceso, plasmada en la Constitución ecuatoriana, como derecho fundamental de aplicación inmediata, no consiste solamente en las posibilidades de defensa o en la oportunidad para interponer recursos, como parece entenderlo los operadores de justicia, sino que exige, además, el ajuste a las normas preexistentes al acto que se reclama; la competencia de la autoridad judicial o administrativa que orienta el proceso; la aplicación del principio de favorabilidad; el derecho a una

[52] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Quito-Ecuador, Año 2011.

resolución que defina las cuestiones jurídicas planteadas sin dilaciones injustificadas; la ocasión de presentar pruebas y de controvertir las que se alleguen en contra y, desde luego, la plena observancia de las formas propias de cada proceso según sus características.

“El Visto Bueno, al ser una forma de dar por terminado el contrato de trabajo individual, que puede proponerlo el trabajador o empleador ante el Inspector del Trabajo, previa determinación de una causa legal y mediante la cual se concede la terminación de la relación laboral, esta autorización puede ser aceptada o negada; las causas para terminar el contrato de trabajo están detalladas en la ley y se refieren a: 1. Faltas o atrasos injustificados por más de tres días consecutivos; 2. Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos y a disposiciones del empleador; 3. Ineptitud manifiesta en el desempeño del trabajo; 4. Injurias u ofensas al empleador; y, el trámite de Visto Bueno debe iniciarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el empleado cometió la falta, si la autoridad laboral no concede el Visto Bueno, el empleado podrá continuar en sus funciones o podrá considerarse que fue despedido intempestivamente, con la consiguiente indemnización; la relación laboral puede suspenderse al momento de iniciar el trámite de Visto Bueno, si el empleador deposita ante las autoridades laborales un valor equivalente a la última remuneración mensual del empleado; y, cuando el empleador termina unilateralmente la relación con el empleado, o cuando se niega el trámite de Visto Bueno, se produce un

despido intempestivo, en este caso, el empleado tiene derecho a que se le reconozcan las indemnizaciones”[53].

De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y en fin a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio, sobre el debido proceso administrativo la Corte se ha manifestado en reiteradas oportunidades y ha precisado que su cobertura se extiende a todo el ejercicio que debe desarrollar la administración pública en la realización de sus objetivos y fines estatales, lo que implica que cobija todas las manifestaciones en cuanto a la formación y ejecución de los actos, a las peticiones que presenten los particulares y a los procesos que adelante la administración con el fin de garantizar la defensa de los ciudadanos.

4.3.5 Desahucio.

El Art. 184 del Código del Trabajo enseña que el “desahucio es el vacío con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato”.

Entonces el desahucio es una forma de dar por terminado el contrato de trabajo y que consiste en el aviso que da el empleador al trabajador, o

[53] CHÁVEZ Salazar, Mario, Ab., “PRÁCTICA PROCESAL LABORAL”, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág., 56

viceversa, haciéndole conocer su voluntad de darlo por terminado. Dicha petición se la hace ante el Inspector del Trabajo, Autoridad por medio de la cual se efectúa la notificación correspondiente.

Art. 624.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas.

Art. 625.- Caso de no haber inspectores del trabajo.- En los lugares donde no hubiere inspectores provinciales, harán sus veces los jueces de trabajo.

Art. 626.- Demandas del trabajador por otros conceptos.- La demanda del trabajador, no le impide deducir demandas individuales por otros conceptos.

VARIANTES Y BONIFICACIONES

En el contrato a plazo fijo cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse por lo menos con treinta días de anticipación, esto es en el caso de que el empleador notifique con el desahucio al trabajador, de no hacerlo así se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

En caso de desahucio del trabajador al empleador, la notificación se la hará con quince días de anticipación.

Mientras transcurre el plazo de treinta días, para que el trabajador pueda buscar otro trabajo u otra fuente de ingreso, o de quince días, para que el empleador pueda buscar otro reemplazo del trabajador desahuciante, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que representa las bonificaciones; y, si al término del plazo el empleador no consignare el valor de la liquidación, la notificación del empleador no tendrá efecto alguno.

Los contratos a tiempo indefinidos no pueden terminar por desahucio antes de cumplirse un año.

No se necesita desahucio para dar por terminados los contratos de: prueba, los eventuales, los de obra cierta, los de maquila y los de zonas francas.

Tampoco el empleador puede desahuciar a los trabajadores que tienen la calidad de dirigentes de las asociaciones de trabajadores, si esto sucediere el patrono tendría que pagar una indemnización de doce meses de sueldo.

En todo caso si la relación laboral termina por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificara al trabajador con el 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados a la misma empresa o empleador. (ref: Arts. 184, 185 y 621 del Código de Trabajo).

En los lugares donde no hubieren Inspectores Provinciales ni subinspectores, harán sus veces los Jueces de Trabajo tal y como lo dispone el Art. 622 del Código de Trabajo.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

Para un estudio de legislación comparada referente a la figura del Visto Bueno he considerado el análisis de las legislaciones de países como Colombia, Nicaragua y Chile.

4.4.1. COLOMBIA

En Colombia las relaciones laborales se regulan por el CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, el mismo que establece:

"**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras,

maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del (empleador).
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del (empleador) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada
14. CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, (ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas

por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo

de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.[54]

En la legislación colombiana se establecen muchas más causales para la terminación del contrato mediante visto bueno, o como lo denominan en ese país, despido por justa causa, entre las que están una enfermedad profesional que en la legislación del Ecuador debe ser indemnizada o cubierta por el Seguro Social, así mismo establece por inferir el trabajador daños materiales o personales al empleador y a sus compañeros de trabajo. Algo muy importante para el presente trabajo investigativo es que no existe la causal por faltas injustificadas al trabajo.

[54] **CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (COLOMBIA)**, **Fuente:** http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html, Consultado el 24 de septiembre del 2011.

4.4.2. NICARAGUA

En Nicaragua el contrato de trabajo se regula por el CÓDIGO DEL TRABAJO, el mismo que dispone:

"Artículo 48.- El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

a. Falta grave de probidad;
b. Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;
c. Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;
d. Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelaré de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a

los tribunales."[55]

Como se puede denotar en Nicaragua si existe la causal de injurias, que en mi opinión debe ser declarada por un juez de la materia, pero no existe causal por faltas injustificadas.

[55] **CÓDIGO DEL TRABAJO (NICARAGUA)**, **Fuente:** http://ebookbrowse.com/gdoc.php?id=142502535&url=513f85e196ab7260b9af53f243012319, Consultado el 24 de septiembre del 2011

4.4.3. CHILE

En Chile las relaciones laborales se regulan por el CÓDIGO DEL TRABAJO que establece:

"**Art. 160.** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
   a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
   b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato."[56]

En Chile si existe la causal de las faltas injustificadas y por un tiempo menor que en la legislación ecuatoriana, esto es por dos días.

Pese a que en las legislaciones analizadas existe una estructura similar a la del Visto Bueno previsto en el Código del Trabajo del Ecuador, es necesario replantear algunas causales que deberían ser materia de sanción pecuniaria y no de despido o terminación de contrato.

Referente a las injurias creo que es conveniente que sean determinadas en forma prejudicial por un Juez de Garantías Penales, debido a que el único funcionario con la capacidad para determinar este delito, puesto que de lo contrario un proceso de Visto Bueno aceptado por un Inspector de Trabajo serviría de base para que se inicie la querella.

[56] **CÓDIGO DEL TRABAJO (CHILE)**, **Fuente:** http://pdf.rincondelvago.com/codigo-del- trabajo-de-chile.html, Consultado el 24 de septiembre del 2011.

5. MATERIALES Y METODOS

5.1 Materiales.

Para el proceso de la presente tesis de investigación jurídica, el que está orientado a realizar un estudio descriptivo y bibliográfico, es importante el establecer que de desarrollo de la investigación, la metodología científica utiliza al método descriptivo, como aquel que nos permite descubrir detalladamente y explicar un problema, objetivos y fenómenos naturales y sociales mediante un estudio con el propósito de determinar las características de un problema social.

La investigación a realizarse será del conocimiento bibliográfico, que consiste en la búsqueda de información en bibliotecas, internet, revistas, periódicos, libros de derecho; en las cuales estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y nemotécnicas. Pues la información empírica, se obtendrá información a través de la doctrina jurídica, como del análisis a nivel institucional gubernamental como de organismos públicos y privados, de cómo se han desarrollado y desenvuelto en las últimas décadas, las relaciones obrero-patronales en el país.

Durante esta investigación utilizaremos los siguientes métodos: El Método Científico, Inductivo, Deductivo, Analítico y Comparativo. El método científico, nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyare en

este método.

El método inductivo, parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido. El meto deductivo en cambio, parte de los aspectos generales utilizando el racionamiento para llegar a conclusiones y recomendaciones en el presente trabajo.

El método analítico tiene relación al problema que se va a investigar por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos.

El análisis y síntesis complementarios de los métodos sirven en conjunto para su verificación y perfeccionamiento.

El método comparativo el mismo que me servirá para conocer y analizar la legislación de otros países con relación a la presente temática; y de esta forma poder realizar comparaciones con nuestra legislación.

5.2 Procedimientos y Técnicas.

Las técnicas empleadas para la recolección de la información fueron las entrevistas entre ellos a tres Inspectores de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales y Servicio Público de la Ciudad de Loja; y, las encuestas a treinta Profesionales de Derecho en libre ejercicio de la Ciudad de Loja, los mismo que me ayudaron a encontrar una propuesta de solución al problema de investigación.

6. RESULTADOS

6.1 Resultados de la aplicación de las Encuestas

De conformidad al proyecto de tesis presentado, he aplicado la presente encuesta en un número de 30, las mismas que fueron aplicadas a Profesionales del Derecho de la Ciudad de Loja, cuyos resultados son los siguientes:

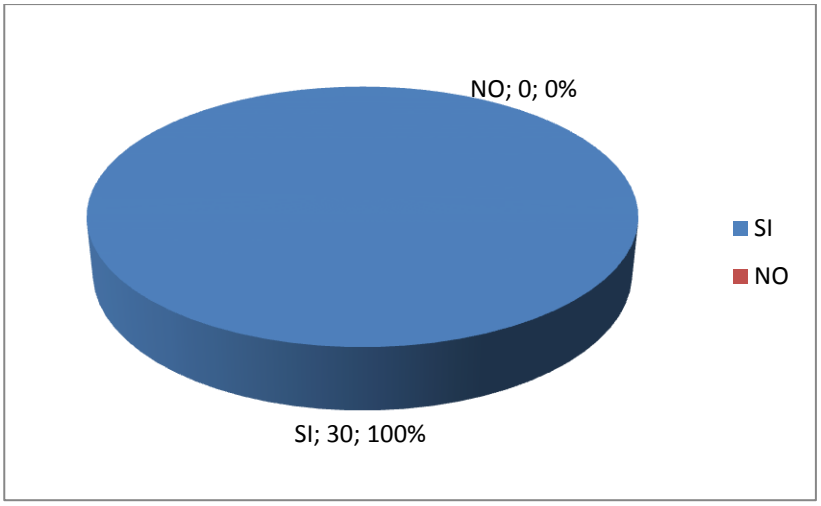
1. **¿CONOCE USTED SOBRE LA NORMATIVA DEL CODIGO DE TRABAJO?**

SI () NO ()

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100 %
NO	0	0
TOTAL	**30**	**100**

FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO DE LA CIUDAD DE LOJA.
AUTOR: ANDREA FERNANDA BENAVIDES DIAZ.

Gráfico Nº 1



INTERPRETACIÓN

De los treinta profesionales del derecho encuestados, treinta que representan el 100% contestaron a la interrogante que sí. Quienes han seleccionado el Si basan su criterio en el sentido de que tienen conocimiento sobre la normativa del Código de Trabajo.

ANÁLISIS

Como es evidente, todos los encuestados opinan que en la actualidad, todos tienen pleno conocimiento de la que se refiere la normativa del Código de Trabajo.

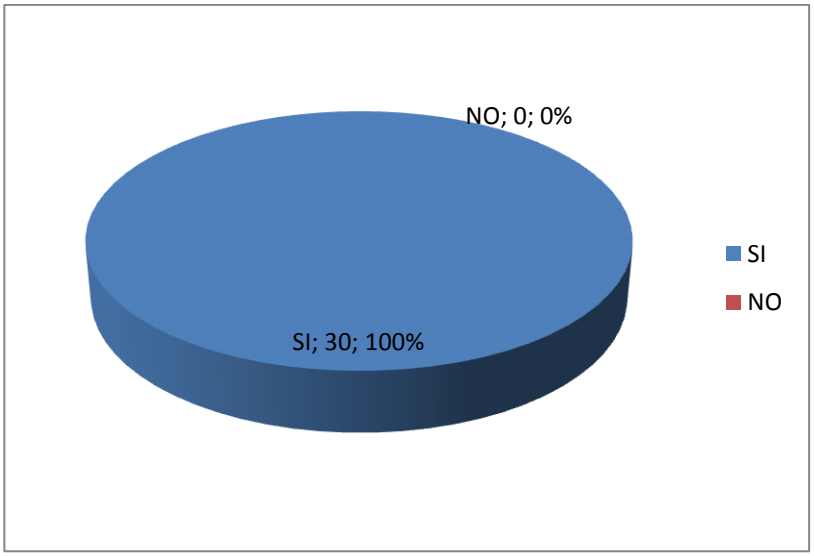
2. **¿CONOCE USTED QUE LA INSTITUCION DEL VISTO BUENO SE PRESTA PARA VULNERAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?**

SI () NO ()

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100 %
NO	0	0
TOTAL	**30**	**100**

FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO DE LA CIUDAD DE LOJA.
AUTOR: ANDREA FERNANDA BENAVIDES DÍAZ.

Gráfico Nº 2



INTERPRETACION

El 100% de la muestra poblacional se ha inclinado por el **SI** como respuesta. Quienes han seleccionado el SI como respuesta expresando que la institución del visto bueno es una de las principales causantes para que se vulneren los derechos de cada uno de los trabajadores.

ANÁLISIS

Como se puede apreciar de las personas encuestas, todas afirman que el visto bueno es la principal causante para un despido del trabajador, valiéndose de cualquier causal mencionada en el código de trabajo, para de esta forma poder despedir y dar por terminado el contrato de los trabajadores, de esta manera estamos vulnerando los derechos de cada uno de los trabajadores.

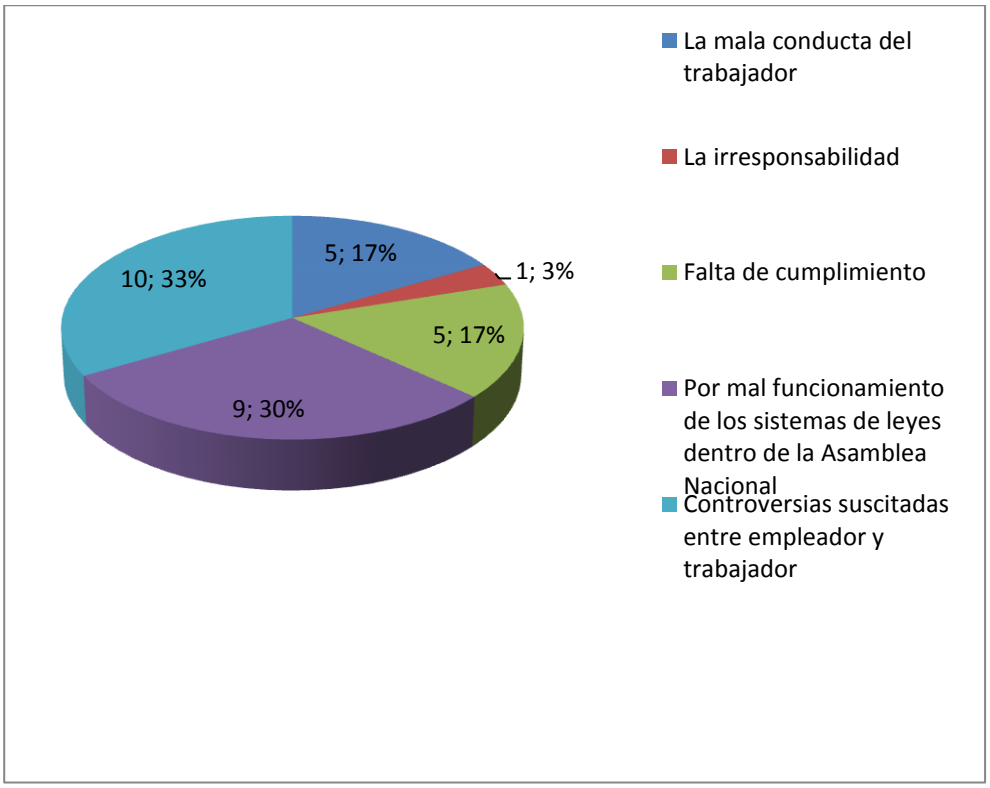
3. **¿A SU CRITERIO, CUÁL O CUALES CREE USTED QUE SON LOS MOTIVOS PARA QUE SE PIDA EL VISTO BUENO SOLICITADO POR EMPLEADORES?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
La mala conducta del trabajador	5	17 %
La irresponsabilidad	1	3 %
Falta de cumplimiento	5	17 %
Por mal funcionamiento de los sistemas de leyes dentro de la Asamblea Nacional	9	30 %
Controversias suscitadas entre empleador y trabajador	10	33 %
TOTAL	**30**	**100 %**

FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO DE LA CIUDAD DE LOJA.

AUTOR: ANDREA FERNANDA BENAVIDES DIAZ

Gráfico Nº 3



INTERPRETACION

De las treinta personas encuestadas cinco que corresponde al 17% contestaron que uno de los principales motivos para que se solicite el visto bueno es por la mala conducta del trabajador, una persona que es el 3% nos comenta que se debe a la irresponsabilidad que tienen con su trabajo, cinco encuestados que es el 17% nos manifestaron que existe la falte de cumplimiento de los trabajadores, nueve personas que corresponde al 30% piensan que esto se debe por el mal funcionamiento de los sistemas que existen en las leyes dentro de la Asamblea Nacional, y diez encuestas que es el 33% nos dicen que la mayor parte para que se pida el visto bueno es las diferentes controversias suscitadas entre empleador y trabajador .

ANÁLISIS

Como se puede apreciar de las treinta personas encuestadas la mayoría opinan que el principal motivo para solicitar el visto bueno es el mal funcionamiento del sistema de leyes dentro de la Asamblea Nacional, y de la misma manera las manera las múltiples controversias que se vienen suscitando entre empleador y trabajador, de la misma manera su mala conducta, irresponsabilidad y falta de cumplimiento con su trabajo, debería haber un control adecuado en cada una de las entidades ya sean públicas o privadas, para que sepan todos los conflictos que existen entre el empleador y trabajador y buscar alternativas para mantener una buena relación laboral, y de esta manera evitar que se siga dando el visto bueno.

4. **¿LA RESOLUCION DEL INSPECTOR DE TRABAJO, SOBRE EL VISTO BUENO?, ¿ES CONSIDERADO UN MERO INFORME?, ¿ESTO ATENTA AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO-OPERARIO?**

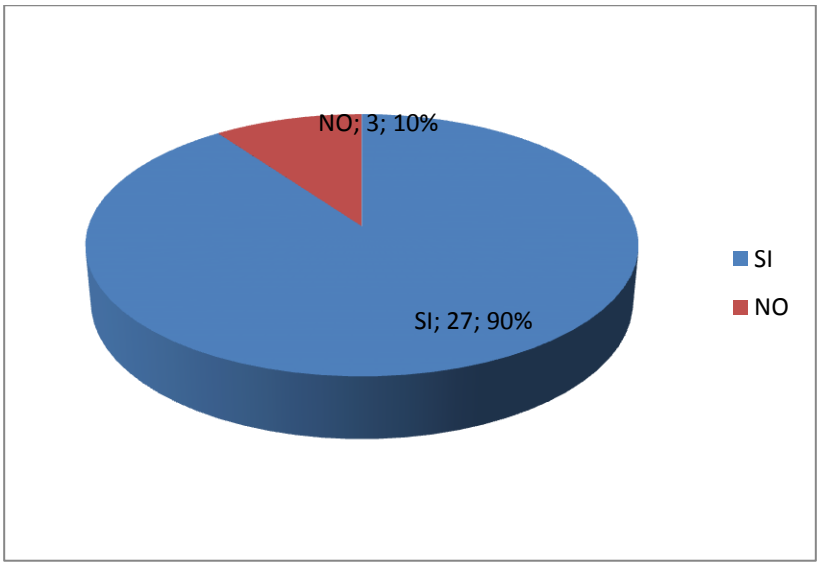
SI () NO ()

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90 %
NO	3	10 %
TOTAL	**30**	**100**

FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO DE LA CIUDAD DE LOJA.

AUTOR: ANDREA FERNANDA BENAVIDES DIAZ

Gráfico Nº 4



INTERPRETACION

De los treinta profesionales del derecho encuestados veintisiete que es el 90% contestaron a la interrogante si, tres que corresponde 10% contestaron a la interrogante que no.

De los profesionales del derecho encuestados, la gran mayoría de ellos se han pronunciado que es un acto institucional que atenta contra el derecho al trabajo y el buen vivir de los trabajadores, y las personas que pronunciaron por la interrogante no manifiestan que se basan en un informe técnico-legal-laboral que coadyuva al proceso del visto bueno.

ANÁLISIS

Como podemos apreciar la mayoría de las personas encuestadas opinan que la única resolución que vale es la que se da mediante sentencia de un Juez, para de esta manera evitar atentar los derechos de cada uno de los trabajadores

5. **¿CONSIDERA USTED QUE EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, LAS VERSIONES SIN JURAMENTO PUEDEN SER FORZADAS, OBLIGADAS Y MANIPULADAS PARA PERJUDICAR AL TRABAJADOR?**

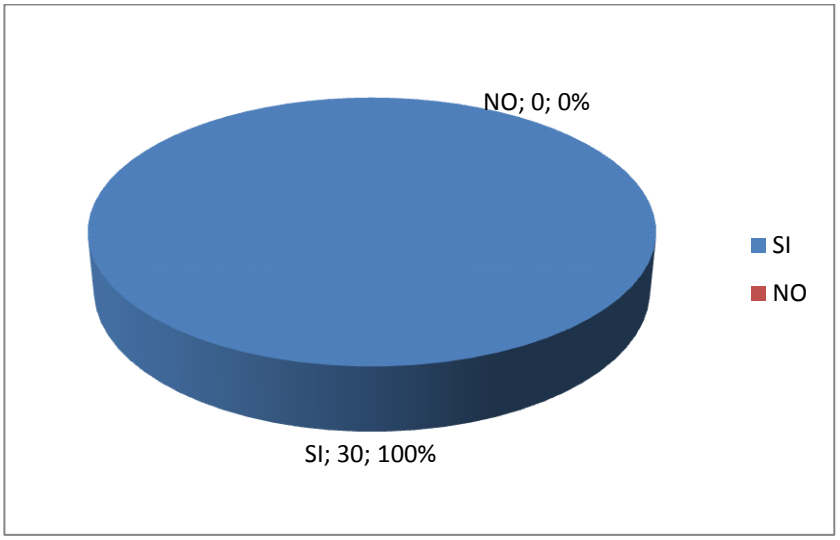
SI () NO ()

¿PORQUE?.....

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100 %
NO	0	0
TOTAL	**30**	**100**

FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO DE LA CIUDAD DE LOJA.
AUTOR: ANDREA FERNANDA BENAVIDES DIAZ.

Gráfico Nº 5



INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente encuesta nos podemos dar cuenta que los treinta personas que corresponde al 100% responde a la interrogante **SI.**

ANÁLISIS

De lo analizado se puede indicar que en el trámite del visto bueno, mucha de las veces se pueden forzar y manipular de alguna manera a las versiones sin juramentos, y todo esto se lo realiza con la única finalidad de perjudicar al

trabajador, esto no solo afecta en el desempeño de su trabajo sino también en su vida, y la de su familia, por esta razón se debería de analizar muy cada uno de los pasos que se tramita para el visto bueno.

6. **¿CREE USTED QUE ES NECESARIO PROPONER UNA REFORMA AL ART. 621 DEL CODIGO DE TRABAJO PARA GARANTIZAR EL TRAMITE DEL VISTO BUENO EN BASE AL DEBIDO PROCESO?**

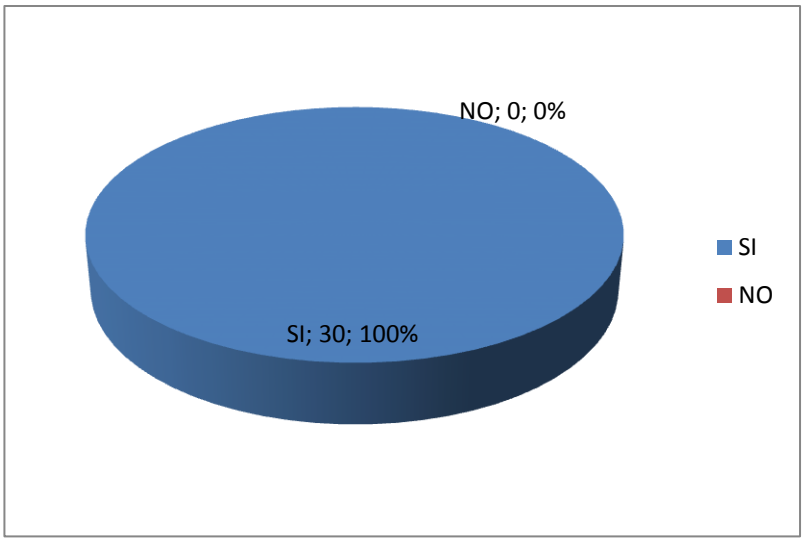
SI () NO ()

PORQUE……

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100 %
NO	0	0
TOTAL	**30**	**100 %**

FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO DE LA CIUDAD DE LOJA.
AUTOR: ANDREA FERNANDA BENAVIDES DIAZ.

Gráfico Nº 6



INTERPRETACIÓN

Con respecto a esta pregunta los treinta encuestados que corresponde al 100% respondieron a la interrogante **SI,** ya que la Ley debería garantizar y hacer respetar cada uno de los derechos de los trabajadores.

ANÁLISIS

La opinión mayoritaria obtenida indica que los encuestados están conscientes de que el Art. 621 del Código de Trabajo debería garantizar el trámite del visto bueno en base al debido proceso, ya que las disposiciones que se encuentran en este Artículo, no garantizan un debido proceso y de esta forma se está vulnerando el derecho a una mejor defensa que tiene cada uno de los trabajadores.

6.2 Resultados de la aplicación de las Entrevistas

Entrevista realizada al Sr. Inspector 3 del Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales y Servicio Público de la Ciudad de Loja.

1. **¿USTED CONOCE SOBRE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL TRÁMITE ADMINISTRATIVO DEL VISTO BUENO?**

Tanto el empleador como el trabajador de existir alguna de los causales señaladas precedentemente en los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo, podrá presentar ante la Inspectoría de Trabajo, la respectiva solicitud de Visto Bueno, el que una vez presentado, corresponderá al Inspector del Trabajo calificar el trámite siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la ley, posterior a ello deberá efectuar la investigación pertinente para establecer si existe o no la causa invocada. Con esta prueba el inspector pronuncia su fallo concediendo o negando el visto bueno. Si lo concede, termina el contrato de trabajo, caso contrario, el contrato de trabajo se mantiene vigente. En si la solicitud de Visto Bueno es una de las causas para la terminación del contrato individual de trabajo.

2. **¿DIGA SI EXISTEN VACIOS JURÍDICOS EN LOS TRÁMITES DE VISTO BUENO EN GARANTÍA DE LA NORMA CONSTITUCIONAL DEL DEBIDO PROCESO?**

Si existen vacíos jurídicos en el trámite del visto bueno, en cuanto se refiere a garantizar el debido proceso, ya que en el Código del Trabajo no determina los procedimientos específicos de cómo se debe encaminar la investigación y resolución del visto bueno que ha conocido el inspector.

3. **¿A SU LIBRE CRITERIO, QUIEN O QUIENES CONSIDERA QUE SE BENEFICIAN CON EL TRÁMITE Y RESOLUCIÓN DEL VISTO BUENO?**

Depende a favor de quién salió la resolución de Visto Bueno. (Puede ser del empleador o del trabajador) para la resolución se toma en consideración las pruebas presentadas en la diligencia de Investigación de los hechos, es ahí en donde las partes quedan facultadas para exhibir y presentar toda prueba de descargo sea posible para probar la causal invocada de cualquiera de los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo.

Si la parte actora no prueba el hecho, el inspector de trabajo debe resolver en derecho aplicando la normativa legal vigente, jurisprudencia, doctrina y la sana critica, la resolución que se emita debe ser imparcial, si las partes no demuestran lo que se alega, al momento de la resolución se aplican los Arts. 113 y 117 del Código de Procedimiento Civil, Ley Supletoria al Código del Trabajo, de lo contrario todo queda en meros enunciados.

4. **¿CON QUE FRECUENCIA EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, CONCURRE A LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS A CONTROLAR LA EXHIBICIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO?**

Periódicamente se realizan Inspecciones de Trabajo en los establecimientos del sector privado y público que mantengan trabajadores bajo el régimen del Código de Trabajo, esto con la finalidad de verificar el cumplimiento de Obligaciones Patronales, de conformidad al Art. 42 del Código del Trabajo. Es importante recalcar que una de las obligaciones del empleador es contar con Reglamento Interno de Trabajo, de conformidad a lo dispuesto en Art. 64 del Código de Trabajo Que reza: “Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.”

Y de la misma forma nos dijeron que es una obligatoriedad del empleador exhibir el reglamento interno en un lugar de amplia visibilidad de los trabajadores, así como también entregar un ejemplar del mismo una vez que esté aprobado

5. **¿POR CUÁNTO EXISTEN CONSECUENCIAS SOCIALES NEGATIVAS AL SER OTORGADO EL VISTO BUENO QUE SE DEBERÍA HACER?**

La resolución del inspector puede ser impugnada ante el juez de trabajo, de conformidad a lo que dispone el inciso segundo del Art. 183 del Código de Trabajo.

Entrevista realizada al Sr. Inspector 5 del Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales y Servicio Público de la Ciudad de Loja.

1. **¿USTED CONOCE SOBRE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL TRÁMITE ADMINISTRATIVO DEL VISTO BUENO?**

Si conozco y le puedo decir que cualquier persona ya sea el empleador o el trabajador puede solicitar el visto bueno, por cualquiera de las causales que se encuentran en el Código de Trabajo en sus Artículos 172 y 173.

2. **¿DIGA SI EXISTEN VACIOS JURÍDICOS EN LOS TRÁMITES DE VISTO BUENO EN GARANTÍA DE LA NORMA CONSTITUCIONAL DEL DEBIDO PROCESO?**

Existen muchos vacíos jurídicos en el trámite del visto bueno, en cuanto se refiere a garantizar el debido proceso, ya que no existen procedimientos específicos en nuestro Código de cómo se debe hacer una debida investigación.

3. **¿A SU LIBRE CRITERIO, QUIEN O QUIENES CONSIDERA QUE SE BENEFICIAN CON EL TRÁMITE Y RESOLUCIÓN DEL VISTO BUENO?**

Esta depende de la resolución que tome la persona encargada y puede salir a favor del empleador como del Trabajador.

4. **¿CON QUE FRECUENCIA EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, CONCURRE A LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS A CONTROLAR LA EXHIBICIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO?**

Las inspecciones de trabajo se las realiza con frecuencia a los establecimientos del sector público y privado que tengan trabajadores bajo el régimen del Código de Trabajo.

5. **¿POR CUÁNTO EXISTEN CONSECUENCIAS SOCIALES NEGATIVAS AL SER OTORGADO EL VISTO BUENO QUE SE DEBERÍA HACER?**

Cualquier resolución tomada por el Inspector de trabajo puede ser impugnada por un juez de trabajo, ya que él es la autoridad competente.

Entrevista realizada al Sr. Inspector 6 del Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales y Servicio Público de la Ciudad de Loja.

1. **¿USTED CONOCE SOBRE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL TRÁMITE ADMINISTRATIVO DEL VISTO BUENO?**

Tanto empleador como trabajador pueden solicitar el visto bueno, si existe alguna de las causales que están establecidas en el Código de Trabajo, que se encuentran en los Artículos 172 y 173, de esta manera podrán presentar ante el Inspector de Trabajo, para proceder con la respectiva investigación.

2. **¿DIGA SI EXISTEN VACIOS JURÍDICOS EN LOS TRÁMITES DE VISTO BUENO EN GARANTÍA DE LA NORMA CONSTITUCIONAL DEL DEBIDO PROCESO?**

Existen demasiados vacíos jurídicos en nuestro Código de Trabajo, especialmente en lo que se refiere a la garantía de un debido proceso.

3. **¿A SU LIBRE CRITERIO, QUIEN O QUIENES CONSIDERA QUE SE BENEFICIAN CON EL TRÁMITE Y RESOLUCIÓN DEL VISTO BUENO?**

Depende a favor de quien salga la resolución pero si la parte actora no prueba el hecho, el inspector de trabajo debe resolver en derecho aplicando la normativa legal vigente, jurisprudencia, doctrina y la sana critica, la resolución que se emita debe ser imparcial, si las partes no demuestran lo

que se alega, al momento de la resolución se aplican los Arts. 113 y 117 del Código de Procedimiento Civil, Ley Supletoria al Código del Trabajo, de lo contrario todo queda en meros enunciados.

4. **¿CON QUE FRECUENCIA EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, CONCURRE A LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS A CONTROLAR LA EXHIBICIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO?**

Periódicamente se realizan Inspecciones de Trabajo en los establecimientos del sector privado y público que mantengan trabajadores bajo el régimen del Código de Trabajo, esto con la finalidad de verificar el cumplimiento de Obligaciones Patronales, de conformidad al Art. 42 del Código del Trabajo.

5. **¿POR CUÁNTO EXISTEN CONSECUENCIAS SOCIALES NEGATIVAS AL SER OTORGADO EL VISTO BUENO QUE SE DEBERÍA HACER?**

La resolución realiza por el inspector de trabajo puede ser impugnada ante el juez de trabajo, ya que es el que tiene la potestad para hacerlo, de conformidad a lo que dispone el inciso segundo del Art. 183 del Código de Trabajo.

7. DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos

7.1.1 Objetivo General

Realizar un estudio jurídico, social, económico, doctrinario y crítico al Código del Trabajo, en cuanto se garantice el Debido Proceso y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en la tramitación del Visto Bueno, en garantía de sus derechos

7.1.2 Objetivos Específicos.

- Determinar la normativa legal, contenida en el Código del Trabajo, Art. 621, deba garantizarla el trámite de Visto Bueno, en cumplimiento con el Debido Proceso.
- Establecer los vacíos jurídicos por los cuales en el Ecuador, se atenta por parte de las autoridades administrativas en cuanto a los trámites de Visto Bueno en garantía de la norma constitucional del Debido Proceso.
- Proponer reformar el Art. 621 del Código de Trabajo, para garantizar la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno, en consideración de que los inspectores de trabajo como funcionarios administrativos en algunos casos no tienen el conocimiento como para poder aplicar las normas del Debido Proceso.

7.2 Contrastación de la Hipótesis

El Art. 621 del Código del Trabajo con relación al visto bueno faculta a los inspectores de trabajo establecer sanciones de las infracciones cometidas por los trabajadores públicos o privados, que sin el conocimiento de ley pueden violentar los derechos de los mismos.

7.3 Fundamentación jurídica para el proyecto de reforma.

La propuesta de reforma jurídica al Art. 621 del Código del Trabajo se fundamenta en las siguientes razones:

a) Principios Constitucionales: La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece que el derecho al trabajo es una de las principales prerrogativas económico-sociales para los ecuatorianos, de la misma forma se establece en el Art, 326 numeral 1 el impulso al pleno empleo. De igual manera la norma en cuestión señala que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, ya sea por una persona particular o por una autoridad.

Lo cual es vulnerado por las causales de faltas injustificadas y desobediencia al reglamento interno, ya que es muy difícil de probar, y generalmente da lugar a argucias de los empleadores para evadir responsabilidades patronales, ya que por ejemplo antes que el trabajador demande por el despido intempestivo, el empleador puede plantear el visto

bueno ya sea por la causal de faltas injustificadas o por injurias, que pudieron o no producirse.

b) Falta de un Requisito de Prejudicialidad: Es necesario establecer un requisito de juzgamiento previo ante un Juez de Trabajo, que conozca sobre el trámite del Visto Bueno.

8. CONCLUSIONES

Una vez culminado el presente trabajo investigativo, puedo concluir lo siguiente:

1.- Que el trabajo es uno de los principales derechos económicos y sociales, que permite obtener a los trabajadores y a sus familias los medios de subsistencia digna y decorosa que garanticen el Buen Vivir.

2.- Que la Constitución en su Art. 326 numerales 1 y 2 establecen dos principios fundamentales para el Derecho Laboral que tiene por finalidad esencia proteger los derechos e intereses de la clase obrera.

3.- Que la normativa legal determinada en el Código de Trabajo en su Art. 621, garantice el trámite del visto bueno, y de esta forma se dé un adecuado cumplimiento con el debido proceso.

4.- Que hay la necesidad de establecer los vacíos jurídicos que existen en nuestro país, en lo que se refiere al trámite del visto bueno, ya que las autoridades administrativas, con sus resoluciones están atentando con los derechos de los trabajadores.

9. RECOMENDACIONES

Del trabajo realizado puedo recomendar lo siguiente:

1.- Recomiendo que la expedición de leyes por parte de la Asamblea Nacional tiendan a proteger el derecho al trabajo y fomentar el pleno empleo.

2.- A la Asamblea Nacional proceder a reformar el Art. 621 del Código de Trabajo.

3.- Que para el cumplimiento de la normativa constitucional se requiere medidas y políticas públicas adecuadas, tendientes a crear plazas de empleo y la supervisión de las autoridades administrativas del cumplimiento de las obligaciones entre empleadores y trabajadores.

4.- Al Concejo Nacional de la Judicatura realice las designaciones de los inspectores de Trabajo, quienes deberán ser profesionales del derecho que tengan título de cuarto nivel.

5.- Se debería conocer más sobre el visto bueno principalmente los Inspectores de Trabajo, para que puedan realizar un excelente investigación y puedan aplicar las normas del debido proceso, sin que esto afecto los derechos del empleador y trabajador.

6.- Que los Inspectores del Trabajo realice una investigación exhaustiva en

los procesos de Visto Bueno, permitiéndole la facultad de solicitar diligencias de oficio con el objeto de que se verifique si en verdad el trabajador está incurso en las causales previstas en la ley.

7.- Que el Ministerio de Relaciones Laborales y Servicio Público, proceda a capacitar al personal encargado de tramitar los vistos buenos.

9.1 Propuesta de Reforma Jurídica

ELPLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL.

CONSIDERANDO.

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la Economía.

Que, la Carta Magna en su Art. 326 establece en sus numeral 1 y 2, el impulso al pleno empleo conocido doctrinariamente como principio de estabilidad laboral y la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador.

Que, muchos empleadores mediante argucias y aprovechando la brevedad del trámite de Visto Bueno, vulneran los derechos constitucionales de los trabajadores para evadir obligaciones patronales.

Que, de conformidad a lo establecido en el numeral 6 del Art. 120 de la Constitución de la República.

E X P I D E:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- En el Art. 621, agréguese un artículo innumerado que dirá:

Los Vistos Buenos deberán ser conocidos y resueltos por un juez de la unidad especializada de lo Laboral o un juez multicompetente.

DISPOSICON FINAL

Esta reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 7 días del mes de mayo del 2014.

....

Presidenta de la Asamblea Nacional **Secretario General**

10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Referéndum 2008.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero del 2007.
- PEÑA Núñez Paúl, Dr., “Derecho Social”, Vol. II, Editorial de la Casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito-Ecuador, Año 2011
- POLIT Montes de Oca, Berenice, Ab, “El Estado Social de Derecho”
- HERNÁNDEZ G. Juan C., Dr., “Manual de Derecho del Trabajo”, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012
- VÁSQUEZ López, Dr. DEERCHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004.
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires, República de Argentina, Edición XXIV, Año 2008.
- DE LA TORRE Antonio, Ab. Sc., “DEFINCIONES JURÌDICAS LABORALES”, Universidad Católica de Bogotá, Bogotá Colombia, Año 2010.
- SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo, Dr., **DERECHO LABORAL**,1ª Edición, Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Año 2003, Loja- Ecuador.
- TRUJILLO, Julio César, **DERECHO DEL TRABAJO**, Tercera Edición, Tomo I, Centro de publicaciones PUCE, Quito – Ecuador.

- Universidad Nacional de Loja. Módulo IX. Función Social del Trabajo y Régimen Laboral.
- ROBALINO BOLLE, Isabel, Dra., MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001.
- CASTILLO PATIÑO Iván, Dr., “DIMENSIÓN JURÍDICA DEL SISTEMA LABORAL EN EL MARCO DE LAS REFORMAS LABORALES, Revista Jurídica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador, Año 2011.
- MONTAÑO Ludeña Graciela, Dra. “INSTITUCIONES DE DERECHO LABORAL”, Herramientas Didácticas, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Año 2009.
- CASTRO Orbe, Rubén, Dr., “TENDENCIAS ACTUALES DEL DEBIDO PROCESO”, Editorial Pluima, Quito-Ecuador, Año 2009.
- OCHOA Andrade, Guillermo, Ab., “GARANTÍAS AL DEBIDO PROCESO EN EL ECUADOR”, Tomo II, Editorial Universidad del Azuay, III Edición, Cuenca-Ecuador, Año 2009.
- PÉREZ B. Raúl A., Dr., “LA AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO”, V Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2008.
- UGARTE José Cataldo, Ab., “EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO”, Editorial de la Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile, Año 2012.
- HERRERA F. Luis A., Ab., “RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO”, Editorial del Pacífico, Guayaquil-Ecuador, Año 2010.

- BUSTAMANTE, Fuentes Colón, “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, Año 2010.
- www.oit/derechoslaborales/org.com

11. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"REFORMASE EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO EN LA TRAMITACIÓN DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR"

Proyecto de Tesis, previo al grado de Abogada en Jurisprudencia

AUTOR: Andrea Fernanda Benavides Díaz

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez

Loja-Ecuador

2013

TEMA:

REFORMASE EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO EN LA TRAMITACIÓN DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR.

PROBLEMÀTICA

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 76 manifiesta las garantías administrativas y judiciales al debido proceso, y dispone: “Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes”, que es un derecho y garantías de todo ciudadano ecuatoriano; que en materia laboral, los reclamos administrativos, como lo es el Visto bueno en el país, se considere este principio fundamental, aplicable a la normativa legal contenida en el Art. 621 del Código del Trabajo, de forma arbitraria realizan este trámite de forma injusta y de alguna manera parcial en sus resoluciones, que en muchos de los casos resulta sancionadora a la clase trabajadora, vulnerándose sus derechos y garantías, por lo que el problema se suscita cuando al trasgredir los derechos de los trabajadores, al sancionar de forma injusta un Visto Bueno en contra de éstos, no se considera que la resolución como lo manifiesta el Código del Trabajo, es un informe 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, solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”

JUSTIFICACIÓN

Justificación Social

El presente proyecto de investigación socio-jurídica, por la realidad social laboral de nuestro país, se basa en las relaciones de orden social y laboral, para lo cual es necesario puntualizar los problemas existentes entre los empleados y trabajadores que conllevan a que el derecho laboral a través de la normativa contenida en el Código del Trabajo, de soluciones de orden jurídico, y se provea de un marco regulatorio a la tramitación del Visto Bueno por parte de las autoridades administrativas, lo que conlleva a garantizar sus derechos en cuanto se proceda a cumplir con la orden constitucional, respecto del Debido Proceso, y que sea la autoridad judicial, que prevea el cumplimiento de garantizar de forma eficaz un trámite de Visto Bueno, el cual deberá contener en su resolución un informe que conlleve garantizar el debido proceso en el Ecuador.

Justificación Jurídica

Es necesario analizar lo que establece la Sección tercera, concretamente el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador, donde garantiza el derecho al trabajo, así mismo es necesario justificar la normativa que establece el Código del Trabajo, en cuanto se cumpla con el Debido Proceso en el Ecuador, en todo lo que a los trámites de Visto Bueno, que su

actuación sea transparente en cuanto a la resolución a tomarse, lo que contendrá de forma motivada su apreciación en cuanto al proceso de Visto Bueno, lo que garantizará tanto para el empleador, como para el trabajador, y más por los derechos intangibles e irrenunciables de los trabajadores en el país; pues al evidenciar un problema que se puede evidenciar a través de la investigación jurídica puesto que la misma se presenta dentro de una realidad social por la necesidad de efectuar mecanismos técnico-jurídicos a fin de garantizar el sistema económico y productivo como fuente de desarrollo personal, colectivo y empresarial, es decir por presentarse como un problema actual, ya que la libertad en la toma de decisiones por parte de los empleadores esta en beneficio general, por la que los trabajadores forman parte de cambios que vayan en garantía del respeto a sus derechos y garantías de los trabajadores.

Justificación Académica

El Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, a través de la Modalidad de Estudios a Distancia, la Carrera de Derecho, exige a sus estudiantes ser parte integrante de la sociedad mediante la investigación científica en el Derecho Positivo para optar por el título de Abogado.

Es importante la investigación jurídica, que nos permita partir de conocimientos prácticos en los cuales se evidencia la necesidad de construir el derecho, como en el presente caso la seguridad jurídica de los

empleadores por medio de regímenes legales dentro del Código del Trabajo; además se justifica por tener como propósito alcanzar dentro de mi práctica profesional el cumplimiento de los derechos emanados de las normas ecuatorianas y Tratados Internacionales sin desproteger los derechos de los trabajadores que se encuentran en sus actividades laborales normales.

Justificación Económica

De lo expresado, considero que este proyecto de investigación, se justifica en razón de la propuesta jurídica que pretendo realizar de la problemática en la temática planteada, y proponer el correspondiente proyecto de reformas, al Art. 621 del Código del Trabajo, que estoy segura contribuirá a un sistema económico que emana de las relaciones laborales, por lo que se emprenden proyectos financieros, económicos en garantía de un desarrollo individual, colectivo, regional y Estatal, así como por los derechos de los trabajadores, en garantizar un desarrollo económico, productivo e industrial del país, frente a observar el derecho al Debido Proceso.

A si mismo podré evidenciar que para la realización del tema de investigación tengo la factibilidad suficiente por ser un problema relevante y de actualidad concretando indicadores favorables como son: disponibilidad de tiempo coordinando en forma adecuada la investigación dentro de la ciudad de Loja; además de contar con los recurso que ameritan para la ejecución del tema de investigación como materiales, técnicos y financieros.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio jurídico, social, económico, doctrinario y crítico al Código del Trabajo, en cuanto se garantice el Debido Proceso y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en la tramitación del Visto Bueno, en garantía de sus derechos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar la normativa legal, contenida en el Código del Trabajo, Art. 621, deba garantizarla el trámite de Visto Bueno, en cumplimiento con el Debido Proceso.
- Establecer los vacíos jurídicos por los cuales en el Ecuador, se atenta por parte de las autoridades administrativas en cuanto a los trámites de Visto Bueno en garantía de la norma constitucional del Debido Proceso.
- Proponer reformar el Art. 621 del Código de Trabajo, para garantizar la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno, en consideración de que los inspectores de trabajo como funcionarios administrativos en algunos casos no tienen el conocimiento como para poder aplicar las normas del Debido Proceso.

HIPÓTESIS

El Art. 621 del Código del Trabajo con relación al visto bueno faculta a los inspectores de trabajo establecer sanciones de las infracciones cometidas por los trabajadores públicos o privados, que sin el conocimiento de ley pueden violentar los derechos de los mismos.

MARCO TEÓRICO.

El visto bueno es una institución del derecho laboral llamado a imponer el orden, respeto y disciplina dentro de una institución o empresa, toda vez que se constituya en una sanción ante una infracción cometida por un trabajador, puede ser planteada tanto por el empleador como por el trabajador, de esta manera el visto bueno regula la disciplina y las relaciones tanto obrero-patronal. El código laboral en lo referente al artículo indicado no ha sufrido reformas que cambien esta Institución, y desde que nuestro país volvió al sistema democrático, los compromisos a nivel internacional con varios organismos, ha ido en escala ascendente, por lo que se hace menester analizar la debilidad contractual en nuestro país, a pesar de las crónicas por los ingresos económicos por la venta del petróleo y otras exportaciones, que a la par no son debidamente distribuidas, y que por obligaciones con y para el Fondo Monetario Internacional, los gobiernos de turno, han soslayado al pueblo, en especial a la clase trabajadora del país. Al proponerse y ejecutarse el sistema de dolarización en el Ecuador, se justificó por parte de

los entendidos en economía iba a cambiar, en especial en cuanto a la inversión interna de otros países, bajos intereses respecto a la banca con el público, y un sistema salarial que satisfaga las necesidades de los trabajadores, que existiría mayor presupuesto para las áreas más necesitadas, como la educación, la salud, la seguridad social, entre otros.

El Dr. Leónidas Aguilar nos manifiesta que **"El pueblo ha sido afectado, en especial a los trabajadores, porque los salarios y remuneraciones no son suficientes para cubrir las necesidades básicas y ser creadores de un sistema económico en crecimiento, de ahí que es imperante investigar esta temática, en relación a la forma de contratación, la estabilidad laboral, y el crecimiento del mercado laboral; para conocer la realidad de los trabajadores en los diferentes sistemas contractuales, tanto individuales y colectivos, y en éste campo, lograr a través de las conquistas sindicales, una remuneración justa y equitativa, acorde con la vanguardia de un desarrollo competitivo y globalizante, por parte de las empresas estatales, privadas, de economía mixta, y otras"**[57]

El gran reto de todos los que estamos inmersos en el ámbito social y laboral, en estos momentos, se hace necesario el producir más en cada hora de trabajo, esa es la única forma de que los trabajadores ganen más, que las empresas mejoren sus utilidades para reinvertir y que el estado reciba más

[57] AGUILAR Aguilar, Leónidas Dr., DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR PARA FACULTADES DE DERECHO, PLANIFICACIÓN ACADÉMICA Y PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA, PRÁCTICA FORENSE Y JURISPRUDENCIA, Primera Edición, Cuenca Ecuador, Año 2005, Pág. 15

ingresos, y de esa manera se refleje en un crecimiento económico sólido y estable. El poder adquisitivo respecto de los salarios debe guardar relación con la productividad laboral, y esto nos lleva a que se consolide a través de las negociaciones contractuales, a través de los sindicatos, en flexibilizar los incrementos salariales generales y mantenerlo como un tema de negociación en cada empresa.

A la vez, cada organización, por las garantías constitucionales normadas, y específicas con el Código Laboral, se debe negociar libremente las remuneraciones, como una obligatoriedad entre el patrono y la clase obrera. El sector gubernamental y empresarial está obligado a coincidir en que el pago de las remuneraciones debe estar acorde a la productividad y a sus niveles de ingresos, y que por parte de los legisladores, se considere, el tema de los bonos de eficiencia, vía negociaciones contractuales, para incentivar al trabajador a capacitarse y mejorar su actividad laboral, aplicando la teoría de la productividad laboral, como cambio sustancial de la economía del país.

Colón Bustamante en el Manual de Derecho Laboral, nos dice **"En la realidad, una conquista colectiva, en lo que se refiere a las remuneraciones para los trabajadores, debe coincidir con la competitividad laboral en las empresas, además, es necesario mejora el sistema de contratación colectiva y racionalizar la estabilidad de los**

salarios, respecto de la inflación y la economía del país, es decir crear una equidad social, empresarial y laboral, considerando que el Código del Trabajo, viene siendo una barrea o tiene vacíos legales, por lo tanto, debe revisarse muchas de sus instituciones, para poner al país en igualdad de condiciones con sus competidores"[58]

Considero que el país necesita una legislación más clara, sencilla y directa, para que todos los trabajadores, empiecen a gozar de las garantías establecidas en la Carta Magna, y que en nuestro Código del Trabajo, impere normas claras y certeras, para que el empresario sepa que tiene que atender a sus trabajadores, y crear más fuentes de trabajo. Una vez esquematizado la problemática, es necesario el que se analicen algunos elementos teóricos conceptuales, de las disposiciones constitucionales referentes al problema que investigo, así mismo la naturaleza jurídica de analizar las leyes constantes y las leyes vigentes; para lo cual puedo indicar que el Derecho Laboral se subdivide en Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo. El primero versa sobre las relaciones laborales entre un empleador y un trabajador, mientras que el segundo se refiere a las condiciones comunes de trabajo (especialmente en lo referente a sindicatos y negociación colectiva).

De lo dicho se desprende que el Derecho al Trabajo nace del Derecho Laboral Colectivo, pues éste se extiende como efecto natural a la esfera las

[58] COLÓN Bustamante Colón, MANUAL DE DERECHO LABORAL, El Contrato Individual de Trabajo, Teoría y Práctica; Editorial Jurídica del Ecuador, Primera Edición, Año 2008, Pág. 4.

relaciones laborales individuales sin agotarse en estas. Este hecho se justifica ya que la finalidad de defender los intereses de los trabajadores en lo referente al ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones frente al patrono, al Estado y a la sociedad en general, se encuentra sin permanente evolución. Buen Néstor, respecto a la contratación colectiva, considera: “El Derecho Colectivo del Trabajo es una rama del Derecho del Trabajo que toma en cuenta el interés colectivo, y nos los intereses del individuo directamente.

Este derecho no es la suma de intereses individuales si no su combinación en busca de la satisfacción de una necesidad común a pesar de que sus principales efectos económicos se manifiesta en la relación individual, que es la estructura de un mercado laboral, en el cual ha de considerarse los derechos específicos de los trabajadores, respecto de un contrato de trabajo.

El autor nos señala que el derecho al trabajo es un beneficio para todos los trabajadores que está inmerso en el Derecho Social, y de este en el derecho laboral ecuatoriano, y de carácter personal o individualizado, también nos señala que el fundamento último del Derecho Laboral es la existencia legal de las relaciones entre empleadores y trabajadores y que son legalmente reconocidas, que actúen en defensa de intereses de los trabajadores. El reconocimiento de nuestro sistema legislativo a la legitimidad de la existencia de los contratos de trabajo, para mantener las mejores relaciones

entre empleadores - trabajadores, de los derechos laborales individuales, no está en duda ya que la potestad estatal, que permite su existencia y ejercicio, se encuentra manifestada en sentido positivo.

Conceptos de Derecho Laboral.- **"Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversas nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva"[59].** Nos señala que el derecho laboral surge con la finalidad de establecer un equilibrio entre el empleador y el trabajador, en el mantener las relaciones, vinculadas el desarrollo de la empresa, sea está a nivel público o privado, en el mantener dichas relaciones en la armonía, la equidad y la flexibilidad laboral.

Además, considero que el derecho del trabajo, nos lleva a establecer el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada. Retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. Son normas y principios que deben ser conocidos tanto por el empleador como para el trabajador; para que de esta forma se regulen bien las relaciones de trabajo, sin olvidar que el Código Obrero, en su normativa, incluye los principios y características

[59] COLON Bustamante Colón, MANUAL DE DERECHO LABORAL, El Contrato Individual de Trabajo, Teoría y Práctica; Editorial Jurídica del Ecuador, Primera Edición, Año 2008, Pág. 28.

fundamentales de las relaciones entre empleadores y trabajadores, sujetándose a las normas para el buen desempeño de las actividades entre las partes; con el objetivo y propósito de aunar esfuerzos para el adelanto y desarrollo individual, colectivo, empresarial, comercial, económico y social.

El derecho laboral es protector de los derechos de los trabajadores, tradicionalmente a parte más débil en la relación laboral este concepto nos da a entender de que el derecho laboral nació con la finalidad de proteger al trabajador. El Derecho Laboral nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios, y tiene la finalidad de proteger al trabajador como también de solucionar los conflictos que se dan en el aspecto laboral.

“También denominado Social, y tiene por objeto la regulación de la relación de trabajo”. Es social porque está relacionado con las personas por lo tanto para dar una regulación surge el derecho laboral.

La Constitución de la República del Ecuador determina la obligación de asegurar a todo trabajador. Por lo tanto el trabajador percibirá los derecho de recibir: asistencia médica, cirugías, medicinas, entre otros, de acuerdo al accidente laboral que haya sufrido; e incluso, una indemnización a sus familiares, por muerte o incapacidad permanente. Para ello, los empleadores

están en la obligación de afiliar a sus trabajadores al IESS, desde el primer día de labores, ya sea en un trabajo temporal o de prueba.

La Constitución de la República del Ecuador en su art. 325 nos señala: **"Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustentó y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores"[60].**

El trabajo es un derecho y la potestad de hacer o exigir en cuanto a la Ley o la autoridad establecen a favor de la clase trabajadora del país, o lo permitido por el dueño de una cosa. En este artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador nos da a conocer que el trabajo es un derecho adquirido para el ecuatoriano y que esta será protegida por el estado y que el empleador no puede infringir en los derechos del trabajador.

Hablar de Garantías Constitucionales es hablar del respeto de los Derechos del trabajador en la Administración de Justicia en general, pero sobre todo en materia del trabajo, que como sabemos se refiere aquellos derechos fundamentales que le son reconocidos a cualquier persona, que por una u

[60] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Referéndum 2008

otra razón, justa e injustamente entra en contacto con la rama de los derechos. Hay que recordar que el Código del Trabajo hoy en día es básicamente una garantía, pero que en la generalidad de la situación laboral, su normativa jurídica, ha de concertarse de conformidad a los principios fundamentales del trabajador, quien aporta al desarrollo de la economía de un país, como lo es el nuestro.

O sea, es el Derecho Constitucional reformulado, en tanto reglamenta los principios y garantías constitucionales, reconocidos por la Carta Fundamental; el Ecuador ha ingresado a la política de respeto por el Derecho del trabajador, al actuar dentro de los márgenes que establece el Art. 325 y 236 de la Constitución de la República del Ecuador vigente, por el Referéndum de septiembre del 2008; esto dentro de unos márgenes filosóficos, ideológicos y políticos de un Estado Social de derecho, respetando en todo momento la dignidad, derecho y garantías judiciales del trabajador.

El Código del Trabajo prevé en el Art. 621, el procedimiento para la sustentación de una petición de visto bueno; y, las cuales por las que el empleador y trabajador pueden dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentre plenamente detalladas en los Arts. 172 y 173 Ibídem; debe ser presentada 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.

Esta resolución por obvias razones no causa ejecutoria ya que la parte afectada puede recurrir ante el juez competente de la instancia jurisdiccional a efecto de haber valer sus derechos que considere han sido vulnerados; se trata de un acto eminentemente administrativo; por lo tanto el visto bueno, es una institución jurídica, que nace con el propósito de proteger al trabajador de las arbitrariedades cometidas por los empleadores, limitando de esta manera discrecionalidad con la que los empresarios de manera unilateral e intempestiva dejaban en la desocupación a los trabajadores, obligando así a los empleadores, a recurrir ante autoridad competente, a fin que sea dicha autoridad quien resuelva o no sobre la procedencia de la terminación de la realidad laboral.

Desde el punto de vista legal, el visto bueno, es una institución jurídica consagrada en la legislación laboral ecuatoriana, como una forma de terminar relación contractual de trabajo entre un empleador y un trabajador o viceversa. El visto bueno es la resolución de la autoridad del trabajo con la que declaran que son legales las causas aducidas, por el empleador o trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento; el inspector de trabajo y a su falta, por delegación de sub – inspectores, son los funcionarios que tienen la potestad de conocer,

aceptar o negar el visto bueno; en los lugares donde no haya inspector de trabajo ni sub – inspector, harán sus veces los jueces de trabajo.

Además de los casos en que el Código del Trabajo expresamente, establezca la posibilidad de recurrir al visto bueno, para terminar con el contrato de trabajo, se señala también otros casos en los que no hace falta este trámite al visto bueno; en el caso del trabajador, la ley solo se refiere a un plazo determinado, al aludir el cambio de ocupación, en que establece, que el reclamo debe producirse dentro de los sesenta días posteriores a la causa; pero en los demás casos no señala plazo alguno, por lo cual habrá que entender que el trabajador, podrá ejercer este derecho en cualquier tiempo mientras subsiste la relación laboral. Se reconoce a todos los ecuatorianos el derecho a la defensa y la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario.

En tal virtud una vez presentada la solicitud de visto bueno ante el inspector provincial del trabajo, éste debe notificar a la parte accionada, a efecto de que en el término de ley la conteste, aceptando, negando o allanándose a los hechos litigiosos; ante la falta de contestación se procederá en rebeldía del denunciado, no está por demás indicar que el requerimiento tiene la potestad legal y la obligación moral de contestar la petición de visto bueno incoada en su contra, la misma deberá estar fundamentada y contraerse a los hechos imputados o puntos controvertidos que constan en la solicitud.

El inspector de trabajo dispondrá que la petición, sea notificada a la otra parte y le concederá dos días para que la conteste; con la contestación o en rebeldía, el inspector procederá a investigar los hechos en que se fundamenta la petición; las partes podrán también presentar las pruebas que crean convenientes; luego de transcurrido el período de investigación que se de tres días, el inspector dictará su resolución, aceptando o negando el visto bueno, lo cual significa que el contrato de trabajo termina o continua en vigencia. Si antes de la resolución del inspector, el empleador despide al trabajador o este abandona el trabajo, se habrá producido un despido o un abandono intempestivo, con las consecuencias legales correspondientes, aunque luego las causas del visto bueno quedarán justificadas; sin embargo, el empleador que desee la suspensión inmediata de las relaciones laborales, podrán consignar el valor de la remuneración correspondiente a un mes; en este caso el inspector del trabajo, dispondrá la suspensión inmediata de las relaciones laborales, sin perjuicio de que si luego se negare el visto bueno, el trabajador sea reintegrado a sus labores y se le entregue el valor de la remuneración mensual.

La resolución dictada en el caso de una solicitud de visto bueno, no tiene apelación, pero sus efectos no son definitivos ya que no obsta el derecho de acudir ante el juez del trabajo, para demandar el juicio correspondiente y hacer valer sus derechos. La validez del visto bueno se reduce a mero informe, que el juez apreciará con criterio judicial y en relación con las pruebas apropiadas al proceso.

METODOLOGÍA

Métodos

Para el proceso de la presente tesis de investigación jurídica, el que está orientado a realizar un estudio descriptivo y bibliográfico, es importante el establecer que de desarrollo de la investigación, la metodología científica utiliza al método descriptivo, como aquel que nos permite descubrir detalladamente y explicar un problema, objetivos y fenómenos naturales y sociales mediante un estudio con el propósito de determinar las características de un problema social.

La investigación a realizarse será del conocimiento bibliográfico, que consiste en la búsqueda de información en bibliotecas, intranet, revistas, periódicos, libros de derecho; en las cuales estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y nemotécnicas. Pues la información empírica, se obtendrá de la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial de la del sistema laboral ecuatoriano, así mismo se obtendrá información a través de los de la doctrina jurídica, como del análisis a nivel institucional gubernamental como de organismos públicos y privados, de cómo se han desarrollado y desenvuelto en las últimas décadas, las relaciones obrero – patronales en el país, en garantía de las relaciones obrero – patronales.

Durante esta investigación utilizaremos los siguientes métodos: El Método Científico, Inductivo, Deductivo, Analítico y Comparativo. El método

científico, nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyaré en este método.

El método inductivo, parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades, es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido. El método deductivo en cambio, parte de aspectos generales utilizando el racionamiento para llegar a conclusiones y recomendaciones en el presente trabajo.

El método analítico tiene relación al problema que se va a investigar por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos.

El análisis y síntesis complementarios de los métodos que me servirá para conocer y analizar la legislación de otros países con relación a la presente temática; y de esta forma poder realizar comparaciones con nuestra legislación.

Técnicas e Instrumentos.

Los procedimientos y técnicas a utilizarse en la investigación, como ya lo mencioné, será el bibliográfico, que corresponde a un análisis crítico a la

doctrina, cuerpo de leyes, como jurisprudencia dentro del sistema laboral ecuatoriano; así como de la investigación de campo a realizarse, estará determinado específicamente por el sistema contractual, y más por la autonomía y facultades a los empleadores, en la garantía de un proceso de desarrollo económico, productivo y social, que sea justo y equitativo, y que deberá ser garantizado por el Estado, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, para lo cual contaré con la colaboración de los funcionarios administrativos y judiciales, como de Abogados y Doctores en Jurisprudencia, y se contará con una población estimada de treinta personas, para llegar al análisis a las encuestas y entrevistas que realizaré en un número de 30 encuestas y 5 entrevistas respectivamente; llegando a prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, de este contenido, me llevará a fundamentar la Propuesta de Reforma Jurídica al Código de Trabajo, así como el arribo de las conclusiones, recomendaciones, de esta forma se aplicarán los instrumentos respectivos y reglamentos a la Graduación de la Universidad Nacional de Loja, para tal efecto, y especialmente en la Modalidad de estudios a Distancia, y cumplirlos en forma eficaz, en el cumplimiento de la investigación.

Esquema Provisional de Contenidos el Informe Final

El Informe Final de la investigación socio – jurídica propuesta seguirá el esquema establecido en el Art. 144 del Reglamento Académico, es decir, contendrá los siguientes elementos:

CRONOGRAMA.

AÑO 2012 – 2013																									
Actividades Tiempo	**Septiembre**					**Octubre**					**Noviembre**					**Diciembre**					**Enero**				
Selección y Definición del Problema Objeto de Estudio																									
Elaboración del Proyecto de Investigación y Aplicación																									
Desarrollo del marco teórico de la Tesis																									
Aplicación de Encuestas y Entrevistas																									
Verificación y Contrastación de Objetivos e Hipótesis																									
Planteamiento de Conclusiones y Recomendaciones																									
Presentación del Borrador de la Tesis																									
Presentación del Informe Final																									
Sustentación y Defensa de la Tesis																									

PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Recursos Humanos

- **Autor:** Andrea Fernanda Benavides Díaz.
- **Director de Tesis:** Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez
- **Entrevistados:** Abogados y Doctores en libre ejercicio profesional; Funcionarios y empleados de los Juzgados Provinciales del Trabajo de Loja de la Corte Provincial de Justicia de Loja, en un total de 5.
- **Encuestados:** Abogados y Doctores en libre ejercicio profesional; Funcionarios y empleados de los Juzgados Provinciales del Trabajo de Loja de la Corte Provincial de Justicia de Loja, en un total de 30.

Recursos Materiales y Costos.

Materiales	**Valor**
Libros	800,00
Hojas	200,00
Copias	100,00
Internet	150,00
Levantamiento de texto, impresiones y encuadernación	600,00
Adquisición de un Computador (Laptop)	1500,00
Imprevistos	300,00
TOTAL	**3650,00**

Financiamiento

Los gastos presentados en el presente Trabajo de Investigación los financiaré con recursos propios y con el Crédito Otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Crédito Estudiantil, (IECE) que equivale a la suma de dos mil ciento cincuenta dólares americanos ($ 3650,00), que serán cubiertos en su totalidad por el postulante o autor.

BIBLIOGRÁFICA BÁSICA.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Referéndum 2008.
- JARAMILLO ORDÓÑEZ, Hernán, La Ciencia y Técnica del Derecho, Segunda Edición, Departamento de Publicaciones de la Universidad Nacional de Loja, Loja, 1996.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Enero del 2007.
- CABAELLAS GUILLERMO, Dirección de Derecho Usual, Tomos, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.
- CEVALLOS VÁSQUEZ MARÍA ELENA, Legislación Laboral, Vol. I, Universidad Técnica Particular de Loja, Impreso en los talleres de la U.T.P.L., 1998.
- CÉSAR TRUJILLO.- Derecho del Trabajo – 2da Edición, Universidad Pontificia del Ecuador.

- DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.- Fondo de Cultura Ecuatoriana. Biblioteca Nacional de Libros de Derecho. Tomo 28, Vol. I, Año 2009.
- DERECHO LABORAL APLICADO.- Ediciones Corporación Editora Nacional de Quito, Dra. Nelly Chávez de Barrera, Año 2008.
- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y PRÁCTICA LABORAL, Editorial UNL, Dr. Carlos Tandazo Román, Año 2010.
- DERECHO LABORAL, Dr. Victor Hugo Samaniego Castro, Editorial UNL, Año 2003.
- DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, Editorial Jurídica del Ecuador, Año 2008.
- JURISPRUDENCIA ESPECIALIZADA LABORAL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I, II, III, Año 2005.
- MANUAL DE DERECHO LABORAL, Segunda Edición, Dr. Wilson Layedra Idrovo, Año 2009.

Anexo 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Con la finalidad de aportar su valioso criterio al desarrollo de mi tesis intitulada: **"REFARMASE EL ART. 621 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN CUANTO A GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO EN LA TRAMITACION DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR**, de la forma más respetuosa le solicito responder el siguiente cuestionario:

ENCUESTA

¿CONOCE USTED SOBRE LA NORMATIVA DEL CODIGO DE TRABAJO?

SI ( )

NO ( )

PORQUE

……

……

¿CONOCE USTED QUE LA INSTITUCION DEL VISTO BUENO SE PRESTA PARA VULNERAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

SI ( )

NO ( )

PORQUE

……

……

¿A SU CRITERIO, CUÁL O CUALES CREE USTED QUE SON LOS MOTIVOS PARA QUE SE PIDA EL VISTO BUENO SOLICITADO POR EMPLEADORES?

……

……

¿LA RESOLUCION DEL INSPECTOR DE TRABAJO, SOBRE EL VISTO BUENO?, ¿ES CONSIDERADO UN MERO INFORME?, ¿ESTO ATENTA AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO-OPERARIO?

SI ( )

NO ( )

PORQUE

……

……

¿CONSIDERA USTED QUE EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, LAS VERSIONES SIN JURAMENTO PUEDEN SER FORZADAS, OBLIGADAS Y MANIPULADAS PARA PERJUDICAR AL TRABAJADOR?

SI ( )

NO ( )

PORQUE

……

……

¿CREE USTED QUE ES NECESARIO PROPONER UNA REFORMA AL ART. 621 DEL CODIGO DE TRABAJO PARA GARANTIZAR EL TRAMITE DEL VISTO BUENO EN BASE AL DEBIDO PROCESO?

SI ( )

NO ( )

PORQUE……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Con la finalidad de aportar su valioso criterio al desarrollo de mi tesis intitulada: **"REFARMASE EL ART. 621 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN CUANTO A GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO EN LA TRAMITACION DEL VISTO BUENO EN EL ECUADOR**, de la forma más respetuosa le solicito responder el siguiente cuestionario:

ENTREVISTA

1. **¿USTED CONOCE SOBRE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL TRÁMITE ADMINISTRATIVO DEL VISTO BUENO?**

2. **¿DIGA SI EXISTEN VACIOS JURÍDICOS EN LOS TRÁMITES DE VISTO BUENO EN GARANTÍA DE LA NORMA CONSTITUCIONAL DEL DEBIDO PROCESO?**

3. **¿A SU LIBRE CRITERIO, QUIEN O QUIENES CONSIDERA QUE SE BENEFICIAN CON EL TRÁMITE Y RESOLUCIÓN DEL VISTO BUENO?**

4. **¿CON QUE FRECUENCIA EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, CONCURRE A LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS A CONTROLAR LA EXHIBICIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO?**

5. **¿POR CUÁNTO EXISTEN CONSECUENCIAS SOCIALES NEGATIVAS AL SER OTORGADO EL VISTO BUENO QUE SE DEBERÍA HACER?**

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INDICE

Portada……..……..……I

Certificación……II

Autoría……..…….....III

Carta de Autorización..……..…….....IV

Dedicatoria……..V

Agradecimiento……...VI

Tabla de contenidos…….....VII

1. Titulo...…….……..……1

2. Resumen…….....2

Abstract……4

3. Introducción……..…….……6

4. Revisión de literatura……..……...8

4.1. Marco Conceptual…….……8

4.2. Marco Doctrinario……..……..27

4.3. Marco Jurídico…….……..……..47

4.4. Legislación Comparada…….……....…...……..…80

5. Materiales y Métodos:……..……89

6. Resultados:…….....……..……91

7. Discusión:……..……108

8. Conclusiones…….....111

9. Recomendaciones……..…….……112

9.1. Propuesta Jurídica…….……114

10. Bibliografía……...……116

11. Anexos……..119

Índice……...……..….150