



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

**LA APLICACIÓN DEL PRIMER NUMERAL  
DEL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO, AL MOMENTO DE OTORGAR O  
NEGAR EL VISTO BUENO PARA DAR POR  
TERMINADO LA RELACIÓN LABORAL.**

Tesis previa a la obtención del  
Grado de Abogado.

AUTOR:

VICTOR JOSUE MERINO CAMPOVERDE

DIRECTOR:

Dr. SHANDRY ARMIJOS FIERRO. Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2015

## AUTORIZACIÓN

**Dr. Shandry Armijos Fierro. Mg. Sc.**

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DEL ÁREA JURÍDICA SOCIAL  
Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

### **CERTIFICO:**

Que he dirigido y revisado cuidadosamente el presente trabajo de investigación jurídica titulada: **“LA APLICACIÓN DEL PRIMER NUMERAL DEL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, AL MOMENTO DE OTORGAR O NEGAR EL VISTO BUENO PARA DAR POR TERMINADO LA RELACIÓN LABORAL”**, previo a la obtención del título de abogado; elaborada por el señor Víctor Josué Merino Campoverde; y, en razón de considerar que el mencionado trabajo cumple con los requisitos de fondo y forma establecidos en los Reglamentos de la Universidad Nacional de Loja, y ha sido realizada en los tiempos establecidos en el cronograma legalmente aprobado, por lo que *procedo autorizar su presentación ante el Honorable Tribunal de Grado.*

Loja, Noviembre del 2015.



---

**Dr. Shandry Armijos Fierro. Mg. Sc.**


**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo, Víctor Josué Merino Campoverde; declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja 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.

**Autor:** Víctor Josué Merino Campoverde

**Firma:**  .....

**Cédula:** N° 1104303647

**Fecha:** Noviembre del 2015

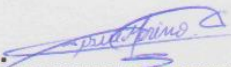
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Víctor Josué Merino Campoverde, declaro ser autor de la tesis titulada: "LA APLICACIÓN DEL PRIMER NUMERAL DEL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, AL MOMENTO DE OTORGAR O NEGAR EL VISTO BUENO PARA DAR POR TERMINADO LA RELACIÓN LABORAL", como requisito para optar al Grado de Abogado; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de 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 las cuales tenga convenio la Universidad.

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 13 días del mes de Noviembre del dos mil quince, firma el autor.

**Firma:**  .....

**Autor:** Víctor Josué Merino Campoverde

**Cédula:** No. 1104303647

**Dirección:** Calles: Cantón Macara, Calles Abdón Calderón y Carlos Veintimilla.

**Correo Electrónico:** victorjmerino.c@hotmail.com

**Teléfono:** 2695274      **Celular:** 0988854633

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

**Director de Tesis:** Dr. Shandry Armijos Fierro. Mg. Sc.

**Tribunal de Grado:**

**Presidente:** Dra. Leonor Rojas Delgado. Mg. Sc.

**Vocal:** Dr. Leandro Peña Merino. Mg. Sc.

**Vocal:** Dr. Galo Bastidas. Mg. Sc.

## **DEDICATORIA**

La presente tesis quiero dedicar primeramente a Dios por brindarme la sabiduría suficiente para llevar adelante el presente trabajo; a mi familia; por brindarme su apoyo tanto moral como económico; a mi padre Víctor Antonio Merino Estrada, a mi mamá Beatriz Narcisa Campoverde, por ser los pilares fundamentales dentro de mi formación universitaria, también les agradezco por sus consejos y la educación que me supieron dar, la misma que me ayudado hacer una mejor persona, y a la Universidad Nacional de Loja por saberme formar como profesional por las enseñanzas impartidas mediante los excelentes Docentes del Carrera de Derecho.

**El Autor**

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, Carrera de Derecho; en especial al Dr. Shandry Armijos Fierro. Mg. Sc., por su invaluable y desinteresada entrega en la dirección de la presente tesis, y a todos mis profesores que contribuyeron a formarme como profesional del derecho, permitiéndome lograr el objetivo de la graduación.

**El Autor**

## TABLA DE CONTENIDOS

CARATULA

CERTIFICACION

AUTORIA

CARTA DE AUTORIZACION

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

**1. Título**

**2. Resumen.**

2.1. Abstract.

**3. Introducción.**

**4. Revisión de Literatura.**

**4.1. Marco Conceptual.**

4.1.1. Generalidades

4.1.2. Derecho Laboral.

4.1.3. Contrato Individual de Trabajo

4.1.4. El Desahucio

4.1.5. El Despido Intempestivo

4.1.6. El Visto Bueno.

4.1.7. La Motivación.

4.1.8. Relación Laboral

**4.2. Marco Doctrinario**

4.2.1 Antecedentes Históricos del Visto Bueno

4.2.2 El Estado Constitucional de Derechos.

4.2.3 Tutela Judicial Efectiva.

4.2.4 Derecho a la Seguridad Jurídica.

4.2.5 Principios Procesales del Conflicto Laboral

4.2.6 El Visto Bueno en el Ecuador

### **4.3. Marco Jurídico**

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador Frente al Visto Bueno del Trabajador.

4.3.2. Código del Trabajo referente al Visto Bueno del Trabajador.

### **4.4. Derecho Comparado**

4.4.1. Código del Trabajo de la República de El Salvador

4.4.2. Código del Trabajo de la República de Honduras

## **5. Materiales y Métodos.**

5.1. Materiales.

5.2. Métodos.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

## **6. Resultados.**

6.1. Resultados de las Encuestas.

6.2. Resultados de las Entrevistas.

6.3. Estudios de Casos

## **7. Discusión.**

7.1 Verificación de Objetivos.

7.2 Constatación de Hipótesis.

7.3 Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma.

## **8. Conclusiones.**

## **9. Recomendaciones.**

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica.

## **10. Bibliografía.**

## **11. Anexos.**

### **Índice**



**1. TÍTULO:**

**“LA APLICACIÓN DEL PRIMER NUMERAL DEL ARTÍCULO 172 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, AL MOMENTO DE OTORGAR O NEGAR EL VISTO BUENO PARA DAR POR TERMINADO LA RELACIÓN LABORAL”.**

## **2. RESUMEN**

El presente trabajo de tesis se titula: **“La aplicación del primer numeral del artículo 172 del Código de Trabajo, al momento de otorgar o negar el Visto Bueno para dar por terminado la relación laboral”**, es importante su análisis debido a que en la actualidad el empleador se ha visto en conflicto al momento de proponer la acción del Visto Bueno con la finalidad de demostrar las faltas injustificadas del trabajador a su empresa o negocio, esto deja en incertidumbre al empleador al no precisarse en el Código del Trabajo el plazo en que debe presentar el requerimiento del Visto Bueno al Inspector del Trabajo. Con la finalidad de garantizar los derechos tanto del trabajador como empleador es necesario que se incorporen reformas al Código del Trabajo con la finalidad que se genere una seguridad jurídica y derecho a la defensa y debido proceso tanto en el trámite administrativo como judicial.

El acopio teórico, jurídico y doctrinario, la aplicación de encuestas y entrevistas, permitió obtener criterios con fundamentos claros y precisos, de bibliografía muy reconocida, que aportaron a la verificación de los objetivos y a la contrastación de la hipótesis planteada referentes a esta práctica; tanto la Constitución de la República del Ecuador, como Código del Trabajo que tipifican el procedimiento a seguir en caso de Visto Bueno ante la Inspectoría del Trabajo o Ministerio del Trabajo.

## **2.1. ABSTRACT**

This thesis is entitled: "The implementation of the first paragraph of Article 172 of the Labour Code, when granting or denying the approval to terminate the employment relationship", it is important analysis because today the employer has been in conflict when proposing Seen Good action in order to demonstrate truancy worker to your company or business, this uncertainty makes the employer no longer be needed in the Labour Code that the term You must submit the request of Visto Bueno labor inspector. In order to guarantee the right of both the worker and employer needs to incorporate amendments to the Labour Code in order that legal certainty and the right to defense and due process generates both administrative and judicial proceedings.

The theoretical, legal and doctrinal gathering, conducting surveys and interviews yielded widely recognized criteria clear and precise basis of literature, which contributed to the verification of the objectives and the testing of the hypothesis concerning this practice; both the Constitution of the Republic of Ecuador, as the Labour Code criminalizing the procedure to follow in case of Visto Well before the Labour Inspectorate and Labour Ministry.

### 3. INTRODUCCIÓN

La investigación jurídica desarrollada versa sobre el tema: “**La aplicación del primer numeral del artículo 172 del Código de Trabajo, al momento de otorgar o negar el Visto Bueno para dar por terminado la relación laboral**”, su interés por realizarla se debe por la falta de precisión del plazo en que el empleador debe solicitar el Visto Bueno contra el trabajador que no asistido a sus labores de trabajo en forma injustificada, encontrándonos en el primer numeral del artículo 172 del Código del Trabajo la causal que textualmente dice: *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*, lo que se presta para confundirse puesto que no se precisa cuantos son los días que debe faltar el trabajador para que un empleador este en plena facultad para presentar la solicitud de Visto Bueno ante el Inspector de Trabajo; lo cual para mi criterio amerita una reforma a este cuerpo legal para que se precise con claridad cuantos días debe faltar el trabajador a su puesto de trabajo para que faculte al empleador en solicitar el Visto Bueno al Inspector del Trabajo y con ello dar por finalizado la relación laboral que los vincula entre sí.

Si bien las faltas del trabajador a sus labores deben ser consecutivas e injustificadas. Debiendo ser contadas, cuando estas se den dentro de un mismo periodo mensual de labores. Aquí no solo se debe tener en cuenta las

inasistencias, por el contrario la ley ha tomado en cuenta también las impuntualidades del trabajador, que deben tener las mismas características antes indicadas; es decir, consecutivas e injustificadas. Si bien es cierto la ley determina tres días los que deberíamos tomar en cuenta como punto de partida, pero antes de indicarnos este número esta antepuesta la palabra mayor, indicándonos que el número de las faltas deben ser mayor de tres, siendo el inmediato superior al tres el número cuatro este sería el número de faltas que debe faltar el trabajador para que al siguiente día el empleador pueda presentar la solicitud de Visto Bueno invocando la causal contemplada en el primer numeral del Artículo 172. Con la reflexión anterior, podríamos decir que esta norma esta confusa y que sería completamente necesaria una reforma al Código del Trabajo, precisando cuál es el número de inasistencia del trabajador.

La presente tesis se encuentra estructurada de la siguiente manera: Cuenta con una Revisión de Literatura, conformada por un **Marco Conceptual**, lo investigado y consultado he ceñido la investigación en temas como; Generalidades, Derecho Laboral, Contrato Individual de Trabajo, el Desahucio, el Despido Intempestivo, el Visto Bueno, la Motivación, y la Relación Laboral; en lo que tiene que ver con el **Marco Doctrinario** lo he desarrollado para afianzar aún más la investigación he realizado el acopio de doctrina sobre temas; Antecedentes Históricos del Visto Bueno, el Estado Constitucional de Derechos, Tutela Judicial Efectiva, Derecho a la Seguridad Jurídica, Principios Procesales del Conflicto Laboral, y, el Visto Bueno en el Ecuador. En lo

concerniente al **Marco Jurídico**, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados al régimen laboral del trabajador y empleador frente al Visto Bueno consagrado en la Constitución de la República y Código del Trabajo. En la Legislación Comparada, analicé el Código del Trabajo de la República de El Salvador; y, el Código del Trabajo de la República de Honduras.

Es importante hacer la descripción de los materiales, métodos, procedimientos y técnicas que se utilizó en el transcurso de la investigación jurídica.

En lo relacionado a los resultados obtenidos en la investigación de campo consta la aplicación de encuestas a treinta profesionales del derecho, basado en un cuestionario de cuatro preguntas, fue también imprescindible la aplicación de entrevistas a un número de cinco profesionales del Derecho.

Con esta recolección teórica y con los resultados de la investigación de campo desarrolle la Discusión de la problemática, con un análisis reflexivo y crítico, concretándose en argumentos válidos para la verificación de los objetivos planteados y la contrastación de las respectivas hipótesis, para luego proceder a la fundamentación del proyecto de reforma necesaria en el campo laboral. Con todos los argumentos expuestos queda el presente trabajo investigativo a consideración de las autoridades, comunidad universitaria, y del H. Tribunal de Grado, aspirando que el mismo sirva como medio de consulta para los profesionales y estudiantes del Derecho.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1. Generalidades**

“El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, no existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador. Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados, las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época.

Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares, como en Ecuador, que por ley se reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; también reglamentan el Contrato de Trabajo”<sup>1</sup>.

Esta definición hace una distancia entre el trabajo que desde inicios de la humanidad existe, en relación al derecho laboral que como institución jurídica

---

<sup>1</sup> TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 24.

aparece en la primeras normas legales de los Estados del antiguo continente, que surge con la finalidad de proteger los derechos de los trabajador frente a los abusos del empleador o patrón.

#### **4.1.2. Derecho Laboral.**

Derecho Laboral *“es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones económicas sociales de los trabajadores de toda índole y arreglar las relaciones contractuales entre patronos y asalariados”*<sup>2</sup>

El Derecho Laboral dentro de su regulación normativa, pretende asegurar el reconocimiento de los más mínimos derechos y garantías durante la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad del trabajador; compensar la diferencia provocada por la inferioridad económica de los trabajadores frente a sus empleadores, por lo que les otorga suficiente protección jurídica.

El Derecho Laboral *“Es el conjunto de doctrinas o teorías, normas que tienen por objeto proteger al económicamente débil y arreglar las relaciones contractuales entre patrono y trabajador”*<sup>3</sup>.

Esta definición se refiere al objeto y carácter del derecho laboral, que ha sido motivo de intensas críticas, con motivo de la incursión de la corriente denominada flexibilización de las leyes laborales, que aparentemente persigue

---

<sup>2</sup> WALKER, LINARES, Francisco. Nociones Elementales del Derecho del Trabajo. Editorial Nascimento. Chile. 1957. 5ta. Edición. Pág. 14.

<sup>3</sup> MANDIOLA, Héctor Escribar. Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo I. 1967. Santiago de Chile. Pág. 17.



atraer la inversión extranjera y el fomento de la mano de obra y de hecho afecta la estabilidad laboral de los trabajadores.

“El Derecho al Trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas -económicas, sociales, y culturales- que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo”<sup>4</sup>.

El Derecho al Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan las relaciones del trabajador con el empleador, debiendo observarse siempre los principios y derecho que rigen al derecho laboral.

*“El derecho del trabajo como medio de resolver la cuestión social, la relación laboral”<sup>5</sup>.*

Esta definición hace referencia que los problemas laborales y sociales surgido entre el empleador con el trabajador, serán resueltos bajo la normativa legal de la legislación de trabajo.

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las

---

<sup>4</sup> MORALES, Sergio. —El Derecho al Trabajo y los Derechos Humanos. En línea. Consultado el 14 de agosto de 2013. Disponible en: [www.sisman.utm.edu.ec](http://www.sisman.utm.edu.ec).

<sup>5</sup> PEREZ BOTIJA, Derecho del Trabajo. Primera Edición. 2007. Pág. 49.

partes que concurren a él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”<sup>6</sup>.

El Derecho Laboral busca mantener el equilibrio que debe existir en las relaciones laborales entre trabajador y empleador, con la finalidad que se respeten sus derechos; sin embargo en caso de conflictos laborales la parte afectada puede acceder a la administración de justicia gratuita, ya sea por vía judicial ante Juzgado de Trabajo o por vía administrativa ante la Inspectoría de Trabajo y Ministerio de Trabajo.

#### **4.1.3. Contrato Individual de Trabajo**

Contrato de trabajo “es aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes –el patrono empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra”<sup>7</sup>.

El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios. El contrato en la actualidad está preestablecido en el Ministerio de Relaciones Laborales donde cuentan con modelos que el empleador debe adaptar al tipo de contrato de trabajo que va a celebrar y registrar.

---

<sup>6</sup> CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, 2ª edic., edit. El Ateneo, Buenos Aires-Argentina 1975. Pág. 269

<sup>7</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Buenos Aires- Argentina. 1949. Pág. 41.

*“Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”<sup>8</sup>. Por contrato de trabajo entiendo al acuerdo verbal o escrito que llegan las partes el trabajador, para con el empleador, en prestar sus servicios lícitos y personales y acatar las disposiciones que emane el empleador, a cambio de una remuneración que debe estar apegada a la ley.*

*Contrato de Trabajo: “Es el acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración”<sup>9</sup>.*

Esta definición hace referencia al acuerdo de voluntades entre las partes el trabajador y el empleador, en la prestación de un servicio lícito y personal que debe realizarlo el trabajador bajo las condiciones que el empleador le indique.

*“Contrato de Trabajo es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre y/o mujer (trabajador/a) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica, sociedad, compañía, corporación o fundación, etc., a cambio de una remuneración justa, y regulado por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar, etc”<sup>10</sup>.*

El contrato de trabajo es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no alguna cosa. El convenio, es la voluntad de contratar, el

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Luis Mario. Citado por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. Bogotá-Colombia. 1992. Pág. 291.

<sup>9</sup> MENÉNDEZ, Pidal. La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires-Argentina. 1957. Pág. 25.

<sup>10</sup> BUSTAMANTE FUENTES, Colón. “Manual de Derecho Laboral”. Editorial Jurídica del Ecuador. Quinta Edición. Quito-Ecuador. 2013. Págs. 11 y 12.

acuerdo de voluntades que debe darse entre las partes para que pueda surgir la relación contractual.

El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de esta a cambio de una remuneración. Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos: a) Prestación personal de servicios, b) Remuneración, c) Subordinación jurídica. La subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar.

Un Contrato Individual de Trabajo se entiende como un acuerdo bilateral entre empleador y trabajador, en donde se compromete el trabajador a prestar sus servicios lícitos y personales al empleador a cambio de una remuneración, en este contrato se estipula el lugar de trabajo, horas laborables y tipo de trabajo o actividad que va a realizar.

Los elementos del contrato de trabajo son:

**a). Acuerdo de voluntades.** “En su acepción más amplia equivale a concierto o acuerdo de voluntades de dos o más personas naturales o jurídicas, la que se obliga a prestar sus servicios denominados trabajador y aquella que por su cuenta u orden se ejecuta la obra o presta el servicio, llamada empleador o empresario”<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> CEVALLOS VASQUEZ, María Elena. Legislación Laboral, Universidad Técnica Particular de Loja, Ciencias Jurídicas. 2007. Pág. 72

El acuerdo de voluntades es un elemento primordial, porque a ninguna persona se le puede obligar a que contrate a otra para que sea su trabajador; ni el trabajador va aceptar un trabajo donde se le vulneren sus derechos, o sean trabajos lícitos; la voluntad es el querer de la partes en comprometerse a una relación bilateral.

Por **Trabajador** se entiende: *“Es la persona natural que se compromete a la realización del trabajo o a la prestación del servicio materia del contrato. Se habla de persona natural, puesto que únicamente en ella está la responsabilidad material, física de realizar un trabajo, ejecutar una obra o de prestar un servicio”*<sup>12</sup>.

Esta definición ubica al trabajador como una persona natural que presenta sus servicios lícitos y personales a otra persona que se la denomina empleador.

Trabajador *“Es la persona que, en virtud del contrato individual de trabajo, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, y por una remuneración pactada o fijada por la ley, el contrato colectivo o la costumbre”*<sup>13</sup>.

El trabajador puede convenir en prestar sus servicios laborales a uno o varios empleadores que pueden ser personas jurídicas, pero siempre representadas por personas naturales contra quien se les puede seguir cualquier acción legal por vulnera derechos del trabajador.

---

<sup>12</sup> CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002, Pág. 49.

<sup>13</sup> MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab. “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral”, Editorial CARPOL, Primera Edición, Tomo 8, Cuenca-Ecuador, 2008. Pág. 102.

Trabajador: *“Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor totalmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato del trabajo”*<sup>14</sup>.

Por trabajador debe entenderse aquella persona que diariamente realiza actividades laborales, en el campo, ciudad, empresas privadas, públicas, donde prestan su mano de obra y conocimiento para ejercer su trabajo con idoneidad.

Al **Empleador** puede definírsele: *“Empleador puede ser una persona natural o jurídica; varias personas físicas que han acordado mantener el negocio o pueden ser condueños o partícipes sin constituir sociedad o compañía”*<sup>15</sup>.

Esta definición señala al empleador como la persona natural o jurídica que contrata al personal de trabajadores para que realicen una obra, o que realicen actividades diarias en su empresa, bajo una remuneración y un régimen legal.

*“Empleador es el dador de trabajo, la persona natural o jurídica, que va a utilizar la fuerza de trabajo de la otra parte en sus procesos de producción de bienes o servicios”*<sup>16</sup>.

El empleador es quien dirige una obra, contratando obreros para desarrollar la actividad, asumiendo la responsabilidad y el riesgo.

---

<sup>14</sup> CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Ob. Cit. Pág. 387.

<sup>15</sup> ALOMÍA RODRÍGUEZ, José. Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social. Editorial Jurídica del Ecuador. Primera Edición. 2002. Quito-Ecuador. Pág. 165.

<sup>16</sup> CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly, Derecho Laboral Aplicado, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002. Pág. 49.

**b). Prestación de servicios lícitos y personales.** *“Este elemento esencial es el objeto o material del ajuste o acuerdo de voluntades que constituye la prestación de servicios lícitos y personales”<sup>17</sup>.*

La prestación de la actividad laboral del trabajador siempre es personal, no puede enviar un reemplazo para que trabaje en vez de él. Todo trabajo que realice el trabajador debe estar permitido por la ley, porque en caso de que se trate de trabajos ilícitos como la siembra, cultivo de marihuana, será sancionado penalmente.

**c). Dependencia o subordinación.** “La relación de trabajo no es un vínculo circunstancial o una fugaz transacción mercantil, entraña vínculos sociológicos, personales y permanentes que miran a la consecución de objetivos que inducen al empleador a solicitar los servicios del trabajador; por lo tanto, el trabajador al momento de celebrar el contrato, se obliga a someterse a los mandatos e instrucciones que imparta el empleador, en beneficio de la adecuada organización de la empresa”<sup>18</sup>.

Es decir, el trabajador realiza sus actividades apegadas al margen del reglamento interno de la empresa o de la disposición que dé el empleador.

**d). Pago de remuneración.** Este elemento esencial del contrato individual de trabajo es la remuneración del servicio prestado y es de tal modo

---

<sup>17</sup> CEVALLOS VASQUEZ, María Elena Ob. Cit. Pág.73

<sup>18</sup> CEVALLOS VASQUEZ, María Elena Ob. Cit. Pág.74

indispensable que sin ella existiría prestación gratuita y no estricta relación laboral.

La doctora Nelly Chávez, da una definición de remuneración en los siguientes términos: *“Es la contraprestación o el precio que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado o del servicio prestado”*<sup>19</sup>.

Se considera remuneración a toda suma de dinero que perciba el trabajador, cualquiera que fuera su denominación, siempre que se pague como retribución por servicios ordinarios o extraordinarios, prestados en relación de dependencia y que, además, se abonen en forma habitual y regular.

“Remuneración es todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada, al pago de una suma de dinero a cambio de un trabajo y debido a la complejidad de las sociedades, se encuentra más o menos establecido en la mayoría de los casos qué tipo de remuneración corresponde a cada trabajo dependiendo de la cantidad de horas que necesite, de la capacitación o profesionalización del mismo, de los riesgos que esa actividad implique, de la duración, etc”<sup>20</sup>.

La remuneración en el ámbito laboral constituye la contraprestación en el pago de dinero que percibe un trabajador de su empleador por una actividad lícita desarrollada por las ordenes de su empleador, y se constituye el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, y es aplicable para todo efecto

---

<sup>19</sup> CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Ob. Cit. Pág. 54.

<sup>20</sup> VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge. Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 34.



legal, y que para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la Ley, que se rige por sus propias normas legales en consideración al Código del Trabajo.

#### **4.1.4. El Desahucio.**

*“Desahucio es una forma de terminar el contrato que consiste en el aviso que da el patrono al trabajador, o viceversa, de su voluntad de darlo por terminado. Esta notificación se hace por intermedio del Inspector del Trabajo”<sup>21</sup>.*

Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos.

*“Desahucio es el aviso permitido por la ley dado, por medio de un inspector del trabajo, sea por petición patronal o del trabajador a la otra parte contratante, haciéndole conocer su voluntad de dar por terminada la relación laboral”<sup>22</sup>.*

Este aviso los empleadores deben hacerlo con por lo menos 30 días de anticipación al día de vencimiento del contrato; y los trabajadores deben hacerlo con quince días.

Desahucio *“es un trámite que consiste en dar un aviso previo mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo”<sup>23</sup>.*

---

<sup>21</sup> VAZQUEZ GALARZA, Germán. Legislación Laboral, Artesanal y Tributaria. 26a. Edición. Quito-Ecuador. 2002. Pág. 116.

<sup>22</sup> GUZMAN LARA, Aníbal. Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador. Primera Parte A-H, serie de Estudios Jurídicos. 3ª. Edición. Corporación Editora Nacional. Tomo I. Quito-Ecuador. 1986. Pág. 200.

De la definición que se acaba de transcribir se desprende que el desahucio es un aviso, una prevención que el trabajador le hace al empleador. El desahucio debe notificarse con anticipación de por lo menos 15 días. Ahora bien, el desahucio debe darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación correspondiente a la otra parte dentro de las veinticuatro horas siguientes.

El desahucio por tanto es una notificación, un aviso para terminar el vínculo laboral, producto de una decisión unilateral, que en ningún momento tiene significado económico, ni conlleva un pago o indemnización como equivocadamente se reclama en ciertas ocasiones.

#### **4.1.5. El Despido Intempestivo**

Despido intempestivo *“es la forma unilateral empelada por la parte patronal para dar término a una relación de trabado existente con una persona, utilizando un método ilegítimo que demuestra tal determinación, con las siguientes responsabilidades económicas para el patrono”*<sup>24</sup>.

Esta definición quiere decir que el despido intempestivo es la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, y que determina la salida del trabajador, con derecho a indemnizaciones previstas en la ley.

---

<sup>23</sup> VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge. Derecho Laboral Práctico. Edición Jurídica Cevallos. Quito-Ecuador. 2013. Pág. 141.

<sup>24</sup> GUZMAN, Anibal. Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador. Vol. 2. Ob. Cit. Pág. 207.

*“Se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”<sup>25</sup>.*

El despido puede producirse en forma violenta de hecho o palabra, impidiendo la entrada por cambio de cerradura, por pedida del patrono al trabajador en forma directa.

“El despido intempestivo consiste en la forma de extinción de la relación laboral por acción imputable al empleador que cubre una gama muy variada de ocurrencias en las que se puede configurar. En tanto que pone de manifiesto la voluntad unilateral del empleador deberá tomarse en cuenta la existencia de causales, poniendo en funcionamiento el poder disciplinario del empleador y por ende, no se trata de la sola voluntad del mismo”<sup>26</sup>.

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, como cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc.

“Los efectos que surten si se demuestra el despido intempestivo alegado por el despedido trabajador, produce sanciones de carácter económico para el

---

<sup>25</sup>CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Edición 1997, Pág. 128

<sup>26</sup> CALDERON SUMARRIVA, Ana. Derecho Laboral y Procesal Laboral. Editorial San Marcos. Lima-Perú. 2011. Pág. 55.

empleador; valores que sirven para compensar a la parte afectada que siempre es el trabajador por haberse violado los principios de estabilidad y continuidad laboral”<sup>27</sup>.

Para demostrar la relación laboral, surgen expectativas, debido a que la norma laboral, a falta de constancia escrita por el empleador en el despido intempestivo; y, en más, no existiendo contrato escrito entre trabajador y empleador, éste necesariamente deberá ser aprobado por el despido trabajador, cuya base principal de la demanda propuesta ante juez competente ha sido vulnerada con la negación de la relación laboral por parte del accionado empleador al momento de realizar su contestación a la demanda, trasladando la carga de la prueba al trabajador despedido.

#### **4.1.6. El Visto Bueno.**

“El visto bueno es la institución jurídica que se configura en un trámite administrativo laboral por el cual se solicita, fundamentando en determinadas causas, la calificación de la causa justa para la terminación de la relación laboral, sea por parte del empleador como por el trabajador, y por tanto, para generar como efecto jurídico, no la terminación del contrato por sí mismo, sino la facultad de dar por terminada la relación existente por la parte que lo solicitó, es decir propiciar una forma de despido legal o despido indirecto”<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Manual de Derecho Laboral. Ob. Cit. Pág. 336

<sup>28</sup> GONZALEZ, Carlos Martin. Práctica Laboral. Tomo I. Editorial Edino. Guayaquil 1994. Pág. 9.

El visto bueno es una resolución emitida por la autoridad de 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. El efecto jurídico del visto bueno es que quien da por terminado el contrato por las causales de visto bueno, no paga indemnización.

*“El visto bueno es una forma de dar por terminado el contrato individual, y esta forma puede ser utilizada tanto por el empleador y pro el trabajador. El visto bueno solo procede en los casos permitidos por la ley”<sup>29</sup>.*

El visto bueno es el trámite administrativo mediante el cual el empleador o el trabajador, solicitan la terminación del contrato de trabajo, ante la autoridad competente, cuales el Inspector del Trabajo, que se encuentra en el Ministerio de Relaciones Laborales, el mismo que está facultado para conceder o negar dicha solicitud.

“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”<sup>30</sup>.

El Visto Bueno es la figura jurídica para dar por terminado el Contrato de Trabajo de forma unilateral y legal.

---

<sup>29</sup> GUZMAN, Aníbal. Vol. 3. Ob. Cit. Pág. 342.

<sup>30</sup> BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Manual de Derecho Laboral. Ob. Cit. Pág. 283.

*“El visto bueno es la fórmula administrativa, más o menos rutinaria, con la que se presta aprobación a lo pedido por alguien o a los resuelto por una inferior”<sup>31</sup>.*

Puedo definir al Visto Bueno como 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.

El Inspector de Trabajo asume un papel importante en el trámite de Visto Bueno, pues es la Autoridad que lo concede o niega, una vez que ha realizado las respectivas investigaciones para verificar si la causal en la que funda el pedido la parte solicitante es verídica o no.

“La resolución del Inspector del trabajo puede ser revisada previa impugnación hecha ante el Juez del Trabajo, quien la apreciara con criterio judicial dándole el valor probatorio (legal) o no a la resolución impugnada con base en las pruebas solicitadas y practicadas en el juicio laboral correspondiente”<sup>32</sup>.

Por esta razón es necesario contar con la suficiente herramienta jurídica que permita que esta institución jurídica del despido intempestivo negado por el empleador en la relación laboral requiera de que sea reparado tal vacío de la ley con sujeción a los principios de inmediación como principio fundamental en el proceso laboral que permite al juzgador valorar y garantizar el desarrollo del

---

<sup>31</sup> OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. 26ª. Edición 2007. Buenos Aires – Argentina. Pág. 1025.

<sup>32</sup> BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Manual de Derecho laboral, Cuarta edición, Quito Ecuador. Pág. 285.

proceso de la manera más pura; y celeridad, ejecución que debe realizarse con prontitud como característica indispensable del derecho laboral en la que el juzgador actuará con rapidez tomando en consideración los términos determinados en la ley llevándolos adecuadamente, en el marco del debido proceso conforme lo determina la Constitución, lo que será satisfactorio tanto a la sociedad y operadores de justicia procurando que actor y demandado no queden en indefensión, y encuentren garantizada la situación jurídica evitando vulnerar derechos constitucionales en este contexto, pues, al caso se entenderá que la resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciara con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

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

El Visto Bueno es una institución jurídica que nace con el afán de proteger al trabajador, de las arbitrariedades cometidas por los empleadores, limitando así, de esta manera, la discrecionalidad con la que los empresarios de manera unilateral e intempestiva, dejaban en desocupación a los trabajadores. Obligando así a los empleadores a recurrir ante autoridad competente, afín de que sea dicha autoridad resuelva sobre la procedencia o no de la terminación de la relación laboral.

#### **4.1.7. La Motivación.**

“La motivación, como requisito de forma de los actos administrativos, consiste en la necesaria expresión formal de los motivos del acto, tanto los que son de derecho y que configuran la base legal, como los de hecho que provocan la actuación administrativa.

La motivación, por tanto, es la expresión formal de la causa de los actos administrativos, por lo que juega como doble garantía: como método que asegura la formación de la voluntad administrativa y como garantía para el ciudadano, posibilitándole su control, ya sea en sede administrativa como jurisdiccional”<sup>33</sup>.

El motivo, o como también se le denomina causa o presupuesto, está constituido por los antecedentes jurídicos y fácticos que permiten ejercer la competencia casuísticamente, su ausencia determina la imposibilidad de ejercerla, exclusivamente, para el caso concreto.

La motivación de la sentencia constituye la parte medular donde el juzgador da las explicaciones que justifiquen el dispositivo del fallo, como es el producto de la construcción de la premisa menor y mayor del silogismo judicial y de la actividad de subsumir los hechos concretos en el supuesto abstracto de la norma, actividades intelectuales éstas que deben constar en el cuerpo de la decisión.

---

<sup>33</sup>JINESTA LOBO, Ernesto. Tratado de Derecho Administrativo, tomo I, Biblioteca Jurídica, edición 2002, Pág. 370.



La sentencia debe estar motivada y ello se realiza a través de las argumentaciones de hecho y de derecho que explican las razones que tuvo el juzgador para acoger o no la pretensión.

En definitiva, la parte dispositiva del fallo debe ser el producto de una motivación donde se explique las razones de la actividad intelectual del juzgador para la construcción de las premisas y la determinación de la consecuencia jurídica.

Carnelutti, señala con sencillez: “La motivación de la sentencia consiste en la construcción de un razonamiento suficiente, para que de los hechos que el juez percibe, un hombre sensato pueda sacar la última conclusión contenida en la parte dispositiva(...) la motivación está impuesta para que muestre el juez que ha razonado”<sup>34</sup>;y en nuestro ordenamiento jurídico una resolución no se motiva con la simple interpretación del derecho, pues la misma actualmente, es un proceso mental que exterioriza un proceso intelectual, que impone al juez pronunciarse de alguna determinada manera, conforme señalo en líneas posteriores.

#### **4.1.8. Relación Laboral**

La recomendación internacional del trabajo Núm. 198 sobre la relación de trabajo, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo OIT, en 2006, es de la mayor trascendencia por el tema central que aborda y por la forma en que lo hace. Como se sabe, a diferencia de los convenios internacionales del

---

<sup>34</sup> CARNELUTTI, citado por, JINESTA LOBO, Ernesto. Tratado de Derecho Administrativo, tomo I, Biblioteca Jurídica, edición 2002, Págs. 370.

trabajo, que una vez ratificados se incorporan al ordenamiento jurídico nacional siendo plenamente exigibles, la recomendaciones no están sujetas a ratificación, por lo cual valen por sí mismas desde su aprobación por la OIT, pero su eficacia es menor: son, como su nombre indica, orientaciones no plenamente vinculantes. De todos modos, como se explicará más adelante, producen efectos que, si son bien explotados, pueden ser de gran utilidad para el Derecho laboral y los trabajadores.

La recomendación reconoce como antecedente una serie de discusiones verificadas en el seno de la OIT sobre trabajo informal, trabajo a domicilio, subcontratación y otras formas de trabajo que podrían considerarse desprotegidas o insuficientemente protegidas. Un hito muy negativo fue el inédito rechazo del proyecto de convenio internacional del trabajo sobre subcontratación, verificado, por primera y hasta ahora única vez en la historia de la OIT, en la conferencia de 1998. Como reacción ante esa situación, en el año 2000 se verificó un muy importante informe sobre trabajadores que necesitan protección, respecto del cual y a pesar de su extensión y profundidad, los empleadores solo se manifestaron dispuestos a discutir casos de fraude o “encubrimiento” de la relación de trabajo.

Un nuevo informe de 2003, sentó las bases de la recomendación que aquí se comenta. En ese informe: a) se reafirmaba que el objetivo de la OIT (y del Derecho del trabajo, agregamos nosotros), es la protección del trabajador, justificada por la situación de desigualdad que se verifica en la relación de

trabajo; y b) se reconocía a la relación de trabajo como el elemento definitorio de la aplicación de la legislación protectora.

Para garantizar tal protección se reclama la determinación eficaz de la existencia de una relación de trabajo, la distinción clara entre trabajadores dependientes e independientes y la lucha contra las relaciones de trabajo encubiertas, a despecho de los acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica de los trabajadores.

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

“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”<sup>35</sup>.

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el trabajador, y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Para los tratadistas Gómez Gottschalk y Bermúdez la relación laboral consiste en: *“la vinculación afáctica entre la parte patronal y la obrera, con prestación de trabajo, y que tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea, el pago inmediato del salario siendo independiente de la existencia o inexistencia del contrato de trabajo”*<sup>36</sup>.

El contrato de trabajo se diferencia de la relación laboral, porque en el contrato hay un nexo jurídico, que se convierte en ley para las partes, mientras que en la relación de trabajo hay un nexo fáctico o de hecho, que muchas veces requiere de interpretación, recurriendo para ello a la doctrina o a la jurisprudencia. El contrato de trabajo establece deberes y obligaciones de las

---

<sup>35</sup> HERNÁNDEZ G. Juan C., Dr., “Manual de Derecho del Trabajo”, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 67.

<sup>36</sup> GÓMEZ Gottschalk y BERMÚDEZ, “Curso del Derecho del Trabajo”. Tomo I. Primera Edición. México DF. 1979. Pág. 43.

partes, mientras que en la relación laboral lo que interesa es la prestación del trabajo por el trabajador. Generalmente cuando concluye un proceso judicial, los jueces y magistrados, al momento de dictar la sentencia, previamente dejan establecido la existencia o inexistencia de la relación laboral.

La relación de trabajo representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de exista, o no, un contrato de trabajo.

De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que “puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquella es el contenido del contrato, y éste su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo”<sup>37</sup>.

En una relación de trabajo, la identificación del empleador por lo general está fuera de duda cuando el trabajador sólo tiene trato con una persona o su representante. Esa persona es la misma que lo contrató, como a sus compañeros de labores, y que ejerce todas las funciones propias de un empleador: asigna tareas, suministra lo necesario para realizarlas, da

---

<sup>37</sup> OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. 26ª. Edición. Editorial Heliasta. 2007. Buenos Aires Argentina. Pág. 859.

instrucciones y controla su ejecución, remunera al trabajador, asume los riesgos inherentes a la calidad de empleador, percibe los beneficios y puede poner término a la relación de trabajo. Distinta puede ser la situación, en cambio, en una relación triangular, cuando varias personas asumen esos papeles y funciones en forma separada o conjunta y pueden ser percibidas como el empleador, en cuyo caso el trabajador puede razonablemente entrar en dudas de quién es su empleador. En particular, los trabajadores pueden no saber exactamente a quién deben reclamar, por ejemplo, el pago de su remuneración o de una indemnización por accidente de trabajo, o si podrán presentar reclamos al usuario o beneficiario de su trabajo en caso de que el empleador directo haya desaparecido o sea insolvente.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. Antecedentes Históricos del Visto Bueno**

La institución jurídica del Visto bueno laboral es la resolución 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 o trabajador, para dar por terminado legalmente el contrato individual de trabajo, previo trámite de ley.

*“Los Arts. 15 y 16 de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo dictada el 6 octubre de 1928 por Dr. Isidro Ayora Presidente de la República del Ecuador,*

*consignaban las causas justificadas de abandono del trabajo por el obrero o empelado y de despido por parte del patrono*<sup>38</sup>.

Esta Ley fue de vital importancia para los trabajadores en la búsqueda de sus conquistas como aspiraciones. Se ha dicho de esta Ley, que constituyó la base y fundamento del Derecho Laboral Ecuatoriano, ella estableció entre otras reivindicaciones obreras, el concepto de patrón, comprendiendo en la definición al Estado, así como a las Instituciones del Derecho Público.

En el año de 1936 se producen novedades, relacionadas con la expedición de decretos reformativos a algunas de las leyes contenidas en el propia legislación laboral vigente a esa fecha y tendiente a introducir algunos mecanismos con el propósito de armonizar las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Como en estos casos la apreciación inicial de la justicia de la causa alegada dependía del mismo interesado, *“fue muy razonable la modificación decretada por Federico Páez el 21 de julio de 1936, según la que los derechos concebidos a los trabajadores y a los patronos no surtirán efecto alguno sin el requisito previo del Visto Bueno*<sup>39</sup>.

Se instituye entonces el Visto Bueno, y el Desahucio que permitan a la parte patronal dar por terminadas las relaciones laborales con el trabajador, y el derecho de este al pago de Indemnizaciones por sus servicios prestados,

---

<sup>38</sup> VELA MONSALVE, Carlos. Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana. Tomo 32. Volumen V. 2ª. Edición. Cuenca- Ecuador. 1983. Pág. 39.

<sup>39</sup> VELA MONSALVE, Carlos. Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 39.

desahucio con el cual el trabajador cesa así mismo en sus actividades, en definitiva, tanto con la aplicación del Visto Bueno y del Desahucio, el trabajador corre el riesgo y el peligro eminente de ser separado de su trabajo, cuando menos lo espera. Con la expedición de la Ley Orgánica del Trabajo, se crea la Dirección General del Trabajo, en sustitución del Inspectoría General.

Dispuso al efecto que los Inspectores del Trabajo deberán calificar y poner luego su visto bueno a las causales de cese en el contrato de trabajo y de despido obrero, y en cuanto al procedimiento que, si esas causales fuesen notorias y públicas, estarán obligados a dar su Visto Bueno inmediatamente. Pero cuando los hechos que las motivaren deban comprobarse, se procederá breve y sumariamente a esclarecerlos.

Así Instituido el Visto Bueno, sufre dos años más tarde una interesante evolución. En efecto, el General Alberto Enríquez, Jefe Supremo de la República, por Decreto 177 de 29 de julio de 1938, Considerando: “Que el Visto Bueno, no ha surtido todos los efectos que fueron calculados al establecerlo”; y “que en muchos casos, los patronos a pesar de la negativa del Visto Bueno dan lugar a discusiones económicamente perjudiciales para los obreros”, dispuso que: “El Visto Bueno de los Inspectores en los casos de cesación, desahucio del trabajo y de despido obrero, tendrá el carácter de verdadero fallo, y, por lo mismo, surtirá efecto obligatorio para patronos y obreros, sin más recurso que el de la apelación para ante el Director General del Trabajo quien resolverá por el mérito de lo actuado y en término de diez días”. La resolución del Director del



Trabajo dejará definitivamente solucionado el incidente”<sup>40</sup>, debiendo, en consecuencia, procederse al pago de las indemnizaciones a que hubiere lugar.

En la actualidad al Visto Bueno lo encontramos contemplado en el Art. 621 donde determina la presentación de la solicitud, considerando las causales de los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo, que serán analizados en el marco jurídico respectivo.

#### **4.2.2. Estado Constitucional de Derechos.**

El jurista doctor Iván Castro Patiño, citado por José García Falconí, señala “En la actualidad hablar del Estado de Derecho es hablar del Estado Constitucional agrega, la constitución está conformada por un conjunto de normas que no solo deben servir para ser declaradas o invocadas líricamente, sino fundamentalmente para prevalecer sobre cualquier otra norma legal”<sup>41</sup>.

El Estado Constitucional de Derechos hace referencia a la prevalencia de las normas constitucionales sobre las de menor jerarquía, como son las leyes orgánicas y ordinarias. En la presente tesis el Código del Trabajo es una ley ordinaria que debe estar en armonía con las normas constitucionales.

El Dr. Jorge Zavala Egas manifiesta que “La significación de ser un Estado constitucional de derechos es una superación a nuestra construcción

---

<sup>40</sup> VELA MONSALVE, Carlos. Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 39.

<sup>41</sup> CASTRO PATIÑO, Iván, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008. Pág. 67

como un Estado social de derecho realizada en la Constitución de 1998, como éste lo fue del simple Estado soberano que fuimos antes.

Este último caracterizado por contener una serie de prohibiciones y limitaciones al poder público estatal para garantizar los derechos individuales, mientras que el Estado social de derecho contiene la demanda de la satisfacción de los derechos sociales mediante prestaciones, obligaciones de hacer por parte del poder público; sin embargo, tan solo mediante la inclusión de normas programáticas, caracterizadas por su discrecionalidad y no vinculadas por el principio de legalidad”<sup>42</sup>.

En el Estado Social se respetaban derechos fundamentales, pero no prevalecía la Constitución sobre las demás leyes, vulnerándose derechos de las personas. El sistema judicial no los hacía cumplir conforme lo manda la Ley Suprema. Se trata de dar más fuerza a la relación entre sociedad y Estado y a la vez profundizar la vigencia y garantía de derechos.

En cambio que en el Estado Constitucional el Estado hace cumplir sus derechos ante la sociedad. Todas las personas gozan de la libertad de presentar sus reclamos ante cualquier organismo que vulneren derechos fundamentales.

En el Estado Constitucional de Derecho se revaloriza la dignidad de las personas, se reconoce la supremacía de la Constitución, asignado un rol activo

---

<sup>42</sup> ZAVALA EGAS, Jorge. Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica. Edilex. S.A. Quito-Ecuador. 2010. Págs. 141 y 142.

a los jueces en el despliegue de las potencialidades humanísticas de la Constitución.

Los derechos humanos que fueron vulnerados durante épocas anteriores, se pretenden ser garantizados, con la supremacía constitucional. Por lo tanto, toda resolución judicial o administrativa que lesionen derechos los Jueces Constitucionales deben resolver cuando los Jueces de primer y segundo nivel agotan sus conocimientos.

El Estado Constitucional de Derechos se fundamenta en la subordinación de la legalidad a la Constitución rígida, con rango jerárquico superior a las leyes, como normas de reconocimiento de su validez.

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, lo que significa que es un Estado garantista de los derechos de las ciudadanos y ciudadanas, en donde la Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema y esta prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, de tal manera que ninguna ley puede ser contraria a esta.

#### **4.2.3. Tutela Judicial Efectiva.**

“La tutela judicial efectiva es un derecho constitucional procesal de carácter jurisdiccional, que ostenta todo sujeto de obtener por parte de los órganos del estado (especialmente del judicial) en el marco de procesos jurisdiccionales, la protección efectiva o cierta de los derechos peticionados y regulados en el estamento jurídico, no sólo fundamental sino de menor

categoría. La tutela judicial efectiva es un derecho complejo, porque abarca un conjunto de derechos constitucionales procesales que permiten obtener una justicia tutelada por el Estado de manera efectiva”<sup>43</sup>.

La tutela judicial efectiva es un derecho que permite al ciudadano: acceder a los órganos jurisdiccionales; obtener un pronunciamiento judicial que resuelva sus conflictos judiciales mediante el dictado de sentencias que sean el producto de un proceso libre de vicios, y recurrir contra esas sentencias.

El derecho de acceso a los tribunales es una creación del constitucionalismo de la segunda mitad del siglo XX y tiene como objetivo elevar a la categoría de derecho fundamental el que todos los derechos e intereses legítimos esto es, cualesquiera situaciones jurídicamente relevantes- puedan ser, llegado el caso, defendidos ante un genuino órgano judicial, de manera que no existan supuestos de denegación de justicia cuyo objetivo es el de cumplir con una exigencia propia de la idea del Estado de Derecho.

El derecho de acceso a los tribunales conocido también como derecho a la tutela judicial efectiva significa en primer lugar el derecho de acceso a la jurisdicción, esto implica la prohibición constitucional de la denegación de justicia; así cualquier facultad, sea derecho subjetivo o interés legítimo, que otorgue el ordenamiento jurídico debe ser plenamente justiciable. Además la tutela judicial efectiva comprende: a) el derecho a no sufrir jamás indefensión; b) el derecho a obtener una resolución motivada sobre el fondo de la

---

<sup>43</sup> BELLO TABARES y JIMÉNEZ RAMOS. Tutela Efectiva y Otras Garantías Constitucionales Procesales. Ediciones Paredes. Venezuela. 2009, Pág. 42.

pretensión dirigida al órgano judicial; c) el derecho a utilizar los recursos previstos por las leyes procesales; d) el derecho a la intangibilidad de las resoluciones judiciales firmes, así como a la ejecución de las mismas.

#### **4.2.4. Derecho a la Seguridad Jurídica.**

El Diccionario Jurídico Espasa la define como: *“Cualidad del ordenamiento que produce certeza y confianza en el ciudadano sobre lo que es Derecho en cada momento y sobre lo que previsiblemente lo será en el futuro”*<sup>44</sup>.

La seguridad jurídica encierra un conjunto de características tanto organizativas, funcionales, y procesales, que solo pueden provenir de estados democráticos de derecho y de sus instituciones las mismas que deben de cumplir y hacer cumplir toda la normativa jurídica para asegurar la tranquilidad del ciudadano.

*“La seguridad Jurídica es la que establece ese clima cívico de confianza en el orden jurídico fundada en pautas razonables de previsibilidad que es presupuesto y función de los estados de derecho”*<sup>45</sup>. Es decir la seguridad jurídica hace que el ciudadano tenga confianza en el sistema (Estado, gobierno instituciones, autoridades, normas) que lo rodean de tal manera que este se sienta lo suficientemente cómodo y seguro dentro de la sociedad.

La Seguridad Jurídica es aquella que se basa en la esperanza o confianza de los ciudadanos en la función ordenadora del Derecho, por lo que es necesario

---

<sup>44</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001, Pág. 1302

<sup>45</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001, Pág. 1302.

darles protección. El Derecho tiene que estar a disposición de los ciudadanos de manera incuestionable, segura y precisa de una buena estructura del Derecho, la ausencia de arbitrariedad y un grado cierto de previsibilidad, con el fin justo de dar esa confianza a los ciudadanos.

#### **4.2.5. Principios Procesales del Conflicto Laboral**

##### **4.2.5.1. Principio Protector**

El tratadista Zavala Rivera manifiesta: “en términos generales y como una aspiración de la vida del Hombre en la sociedad, todas las personas somos iguales, pero la realidad ha demostrado que las desigualdades económicas pueden atentar contra esa consideración, por lo cual dentro del ámbito laboral, el Estado está facultado para la dación de normas que puedan compensar, morigerar o eliminar esas condiciones de desigualdad que lesionan los derechos del trabajador”<sup>46</sup>.

Las normas laborales deben garantizar los derechos de las personas por igual, sin discriminar a ninguna persona y brindar justicia a quien le solicite y la merezca. Este principio traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador.

El trabajador dentro del derecho laboral es la parte que en la mayoría de los conflictos individuales del trabajo resulta vulnerada en sus derechos, por lo que

---

<sup>46</sup>ZAVALA RIVERA, Alejandro. “El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral”. Editorial San Marcos. Lima –Perú. 2011. Pág. 16.

es necesario que el Estado garantice sus derechos a través de la administración de justicia de las artimañas del empleador.

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral, parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra.

El principio protector nace por la desigualdad que existe en la relación laboral, pues el Derecho Laboral, protege a la parte más débil o a la que está en desventaja que en este caso siempre será el trabajador.

El principio protector contiene tres reglas:

**a.- Regla in dubio pro operario.-** Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador. Este principio universal garantiza y da preferencia dentro de las decisiones de las autoridades del trabajo en el caso de existir duda sobre el conflicto laboral a resolver lo deben hacer a favor del trabajador.

*“En las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma”<sup>47</sup>.*

Cuando existe contradicción de normas laborales debe resolverse siempre a favor del trabajador, por ser la clase desprotegida que por solicitar trabajo es explotado por el empleador. Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete

---

<sup>47</sup>ZAVALA RIVERA, Alejandro. “El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral”. Ob. Cit. Pág. 17.

para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. Cuando exista duda sobre la aplicación de una ley o norma laboral el juez al momento de sentenciar deberá aplicar la norma más favorable a los intereses del trabajador.

**b.- Regla más favorable.-** Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador. La regla más favorable es la aplicación de las normas que no lesione derechos del trabajador y garantice su reclamación.

*“Cuando se produce la existencia de distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, se deberá poner en uso la que conceda mayores beneficios o derechos al trabajador”<sup>48</sup>.*

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas. Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y

---

<sup>48</sup>Ibidem.- Pág. 17.



empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Cuando dos o más leyes sean aplicables en un mismo caso, el juez o jueza deberá elegir aquella norma que sea más favorable a los intereses del trabajador.

**c.- Regla de la condición más beneficiosa.-** Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

*“La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicar”<sup>49</sup>.*

Al existir normas que garanticen derecho, pero una de estas de mejor manera, se la debe aplicar la que mejor garantice derechos del trabajador. Una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador. Considero que la regla de condición más beneficiosa hace referencia a que una

---

<sup>49</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Álvaro. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1998. Pág. 61.

nueva norma expedida por la asamblea no puede afectar los intereses de los trabajadores, ya que solo se puede crear nuevas normas laborales que beneficien de igual o mayor forma a los trabajadores.

#### **4.2.5.2. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**

Consiste en “tutelar al trabajador para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda sancionar con la máxima pena: la nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales”<sup>50</sup>.

Los derechos del trabajador son irrenunciables, es decir que los puede reclamar en cualquier momento, siempre y cuando utilice el procedimiento respectivo para reclamar.

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento.

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral. También se refiere a que el trabajador no puede por ningún motivo, así sea voluntariamente, renunciar a

---

<sup>50</sup>ZAVALA RIVERA, Alejandro. “El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral”. Ob. Cit. Pág. 18.

sus derechos que como trabajador le pertenecen, como por ejemplo aceptar la no afiliación al seguro social, o la renuncia a las vacaciones que por ley le corresponden.

#### **4.2.5.3. Principio de continuidad de la relación laboral.**

“Principio que reconoce al trabajador el derecho a permanecer en su trabajo luego del período de prueba, ya que la relación laboral queda prorrogada hasta completar el año de estabilidad o el plazo pactado si es superior y luego de lo cual es indefinida. Por tanto la terminación violenta y unilateral genera indemnizaciones por despido intempestivo o abandono al trabajo”<sup>51</sup>.

La estabilidad es una permanente aspiración de los trabajadores, para poder organizar su vida familiar, cumplir sus obligaciones, pero a la empresa también interesa ya que en un ambiente de trabajo estable, el rendimiento es más efectivo, disminuyen costos de capacitación y se pueden cumplir metas. Estabilidad que también beneficia a los empleadores y a la sociedad.

*“La relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida también por la ley”<sup>52</sup>.*

---

<sup>51</sup> VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge. “Derecho Laboral Práctico”. Fausto Reinoso Ediciones. Quito-Ecuador. 2013. Págs. 22 y 23.

<sup>52</sup>ZAVALA RIVERA, Alejandro. “El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral”. Ob. Cit. Pág. 18.

La continuidad de la relación laboral se da, mientras el empleador no dé por terminado el contrato o surja algún causal para su terminación. Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal fuente de ingresos del trabajador. La naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible, para así beneficiar al trabajador en la consolidación de situación jurídica relacionada con el trabajo. Este principio hace referencia a que el contrato de trabajo tendrá la mayor continuidad posible, y solo se terminara por las formas establecidas por el Código de Trabajo.

#### **4.2.5.4. Principio de Razonabilidad**

*“En la medida que las relaciones de trabajo son de por sí conflictivas, debe buscarse la razonabilidad tanto en las exigencias de una parte como en las de la otra”<sup>53</sup>.*

Si bien es cierto se trata de un freno, es además un límite elástico porque deberá ser apreciado en cada oportunidad ya que la ley no está en condiciones de poner parámetros rígidos pues no ayudaría precisamente a la razonabilidad que se pretende. De alguna forma este principio, busca el acercamiento de las partes para no caer en arbitrariedades abusivas. Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del

---

<sup>53</sup>Ibidem.- Pág. 20.

derecho de cada uno. En el juicio laboral las partes deben litigar con ética profesional y no trata de retardar el proceso con artimañas o retardos procesales.

Es un principio bastante general, que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables.

Este principio se convierte como un límite entre las pretensiones de las partes, evitando caer en lo abusivo o absurdo, pues las pretensiones deben ser razonables.

#### **4.2.5.5. Principio de la Buena Fe**

“Como la relación laboral es en el fondo una confluencia de intereses en la búsqueda de elementos concretos, la conducta de ambas partes debe generar las condiciones apropiadas para que los fines del contrato de trabajo se cumplan a cabalidad. La honradez, la confianza y el trato respetuoso permiten que las labores se puedan brindar dentro de un clima de asertividad”<sup>54</sup>. En la actualidad, las diversas doctrinas organizacionales se orientan hacia la permanencia y perfeccionamiento de los elementos de la

---

<sup>54</sup> ZAVALA RIVERA, Alejandro. “El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral”. Ob. Cit. Pág. 20.

buena fe laboral porque a través de ellos se consigue mayores productividad y competitividad.

Este principio presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

El principio de buena fe conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual. Dicho de otra forma, a través de este principio general se impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

El principio de buena fe hace referencia a la conducta social que deben poseer las partes que celebran el contrato de trabajo, pues la honradez y rectitud y buena fe son elementos esenciales para que exista una relación laboral.

#### **4.2.5.6. Principio de no Discriminación**

*“Ninguna persona debe ser limitada en razón de sus creencias, costumbres, procedencia étnica, preferencias sexuales o cualquier otro atisbo de diferenciación para con los demás dentro de su centro de labores”<sup>55</sup>. Lo que se pretende en el ámbito laboral es que cada trabajador ofrezca lo mejor de sí, que es la razón del compromiso laboral, y pueda, al mismo tiempo, obtener la*

---

<sup>55</sup>Ibidem.- Pág. 20.

remuneración a la que es acreedor en las condiciones propias y ordinarias de cualquier otro trabajador de su categoría, lo que es amparado en todo nivel.

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

“El principio de no discriminación es uno de los principios tutelares de carácter fundamental en el Derecho de Trabajo, que asegura la plena vigencia del principio de igualdad de trato, prohibiendo toda exclusión o menoscabo en el trabajo, fundado en criterios distintos de la capacidad o idoneidad del trabajador para la ejecución de una labor o la prestación de un servicio determinado”<sup>56</sup>.

El empleador no podrá realizar ningún tipo de discriminación por razones de etnia, cultura, creencias religiosas, situación económica, sexo, etc., no se permite ningún tipo de diferenciación, preferencia o exclusión.

#### **4.2.6. 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

---

<sup>56</sup>MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 16ava Edición. Madrid-España. 1995. Pág. 308.

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”<sup>57</sup>.

Considero que 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.

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”<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> 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.

<sup>58</sup> VÁSQUEZ López, Jorge, Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Derecho Individual, Primera Edición; Editora Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 67.



Es oportuno y pertinente que los conflictos laborales 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.

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”*<sup>59</sup>. Es visto bueno es una figura jurídica del derecho laboral que permite tanto al trabajador como empleador requerirlo ante la Inspectoría del Trabajo cuando se ha lesionado derechos de las partes.

“El trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoria 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. El Inspector del Trabajo es el funcionario competente para conceder o

---

<sup>59</sup> GUZMAN LARA, Aníbal. Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador. Talleres Daniel Antonio Guzmán. Otavalo-Ecuador 1958. Pág. 78.

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”<sup>60</sup>.

La institución jurídica de Visto Bueno laboral es la resolución 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.

### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. Constitución de la República del Ecuador Frente al Visto Bueno del Trabajador.**

El Art. 1 de la Constitución de la República, señala: *“el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia”*<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Derecho Individual, Primera Edición; Editora Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 99.

<sup>61</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2012. Art. 1

El Estado Constitucional de derecho significa que las normas constitucionales prevalecen sobre las normas internas del Estados ecuatoriano, en caso de existir contradicciones jurídicas debe aplicarse la norma de mayor jerarquía.

La Constitución de la República en el Art. 33, determina: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derechoeconómico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estadogarantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeñode un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”<sup>62</sup>.

El trabajo está protegido en nuestro país y es un derecho de todos los ecuatorianos ya que goza de la protección del Estado mediante la Constitución y las Leyes que velan por un progreso en la economía personal y general de las personas y a su vez del país. En la Constitución se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado.

En el Art. 75 de la Constitución encontramos: “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> *Ibíd.*- Art. 33

<sup>63</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley. Cit. Art. 69.

El Art. 76 de la Ley Suprema expresa: “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: 4.- Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria... 7.- literal L):

“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas y principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”<sup>64</sup>.

En todo juicio el juez debe apreciar las pruebas, con la finalidad de dictar su sentencia, sin vulnerar derechos. Con la motivación se pretende que las personas encargadas de la administración de la justicia demuestren que la decisión tomada en determinada causa, es legal y racionalmente justificada sobre la base de aquellos elementos que la fundamentan.

El Art. 82 Constitución establece; *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”*<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup>Ibídem.- Art. 76. # 4, 7. L).

<sup>65</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley. Cit. Art. 82.

En el juicio laboral deben ser garantizadas los derechos de las partes y aplicados los principios procesales que prevé la Constitución; contribuyendo a que el juicio resplandezca la seguridad jurídica, sin vulnerar derechos, aplicando la justicia, dar a cada quien lo que corresponde.

En el Art. 167 de la Constitución dispone: *“La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución”*<sup>66</sup>. Como órgano de la función judicial que administra justicia tenemos el juzgado o unidad del trabajo, que conoce y resuelve controversias individuales de trabajo.

El Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República, señala: *“la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: de Concentración, contradicción y dispositivo”*<sup>67</sup>. Estos principios son aplicados durante el juicio oral laboral, en sus respectivas audiencias orales.

“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”<sup>68</sup>.

---

<sup>66</sup>Ibíd.- Art. 167

<sup>67</sup>Ibíd.- Art. 168 # 6.

<sup>68</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 169

El Estado busca siempre garantizar los derechos de las personas, es por ello que a través de la función judicial velará por el cumplimiento de los derechos de todos y cada uno de los ecuatorianos sin distinción de ninguna índole y sobre todo velará porque ningún conflicto suscitado quede sin solución ya sea a través de la ley o jurisprudencia.

En el Art. 326 se estipulan los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo de los cuales procedo a citar los más pertinentes a mi problemática de estudio:

2.- *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*

*Los derechos del trabajador son irrenunciables, es decir, no se puede renunciar a estos por ningún motivo, ni siquiera por voluntad del trabajador.*

3.- *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.*

*El principio in dubio pro trabajador se aplica cuando haya duda sobre alguna disposición laboral, de acuerdo a este principio el juez deberá aplicar la más favorable para el trabajador.*

4.- *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*

*Todos los trabajadores recibirán remuneración básica unificada del trabajador en general que esta por los trescientos cuarenta dólares, de ahí, en adelante los trabajadores recibirán su remuneración por las labores que cumplan.*

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

*El sector laboral será representado por una sola organización, que funciona a nivel nacional y garantiza los derechos de los trabajadores”<sup>69</sup>.*

Los trabajadores del sector público se someterán a las leyes de administración pública. Los trabajadores del sector privado se regirán por las disposiciones del Código del Trabajo. Estos principios rectores constan en la Constitución vigente y debe ser acatada por los operadores de justicia.

En el 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*

---

<sup>69</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 326.

*injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley*<sup>70</sup>.

Toda relación laboral debe hacérsela en forma directa entre trabajador y empleador, es por eso que al momento de inscripción de los contratos de trabajo el Inspector debe verificar la presencia de las dos partes, y posterior a estos visitar la empresa para conocer la relación laboral como se viene desarrollando.

En el Art. 328 de la Constitución textualmente dispone: *“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...”*<sup>71</sup>.

La Constitución de la República del Ecuador, dispone que el trabajador recibirá una remuneración justa y un salario digno para que este pueda cubrir sus necesidades y las de su familia, en otras palabras se puede decir un salario

---

<sup>70</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 327.

<sup>71</sup> *Ibidem.*- Art. 328.



que le permita al trabajador cubrir todas sus necesidades como alimentación, salud, transporte, servicios básicos, entre otras.

#### **4.3.2. Código del Trabajo referente al Visto Bueno del Trabajador.**

*“Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.*

*Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren”<sup>72</sup>.*

Este Código regula todas las relaciones entre el trabajador y el empleador llevando así un equilibrio en el ámbito laboral. Faculta a las partes pueden seguir acciones de carácter administrativas, judiciales y extrajudiciales como el arbitraje, conciliación o mediación laboral en el Ministerio del Trabajo.

El Art. 7 del presente Código, estipula:La Aplicación favorable al trabajador. *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”<sup>73</sup>.*

Esta norma obliga al juzgador garantizar el derecho al trabajador en caso de existir duda en la controversia laboral, la ley vela por el trabajador cuando haya

---

<sup>72</sup> CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2015. Art. 1

<sup>73</sup>Ibidem.- Art. 7

sido perjudicado en un juicio y no se esclarece su situación con las pruebas que han sido aportadas en la audiencia.

El Art. 8 establece: *“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”*<sup>74</sup>.

El convenio, es la voluntad de contratar, el acuerdo de voluntades que debe darse entre las partes para que pueda surgir la relación contractual.

La prestación de servicios consiste en un compromiso del trabajador ante el empresario para dar o hacer algo, la acción, el servicio o la obra, tienen que ser siempre lícitos es decir, deben estar permitidos por la Ley, pues en un contrato el convenio de trabajo será nulo.

La dependencia se refiere que el trabajador queda a órdenes del empleador para realizar el servicio o la obra que se ha comprometió.

La remuneración se fija por el convenio a que llegan las partes respecto a la cuantía de la remuneración; por la Ley el Consejo Nacional de Salarios fijara semestralmente los salarios mínimos vitales que deben percibir los trabajadores ecuatorianos; por el pacto colectivo, en este caso los contratos colectivos que se celebren entre el patrono y la asociación de trabajadores, es requisito que se fije el monto de las remuneraciones y finalmente; por la

---

<sup>74</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 8.

costumbre donde hay ciertos trabajos en los cuales tanto empresario como trabajador conocen cual es la remuneración y no hará falta que fijen el momento de cobrarse el contrato, pues se encuentra ya establecido por costumbre.

El Art. 9 conceptualiza al trabajador de la siguiente manera: *“La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”*<sup>75</sup>

Este artículo define al trabajador como la persona que presta sus servicios lícitos y personales, esto quiere decir solo puede realizar los trabajo permitidos por la ley y debe hacerlos el mismo. Al trabajador se lo conoce como empelado cuando presta su labores en una empresa y recibe su remuneración en forma mensual, en cambio que obrero es la persona que trabaja bajo relación de dependencia y recibe una remuneración semana o quincenal.

El Art. 10 conceptualiza al empleador;“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de

---

<sup>75</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 9

servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago”<sup>76</sup>.

Esta disposición define por empleador a la persona quien brinda un trabajo a otra persona que lo requiere bajo una relación de dependencia y una remuneración acordada. El empleador puede ser una persona natural o jurídica. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

En nuestra legislación ecuatoriana en materia laboral, son algunas causas las contempladas para dar por terminado el contrato individual de trabajo, y se encuentran determinadas con claridad en el Artículo 169 del Título I del Capítulo IX del Código de Trabajo, el cual para mayor claridad y comprensión de nuestro estudio me permito transcribir:

“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;

---

<sup>76</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 10

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<sup>77</sup>.

De las causales contempladas en el artículo transcrito, nos concentraremos en las figuras jurídicas más utilizadas en la práctica del Abogado, las que doctrinariamente son de las cuales más se trata y las que considero personalmente tienen más relevancia para el estudio por su complejidad y naturaleza jurídica, y estas serían las siguientes: el Desahucio, el Despido Intempestivo y el Visto Bueno.

**El Visto Bueno solicitado por el Empleador**, de igual manera las causales para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentran determinadas el Código de Trabajo:

“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:

---

<sup>77</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Ley Cit. Art. 169.

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”<sup>78</sup>.

Excepto la causal contemplada en el numeral 1 del Artículo transcrito, me parece que están plenamente determinados los casos en que el empleador está facultado para solicitar el Visto Bueno y con ello terminar la relación laboral.

---

<sup>78</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Ley Cit. Art. 172.

De la misma manera en que analice los efectos jurídicos que da el Visto Bueno para el trabajador, en lo que corresponde al empleador es importante analizarlos de la misma manera en dos puntos:

**Primero:** Cuando el Inspector de Trabajo otorga el Visto Bueno al empleador, este puede o no hacer uso del Visto Bueno, en caso de hacer uso el trabajador es despedido en forma legal pero en caso que no haga uso el trabajador puede seguir en sus labores. No obstante a ello el trabajador puede impugnar la resolución del Inspector de Trabajo en la vía judicial ante el Juez del Trabajo, tal como lo dispone el segundo inciso del Artículo 183, puesto que la resolución del Inspector del Trabajo debe ser tomado por el Juez a manera de informe con su debido criterio judicial; pero en vía judicial el trabajador solo podrá demandar para reclamar indemnizaciones por despido intempestivo más no para que se lo reintegre a su trabajo.

Para fundamentar mi opinión cito al Dr. Julio Mayorga Rodríguez que manifiesta:

“a) si el empleador ha solicitado el Visto Bueno y el mismo le ha sido concedido por el Inspector de Trabajo, estaría en posibilidad de hacer uso del Visto Bueno, dar por terminado el contrato de trabajo y despedir al trabajador de su empleo. También no puede hacer uso del Visto Bueno y no dar por terminado el contrato de trabajo.

b) Si el trabajador despedido no se conforma con la resolución de Visto Bueno, puede acudir al Juez de Trabajo y demandar, no la restitución de su cargo, pero si la indemnización por despido intempestivo”<sup>79</sup>.

**Segundo:** Cuando el Inspector de Trabajo niega la solicitud de visto bueno al empleador, amparándose en lo que dispone el segundo inciso del Artículo 183 del Código de Trabajo, el empleador puede demandar la terminación del contrato en la vía judicial, en virtud que esta resolución debe ser tomada por el Juez del Trabajo a manera de simple informe.

Al respecto el Ab. Julio Mayorga Rodríguez, manifiesta:

“Si el Inspector de Trabajo niega el Visto Bueno solicitado por el empleador, éste puede acudir al Juez del Trabajo con la demanda de terminación del contrato de trabajo, por las mismas causas por las cuales solicito el Visto Bueno.

Mientras se tramita el juicio, subsiste la relación de trabajo. La resolución del Inspector de Trabajo por la que niega el Visto Bueno, tendrá valor de simple informe”<sup>80</sup>.

Algo para agregar en cuanto a la solicitud de Visto Bueno que presenta el empleador, es que este está en su albedrio para solicitar la suspensión de las relaciones laborales consignando el valor correspondiente a un mes de la

---

<sup>79</sup> MAYORGA RODRIGUEZ, Julio, Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, 2010, Cuenca-Ecuador, pág. 264-265.

<sup>80</sup>Ibidem.- Pág. 266.



remuneración del trabajador. Este valor consignado por el empleador será entregado al trabajador en caso que el Inspector del Trabajo otorgue o niegue la solicitud de Visto Bueno, esto al tenor de lo prescrito en el Artículo 622, el cual manifiesta:

“Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales.- En los casos del 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”<sup>81</sup>.

El trámite que debe darse a las solicitudes de Visto Bueno presentadas ante el Inspector del Trabajo se encuentra establecido en lo dispuesto en los Artículos 183 del Código de Trabajo que trata de la calificación de las solicitudes de Visto Bueno; y, 161 del mismo cuerpo legal, el cual nos indica que el Inspector del Trabajo una vez calificada la solicitud notificará a la otra parte en tiempo de veinte y cuatro horas dándole el término de dos días para que de contestación a la solicitud formulada en su contra y ejerza su legítima defensa, una vez que la otra parte conteste o en su defecto la declaración en rebeldía el Inspector del Trabajo procederá a la indagación de los fundamentos de la solicitud en la cual recibirá las pruebas que se crean asistidos las partes y que justifiquen sus

---

<sup>81</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Ley Cit. Art. 622.

argumentos, luego de tres días el Inspector del Trabajo otorgará o negará la solicitud de Visto Bueno mediante la motivada resolución correspondiente.

Para mayor comprensión acerca del trámite del Visto Bueno presentado por el empleador Jorge Vásquez López, en su obra Derecho Laboral Práctico, nos aclara manifestando lo siguiente:

“Una vez recibida y sorteada la petición entre los distintos Inspectores, según el actual Art. 621 del C.T. el Inspector del Trabajo asignado, notificará al trabajador, concediéndole dos días para que conteste con patrocinio igualmente de un Abogado, para que ejerza su derecho a la defensa. Con la contestación del trabajador o en rebeldía, el Inspector de Trabajo procederá por disposición legal a realizar las indagaciones y recibir las pruebas que justifiquen o desvirtúen los hechos imputados, luego de lo cual debe dictar su resolución motivada, dentro del tercer día, aceptando o negando el Visto Bueno, resolución que tiene casi el mismo formato de una sentencia”<sup>82</sup>

Ahora bien, refiriéndome como se viene aplicando el primer numeral del artículo 172 del Código de Trabajo; que textualmente dice así: *“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”*<sup>83</sup>, lo que se presta para confundirse puesto que no se

---

<sup>82</sup> VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, Derecho Laboral Práctico, Editora Jurídica Cevallos, 2013, Quito-Ecuador, pág. 133.

<sup>83</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Ley Cit. Art. 172, # 1.

especifica con precisión cuantos son los días que debe faltar el trabajador para que un empleador este en plena facultad para presentar la solicitud de visto bueno ante el correspondiente Inspector de Trabajo; a mi criterio se debe precisar con claridad cuantos días debe faltar el trabajador a su puesto de trabajo para que faculte al empleador en solicitar el Visto Bueno al Inspector de trabajo y con ello dar por finalizado a la relación laboral que los vincula entre sí.

Doctrinariamente este asunto ha pasado por alto, puesto que los autores se han limitado a anotar las causales contempladas en la ley, más no a realizar un análisis sobre dichas causales.

**“Faltas de Puntualidad, asistencia o Abandono del Trabajo.-** Según la disposición legal, las faltas deben ser repetidas e injustificadas y el abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos. No deben ser justificados y producirse dentro de un periodo mensual de labor. Con el fin de evitar confusiones e interpretaciones contradictorias por el término repetidas que emplea la ley, en cuanto a las faltas de asistencia o de puntualidad, las empresas acostumbra una escala de dichas faltas, en la parte del reglamento interno de trabajo, relacionadas con las medidas disciplinarias.

En lo que se refiere al abandono del trabajo sin justa causa y por más de tres días consecutivos, la jurisprudencia universal está de acuerdo en interpretar al mes como un período de treinta días, contados a partir de la primera falta”<sup>84</sup>.

---

<sup>84</sup> VALENCIA HARO, Hugo, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, Editorial Universitaria de la Universidad Central del Ecuador, 1979, Quito-Ecuador, pág. 265-266.

Las faltas del trabajador a sus labores deben ser consecutivas e injustificadas. Dichas faltas deben ser contadas, cuando estas se den dentro de un mismo periodo mensual de labores. No solo se debe tener en cuenta las inasistencias, por el contrario la ley ha tomado en cuenta también las impuntualidades del trabajador, que deben tener las mismas características antes indicadas; es decir, consecutivas e injustificadas. Para referirme a los días, la ley textualmente dice: “...por un tiempo mayor de tres días consecutivos...”<sup>85</sup>, siendo así, se hace la siguiente precisión, si bien es cierto la ley nos manifiesta tres días los que deberíamos tomar en cuenta como punto de partida, pero antes de indicarnos este número esta antepuesta la palabra mayor, indicándonos que el número de las faltas deben ser Mayor de Tres, siendo el inmediato superior al tres el número cuatro este sería el número de faltas que debe faltar el trabajador para que al siguiente día el empleador pueda presentar la solicitud de visto bueno invocando la causal contemplada en el primer numeral del Artículo 172.

**Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo:** Las faltas repetidas de puntualidad o de asistencia deben ser como mínimo dos, pues se configura así la acción de repetir, esta falta repetidas e injustificadas al trabajo no tienen que ser consecutivas, pero tienen que ocurrir dentro del periodo mensual según el tipo de contrato de trabajo y pueden darse de manera esporádica o a día seguido, pero deben desarrollarse dentro del mismo periodo mensual.

---

<sup>85</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Ley Cit. Art. 172, # 1.

En efecto, es obligación del trabajador asistir puntualmente a su trabajo y no puede faltar a la prestación de sus servicios sin autorización legal del empleador, a excepción de casos fortuitos, fuerza mayor o enfermedad.

**Por abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos dentro de un periodo mensual de la labor:** si el trabajador falta más de tres días consecutivos a su trabajo, por ejemplo lunes, martes, miércoles, y jueves la primera jornada, se ha producido el abandono al trabajo y da lugar a que el empleador solicite el visto bueno para terminar la relación laboral existente. Hay que aclarar que el periodo mensual al que se refiere el abandono, debe ser dentro del lapso de treinta días y no en un mes calendario, en razón de que el trabajador hábilmente puede faltar los días 28, 29 y 30 de marzo, y se presenta a laborar el 31 de marzo; y, además, vuelve a faltar los días 1, 2 y 3 de abril siguiente, en perjuicio del empleador.

**El visto bueno solicitado por el trabajador.-** El trabajador está facultado para presentar la solicitud de visto bueno ante el Inspector de Trabajo, cuando el empleador incurre en una de las faltas que establece el Art. 173 del Código de Trabajo:

“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 convenido en el contrato o convenio”<sup>86</sup>.

El Código de Trabajo es muy claro en este sentido, dejando entrever con precisión en qué casos el trabajador está facultado para solicitar el Visto Bueno.

Los efectos jurídicos que se desprenden del visto bueno no son los mismos para ambas partes, y debemos analizarlo de dos formas:

**Primero:** Cuando el Inspector de trabajo otorga el Visto Bueno solicitado por el trabajador, este no beneficia al empleador al poder separar de sus labores al trabajador, toda vez que faculta al trabajador para demandar el despido intempestivo, y puede abandonar su trabajo. Cuando pasa esto el empleador está en su derecho para acudir al Juez del Trabajo he impugna la resolución emitida por el Inspector del Trabajo en la vía judicial, puesto que en esta vía la resolución solo será tomada en cuenta a manera de informe con el debido criterio judicial.

---

<sup>86</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley Cit. Art. 173.

Al respecto el reconocido letrado Julio Mayorga Rodríguez se manifiesta:

*“d) si el trabajador ha solicitado el visto bueno y el mismo ha sido concedido por el Inspector de Trabajo, el trabajador tiene derecho para dar por terminado el contrato de trabajo, abandonar su empleo y demandar a su empleador ante el Juez del Trabajo, el pago de indemnizaciones por despido intempestivo”<sup>87</sup>.*

**Segundo:** Cuando el Inspector del Trabajo le ha negado la solicitud de Visto Bueno presentada por el trabajador, este tiene que regresar a sus labores, pero le queda a salvo el derecho de acudir al Juez del Trabajo y demandar la terminación del contrato por la misma causal que presento para solicitar el Visto Bueno.

Este punto de vista también es sostenido por Julio Mayorga Rodríguez, manifestando lo siguiente:

*“e) Si el Inspector de Trabajo niega el Visto Bueno, el trabajador debe continuar en su trabajo, pero puede acudir ante el Juez del Trabajo y demandar la terminación del contrato de trabajo por las mismas causas por las que solicitó el visto bueno y, al mismo tiempo, puede reclamar el pago de indemnización por despido intempestivo”<sup>88</sup>*

El Código de Trabajo deja entrever con precisión en qué casos el trabajador está facultado para solicitar el Visto Bueno.

---

<sup>87</sup> MAYORGA RODRIGUEZ, Julio. Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, 2010, Cuenca-Ecuador. Pág. 266.

<sup>88</sup> Ibidem.- Pág. 266.

**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 petionario, 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”<sup>89</sup>.

En los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el Visto Bueno concedido por el Inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo.

Efectivamente, la resolución del Inspector del Trabajo puede ser revisada previa impugnación hecha ante el Juez del Trabajo, quien la apreciará con criterio judicial dándole el valor probatorio o no a la resolución impugnada con base en las pruebas solicitadas y practicadas en el juicio laboral correspondiente.

El Visto Bueno tiene simple valor de informe que se apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio, según el Art. 183,

---

<sup>89</sup>CÓDIGO DEL TRABAJO, Ley Cit. Art. 183.



inciso segundo. Si el informe del Inspector peca de ilegalidad, y es antijurídico se impone la revisión con más necesidad si está impugnado.

“Art. 184.- Del desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento"<sup>90</sup>.

El desahucio es el aviso que hace una de la partes a la otra, que es su voluntad no continuar con el contrato de trabajo.

Considero que esta figura jurídica se desprende del principio de tutela de los derechos de los trabajadores, toda vez que con este procedimiento administrativo para terminar la relación laboral, el trabajador tiene treinta días para buscar otro trabajo y evitar estar en desempleo; y a su vez el empleador buscar a su remplazo.

---

<sup>90</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Ley Cit. Art. 184.

Tanto el empleador como el trabajador pueden solicitar en el desahucio, de conformidad con la normatividad laboral vigente en nuestro país; para el cual, cuando es solicitado por el empleador la notificación con el desahucio debe realizársela en un tiempo de treinta días de anticipación a la fecha de vencimiento del contrato, y para el caso que solicite el trabajador en un tiempo de quince días; a más de esto la ley manifiesta que el encargado de realizar la liquidación por las bonificaciones por desahucio es el Inspector de Trabajo, así lo determina el segundo inciso del Artículo 185, manifiesta:

“Art. 185, Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado”<sup>91</sup>.

El Art. 188, del Código del Trabajo, dice:

"Indemnización por despido intempestivo. "El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

---

<sup>91</sup> CÓDIGO DE TRABAJO, Ley Cit. Art. 185, segundo inciso.

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido previstas en este artículo, podrán ser mejoradas "por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje"<sup>92</sup>.

En el despido intempestivo debe establecerse el hecho mismo, mediante las pruebas presentadas en el juicio de trabajo.

El Art. 573 del Código del Trabajo determina; *“Trámite de las controversias laborales.- Las controversias laborales a que diere lugar un contrato o una*

---

<sup>92</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 188.

*relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe*<sup>93</sup>.

Es decir, las autoridades competentes para conocer y resolver en primera instancia judicial son los Jueces del Trabajo y con jurisdicción a nivel provincial y en los lugares donde no se cuente con estos cumplirán esta función los Jueces de lo Civil.

El Art. 575 dispone; *“Sustanciación de la controversia.- Las Controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”*<sup>94</sup>.

El sistema oral persigue el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia, invocados en la Constitución, así mismo y en relación a la presentación y contradicción de las pruebas, el sistema oral se rige a los principios: dispositivos de concentración e inmediación.

El Art.585 del Código del Trabajo dispone: *“Garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias. Será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias”*<sup>95</sup>.

El Juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la

---

<sup>93</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 573.

<sup>94</sup> *Ibíd.*- Art. 575.

<sup>95</sup> *Ibíd.*- Art. 585.

República, especialmente el de lealtad procesal. Generándose un problema legal de volverse muy extensivo los términos para la culminación del juicio, en donde el trabajador de forma intranquila espera para que se ejecute la sentencia y poder cobrar la remuneración adeudado por parte del empleador.

El Art.589 del Código del Trabajo determina *“el Informe del inspector del trabajo, cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno”*<sup>96</sup>. La falta de informe del Inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

En el 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”*<sup>97</sup>.

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. 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

---

<sup>96</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 589.

<sup>97</sup> *Ibidem.*- Art. 621.

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<sup>98</sup>.

En el momento de tramitarse el Visto Bueno, el empleador tiene derecho a solicitar al Inspector del Trabajo la suspensión inmediata de las relaciones laborales, previa consignación de un mes de sueldo, el mismo que será entregado al trabajador si el Visto Bueno fuere negado; y, el empleador deberá reintegrar al trabajador bajo las prevenciones de Ley de ser sancionado e indemnizar por despido intempestivo al trabajador.

En la solicitud del Visto Bueno con suspensión de las relaciones laborales, solo se produce despido intempestivo si el Visto Bueno fuere negado por el Inspector del Trabajo y el empleador no reintegrara al trabajador a su puesto de trabajo.

El empleador cuando solicita el Visto Bueno debe acompañar el certificado que acredite que se encuentra al día con las obligaciones patronales respecto del IESS, en caso contrario le negará el trámite el Inspector del Trabajo; y, si el empleador es persona jurídica, deberá adjuntar a la solicitud los documentos de su personería jurídica.

---

<sup>98</sup>CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 622.

El Visto Bueno laboral de acuerdo con el literal b) del Art. 636 del Código del Trabajo, prescriben en treinta días las acciones de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador. Así mismo, la prescripción se interrumpe con la citación de la demanda de conformidad con el Art. 97 numeral 2 del Código de Procedimiento Civil.

De conformidad con el Art. 621 del Código del Trabajo el trámite de Visto Bueno debe cumplir los siguientes requisitos formales:

- 1.- Petición, demanda o solicitud; todo trámite de Visto Bueno se inicia con la petición, de acuerdo con el Art. 621 del Código del Trabajo en relación con el Art. 66 del Código de Procedimiento Civil, que plantea el empleador o trabajador respectivamente, para solicitar al Inspector del Trabajo le conceda la autorización para dar por terminadas las relaciones laborales. La solicitud o demanda debe reunir requisitos de una demanda determinados en el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil.
- 2.- Providencia inicial que dicta el Inspector del Trabajo; presentada la petición de Visto Bueno, el Inspector del Trabajo examinará si reúne los requisitos legales. Si no reúne los requisitos dispondrá que el actor complete o aclare en el término de tres días de acuerdo con el Art. 69 del Código de Procedimiento Civil. Si reúne los citados requisitos legales de una demanda le dará trámite a la solicitud del Visto Bueno y al efecto ordenará notificar con la solicitud de Visto Bueno al demandado concediéndole dos días para contestar.

- 3.- Notificación a la parte demandada; el Inspector del Trabajo que conoce el caso y que ha emitido la providencia le corresponde notificar la misma al demandado dentro de 24 horas siguientes se efectiviza, entregando copia certificada de la petición y providencia al demandado, concediéndole dos días para que conteste el demandado, quien podrá allanarse a los fundamentos de la petición del actor o contestar rechazando e impugnando los fundamentos de la solicitud de Visto Bueno.
- 4.- Contestación del demandado; el accionado tiene libertad para contestar o no a los fundamentos de hecho y derecho en que se ampara el actor; y, si es su voluntad, se allanará a la demanda del peticionario; en caso contrario, la impugnaré; ya que es un acto procesal fundamental de todo demandado; si no lo hace el Inspector del Trabajo, continuará con el trámite en rebeldía del demandado.
- 5.- Investigación; con la contestación o en acto de rebeldía del demandado, el Inspector del Trabajo, de oficio investigará el fundamento de la solicitud de Visto Bueno de acuerdo con el Art. 621 del Código del Trabajo.

El empleador y trabajador de creer necesario pueden presentar sus pruebas pertinentes o solicitar al Inspector la práctica de las diligencias que crean necesarias para demostrar los fundamentos de la solicitud o para fundamentar la contestación según el caso. El Inspector practicará cualquier medio de prueba señalados en la ley para el esclarecimiento de la verdad o hecho manifestado, e inclusive, se trasladará a los lugares en que se han ocasionado



los hechos y se comunicará con las personas que tuvieren conocimientos de los hechos.

6.- Resolución del Inspector del Trabajo; de conformidad con el Art. 621 del Código del Trabajo, el Inspector, una vez que ha practicado las investigaciones y recibidas las pruebas de los hechos alegados por las partes, dictará la resolución correspondiente dentro del tercer día, otorgando o negando el Visto Bueno.

La resolución debe ser motivada, la que contendrá fundamentos de hecho y de derecho en que se ha basado el Inspector para conceder o negar la solicitud de Visto Bueno, en la que constará la narración resumida de los hechos, las circunstancias de la causal invocada y su valoración jurídica al respecto.

7.- Consecuencias jurídicas de la resolución del Visto Bueno laboral; el empleador o trabajador no pueden demandar la nulidad de la resolución que acepta o niega el Visto Bueno, en razón de que no es un Acto Administrativo que tiene el valor de informe, pero cualquiera de las partes puede impugnarlo por la vía judicial, ante un Juez del Trabajo conforme lo determina el inciso segundo del Art. 183 del Código del Trabajo; por lo tanto; si el Visto Bueno ha sido a favor del empleador, este puede dar por terminado el contrato individual de trabajo, sin dar la indemnización al trabajador; pero cuando el trabajador estima que el Visto Bueno ha sido otorgado sin fundamentos tienen derecho a impugnarlo y a demandar al empleador ante un Juez del Trabajo por despido intempestivo.

El Visto Bueno cuando ha sido concedido en favor del trabajador este puede dar por terminada la relación laboral, y el empleador pagará al trabajador las indemnizaciones por despido intempestivo, conforme el Código del Trabajo.

En caso de que el empleador obtenga resolución a su favor, la consignación hecha será devuelta al patrono y, si el Visto Bueno fuere negado, los valores serán entregados al trabajador, como remuneración por el tiempo que estuvo suspendido de su labor; y, si el Visto Bueno fuere negado al empleador, el Inspector del Trabajo ordenará el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo y, en caso que el patrono no lo reintegre, se considera como un despido intempestivo e indemnizará al trabajador.

#### **4.4. DERECHO COMPARADO.**

##### **4.4.1. Código del Trabajo de la República de El Salvador**

Este Código contiene disposiciones legales relacionados con mi problemática de estudio que se basa en el plazo en que debe presentarse la solicitud del visto bueno por parte del empleador en el caso que el trabajador haya abandonado o injustificado las faltas al trabajo por un tiempo determinado en el mes de labores.

##### **Causales de despido sin responsabilidad del empleador:**

“Art. 50.-El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

12) Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;<sup>99</sup>.

Esta normativa legal establece claramente la falta injustificada del trabajador a su lugar de trabajo por dos días completos y consecutivos, siendo precisos sin poner adjetivo que tiendan confundir a los operadores de justicia. Además también señala por faltar tres días laborables no consecutivos en el mes calendario laboral, tomando en cuenta también los medios días.

#### **4.4.2. Código del Trabajo de Honduras.**

La disposición legal que tiene relación con mi tema de estudio procedo analizar a continuación:

#### **Causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato:**

“Art. 112. Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

h) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un (1) mes;<sup>100</sup>.

---

<sup>99</sup>CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR. 2014. Art. 50 # 12.

<sup>100</sup>CÓDIGO DEL TRABAJO DE HONDURAS. 2013. Art. 112. h).

Al igual que la legislación de El Salvador la falta injustificada del trabajador es considerada como terminación del contrato de trabajo, cuando el trabajador falte y no justifique dos días consecutivos o tres días en el mes laborable.

Como se observa en estas dos legislaciones son claras y no existen adjetivos “mayor de dos o tres días sino, que establece que sean dos días consecutivos o tres días en el mes, lo cual faculta al empleador poder presentar la solicitud del Visto Bueno al tercer día de los dos días consecutivos de faltas; o, al día siguiente de los tres días de faltas, lo que garantiza los derechos de las partes y no se presta para confusiones. Por lo expuesto considero que debe derogarse del Art. 172 numeral primero del Código del Trabajo el adjetivo “mayor” con esto estaríamos librando de confusiones para seguir el trámite administrativo del Visto Bueno por esta causal.

## 5. MATERIALES Y MÉTODOS

### 5.1. Materiales.

Entre los principales materiales que utilice para el desarrollo de la presente tesis, son las obras científicas y jurídicas que constan en la bibliografía y respectivo pies de página. Así mismo el cuaderno de apuntes y consultas, me sirvieron para elaborar mi trabajo, además utilicé páginas del internet, en especial del buscador google académico.

### 5.2. Métodos.

En el proceso de investigación socio jurídico se aplicó el método científico, entendido como el camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada. Es válida la concertación del método científico hipotético-deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; pues, partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método **científico** aplicado al momento de consultar las obras jurídicas científicas que constan en la bibliografía.

El método **analítico** sintético se ha utilizado al realizar el análisis e interpretación de los resultados de las encuestas y entrevistas.

El método **estadístico**, utilizado con la elaboración de los cuadros y gráficos de los resultados de las encuestas.

El método **exegético** contribuyó con el análisis de las normas jurídicas de la Constitución de la República y Código del Trabajo.

El método de la **hermenéutica jurídica**, aplicado en la interpretación de las normas jurídicas antes citadas.

Método **comparativo**, sirvió para comparar nuestra legislación con la legislación laboral de El Salvador y Honduras.

### **5.3. Procedimientos y Técnicas.**

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis de lo que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico documental; y, de técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista.

La investigación de campo se concretó a consultas de opinión de las personas conocedoras de la problemática. Previo al muestreo poblacional de 30 profesionales del Derecho conocedores de la Problemática; y cinco Autoridades inmersas con el tema de estudio de la ciudad de Loja como entrevistados.

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación

de los objetivos, contrastación de la hipótesis, y para arribar a conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado con la propuesta de reforma al Código del Trabajo.

## 6. RESULTADOS.

### 6.1.RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

En la ejecución de la técnica de la encuesta, apliqué 30, a diferentes personas conocedoras de la problemática, seleccionadas por muestreo.

**Primera Pregunta:**Según en el numeral 1 del Art. 172 del Código del Trabajo se determina las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato, previo Visto Bueno: 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; ¿Considera Ud., factible que se precise el tiempo?

Tres días consecutivos ( )

Cuatro días consecutivos ( )

Tres días en el mes de labores ( )

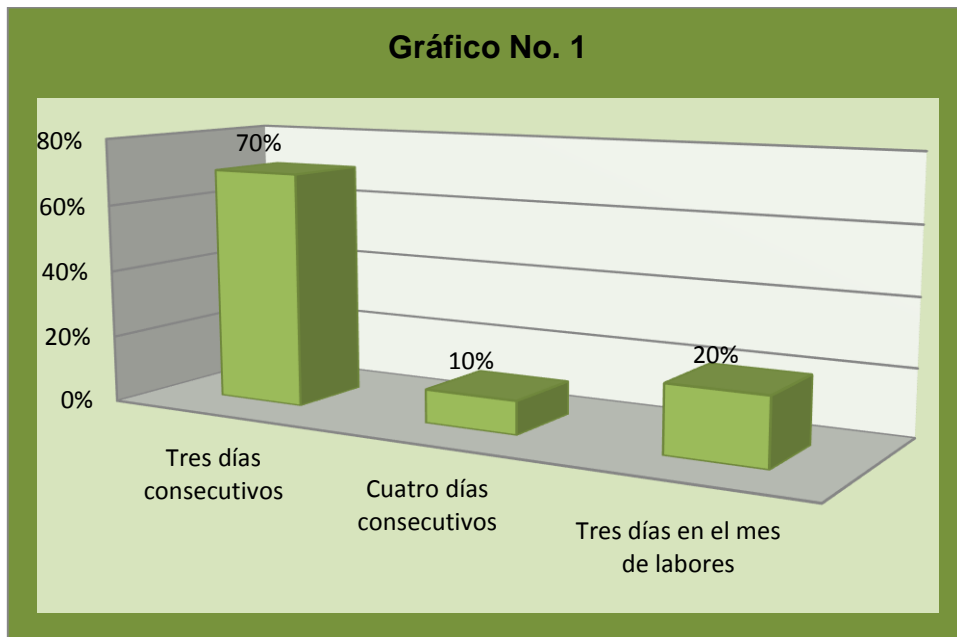
**Cuadro No. 1.**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Tres días consecutivos	21	70%
Cuatro días consecutivos	03	10%
Tres días en el mes de labores	06	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.

**Autor:** Víctor Josué Merino Campoverde.





**Interpretación:**

En esta pregunta los treinta encuestados que equivalen al 100%, responden que por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste, consideran necesario que se precise el tiempo de la siguiente manera:veintiún personas que corresponden al 70% seleccionan la opción de tres días consecutivos; en cambio tres personas que constituyen el 10% señalan cuatro días consecutivos; y, finalmente seis encuestados que significan el 20% escogen la opción de tres días en el mes de labores.

**Análisis:**

En estas respuestas debo argumentar que la mayoría direccionan a que se debe establecer en el Código del Trabajo el tiempo de tres días consecutivos para que el empleador pueda presentar la solicitud del visto bueno ante la

Inspección del Trabajo. La respuesta es considerable porque debe precisarse que con tres días consecutivos injustificados el trabajador puede perder su trabajo previo visto bueno y el empleador acudir ante la autoridad laboral administrativa para hacer prevalecer su derecho al cuarto día de haberse probado las tres faltas consecutivas injustificadas.

**Segunda Pregunta:** La imprecisión jurídica existente en el primer numeral del Artículo 172 del Código del Trabajo, y las dificultades que ocasiona al empleador, al no precisar los días que tiene que faltar el trabajador, para estar facultado en presentar la solicitud de Visto Bueno, ¿Qué derechos fundamentales vulnera?.

Tutela Efectiva ( )

Seguridad Jurídica ( )

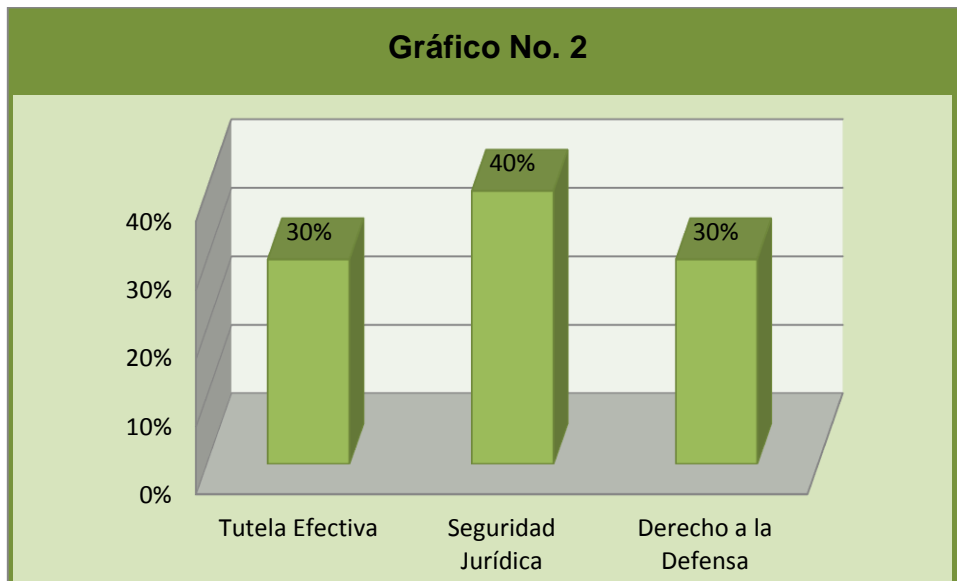
Derecho Defensa ( )

**Cuadro No. 2.**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Tutela Efectiva	09	30%
Seguridad Jurídica	12	40%
Derecho a la Defensa	09	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.

**Autor:** Víctor Josué Merino Campoverde.



**Interpretación:**

En esta pregunta los treinta encuestados que conforman el 100%, responden que la imprecisión jurídica existente en el numeral uno del artículo 172 del Código del Trabajo al no precisar el día en que el empleador pueda solicitar el visto bueno vulnera el derecho a: nueve personas que equivalen al 30% responden el derecho a la tutela efectiva; doce encuestados que conforman el 40% señalan el derecho a la seguridad jurídica; y, finalmente nueve personas que corresponden al 30% seleccionan el derecho a la defensa.

**Análisis:**

En estas respuestas considero que el derecho mayormente lesionado es el derecho a la seguridad jurídica porque la Constitución obliga a que todo servidor público respete el procedimiento a seguir conforme lo establece cada ley. La tutela efectiva se lesiona cuando los servidores judiciales o administrativos inobservan el procedimiento a seguir dentro de un juicio. El

derecho a la defensa se vulneraría en contra del empleador en estos casos de la problemática.

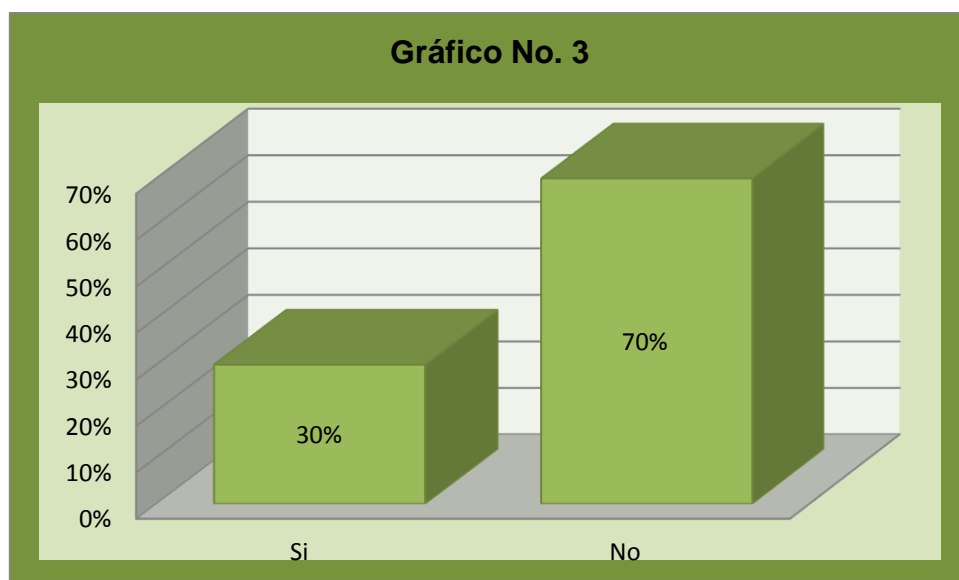
**Tercera Pregunta:** ¿Conoce usted, que el Código del Trabajo determina en que tiempo puede el empleador solicitar el visto bueno por faltas injustificadas o abandono del trabajador?

**Cuadro No. 3.**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	09	30%
No	21	70%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.

**Autor:** Víctor Josué Merino Campoverde.



**Interpretación:**

En esta pregunta nueve encuestados que equivalen al 30%, indican que sí, el Código del Trabajo determina en que tiempo puede el empleador solicitar el visto bueno por faltas injustificadas o abandono del trabajador, así lo preceptúa el Art 172 numeral uno. En cambio, veintiún personas que corresponden al 70% señalan que no, porque solo señala un tiempo mayor de tres días consecutivos de faltas repetidas e injustificadas dentro de un periodo mensual de labor, por lo tanto, no precisa su procedimiento y plazo en que debe el empleador solicitar el visto bueno ante la Inspectoría del Trabajo.

**Análisis:**

Estoy de acuerdo con los criterios de la mayoría porque en el artículo 172 numeral uno del Código del Trabajo no lo precisa, ni el Art. 621 del Código del Trabajo lo estipula claramente, sino solo hace referencia de las atribuciones del Inspector, más del empleador en solicitar visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo. Al analizar el Art. 621 determina que 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. Como se observa no indica en que momento el empleador debe solicitar el visto bueno por falta repetitivas e injustificadas del trabajador a su lugar de trabajo.

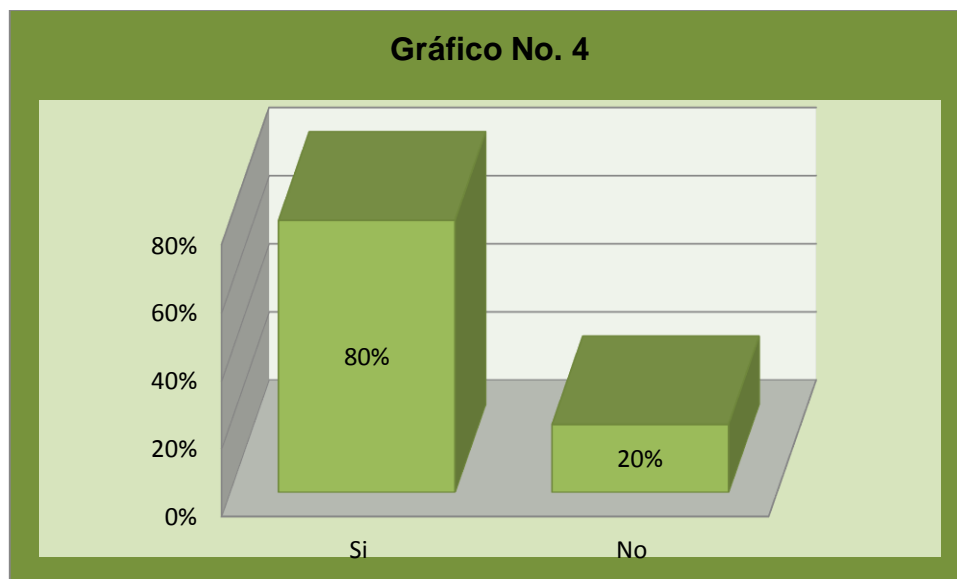
**Cuarta Pregunta:** ¿Está de acuerdo que se elabore un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo para solicitar el visto bueno por parte del empleador cuando el trabajador ha faltado injustificadamente a su trabajo?

**Cuadro No. 4.**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	80%
No	06	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Profesionales del Derecho de la ciudad de Loja.

**Autor:** Víctor Josué Merino Campoverde.



**Interpretación:**

En esta pregunta veinticuatro encuestados que equivalen al 80%, indican que sí, debe elaborarse un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo para solicitar el visto bueno por parte del empleador cuando el trabajador ha faltado injustificadamente a su trabajo. Se debe tener presente que no existe a partir

de qué momento puede solicitarse el visto ante el Inspector del Trabajo, que bien podría ser al cuarto día de haberse probado las faltas repetidas o injustificadas mayor de tres días consecutivos a su lugar de labor. En cambio, seis personas que corresponden el 20% manifiestan que no es necesario porque el artículo 172, numeral uno del Código del Trabajo, ya determina el plazo de más de tres días de faltas injustificadas del trabajador a su trabajo el empleador puede presentar la solicitud del visto bueno, por lo que no es procedente la elaboración del proyecto de reforma legal.

**Análisis:**

Estoy de acuerdo con los criterios de la mayoría porque en el Código del Trabajo no contempla específicamente el momento y plazo en que debe presentarse la solicitud del visto bueno por partes del trabajado, inclusive el Art. 121 envía al Art 172 para que se pueda seguir el procedimiento del visto bueno habiendo una confusión en lo concerniente al plazo al señalar que por tres faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo mayor de tres días consecutivos dentro del periodo mensual de labor.

**6.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.**

Las entrevistas fueron aplicadas a cinco personas conocedoras de la problemática previamente seleccionadas entre ellas: Jueces del Trabajo, Inspectores del Trabajo, Abogados Especialistas en Derecho Laboral, Docente Universitario de la ciudad de Loja, obteniendo los resultados que se muestran

a continuación:

**A la Primera Pregunta:** ¿Podría indicar en que tiempo el empleador puede solicitar el Visto Bueno por la causa primera del Art. 172 del Código del Trabajo?

**Respuestas:**

En la presente interrogante los cinco consultados señalan que de acuerdo al Art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo debe ser presentada por abandono al trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos dentro del mes de trabajo; es decir que deberíamos de esperar que transcurran más de tres días que sería hasta el cuarto día; siendo legal presentarlos el quinto día hábil ante el Inspector del Trabajo para que inicie con las investigaciones. La palabra mayor es la que hace interpretarla de esta manera, dando lugar a confusiones, siendo necesaria que se derogue la frase mayor.

**Comentario:**

Como se observa el adjetivo mayor es el que trae la confusión y permite que se hagan interpretaciones de las normas legales del Art 172 numeral 1, del Código del Trabajo. En la causa primera, no se precisa en que día el empleador puede solicitar el Visto Bueno ante el Inspector del Trabajo, solo encontramos que la falta repetida e injustificada o abandono debe ser cometida en un tiempo mayor de tres días consecutivos durante el mes de trabajo, esta norma no da entender que debería que esperar que pase cuatro días que supera al tercer día para que el empleador pueda seguir la acción legal respectiva.



**A la Segunda Pregunta:** ¿Podría indicar cuál sería la imprecisión jurídica que existe en el primer numeral del Artículo 172 del Código de Trabajo?

**Respuestas:**

En la presente pregunta los cinco consultados manifiestan como imprecisión jurídica o falta de norma clara es el adjetivo “mayor” de tres días, esto trae a la confusión, solo debería indicar tres días de abandono del trabajador a sus labores que permitiría que al cuarto día el empleador pueda seguir la acción administrativa correspondiente del Visto Bueno.

**Comentario:**

Comparto las opiniones de los entrevistados agregando, que debe derogarse el adjetivo mayor, debiendo quedar que el abandono opera por el tiempo de tres días consecutivos, este cambio con la finalidad de que el empleador al cuarto día ya pueda solicitar el visto bueno y demostrar el abandono del trabajo a sus labores en la empresa.

**A la Tercera Pregunta:** ¿Cuáles considera usted que serían los problemas que ocasiona la imprecisión jurídica que existe en el primer numeral del Artículo 172 del Código de Trabajo?

**Respuestas:**

En la presente pregunta los cinco consultados manifiestan que el problema principal debido a la imprecisión jurídica es la vulneración del debido proceso y la seguridad jurídica, conduciendo a error al empleador en el plazo exacto para

solicitar el visto bueno; el adjetivo “tiempo mayor” debe ser derogado y solo quedar tres días consecutivos dentro del mes de labores. Durante el procedimiento administrativo del visto bueno su presentación debe ser acorde al principio de legalidad que dicha norma debe estar preestablecida con anterioridad al hecho que se ejecute.

**Comentario:**

Estoy de acuerdo con las opiniones de los entrevistados porque al existir confusión con el plazo en que el empleador debe solicitar el visto bueno por abandono del lugar de trabajo, esto ha generado inseguridad jurídica que lesiona los derechos del empleador.

**A la Cuarta Pregunta:** ¿Considera Ud., que la aplicación del Art. 172 # 1 del Código del Trabajo al momento de otorgar o negar el Visto Bueno por su imprecisión jurídica afecta la estabilidad laboral del trabajador?

**Respuestas:**

En la presente pregunta los cinco consultados responden que según la interpretación del numeral 1 del Art. 172, el adjetivo por un “tiempo mayor” de tres días consecutivos dentro del mes de labores, genera imprecisión jurídica lo cual contribuye a que se vulnere el derecho a la estabilidad laboral del trabajador que es suspendido de su trabajo mientras dure el informe del Visto Bueno que debe negar o conceder a favor del empleador.

### **Comentario:**

Comparto las opiniones de los entrevistados agregando, que de acuerdo a la interpretación del Art. 172 numeral 1, así se lo debe entender o a su vez debe entender o a su vez los legisladores deben indicar el sentido de esa norma legal. Sin embargo lo indispensable sería reformar esta disposición legal; porque así como esta obliga a que el empleador interponga el Visto Bueno al día siguiente de haberse dado el abandono en el tiempo de tres días consecutivos, con lo que estaríamos garantizando la estabilidad laboral del trabajador.

### **6.3. Estudio de Casos.**

#### **Caso No. 1**

##### **1.- Datos Referenciales:**

**Juicio No.** 1046-2011

**Jueza Ponente:** Dra. Paulina Aguirre Suárez

**Corte Nacional de Justicia.-** Sala de lo Laboral.-

**Fecha:** Quito 04 de enero de 2013, las 09h50.

##### **2. Antecedentes:**

Avocan conocimiento de la presente causa en calidad de Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en virtud de haber sido designados y posesionados el 26 de enero de 2012; de la distribución y organización de las Salas prevista en el Art. 183 del Código Orgánico de la Función Judicial

realizada por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia y designados para actuar en esta Sala.

**Fundamentos del Recurso de Casación.-** El casacionista fundamenta su recurso en las causales primera y quinta del Art. 3 de la Ley de Casación; pues manifiesta que, las normas de derecho que estima infringidas son los *Arts. 172, numeral 1; 183 y 188 del Código de Trabajo en relación al literal 1, Art. 76 de la Constitución de la República y Art. 7 del referido cuerpo legal; Art. 276 del Código Adjetivo Civil, en concordancia con el literal 1) Art. 76 de la Constitución de la República* lo que ha causado un agravio que lesiona los intereses del casacionista.- En estos términos fija el objeto del recurso y, en consecuencia, lo que es materia de análisis y decisión de la Sala de Casación en virtud del principio dispositivo consagrado en el Art. 168.6 de la Constitución de la República y regulado por el Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial. Mediante auto de 29 de Octubre del 2012, la Sala de Conjuces de lo Laboral de la Corte Nacional Justicia, califica y admite a trámite el recurso.

**Motivación.-** Conforme el mandato contenido en el Art. 76, numeral 7 letra l) de la Constitución de la República, las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho establecidos en el proceso. Cumpliendo con la obligación constitucional de motivación antes señalada, este

Tribunal fundamenta su resolución en el análisis que se expresa a continuación: El recurso de casación es extraordinario y formalista, esto significa que solamente procede en casos excepcionales debidamente delimitados por la ley, y debe cumplir además, con ciertos elementos formales para su procedencia; este recurso tiene como finalidad el control de la legalidad de las sentencias de instancia, para la defensa de la normatividad jurídica objetiva y la unificación de la jurisprudencia, en orden a un interés público; y la reparación de los agravios inferidos a las partes por el fallo recurrido, en la esfera del interés particular del recurrente.

El recurrente fundamenta el recurso en la causal quinta del Art. 3 de la Ley de Casación; pues, alega que, en la sentencia impugnada el Tribunal Ad-quem no aplica la disposición del Art. 276 del Código de Procedimiento Civil, en concordancia con el literal i) del Art. 76 de la Constitución de la República, ya que es evidente la falta de motivación. Que, de ninguna manera se explica la pertinencia de la aplicación de los antecedentes de hecho y de las normas que la sustentan; cuáles son los principios jurídicos en los que se ha fundado el Tribunal de alzada para dictar la sentencia. La motivación es un requisito esencial para la validez de las resoluciones de los poderes públicos, pues en ella se exige que las decisiones de las personas que ejercen jurisdicción y competencia, ya sea en el ámbito judicial como administrativo, sustenten sus decisiones en la ley y en la pertinencia de su aplicación a los hechos preestablecidos; este requisito se lo ha establecido para evitar abuso o arbitrariedades de las autoridades y jueces, pues uno de sus elementos

fundamentales es el control de la arbitrariedad y exigir del juzgador que sus decisiones se sustenten en la Constitución, en la ley o en los principios universales del derecho.

El actor fundamenta su recurso en la causal primera del Art. 3 de la Ley de Casación; pues, alega que, en la sentencia impugnada los Jueces de instancia incurren en aplicación indebida del Art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo; al llegar a la conclusión de que el recurrente abandonó en forma injustificada el trabajo, cuando en verdad el empleador le concedió las vacaciones anuales; pero que ha fraguado un documento hace aparecer como que ha faltado al trabajo. Que, esta indebida aplicación de la disposición citada influye en la decisión de la causa al concluir que no existe despido intempestivo a criterio del Tribunal. Que la Sala de alzada omite la aplicación del Art. 183 del Código del Trabajo, al no pronunciarse sobre el trámite de visto bueno y concretamente sobre el documento utilizado por el empleador para justificar un abandono del trabajo que no ocurrió, pues se encontraba en goce de vacaciones. Que, con la finalidad de favorecer al empleador la Sala no aplica el Art. 7 del Código del Trabajo que en forma imperativa determina que en caso de duda se aplicará lo más favorable al trabajador.

El Art. 183 del Código del Trabajo dice: “En los casos contemplados en los Arts. 172 y 173, 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 solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”. Si bien el actor impugna en su demanda el trámite de visto bueno solicitado por el representante legal de la Compañía demandada, su empleadora en virtud del cual terminaron las relaciones laborales entre las partes, no aporta en el proceso con ninguna prueba que justifique fehacientemente conforme a derecho que la resolución de Visto Bueno concedida en su contra fue ilegal; por lo que resulta inadmisibles su pretensión de que el órgano judicial le reconozca indemnizaciones por despido intempestivo, sin antes haber desvirtuado los fundamentos que dieron lugar a la resolución de visto bueno; de modo que este Tribunal no observa que los Jueces de segunda instancia hubieren incurrido en falta de aplicación de los Arts. 172 numeral 1 y 183 del Código del Trabajo, como alega. En cuanto a que en la sentencia materia del recurso de casación, se hubiere inaplicado el Art. 7 del Código del Trabajo, se manifiesta que dicha norma legal contiene el principio indubio pro operario, señalando: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. Américo Plá Rodríguez en su obra “Los Principios del Derecho del Trabajo” (Tercera Edición actualizada), define a la Regla “in dubio, pro operario” expresando: “...es el criterio según el cual, en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al

trabajador”. En el caso de la especie no existe duda en la aplicación del Art. 172 del Código del Trabajo que contiene las causales por las cuales el empleador puede solicitar el Visto Bueno para terminar la relación laboral con el trabajador; y concretamente el numeral 1, que se refiere al derecho del empleador de solicitar el Visto Bueno **“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”**. No existe duda en la aplicación del Art. 183 ibidem, respecto al trámite del Visto Bueno a cargo del Inspector del Trabajo y que su resolución tiene para el Juez el carácter de informe, mismo que al ser impugnado, será analizado por el Juzgador en virtud de las pruebas aportadas en el juicio. Entonces la duda en la aplicación de las normas legales podría surgir del análisis del trámite del Visto Bueno y consecuentemente de las pruebas aportadas en el proceso para desvirtuar la resolución administrativa impugnada; sobre el tema, el tratadista citado en la Obra a la que se hizo referencia en líneas anteriores, señala: “ ... A nuestro juicio, cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso...”. Si bien el actor alega que fue forjada la prueba con la cual el empleador justifica la causal de visto bueno en la que



fundamenta su petición; en el proceso no aporta con ninguna prueba que justifique su aseveración y esta omisión no puede subsanarla el Juez.

### **3. Resolución**

De lo analizado se concluye que el casacionista no ha justificado los cargos realizados que sustenta en la causal primera del Art. 3 de la Ley de Casación. En virtud de lo expuesto, este Tribunal, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA**, no casa la sentencia dictada por la Primera y Única Sala de la Corte Provincial de Justicia de Zamora Chinchipe, el 11 de Agosto del 2011.

### **4. Comentario:**

En el presente caso se observa que el trabajador interpone recurso de casación contra la sentencia que favorece a su empleador habiendo aplicado la causal primera del Art. 172 del Código del Trabajo por abandono en el tiempo mayor de tres días consecutivos en el mes de labores; solicitándose un visto bueno ante el Inspector del Trabajo; sin embargo el trabajador apela que se inobservó el principio del indubio pro operario, así como, no se consideró que el trabajador se encontraba con permiso y no fue abandono conforme lo demanda el empleador. Este recurso es rechazado porque no se configura los errores que prevé la Ley de Casación para proseguir con el trámite legal.

## **Caso No. 2.**

### **1. Datos Referenciales**

**Juicio No.** R94-2013-J491-2011

**PONENCIA:**Dra. Rocío Salgado Carpio

**Corte Nacional de Justicia.** Sala de lo Laboral.

**Fecha:** Quito, 20 de febrero de 2013, las 11h45

### **2. Antecedentes:**

Comparece Ángel Neptalí Velasco Murillo, afirmando que prestó sus servicios en la Empresa Bloque Especial de Seguridad Empresarial BESE Cía. Ltda., en calidad de guardia, desde el 16 de noviembre de 1983 hasta el 1 de abril del 2005, eran las 11h30 cuando **fue despedido por su empleador** el señor Magno Mora Roca, Gerente de la Empresa. Demandando por lo expuesto, el pago de los rubros que detalla en el libelo inicial. El tramite le corresponde al juez Tercero de Trabajo del Guayas, quien al momento de resolver declara con lugar la demanda; inconforme, el accionado apela ante el Superior, dictando sentencia la Sala de Conjuces de la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, confirmando el fallo de primera instancia en todas sus partes, por lo que oportunamente interpone el recurso de casación, el que es aceptado por la Sala de Conjuces de lo Laboral de la Corte Nacional, en auto de septiembre 25 de 2012, a las 12h30.

**Fundamentos del Recurso.**-Las normas de derecho que el casacionista considera han sido infringidas, son: Artículos 114 y 115 del Código de Procedimiento Civil; **numeral 1 del Art. 172**, 185, 188 y literal b) del Art. 636 **Código del Trabajo**; Art. 31 de la Ley de Modernización del Estado; y Art. 76 numeral 7 literal I de la Constitución de la República (2008); y fundamenta su recurso en la causal tercera del artículo 3 de la Ley de Casación.

**Análisis del caso en relación a las impugnaciones presentadas:** El recurrente censura el fallo dictado por el Tribunal Ad-quem, acusando vicios de legalidad, que recaen entre otros, en preceptos constitucionales. La técnica jurídica, recomienda un orden para el análisis de las causales y recalca que en los casos, que se alegan violaciones a normas constitucionales, como en el presente, éstas deben ser tratadas en primer lugar. En un estado constitucional de derechos y justicia, los derechos y principios constitucionales son de directa e inmediata aplicación, e imponen al estado, como primordial obligación, el respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución, norma suprema del ordenamiento jurídico, por ello toda norma o acto del poder público debe mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, de lo contrario, carecerá de eficacia jurídica (Art. 424). De prosperar las alegaciones de violaciones constitucionales, haría inoficioso el análisis de los restantes cargos.

En el sub iudice, el casacionista argumenta *“FALTA DE APLICACIÓN DEL LITERAL L) DEL NUMERAL 7 DEL ART. 76 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA*

REPÚBLICA...”, “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: 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:...!) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.”, pues, en el considerando tercero de la sentencia emitida por los señores y señora Conjueces y Conjueza de la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas manifiestan “...El actor afirma haber sido despedido, mientras el demandado sostiene que el contrato de trabajo terminó por Visto Bueno, concedido por el Inspector del Trabajo, el Juez de primer Nivel analiza de modo pormenorizado el Visto Bueno, llegando a la conclusión sobre aspectos tales como la prescripción del mismo” (sic); en el considerando cuarto dictan lo que sigue: “Con anterioridad al pronunciamiento del Inspector Provincial del Trabajo, consta del proceso a folios 3 la razón de haber sido sorteada la demanda de trabajo, propuesta en contra del empleado y de la que tiene conocimiento el Inspector de Trabajo actuante, quien expresa: “Que no existe disposición que lo obligue a inhibirse de continuar con el trámite, no es menos cierto que su pronunciamiento, no es el adecuado ya que no toma en cuenta las normas

*legales expresas y jurisprudencia reiterada de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el Prontuario de Resoluciones No. 2 Pág. 254; por las consideraciones que anteceden la Segunda Sala ... confirma en todas sus partes la sentencia recurrida”(sic). El recurrente aduce falta de razonamiento en los elementos de apoyo para que el Tribunal emita su resolución, limitándose a señalar prontuarios de resoluciones de la Corte Suprema; que tampoco hay motivación “basada en operaciones racionales que tengan la categoría de pensamientos válidos con características coherentes, no contradictorias y concordantes...”(sic).*

El Código Orgánico de la Función Judicial le asigna al Juez la facultad de ejercer las atribuciones jurisdiccionales al unísono con la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos y leyes, así lo expresa en el Art. 130; y en el numeral 4 del mismo artículo, le impone el deber de motivar apropiadamente sus resoluciones: “*No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho.*

*Las resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados serán nulos;”.* En esta misma línea, Fernando de la Rúa, ha señalado: “*La motivación debe ser completa, para lo cual tiene que abarcar los hechos y el derecho. Respecto de los hechos, debe contener las razones que llevan a una conclusión afirmativa o negativa sobre la existencia de los episodios de la vida real con influencia en la solución de la causa. Para ello, tiene que emplear las pruebas incorporadas al proceso, mencionándolas y sometiéndolas a*

*valoración crítica. No es suficiente que el juez se expida sobre el sentido del fallo, sino que debe exponer las razones y fundamentos que lo determinan. Por eso no puede dejar de indicar las pruebas utilizadas, ni soslayar su análisis crítico mediante alusiones globales a los elementos probatorios reunidos, o por un resumen meramente descriptivo de ellos, sin explicar el valor que les atribuye, el criterio selectivo empleado y las conclusiones que extrae. El Juez debe consignar las conclusiones de hecho a que llega, y esta exigencia atañe ya a la fundamentación en derecho de la sentencia, porque constituirá la base de aplicación de la norma jurídica. La motivación en los hechos está constituida por la valoración probatoria: la fundamentación en derecho tiene como punto de partida la fijación de esos hechos.”<sup>1</sup>*, en esa virtud le corresponde al juzgador expresar de manera clara, completa, legítima y lógica los razonamientos con argumentos convincentes, de modo tal que el hecho fáctico se subsuma en el hipotético de la norma jurídica que ligue a las partes con el proceso y le lleven a concluir afirmativa o negativamente; ello, para los litigantes y la colectividad se convierte en un derecho constitucional, que les permite el control de la arbitrariedad y el abuso de poder en las decisiones judiciales, de no ocurrir le sirve de sustento para la impugnación.

Comparece Ángel Neptalí Velasco Murillo afirmando que prestó sus servicios lícitos y personales para la empresa Bloque Especial de Seguridad BESE Cía. Ltda. desde el 16 de noviembre de 1983 hasta el 1 de abril de 2005, y cuando se aprestaba a cobrar su remuneración, se le acercó el Gerente de la

Compañía, señor Magno Mora Roca, e invitándole a su oficina le manifestó: *“Mira Velasco ya para ti no hay puesto de trabajo en la compañía, comienza nomás a arreglar los papeles para que te jubiles” (sic)*, como consecuencia no pudo continuar laborando en su puesto de trabajo, ya que se lo impidió, constituyéndose un despido intempestivo. Que su última remuneración fue de \$ 152,78 básico mensual. Que, amparado en el Art. 35 de la Constitución Política de la República y artículos 4, 5, 7, 95 y 584 del Código del Trabajo, demanda a la Empresa empleadora y a su representante legal señor Magno Mora, para que se les condene al pago de los rubros reclamados. Aceptada la demanda a trámite se dispone se cite al demandado, quien no es citado, sino hasta septiembre de 2005, en razón de que el domicilio señalado para este efecto no era el correcto, procediendo a su rectificación en escrito de 23 de agosto de 2005. Citado el demandado, comparece señalando casilla judicial y nombrando defensores; por corresponder, el juez A-quo fija fecha para la audiencia preliminar la que se desarrolla el día 12 de diciembre de 2005; la audiencia definitiva se lleva a efecto el 25 de enero de 2006, a la que comparecen las partes para evacuar prueba.

Dentro del presente juicio, se han respetado las normas del debido proceso, no se han omitido olemnidades que vicien el trámite, llevando a este Tribunal a realizar las siguientes consideraciones: Por las manifestaciones de las partes, la relación laboral se encuentra probada. Conforme lo establece el Art. 113 del Código de Procedimiento Civil: *“Art. 113.-Es obligación del actor probar los*

*hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo... El reo deberá probar su negativa, si contiene afirmación explícita o implícita sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada...". En el sub juicice, el actor afirma haber sido despedido intempestivamente de su lugar de trabajo el día 1 de abril de 2005, cuando se acercó a la empresa a cobrar la remuneración del mes, por el Gerente, señor Magno Mora; el demandado por su parte niega este hecho, cuando manifiesta que el trabajador abandonó su lugar de trabajo el día 20 de marzo de 2005 en la solicitud de visto bueno presentado en la Inspectoría de Trabajo del Guayas, fundamentado en el numeral 1 del Art.172 del Código del Trabajo, trámite que ha sido agregado a este proceso.*

Por lo expuesto, le corresponde al demandado probar, conforme el Art. 42.1 del Código del Trabajo el haber cumplido con las obligaciones patronales demandadas por el actor en el libelo inicial y el hecho alegado, de que el trabajador abandono su puesto de trabajo; para ello, se refiere al trámite de visto bueno presentado en la Inspectoría de Trabajo del Guayas, para dar por terminadas las relaciones laborales, que le unen con el señor Ángel Neptalí Velasco Murillo, trámite administrativo, notificado al trabajador para que ejerza su derecho a la defensa; así, comparece el trabajador indicando que se ha presentado la demanda ante el órgano judicial. El Inspector de Trabajo concluye el trámite concediendo el visto bueno, el 16 de mayo de 2005, trámite que se torna ineficaz en virtud de que el asunto controvertido fue sometido a juicio el 26 de abril de 2005, fecha anterior a la que el Inspector de Trabajo



emite su resolución. Por su parte el trabajador entre sus pretensiones alega el despido intempestivo, para ello tomamos las sentencias emitidas por la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, en la que explica *“El despido intempestivo constituye un medio ilegítimo que termina la relación laboral; este hecho debe justificarse que ocurrió en un tiempo y lugar determinados...”*<sup>3</sup>; la misma Sala, en otro fallo ha dicho: *“El despido tipificado en la ley y de acuerdo con las múltiples resoluciones adoptadas supone una identificación objetiva, fáctica y circunstancial que demuestra el afán, el ánimo del empleador de terminar unilateralmente la relación laboral...”*<sup>4</sup>. Con estos razonamientos, al trabajador le correspondía probar los hechos de tal manera que no le quede duda al juzgador, el ánimo del empleador de dar por terminado el vínculo laboral, cosa que no ha ocurrido en el presente caso, al haber presentado para probar sus asertos un testigo que no presenció los hechos, que tiene conocimiento del evento por referencias del mismo actor, como lo ha manifestado al contestar la pregunta 3 *“Diga la testigo si sabe y le consta que el día viernes 1 de abril del 2005 a las 11H30 aproximadamente fui despedido de mi puesto de trabajo que lo tenía en BESE CIA. LTDA. R. Bueno me enteré por el señor que me encontraba haciendo compras con una vecina mía más o menos estábamos por Colon y Pedro Carbo entonces de pronto lo vimos al señor mal porque salí del edificio porque se arrimó entonces como lo conocemos yole dije a mi amiga ese es el vecino de allá vamos a ver lo que le pasa entonces le preguntamos lo que le pasa entonces le preguntamos que le pasaba él me dijo que se sentía mal entonces lo cogimos está nervioso no se le*

*entiende lo que dice y le pregunté dígame que le pasa dígame es que me despidieron del trabajo...*” La bonificación por desahucio, otro rubro contenido en la demanda, y determinado en el Art. 185 del Código del Trabajo, corresponde cuando la terminación de la relación laboral se ha dado por el desahucio, o en su defecto, cuando se ha configurado el despido, conforme lo indica el inciso quinto del artículo 188 ibídem, cosa que en el presente caso no se encuentra probado. Los rubros correspondientes a las remuneración es adicionales de décima tercera y décima cuarta, por tratarse de obligaciones que tienen su periodo determinado para el pago y éstas se cancelan de manera proporcional en la liquidación; no habiendo justificado el empleador haberlas satisfecho, se dispone el pago, por tanto se realiza el cálculo tomando en cuenta el juramento deferido del trabajador y los salarios básicos vigentes en las fechas en las que debieron ser satisfechas las obligaciones: para la décima tercera remuneración desde el 1 de diciembre de 2004 al 20 de marzo de 2005, fecha en la que se ha dado por terminada la relación laboral, en la suma de \$ 44,64; para la décima cuarta remuneración por el periodo del 1 de abril de 2004 al 20 de marzo de 2005, la suma de \$.133,33; respecto a los décimos quinto y sexto sueldos, estos no corresponden en razón de encontrarse integrados en la remuneración básica unificada. De igual manera corresponde el pago de vacaciones considerando la fecha de ingreso; esto es, desde el 16 de noviembre de 2004 hasta el 20 de marzo de 2005, \$ 25,74 valor proporcional al último periodo, conforme su pretensión. El componente salarial que se reclama en el numeral 8, también es un rubro que al ser integrado al salario básico

unificado, desapareció en enero de 2005, por lo tanto no corresponde su pago; de la misma manera el rubro por transporte.

### **3. Resolución:**

Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala de lo Laboral, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, declara parcialmente con lugar la demanda y ordena el pago de \$ 203,72 que corresponde a la suma de los valores dispuestos en el numeral precedente. Se ordena además el pago de intereses conforme la disposición del Art. 614 del Código del Trabajo y la devolución del valor depositado en concepto de caución el 50% a cada parte, cumpliendo el mandato del Art. 12 de la Ley de Casación. Con costas y los honorarios para el defensor del actor, en el 5% del valor de la liquidación.

### **4. Comentario:**

En este caso hace referencia al abandono del trabajo por parte del trabajador, por lo que el empleador decide solicitar el Visto Bueno conforme lo prevé el Art. 172 numeral 1, y demás artículos que facultan al Inspector del Trabajo actuar es estos actos administrativos y presentar su informe; sin embargo el trabajador argumenta que ha sido despedido intempestivamente conforme consta en las pruebas aportadas en el juicio, por lo que la Sala acepta el recurso de casación en forma parcial.

## 7. DISCUSIÓN

### 7.1.- VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Los objetivos que se plantearon son un general y tres específicos que a continuación los señalo:

#### **Objetivo General.**

**Realizar una investigación jurídica y doctrinaria, de la figura jurídica del Visto Bueno, contemplado en nuestra legislación.**

Este objetivo ha sido cumplido en su totalidad con el estudio y desarrollo de Literatura con las temáticas sobre: **Marco Conceptual**, lo investigado y consultado he ceñido la investigación en temas como; Generalidades, Derecho Laboral, Contrato Individual de Trabajo, el Desahucio, el Despido Intempestivo, el Visto Bueno, la Motivación; y, La Relaciones Laborales; en lo que tiene que ver con el **Marco Doctrinario** lo he desarrollado para afianzar aún más la investigación he realizado el acopio de doctrina sobre temas; Antecedentes Histórico del Visto Bueno, el Estado Constitucional de Derechos, Tutela Judicial Efectiva, Derecho a la Seguridad Jurídica, Principios Procesales del Conflicto Laboral, y, el Visto Bueno en el Ecuador. En lo concerniente al **Marco Jurídico**, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados al régimen laboral del trabajador y empleador frente al Visto Bueno consagrado en la Constitución de la República y Código del Trabajo. En la Legislación

Comparada, analicé el Código del Trabajo de la República de El Salvador; y, el Código del Trabajo de la República de Honduras.

**Objetivos Específicos:**

***1. Estudiar las causales contempladas en la legislación Ecuatoriana, que facultan al empleador para presentar la solicitud de Visto Bueno.***

Este objetivo se ha verificado con el análisis realizado al Art. 172 del Código del Trabajo donde encontramos las causales por las que el empleador puede dar por terminado el contrato, previo visto bueno, son: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos; 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente; 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador; 6. Por denuncia injustificada contra el empleador; y, 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley.

***2. Identificar cual es la imprecisión jurídica que existe en el primer numeral del Artículo 172 del Código de Trabajo.***

Este objetivo específico fue verificado con la aplicación de la segunda pregunta de la entrevista en la cual los cinco consultados manifiestan como imprecisión jurídica o falta de norma clara es el adjetivo “mayor” de tres días, esto trae a la

confusión, solo debería indicar tres días de abandono del trabajador a sus labores que permitiría que al cuarto día el empleador pueda seguir la acción administrativa correspondiente del Visto Bueno.

**3. *Determinar cuáles son los problemas que ocasiona la imprecisión jurídica que existe en el primer numeral del Artículo 172 del código de trabajo.***

Este objetivo lo verifique con la aplicación de la tercera pregunta de las entrevistas en donde opinan los cinco consultados que el problema principal debido a la imprecisión jurídica es la vulneración del debido proceso y la seguridad jurídica, conduciendo a error al empleador en el tiempo exacto para solicitar el Visto Bueno; el adjetivo “tiempo mayor” debe ser derogado y solo quedar tres días consecutivos dentro del mes de labores. Durante el procedimiento administrativo del Visto Bueno su presentación debe ser acorde al principio de legalidad que dicha norma debe estar preestablecida con anterioridad al hecho que se ejecute.

**7.2. *Contrastación de Hipótesis.***

La hipótesis presentada en el proyecto de tesis es la siguiente:

***La aplicación del Art. 172 # 1 al momento de otorgar o negar el Visto Bueno por su imprecisión jurídica afecta la estabilidad laboral del trabajador.***

Esta hipótesis fue contrastada con la aplicación de la cuarta interrogante de la entrevista en donde los cinco consultados responden que según la interpretación del numeral 1 del Art. 172, el adjetivo por un “tiempo mayor” de tres días consecutivos dentro del mes de labores, genera imprecisión jurídica lo cual contribuye a que se vulnere el derecho a la estabilidad laboral del trabajador que es suspendido de su trabajo mientras dure el informe del Visto Bueno que debe negar o conceder a favor del empleador.

#### **7.2.1. Contrastación de la Variable Independiente (Causa):**

##### ***- Las faltas del trabajador a sus labores.***

Esta variable independiente fue contrastada con el análisis del numeral uno del Art. 172 del Código del Trabajo que trae como causa dar por terminado el contrato de trabajo cuando el empleador ha probado el abandono consecutivo en el tiempo mayor de tres días en el mes del trabajo. Así mismo se verifica con el estudio de los dos casos donde demuestro que en la práctica se viene aplicando esta causal conforme lo prevé el Código del Trabajo.

#### **7.2.2. Contrastación de la Variable Dependiente (Efecto):**

##### ***- La solicitud del visto bueno por el empleador.***

Esta variable independiente logro verificarla con el estudio del marco jurídico específicamente con el análisis al Código del Trabajo Art. 172 donde ese encuentran las causas para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral, lo que conlleva a que el empleador como parte afectada por

las faltas repetidas e injustificadas o abandono del trabajadora a su lugar de trabajo por el tiempo mayor de tres días durante el mes de labor, debe presentar la petición del Visto Bueno ante la Inspectoría del Trabajo que funciona en el Ministerio del Trabajo, así se verifica también esta variable con el estudio de caso donde se evidencia la participación del Inspector del Trabajo con el informe del Visto Bueno requerido por el empleador por la casual numeral 1 del Art. 172 del Código del Trabajo.

### **7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma**

La Constitución de la República del Ecuador garantiza un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, prevaleciendo la norma superior jerárquica sobre las leyes orgánicas y ordinarias, es decir, la Constitución está por encima en jerarquía del Código del Trabajo. Es así, que encontramos el principio de legalidad en el Art. 76 numeral tres como garantía básica del debido proceso, que señala nadie puede ser juzgado por un acto u omisión que, al momento de cometerse no este tipificado en la ley como infracción.

Por otra parte la Constitución determina que en materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos y judiciales deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia.

En la Constitución también prevé el derecho a la seguridad jurídica que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en **la existencia de normas, claras**, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.



El Art. 325 de la Constitución garantiza el derecho al trabajo, reconociendo todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia.

Al analizar el Código del Trabajo encontramos en el Art. 1 que los preceptos del Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores.

La imprecisión jurídica existente en el primer numeral del Artículo 172 del Código del Trabajo, y las dificultades que ocasiona al empleador, al no precisar los días que tiene que faltar el trabajador, para estar facultado en presentar la solicitud de Visto Bueno.

La solicitud de Visto Bueno se lo puede analizar desde dos puntos de vista que son: Cuando es solicitado por el trabajador y cuando es solicitado por el empleador.

El empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentran determinadas el Código de Trabajo en su Artículo 172, el cual manifiesta lo siguiente:

“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.

Faltas de Puntualidad, asistencia o Abandono del Trabajo, según la disposición legal, las faltas deben ser repetidas e injustificadas y el abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos. No deben ser justificados y producirse dentro de un periodo mensual de labor.

Con el fin de evitar confusiones e interpretaciones contradictorias por el término **repetidas** que emplea la ley, en cuanto a las faltas de asistencia o de puntualidad, las empresas acostumbran una escala de dichas faltas, en la parte del reglamento interno de trabajo, relacionadas con las medidas disciplinarias.

En lo que se refiere al abandono del trabajo sin justa causa y por más de tres días consecutivos, la jurisprudencia universal está de acuerdo en interpretar al mes como un período de treinta días, contados a partir de la primera falta.

Para referirme a los días, la ley textualmente dice: "...por un tiempo mayor de tres días consecutivos...", siendo así, se debemos tener en cuenta lo siguiente, si bien es cierto la ley nos manifiesta tres días los que deberíamos tomar en cuenta como punto de partida, pero antes de indicarnos este número esta antepuesta la palabra mayor, indicándonos que el número de las faltas deben ser Mayor de Tres, siendo el inmediato superior al tres el número cuatro este sería el número de faltas que debe faltar el trabajador para que al siguiente día el empleador pueda presentar la solicitud de visto bueno invocando la causal contemplada en el primer numeral del Artículo 172.

Con el estudio de caso donde se evidencia la participación del Inspector del Trabajo con el informe del Visto Bueno requerido por el empleador por la casual numeral 1 del Art. 172 del Código del Trabajo.

Con los resultados de la investigación de campo demuestro que el 80%, indican que solo tipificando un plazo para el procedimiento del visto bueno por parte del empleador por faltas injustificadas del trabajador se podría lograr que se siga un debido proceso, además se debe tener presente que no existe a partir de qué momento puede solicitarse el visto ante el Inspector del Trabajo, que bien podría ser al cuarto día de haberse probado las faltas repetidas o injustificadas mayor de tres días consecutivos a su lugar de labor.

Con la reflexión anterior, podríamos decir que esta norma esta confusa y que sería completamente necesaria una reforma, precisando cuál es el número de inasistencia del trabajador, recomendando se suprima la palabra Mayor quedando la disposición de la siguiente forma: *por un tiempo de tres días consecutivos*; y con estos la disposición legal quedaría clara y precisa, caso contrario, tal como se encuentra nuestra legislación laboral vigente deberíamos entender esta disposición en el sentido de que el empleador debe presentar la solicitud de visto bueno al quinto día de inasistencia del trabajador.

## **8. CONCLUSIONES.**

Luego de haber desarrollado minuciosamente el trabajo investigativo, tanto en la parte teórica como en la analiza y en la de campo; una vez que he analizado los aspectos fundamentales de la investigación de campo, planteo las siguientes:

**Primera:** La institución jurídica del Visto Bueno laboral tiene por objeto eximirse el trabajador y empleador, mediante la calificación favorable del motivo alegado para la terminación del contrato, del pago de las indemnizaciones a que daría lugar un despido o abandono intempestivo.

**Segunda:** El régimen laboral ecuatoriano permite a las partes contratantes puedan dar por terminada la relación laboral cuando incumplan una de las causas que consagra la ley, previo Visto Bueno que es el informe del Inspector del Trabajo que emite de acuerdo las investigaciones realizadas y que han sido alegadas por el actor.

**Tercera:** La relación laboral entre empleador y trabajador en algunos casos surge la controversia porque el trabajador no sabe a quién demandar como empleador, frente a esto la Constitución garantiza la relación bilateral y directa que debe existir en la celebración de contratos de trabajo.

**Cuarta:** Con el estudio del Derecho Comparado realizado a los Códigos del Trabajo de la República de El Salvador y Honduras, observamos que estas legislaciones contienen como causa para la terminación del contrato por parte del empleador cuando el trabajador falte dos días consecutivos o tres días dentro del mes de trabajo, sin existir el adjetivo “mayor” de tres días consecutivos, como lo existe en el Código del Trabajo Ecuatoriano, que trae a la confusión para determinar desde que día se pueda presentar la solicitud del Visto Bueno.

**Quinta:** El adjetivo “mayor” de tres días consecutivos, que consta en el Art. 172, numeral uno, del Código del Trabajo, ocasiona una imprecisión jurídica para determinar el plazo en que debe solicitar el empleador el Visto Bueno ante el Inspector del Trabajo.

**Sexta:** Del estudio de casos se observa que la aplicación del Art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo al momento de otorgar o negar el Visto Bueno el Inspector del Trabajo, se genera una imprecisión jurídica que afecta a la estabilidad laboral del trabajador.

**Séptima:** Del trabajo jurídico y doctrinario, realizado en la investigación, y, en base a las encuestas y entrevistas actualmente con la aplicación del Art. 172, numeral 1, se deja a la clase trabajadora en indefensión a su estabilidad laboral.

**Octava:** Existe la necesidad de reformar el numeral uno del Art 172 del Código del Trabajo dirigida a derogar el adjetivo “mayor” de tres días consecutivos, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral del trabajador.

## **9. RECOMENDACIONES.**

Al haber desarrollado mi trabajo científico propongo recomendaciones para la solución de las problemáticas detectadas en el curso de la investigación:

**Primera:** Que el Visto Bueno laboral debe ser debatido y analizado por los estudiosos del derecho a través de conferencias magistrales para determinar las falencias y garantías de esta institución jurídica dentro del derecho laboral.

**Segunda:** Que el Ministerio del Trabajo difunda a través de los medios de comunicación social acerca del Visto Bueno laboral que las partes contratantes pueden solicitar cuando se ha incurrido en alguna de las causas para que el empleador o trabajador puedan dar por terminada el contrato de trabajo.

**Tercera:** Al Consejo de la Judicatura contribuya con la capacitación de los profesionales del Derecho a través de conferencias sobre el tema de la relación laboral entre empleador y trabajador que debe ser bilateral y directa conforme lo garantiza la Constitución de la República.

**Cuarta:** Al Colegio de Abogados y Foros de Abogados del Ecuador presente propuesta de reformas al Código del Trabajo en relación a la terminación del contrato de trabajo tomando como ejemplo las legislaciones de otros países donde existan normas claras que

permiten al empleador como trabajador presentar la solicitud del Visto Bueno laboral.

**Quinta:** Que en la Escuelas y Carreras de Derecho de las Universidades del Ecuador discutan y brinden soluciones ante la inapropiada ubicación del adjetivo “mayor” de tres días consecutivos, que consta en el Art. 172, numeral uno, del Código del Trabajo, que viene ocasionando una imprecisión jurídica para determinar el tiempo en que debe solicitar el empleador el Visto Bueno ante el Inspector del Trabajo.

**Sexta:** Que los Jueces de los Juzgados y Salas del Trabajo presenten propuesta de cambio para mejorar la aplicación del Art. 172 numeral 1 del Código del Trabajo al momento de otorgar o negar el Inspector del Trabajo el Visto Bueno, genera una imprecisión jurídica que afecta a la estabilidad laboral del trabajador.

**Séptima:** Que los Sindicatos y gremios de Trabajadores pidan asesoramiento jurídico sobre la aplicación del Art. 172, numeral 1 del Código del Trabajo, al concederse el Visto Bueno al empleador está dejando a la clase trabajadora en indefensión su estabilidad laboral.

**Octava:** Que los señores Asambleístas acepten la propuesta de reforma que presento al Código del Trabajo derogando del numeral uno del Art 172 el adjetivo “mayor” de tres días consecutivos, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral del trabajador.



## 9.1.- PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

### ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.



#### CONSIDERANDO.

**Que:** El Art. 11 # 2 de la Constitución de la República del Ecuador señala que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

**Que:** El Art. 75 dela Constitución de la República determina que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva de sus derechos e intereses.

**Que:** El Art. 76 dela Constitución señala en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso.

**Que:**El Art.325 dela Constitución dispone que el Estado garantizará el derecho al trabajo.

**Que:** El Art. 1 del Código del Trabajo establece que los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores.

**Que:** El Art. 172 del Código del Trabajo determina que 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.

**Que:** En el Art. 621 del Código del Trabajo determina que el Inspector del Trabajo 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.

**Que:** El Art 172 numeral uno del Código del Trabajo se presta para confusión y que sería completamente necesaria una reforma, precisando cuál es el número de inasistencia del trabajador, recomendando se suprima la palabra Mayor quedando la disposición de la siguiente forma: *por un tiempo de tres días consecutivos;*

La Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 120, numeral 6, expide la siguiente:

## LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- En el Art. 172, numeral 1, elimínese la palabra “mayor”.

Artículo Final. Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a esta reforma.

Disposición General: La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los once días del mes de Noviembre del año dos mil quince.

.....

f. Presidenta

.....

f. Secretario

## 10. BIBLIOGRAFIA

1. ALOMÍA RODRÍGUEZ, José. Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social. Editorial Jurídica del Ecuador. Primera Edición. 2002. Quito-Ecuador.
2. BELLO TABARES y JIMÉNEZ RAMOS. Tutela Efectiva y Otras Garantías Constitucionales Procesales. Ediciones Paredes. Venezuela. 2009
3. BUSTAMANTE FUENTES, Colón. "Manual de Derecho Laboral". Editorial Jurídica del Ecuador. Quinta Edición. Quito-Ecuador. 2013.
4. CABANELLAS DE TORRES,GuillermoDiccionario Jurídico Elemental, Edición 1997
5. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Buenos Aires- Argentina. 1949.
6. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, 2ª edic., edit. El Ateneo, Buenos Aires-Argentina 1975t.
7. CALDERON SUMARRIVA, Ana. Derecho Laboral y Procesal Laboral. Editorial San Marcos. Lima-Perú. 2011.
8. CARNELUTTI, citado por, JINESTA LOBO, Ernesto. Tratado de Derecho Administrativo, tomo I, Biblioteca Jurídica, edición 2002
9. 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

10. CASTRO PATIÑO, Iván, citado por, García Falconí, José. “La Corte Constitucional y la Acción Extraordinaria de Protección”. Quito-Ecuador. 2008.
11. CEVALLOS VASQUEZ, María Elena. Legislación Laboral, Universidad Técnica Particular de Loja, Ciencias Jurídicas.
12. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2012.
13. CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2015.
14. CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.
15. CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS.
16. CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002
17. DE LA CUEVA, Luis Mario. Citado por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. Bogotá–Colombia. 1992.
18. DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001.
19. GONZALEZ, Carlos Martín. Práctica Laboral. Tomo I. Editorial Edino. Guayaquil 1994.
20. GUZMAN LARA, Aníbal. Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador. Primera Parte A-H, serie de Estudios Jurídicos. 3a. Edición. Corporación Editora Nacional. Tomo I. Quito-Ecuador. 1986.
21. JINESTA LOBO, Ernesto. Tratado de Derecho Administrativo, tomo I, Biblioteca Jurídica, edición 2002

22. MANDIOLA, Héctor Escribar. Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo I.
23. MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab. "Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral", Editorial CARPOL, Primera Edición, Tomo 8, Cuenca-Ecuador, 2008.
24. MENÉNDEZ, Pidal. La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires-Argentina. 1957.
25. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 16ava Edición. Madrid-España. 1995.
- 26.** MORALES, Sergio. —El Derecho al Trabajo y los Derechos HumanosII. En línea. Consultado el 14 de agosto de 2013. Disponible en: [www.sisman.utm.edu.ec](http://www.sisman.utm.edu.ec).
27. OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. 26ª. Edición 2007. Buenos Aires – Argentina.
28. PLÁ RODRÍGUEZ, Álvaro. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires-Argentina. 1998.
29. PEREZ BOTIJA, Derecho del Trabajo. Primera Edición. 2007.
30. TANDAZO Román Carlos Dr., DERECHO DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL", Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009,
31. VALENCIA HARO, Hugo, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, Editorial Universitaria de la Universidad Central del Ecuador, 1979, Quito-Ecuador
32. VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge. Dr. DERECHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004.

33. VAZQUEZ GALARZA, Germán. Legislación Laboral, Artesanal y Tributaria. 26a. Edición. Quito-Ecuador. 2002.
34. VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge. Derecho Laboral Práctico. Edición Jurídica Cevallos. Quito-Ecuador. 2013.
35. WALKER, Linares. Nociones Elementales del Derecho del Trabajo. Pág. 14.
36. ZAVALA EGAS, Jorge. Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica. Edilex. S.A. Quito-Ecuador. 2010.
37. ZAVALA RIVERA, Alejandro. "El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral". Editorial San Marcos. Lima –Perú. 2011.

## 11. ANEXOS

### CUESTIONARIO DE PREGUNTAS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
CARRERA DE DERECHO**

En calidad de egresado de la Carrera de Derecho tengo que realizar la investigación previa a obtención del grado de Licenciado Jurisprudencia y Título de Abogado, en estas circunstancias concuro ante usted que le solicito muy respetuosamente se digne a contestar el cuestionario de una encuesta sobre el tema denominado **“La aplicación del primer numeral del artículo 172 del Código de Trabajo, al momento de otorgar o negar el visto bueno para dar por terminado la relación laboral”**.

1.- Según el # 1 del Art. 172 del Código del Trabajo determina las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato, previo visto bueno: 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; ¿Considera usted, factible que se precise el tiempo?

Tres días consecutivos ( )

Cuatro días consecutivos ( )

Tres días en el mes de labores ( )

2.- La imprecisión jurídica existente en el primer numeral del Artículo 172 del Código del Trabajo, y las dificultades que ocasiona al empleador, al no precisar los días que tiene que faltar el trabajador, para estar facultado en presentar la solicitud de Visto Bueno, ¿Qué derechos fundamentales vulnera?.



Tutela Efectiva ( )

Seguridad Jurídica ( )

Derecho Defensa ( )

3.- Conoce usted, si el Código del Trabajo determina en que tiempo puede el empleador solicitar el visto bueno por falta injustificadas o abandono del trabajador.

SI ( ) No ( )

Porque?

-----  
-----

4.- Está de acuerdo que se elabore un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo con la finalidad de tipificar el plazo en que debe solicitarse el visto bueno por parte del empleador cuando el trabajador ha faltado injustificadamente a su trabajo.

SI ( ) No ( )

Porque?

-----  
-----

## ENTREVISTAS

1.- ¿Podría indicar en que tiempo el empleador puede solicitar el Visto Bueno por la causa primera del Art. 172 del Código del Trabajo?

-----  
-----

2.- ¿Podría indicar cuál sería la imprecisión jurídica que existe en el primer numeral del Artículo 172 del Código de Trabajo?

-----  
-----

3.- ¿Cuáles considera usted que serían los problemas que ocasiona la imprecisión jurídica que existe en el primer numeral del Artículo 172 del Código de Trabajo?

-----  
-----

4.- ¿Considera Ud., que la aplicación del Art. 172 # 1, del Código de Trabajo al momento de otorgar o negar el Visto Bueno por su imprecisión jurídica afecta la estabilidad laboral del trabajador?

-----  
-----

## INDICE

CARATULA	I
CERTIFICACION	II
AUTORIA	III
CARTA DE AUTORIZACION	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
1. TITULO	1
2. RESUMEN	2
2.1 ABSTRACT	3
3. INTRODUCCION	4
4. REVISION DE LITERATURA	7
5. MATERIALES Y METODOS	85
6. RESULTADOS	88
7. DISCUSION	116
8. CONCLUSIONES	124
9. RECOMENDACIONES	127
9.1 PROPUESTA DE REFORMA	129
10. BIBLIOGRAFIA	132
11. ANEXOS	136
INDICE	139