UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Modalidad de Estudios a Distancia

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“EL VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y SU PROBLEMÁTICA”

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

ALEX FABRICIO PUGLLA MOTOCHE

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Felipe Neptalí Solano Mg. Sc.

LOJA - ECUADOR
2014

CERTIFICACION

Dr. Felipe Neptali Solano Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que he dirigido el trabajo de Investigación titulado **"EL VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y SU PROBLEMÁTICA",** presentado por el postulante Alex Fabricio Puglla Motoche, una vez que se han cumplido con las observaciones y sugerencias realizadas de mi parte, autorizo a la autora de la presentación del ejemplar para la respectiva sustentación y defensa de la tesis de grado.

Loja, Noviembre del 2014

Dr. Felipe Neptalí Solano Mg. Sc.
DIRECTOR

AUTORIA

Yo, Alex Fabricio Puglla Motoche, 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: Alex Fabricio Puglla Motoche

Firma: _____

Cédula: 0705043529

Fecha: Loja, Noviembre del 2014

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

Yo, Alex Fabricio Puglla Motoche, declaro ser autor de la tesis Titulada **"EL VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y SU PROBLEMÁTICA",** Como requisito para optar al título de ***Abogado***; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los 11 días del mes de noviembre del dos mil catorce, firma el autor.

Firma:_____
Autor: Alex Fabricio Puglla Motoche
Cedula: 0705043529
Dirección: Santa Rosa, Parroquia Torata, Frente al Parque Central
Correo Electrónico: alexpoli_03@hotmail.com
Teléfono: 0982637180

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Felipe Neptalí Solano Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg, Sc.	PRESIDENTE
Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg, Sc.	VOCAL
Dr. Juan Carlos Jaramillo Mg. Sc.	VOCAL

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo va dirigido como una expresión de gratitud a JHS, quien me ilumina el pensamiento en todos los diferentes aspectos y a mi distinguido Dr. Felipe Neptali Solano, que con nobleza y entusiasmo vertió su postulado en nosotros.

A mi prestigiosa UNIVERSIDA NACIONAL DE LOJA que hoy en día nos brinda la oportunidad a través de este sistema a distancia para seguir estudiando y llegar hacer Abogados de los juzgados y tribunales de la República.

DEDICATORIA

A Dios, Padre, por su amor, bendiciones y misericordia, quien es nuestra guía para conducirnos por el camino de la verdad y defender la justicia en su nombre apegada a la Ley y al Derecho.

A mi familia, por su paciencia y amor; por quien trabajo y estudio y que con su sola existencia llena mi vida de alegría y me dan la fuerza necesaria para seguir adelante.

A todos los que amo porque me han estado apoyando aún en los momentos más difíciles, por lo que los llevare siempre en mi corazón.

TABLA DE CONTENIDOS

1. TITULO

2. RESUMEN

ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 antecedentes

4.1.2 Definición del Visto Bueno

4.1.3 Características

4.1.4 Visto Bueno solicitado por el empleador

4.1.5 Visto Bueno solicitado por el trabajador

4.1.6 Procedimiento para el Visto Bueno

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 Historia de la legislación laboral

4.2.2 Relaciones entre empleador y trabajador

4.2.3 El visto bueno en el ecuador

4.2.4 La importancia del debido proceso

4.3 MARCO JURÍDICO

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

4.3.2 Convenio Internacional de inspección de trabajo (OIT)

4.3.3 Código de Trabajo

4.3.4 Inspectorías de Trabajo

4.3.5 Conflicto jurídico entre empleador y trabajador

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

5. MATERIALES Y MÉTODOS

6. RESULTADOS

6.1 Resultados de la aplicación de las encuestas

6.2 Resultados de la aplicación de las entrevistas

7. DISCUSIÓN

7.1 Verificación de objetivos

7.2 Contrastación de hipótesis

7.3 Fundamentación jurídica para el proyecto de reforma

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1 Propuesta de reforma jurídica

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

Índice

1.- **TITULO:**

“EL VISTO BUENO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y SU PROBLEMÁTICA”

2.- RESUMEN

El presente trabajo investigativo pretende efectuar un análisis somero respecto al trámite administrativo de Visto Bueno, recurso al que podría asirse tanto la parte empleadora como el trabajador, de acuerdo a nuestra legislación ecuatoriana contemplado en el Art. 621 y 622 del Código de Trabajo y cuyas causales se encuentran previstas en el Art. 172 y 173 ibídem y otras normativas reglamentarias e incluso constitucionales.

Precisamente en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que, consiste en la privación de derechos como consecuencia de una conducta que se halla tipificada como infracción a la ley o a los reglamentos internos debidamente aprobados. Por ello es de enorme interés conocer en qué consisten tanto las causales, las sanciones y sus efectos jurídicos producto de una acción administrativa en lo atinente al visto bueno.

De igual modo, es importante también conocer los pasos o procedimientos a seguir cuando, ya sea el empleador o el trabajador determinen insostenible la relación contractual o de dependencia en virtud de haberse incurrido en determinadas causales, así como también la autoridad ante quien se lo propone y si dicha resolución puede ser calificada como cosa juzgada, y si las mismas tienen trascendencia judicial.

Es por ello que anhelamos que por medio de este trabajo, como futuros abogados, aprendamos puntualmente acerca de esta materia que va muy ligada con nuestra carrera.

2.1 ABSTRACT.

This research work intends to make a brief analysis regarding the administrative processing of approvals, resource that would grab both the employer and the employee, according to our Ecuadorian legislation referred to in Article 621 and 622 of the Labor Code and whose grounds are set forth in Article 172 and 173 ibid and other regulatory compliance and constitutional.

Precisely in the workplace, according to legal doctrine, the penalty is an act that consists in the deprivation of rights as a consequence of conduct that is defined as a violation of law or internal rules have been approved. It is therefore of great interest to know what they are causal, penalties and legal effect of an administrative action product as it pertains to the approval.

Similarly, it is also important to know the steps or procedures to follow when either the employer or the employee to determine the contractual relationship untenable or dependence under certain grounds have been incurred, as well as the authority with whom it proposes and if the order can be described as double jeopardy, and whether they have legal significance.

That is why we desire that through this work, as future lawyers; learn about this timely subject that is closely linked with our career.

3. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establece en el Art. 169 del Código de Trabajo, el Visto Bueno es una de las formas que contempla la Ley de terminar la relación laboral, consecuentemente el Visto Bueno es un mecanismos de carácter legal y que está sujeto a un procedimiento específico.

Pero más allá de lo indicado, el Visto Bueno es una Institución del Derecho Laboral llamado a imponer el orden, respecto y disciplina dentro de una empresa, toda vez que se constituye en una sanción ante una infracción cometida.

El visto Bueno no es otra cosa que la solicitud que una de las partes hace al Inspector Provisional de Trabajo, para que se den por terminadas las relaciones laborales con la otra, por cometer una infracción.

Esto significa que el Visto Bueno puede ser planteado tanto por el empleador como por el trabajador. El empleador lo hace cuando el trabajador ha incurrido en una de las causales establecidas en el Art. 172 del Código de Trabajo; a su vez, el trabajador puede plantear el Visto Bueno si el empleador ha infringido una de las causales del Art. 173 del Código Laboral.

De esta manera, el Visto Bueno regula la disciplina de la empresa, por lo cual alcanza a empleadores y trabajadores a quienes obliga al fiel cumplimiento de la ley, al mantenimiento de normas éticas y morales. No nos imaginamos que una empresa pueda supervivir en caso de que no existiera el Visto Bueno; es por ello que nunca se ha aceptado ni por contratación colectiva, ni en conflictos colectivos, la supresión del Visto Bueno; porque entonces se produciría el caos en forma inmediata y sería preferible que se cierre la empresa antes que siga laborando sin esta norma.

El Visto Bueno es un trámite eminentemente administrativo, no judicial. Es por ello que la petición se la presenta ante el Inspector de Trabajo, consecuentemente no es un trámite judicial y por lo mismo no puede ser conocido por el Juez de Trabajo.

El Visto Bueno no respeta ningún principio de estabilidad, ni reconoce jerarquías de empleadores o trabajadores.

En el primer caso que se refiere a la estabilidad, salvo las excepciones prescritas en el Art. 14 del Código de Trabajo, la Ley Laboral ecuatoriana garantiza un período mínimo de estabilidad de un año, durante el cual el trabajador no podrá ser despedido, ni desahucia-do, pero si ha infringido una de las causales del Art. 172 del Código de Trabajo, puede salir de la empresa previa la concesión por parte del Inspector de Trabajo del respectivo Visto Bueno.

Asimismo la Ley ha establecido garantías para los dirigentes sindicales, las que constan en el Art. 187 del Código de Trabajo, que será motivo de un análisis posterior cuando haga el estudio respecto al despido intempestivo.

El último inciso del Art. 187 de la Ley antes indicada determina que no obstante las garantías concedidas a los dirigentes sindicales, sobre todo en cuanto se refiere a la estabilidad, las relaciones laborales pueden igualmente terminar si tal dirigente sindical ha incurrido en algunas de las causales del mismo Art. 172 del Código Laboral.

Uno de los elementos básicos de la contratación colectiva radica precisamente en conseguir por parte de la organización sindical la mayor garantía posible de estabilidad con el consecuente pago de indemnizaciones para el caso del despido o del desahucio; sin embargo, por más estabilidad que se garantice en el contrato colectivo y por más duras que sean las indemnizaciones en caso de despido o de desahucio, esto no alcanza a los trabajadores que hubieran incurrido en una de las infracciones del Art. 172, e igualmente puede el empleador solicitar el Visto Bueno, cualquiera sea la calidad que ostente el trabajador.

En la reforma del Código de Trabajo, en el Art. 233 se prescribe que: "el empleador no podrá ni despedir, ni desahuciar a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, una vez que se haya presentado el proyecto de contrato colectivo al Inspector de Trabajo". En tal disposición se establece, para el caso del despido y del desahucio, una indemnización a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses.

Sin embargo, aún en este caso, si el trabajador infringe una de las causales del Art. 172, puede terminar su relación laboral mediante Visto Bueno.

4.- REVISIÓN DE LA LITERATURA

4.1.- MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 ANTECEDENTES

A fin de determinar los antecedentes de esta Institución Jurídica del Visto bueno debemos determinar la evolución histórica y los antecedentes del Código del Trabajo y la Legislación laboral del Ecuador, la cual se remonta a las primeras décadas del siglo XX, cuando prácticamente había concluido la revolución liberal alfarista.

En estas fechas la consolidación de la actividad agro exportadora hizo que surgiera en el país una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros. Por otra parte, el Banco Comercial y Agrícola prácticamente regía los destinos del país por el inmenso poderío económico que ostentaba y la enorme influencia que tenía en todos los ámbito de la vida nacional. En estas circunstancias en 1909 se realiza el primer Congreso Obrero Ecuatoriano y se crean las bases para la Unión Ecuatoriana de Obreros parte de las intenciones de esta organización se refieren a**:**

-El estudio y defensa de los legítimos intereses de las clases obreras;

-La unión de todas las asociaciones obreras de la república

-La obtención de leyes convenientes para garantizar los derechos del pueblo: tales como las relativas a la indemnización de las víctimas de accidentes en el trabajo;
-Reglamentación adecuada de salarios y duración de la jornada de trabajo: establecimiento de casas de retiro para obreros inválidos.

4.1.2 DEFINICIÓN DEL VISTO BUENO

CONCEPTOS

a) Según OCHOA Guillermo (1996), el Visto Bueno es: “la resolución de la autoridad del trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento” Pág. 199.

b) Para CHAVEZ Nelly, (2002), la figura del Visto Bueno: “Es la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminado la relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en una de las cusas previstas en los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo” Pág. 10.

c) Finalmente al respecto CEVALLOS María Elena, (1998), tiene a bien manifestar: “Se puede definir al Visto Bueno como la resolución de 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” .

Como se deduce de los conceptos antes mencionados, el Visto Bueno es una figura jurídica laboral por el cual el trabajador o empleador según sea el caso, previo solicitud al Inspector de Trabajo puede dar por terminada la relación laboral.

Como consecuencia de aquello se puede establecer que el Visto Bueno es un trámite de carácter meramente administrativo, que requiere de los siguientes elementos:

a) Debe ser presentado a través de una solicitud ya sea del empleador o del trabajador,

b) Puede ser presentado en cualquier momento de la relación laboral;

c) Se debe invocar una causa legal y justa para dar por terminado el contrato, la resolución de la autoridad correspondiente del trabajo, en este caso del inspector de trabajo.

4.1.3 CARACTERISTICAS

El trámite de Visto Bueno sea que lo fundamente acorde al Art. 172 o 173 del

Código de Trabajo, presenta las siguientes características:

a. Lo concede o lo niega una autoridad administrativa que es el Inspector de

Trabajo, luego de un procedimiento en el que las dos partes tienen la oportunidad de defenderse;

b. Es eminentemente causal; esto quiere decir, que tan solo puede presentarse bajo las causas previstas en los Arts. 172 o 173 del Código de Trabajo, según sea el caso;

c. La decisión la toma el Inspector de Trabajo al expedir su resolución ya sea negando o concediendo el Visto Bueno; tal resolución, no tiene carácter de sentencia y, por lo mismo, ni causa ejecutoria, ni es susceptible de apelación.

d. La parte que se considere perjudicada ya sea con la concesión o la negativa al

Visto Bueno puede acudir al Juez de Trabajo para solicitar que el Visto Bueno sea revisado; en este caso, la resolución del Inspector de Trabajo servirá únicamente como informe que puede o no ser considerado por el Juez.

e. El efecto jurídico del Visto Bueno depende de cuál es la parte que lo solicita y obtiene: Si el empleador solicita Visto Bueno, el supuesto es que el trabajador ha incurrido en una o más causales de las previstas en la ley y si, luego de su investigación, el Inspector del Trabajo concede el Visto Bueno, el empleador

puede despedir al trabajador sin lugar a indemnización, pero con lugar a los demás derechos vigentes. Si el trabajador solicita el Visto Bueno, el supuesto es que el empleador ha incurrido en una o más de las causales previstas en el Art. 173 del Código de Trabajo y el efecto jurídico es que el trabajador sale, 34pero tiene derecho a que el empleador le pague la indemnización y bonificación previstas para el caso de despido intempestivo.

4.1.4 VISTO BUENO SOLICITADO POR EL EMPLEADOR

Las justas causas por las cuales el empleador puede solicitar de trabajo el visto bueno son las siguientes**:**

a. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, o abandono del mismo por más de tres días consecutivos, siempre que tales hechos se hayan producido dentro del mismo mes. En la práctica suele interpretarse lo de "faltas repetidas" así mismo colmo más de tres días en el mismo mes;

b. Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados y en general a las disposiciones del empleador en la dirección y administración de la empresa o negocio;

c. Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador;

d. Injurias graves proferidas por el trabajador contra el empleador, su cónyuge, ascendentes, descendientes o representantes;

e. Ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se le contrató;

f. Denuncia injustificada presentada por el trabajador ante el IESS, respecto al cumplimiento de las obligaciones del empleador con el Seguro Social;

g. No acatamiento de las medidas de seguridad, higiene y prevención de accidentes, exigidas por la ley, los reglamentos o las autoridades, así como de las prescripciones y dictámenes médicos emitidos en esta misma materia;35

En cualquiera de estos casos, si el inspector de trabajo concede el visto bueno, termina el contrato de trabajo sin que el empleador deba pagar indemnización o bonificación alguna.

4.1.5 VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR

Las justas causas por las cuales el trabajador puede solicitar el visto bueno son las siguientes:

a. Injurias graves proferidas por el empleador, sus familiares o representantes en contra del trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;

b. Disminución, falta de pago o falta de puntualidad en el abono de la remuneración acordada por las partes;

c. Exigencia del empleador de que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo los casos de urgencia, por accidente o peligro.

También en estos casos, si el Inspector de Trabajo concede el visto bueno termina el contrato; pero en cambio el trabajador adquiere el derecho a recibir indemnizaciones como si hubiera sido despedido intempestivamente.

4.1.6 PROCEDIMIENTO PARA EL VISTO BUENO

LA SOLICITUD.- La parte que considera que la otra ha incurrido en una o más de las causales previstas en la Ley, acudirá al Inspector del Trabajo con una solicitud que debe contener los datos siguientes:

a. Destinatario: Inspector de Trabajo

b. Nombres y demás generales de ley del compareciente, con la indicación de si comparece por su propio derecho o a nombre o en representación de otra persona natural o jurídica;

c. Los antecedentes de la relación laboral: nombre del empleador o empresa y del trabajador, origen de la relación, remuneración, clase de trabajo, etc.;

d. Relato del hecho o de los hechos que configuran la causal o causales que van a invocarse para solicitar el Visto Bueno;

e. La petición concreta de que se conceda el Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral con la parte en contra de la cual se solicita dicho trámite;

f. El fundamento legal, esto es, la disposición en que se fundamenta la solicitud.

Por lo general son una de las causales enumeradas en los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo. Si el que solicita el Visto Bueno es el empleador de conformidad con lo dispuesto en el Art. 619, podrá solicitar la suspensión inmediata de las relaciones laborales. Para este efecto consignara el valor de la remuneración del trabajador equivalente a un mes. Si el Visto Bueno es negado, el valor consignado se entregara al trabajador, el que además tendrá derecho a ser repuesto a su lugar de trabajo y si el empleador no lo hace, se tendrá como despido intempestivo y el empleador estar obligado al pago de la indemnización y bonificación prevista para estos casos. Si se concede el Visto Bueno al empleador, el valor depositado será devuelto al empleador;

g. Si el solicitante es el empleador indicara que, conjuntamente con la solicitud, consigna el certificado expedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del que conste que se encuentra al día con sus obligaciones patronales;

h. El domicilio en que se ha de notificar a la otra parte y el casillero judicial en el que recibirá notificaciones del solicitante;

i. Firmas del compareciente y su abogado defensor.

PRIMERA PROVIDENCIA.- El Inspector de Trabajo al avocar conocimiento de la solicitud de Visto Bueno, debe proceder conforme estable el

Art. 618 del Código de Trabajo, y su primera providencia deberá contener:

a. Oficina de expedición;

b. Lugar y día en que se expide la providencia;

c. La disposición del trámite a seguir, de conformidad con lo dispuesto en el

Art. 618 del Código de Trabajo, esto es, notificar a la otra parte dentro de las 24H, concediéndole dos días para contestar y previniéndole de la obligación que tiene de señalar domicilio judicial; con la contestación o en rebeldía proceder a la correspondiente investigación y resolución;

d. En el caso de que se haya solicitado el Visto Bueno con suspensión de relaciones laborales de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 619 y, si se ha hecho la consignación a que ese artículo se refiere, en la misma providencia se ordenara la suspensión inmediata de las relaciones laborales;

e. La firma del Inspector del Trabajo que conoce de la causa.

NOTIFICACIÓN.- El mismo Inspector de Trabajo que ha expedido la providencia debe notificarla a la otra parte, dentro de las 24H siguientes; al respecto hay que mencionar que quien realiza esta diligencia en la práctica es el/la secretario/a, quien da fe pública de lo actuado.

La parte en cuya contra se ha presentado una solicitud de Visto Bueno, tiene dos días para contestarla.

CONTESTACIÓN.- Sea el trabajador o empleador que haya sido notificado con una petición de Visto Bueno, debe dar contestación al mismo, bajo los siguientes parámetros:

a. La designación de la autoridad competente: Inspector de Trabajo;

b. Nombres y demás generales de ley del compareciente;

c. Determinación del trámite al cual se da contestación;

d. El contenido de la contestación que, por lo general, debe comenzar con una negativa de los fundamentos de hecho y derecho de la causal invocada por el solicitante. Se aclara que lo que se niega son los fundamentos de la causal invocada, pues la negativa general de los fundamentos de hecho y de derecho de la solicitud implica, entre otras cosas que el contrato no ha existido, que la relación laboral no ha existido;

e. El relato de los hechos desde la perspectiva del compareciente;

f. Señalamiento del domicilio judicial en el que ha de recibir futuras notificaciones;

g. La firma del compareciente junto con la de su respectivo abogado Patrocinador.

INVESTIGACIÓN.- Según el Art. 618 del Código de Trabajo (Registro Oficial 359, 2-VII-2001), se establece que: Art. 618.- 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 artículo 172 y 173, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.

En consecuencia es necesario comentar que el Inspector de Trabajo debe realizar la investigación y resolver dentro del tercer día, como si fuera tan fácil en tan estrecho tiempo investigar asuntos que inclusive pueden tener connotación penal y que van a resolver en unos casos algo muy importante en la vida de una empresa.

Hay trámites de Visto Bueno que, inclusive por su volumen físico, mas parecerían un juicio contencioso y no lo que en realidad es, un mero trámite administrativo.

Sin embargo en lo que a la investigación se refiere, el artículo antes invocada oferta amplias facultades, que los inspectores la utilizan para llevar a efecto esta diligencia, señalando de oficio el lugar, la hora y la fecha, o en su caso a petición de parte interesada, desde luego esto no está prohibido, y al no estarlo, también está permitido. En esta diligencia como en una audiencia de conciliación, pues interviene las partes ya sea para ratificar lo dicho en la solicitud o para recalcar lo que se ha afirmado en la contestación. La diferencia está en que en ese momento presentan sus pruebas, como elementos para coadyuvar a la investigación, se consignan documentos, inclusive se piden declaraciones pero es facultad del inspector actuar lo que a él le parezca pertinente dentro de la investigación; si las partes han llevado testigos el funcionario resolverá si los interroga o no puesto que no está obligado.

Por lo general los inspectores actúan lo que las partes solicitan aunque no están obligados a tomar eso que se actuado como valor probatorio que tendría en un juicio; también se debe anotar que, no habiendo prohibición algún, las partes por si o a través de sus abogados pueden intervenir en la diligencia las veces que estimen necesarias y el Inspector dará a las exposiciones el valor que estime conveniente de acuerdo a sus propias observaciones, preguntara a cuantas personas estime necesario en relación a lo que ha observado.

Para finalizar puedo decir que la diligencia de investigación, es el paso fundamental dentro del trámite de Visto Bueno y de ella se deja constancia en el acta que integra parte del expediente que se forma en cada trámite.

RESOLUCIÓN.- Es el pronunciamiento del Inspector de Trabajo sobre la solicitud de Visto Bueno y ese pronunciamiento, conforme a lo dispuesto en el Art. 618 del Código de Trabajo anteriormente antes mencionado, solo puede CONCEDER o NEGAR dicho trámite. En su estructura como documento de resolución se parece a una sentencia, pero en su fondo no se parece en nada ya que no causa ejecutoria ni es susceptible de apelación; consecuentemente consta de tres partes:

EXPOSITIVA.- Contiene el planteamiento de antecedentes, con los siguientes datos: nombre de la oficina de emisión, lugar, día y hora en que se expide la providencia, la expresión VISTOS que es común a toda providencia y que significa que quien la expide lo hace con conocimiento de antecedentes o con conocimiento de causa; la relación de cómo se ha tratado el procedimiento, esto es, lo que dice la parte que solicita el Visto Bueno, la constancia de que se notificó dentro del término, y lo que dice la otra parte. Esta parte la hace el Inspector ya sea sintetizando los más importante de la solicitud y la contestación, ya sea transcribiendo lo más importantes de estos documentos.

CONSIDERATIVA.- Se refiere a los datos y los motivos en los que se funda la resolución. Esta exigencia legal se cumple con la declaratoria de la observancia de todas las exigencias legales y la validez del procedimiento: luego va exponiendo cada uno de los argumentos que van a fundamentar su resolución.

Estos argumentos los toman de lo que las propias partes le han suministrado y, sobre todo, de lo que investigo personalmente en la diligencia respectiva.

RESOLUTIVA.- Contiene la decisión del Inspector de Trabajo en CONCEDER o NEGAR la petición de Visto Bueno; y contiene la palabra RESUELVE; la

afirmación o negativa del trámite solicitado; el derecho de las partes de asistir a las instancias pertinentes; y, la orden de notificar.

NOTIFICACIÓN.- Una vez dicta la resolución respectiva se notifica a las partes y allí termina el trámite administrativo de Visto Bueno, pues, si alguna de ellas no está de acuerdo con la resolución el Art. 183 del Código de Trabajo, puede solicitar que el Visto Bueno sea calificado por un juez y esto ya sea materia de juicio, como textualmente lo dice el artículo en mención que me permito en transcribir: “Art. 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 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, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.”

CASOS EN QUE NO HACE FALTA EL VISTO BUENO

Además de los casos en que el Código del Trabajo expresamente establece la posibilidad de recurrir al visto bueno para terminar el contrato de trabajo, el propio Código señala otros casos en que no hace falta este trámite especial y pueden el empleador o el trabajador, según sea el caso, terminar automáticamente el contrato, sin perjuicio por supuesto de que puedan también recurrir al visto bueno. Estos casos son los siguientes:

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

a. Si se tratare de un empleado privado cuando éste haya revelado secretos o hecho divulgaciones que perjudiquen al empleador o cuando lo haya inducido a celebrar el contrato mediante certificados falsos;

b. Cuando el trabajador de un taller o fábrica se resistiere a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador y proporcionada por el IESS, previa notificación hecha por la inspección del trabajo;

c. En los contratos de aprendizaje, cuando el aprendiz cometiere faltas graves de consideración contra el empleador, su familia o sus clientes; o tuviere incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo;

d. En las empresas de transporte cuando el trabajador desempeñare sus funciones bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, o faltare injustificadamente al trabajo y sin previo aviso por más de veinticuatro horas; o se atrasare más de tres veces dentro de un mes o inobservare los reglamentos de tránsito y los especiales de la empresa en lo relativo a la prevención de accidentes;

e. Cuando una huelga ha sido declarada ilícita, es decir cuando los huelguistas hubieren ejecutado actos violentos o causare a las propiedades perjuicios de consideración, el empleador podrá despedir a los huelguistas.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

a. Cuando se omitieren por parte del empleador las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas por los reglamentos;

b. En el caso de los aprendices, cuando el empleador no cumpliere las obligaciones específicas del contrato de aprendizaje;

c. Cuando el empleador hubiere acordado un paro ilegal de las actividades de la empresa o lo hubiere prolongado por más tiempo del autorizado, en cuyo caso tendrá derecho a ser indemnizado como si se tratare de despido intempestivo;

d. Cuando por orden del empleador, el trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, aunque el cambio no implique disminución de

categoría o remuneración, siempre que lo reclamare dentro de los sesenta días posteriores a la orden del empleador. En esta situación el trabajador puede a su arbitrio plantear un visto bueno o simplemente considerarse despedido intempestivamente.

PRESCRIPCIÓN

La ley determina que el empleador sólo podrá hacer valer su derecho a terminar el contrato por justa causa, ya sea en los casos en que hace falta, dentro del mes en que se hubiere producido la causa legal de terminación.

En el caso del trabajador, la ley solo se refiere a un plazo determinado al referirse al cambio de ocupación, en que se establece que el reclamo debe producirse dentro de los sesenta días posteriores; pero en los demás casos no señala plazo alguno, por lo cual habrá que entender que podrá el trabajador ejercer este derecho en cualquier tiempo, naturalmente mientras subsista la relación laboral.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. SITUACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR

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

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

Las causales del Visto Bueno, las calificará la autoridad competente, esto es el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará la solicitud, para lo cual deberá regirse al trámite establecido en los artículos 621 y 622 del Código Laboral.

Muchas ocasiones, cuando el Gobierno Nacional a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), decreta alzas salariales, concede también períodos adicionales de estabilidad a fin de que la Ley no sea burlada por la parte empleadora y para el efecto establece sanciones económicas para el caso del despido o desahucio. Esta estabilidad tampoco es respetada por el Visto Bueno; esto es, el trabajador que llegó a cometer una de las infracciones del Art. 172 puede salir de la empresa mediante el Visto Bueno.

El Art. 452 reformado del Código de Trabajo prohíbe al empleador el despido o el desahucio a alguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen el respectivo al Inspector de Trabajo, que se han reunido en Asamblea General para constituir alguna asociación de trabajadores hasta que se integre la primera directiva. Sin embargo, si el trabajador ha incurrido en alguno de los casos del Art. 172, perfectamente puede salir de la empresa mediante Visto Bueno.

Esta disposición del Código de Trabajo se encuentra reformada por el numeral 7 del Art. 326 de la Constitución Política del Estado que garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras sin autorización previa.

Todo lo expuesto nos lleva a la conclusión del tremendo impacto que representa la institución del Visto Bueno en las relaciones laborales.

La solicitud del Visto Bueno que se presenta ante el Inspector de Trabajo por las causales de los Art. 172 y 173, tiene el trámite previsto en el Art. 621 del Código de Trabajo y es así como el Inspector que la reciba, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. En la práctica, no se cumple por parte de la autoridad de trabajo el término de veinticuatro horas para que proceda a la calificación de la solicitud del Visto Bueno y hay ocasiones en que debe esperarse dos, tres o más días, hasta que el Inspector de Trabajo dicte la providencia inicial, especialmente en ciudades en las cuales existe una sola Inspectoría de Trabajo.

Con la petición inicial, cuando se trata del Visto Bueno solicitado por el empleador, haciendo uso de los derechos establecidos en el Código de Trabajo, adjuntará la certificación concedida por el IESS, de que la empresa se encuentra al día en el cumplimiento de sus obligaciones patronales.

Notificado el demandado con la solicitud de Visto Bueno, debe contestar como queda dicho, en dos días. Con la contestación o en rebeldía, el Inspector de Trabajo prosigue con el trámite y procederá a investigar el fundamento de la solicitud.

En la tramitación del Visto Bueno es esencial la investigación personal que la autoridad de trabajo debe realizar a efecto de objetivamente apreciar lo que originó la solicitud de Visto Bueno, así como su contestación. La autoridad de trabajo considerará como medios de prueba, a más de la inspección al local de la empresa, las declaraciones testimoniales, revisión de libros contables, peritajes, auditorías, reconocimiento de lugar y más diligencias que se aplican de conformidad a las normas del Código de Procedimiento Civil, que es supletorio del Código de Trabajo, de conformidad a lo que se dispone en el Art. 6 de la Ley Laboral.

De conformidad a lo dispuesto en el Art. 622 del Código de Trabajo, el Inspector de Trabajo 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.

De acuerdo a esta disposición, debe entenderse que la tramitación del Visto Bueno no debería durar más de un mes, pero en la práctica y de acuerdo al caso, el Inspector de Trabajo muchas veces ha tramitado la petición en un tiempo mayor, sobre todo cuando ha debido practicarse una auditoría financiera para justificar un faltante, por ejemplo.

Cuando ha habido la consignación de la remuneración equivalente a un mes, este valor será entregado al trabajador si el Visto Bueno fuere negado, de manera que está claro que esta facultad de pedir la suspensión de las relaciones laborales le corresponde exclusivamente al empleador.

En caso de que el empleador que perdió el Visto Bueno no reintegrare al trabajador a su actividad normal, será sancionado con las indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

Partiendo del principio de que el Visto Bueno es una sanción ante el cometimiento de una infracción, resulta indispensable que se haga una relación circunstanciada de la misma en la solicitud inicial y es así como se indicará primeramente quién solicita el Visto Bueno; si es el empleador o el trabajador quien la presenta; se indicará los datos de identificación personal del empleador o trabajador y en este último caso, el tipo de actividad que realiza y la remuneración que percibe. Luego se procederá a describir en forma clara, precisa y que no dé lugar a duda alguna, el detalle de la infracción indicando quién la ha cometido, cuándo se ha producido, en qué lugar y en qué circunstancias.

Es necesario, por lo tanto, individualizar al acto de la infracción y por eso que cuando varios trabajadores han incurrido en una misma causal de Visto Bueno, el empleador deberá presentar una solicitud individual por cada uno de los trabajadores a quienes se demanda.

Resulta igualmente fundamental el determinar el lugar en que se ha cometido la infracción laboral, toda vez que debe estar confirmado no solamente con las declaraciones testimoniales, sino con la investigación propia que está obligado a realizar el Inspector de Trabajo.

La determinación del lugar debe ser tan precisa que no admita confusión de ninguna naturaleza y que pueda ser perfectamente ubicado por la autoridad de trabajo al momento de practicarse la diligencia. Se indicará si la infracción se ha cometido en el interior de la empresa o fuera de ella, con más razón la identificación debe ser más clara y precisa en forma tal que la autoridad pueda llegar a él sin duda alguna.

Quien presenta la solicitud de Visto Bueno, debe estar seguro del lugar en donde se cometió la infracción denunciada. Este lugar debe ser específico, claramente identificable en forma tal que en cualquier momento la autoridad pueda llegar a él sin lugar a equivocaciones.

No se puede decir simplemente que la infracción se cometió en Riobamba, pues si bien es cierto que es una referencia a un lugar dentro del territorio del Estado, no puede ser identificable y tampoco es posible que una infracción se cometa en todo el territorio de una ciudad, de una parroquia o de una región. Por eso que el peticionario deberá concretar en qué lugar de Riobamba se cometió la infracción.

Desde el punto de vista procesal es importante también dejar constancia del lugar en donde se dice cometida la infracción, tanto para que la autoridad de trabajo concurra a la diligencia investigativa en el lugar de los hechos e inclusive al estudio de las huellas que pudo haber dejado la infracción al momento de ser cometida, como para determinar la ubicación de los testigos y los sitios en donde éstos dicen que se encontraban al momento de ver u oír la comisión de la infracción.

Por otro lado, quien presenta el Visto Bueno debe determinar el día, mes y año en que cometió la infracción.

Esta exigencia formal es necesaria para la admisibilidad y eficacia jurídica de la solicitud; se fundamenta en que es importante concretar en el tiempo la comisión del acto, determinado ya sea en el Art. 172 o en el Art. 173 para que en el

momento en que se practiquen los actos procesales de prueba se tenga la orientación básica de cuándo fue que el hecho se cometió, pues, es muy importante tanto para el demandante como para el demandado determinar en forma concreta tanto el espacio como el tiempo en que se realizó la infracción.

Los testigos y documentos, deben tener relación con el tiempo en que se cometió la infracción. Ningún acto se realiza sin relación al espacio y al tiempo; y en consecuencia, tanto el uno como el otro tendrán que determinarse específicamente cuando se trata de acusar la comisión de una infracción.

Por lo mismo, quien presenta el Visto Bueno debe tener cuidado de señalar con precisión el momento en que se realizó la infracción, haciendo constar el día y la fecha, el mes al que corresponde ese día, y el año al que corresponde ese mes, así diremos que la infracción se cometió el día martes 24 de marzo de 2009, a las doce horas.

El Art.636 del Código de Trabajo establece que prescriben en un mes las acciones de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador. Esta disposición legal es la que obliga al empleador a precisar la fecha del cometimiento de la infracción para que el trabajador pueda hacer uso del derecho y alegar la prescripción y el Inspector de Trabajo, concederla.

La relación de la infracción acusada, para que sea jurídicamente eficaz, exige que sea circunstanciada, pormenorizada, detallada, a fin de que la autoridad de trabajo tenga una base precisa para orientar la investigación.

En cuanto se refiere a la prueba, las partes solicitan que se practiquen las que estimen necesarias para la justificación o fundamentación del contenido de la petición inicial. No sólo debe pedir que se practiquen pruebas testimoniales, sino que también pueda pedir que se practiquen los otros actos procesales de prueba como los materiales, por ejemplo.

Es obligación de quien presenta el Visto Bueno probar la existencia de la causal invocada en la solicitud inicial y la relación entre ese acto y el demandado. Por eso es necesario que quien presenta la petición señale cuáles son los actos procesales de que desea valerse para poder probar el contenido de la petición.

En todo caso, la Ley garantiza el derecho que tiene quien está acusado de haber incurrido en una de las causales del Visto Bueno, a ejercitar debidamente su defensa, porque en tanto no se demuestre la culpabilidad, debe presumirse de derecho su inocencia.

Otro aspecto que merece especial consideración es el que se prescribe en el Art. 183 del Código de Trabajo, tal disposición legal índica que: "En los casos contemplados en los Arts. 172 y 173 del Código Laboral, las causales aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará el Visto Bueno a la causal alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el Capítulo de "Procedimiento". La resolución del Inspector no obsta al derecho de acudir al Juez de Trabajo, pues, sólo tendrá el valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en el juicio".

Por lo tanto, no puede hablarse de revisión de Visto Bueno otorgado o negado por el Inspector de Trabajo, ya que en ningún artículo del Código de Trabajo se permite la demanda de revisión del Visto Bueno, precisamente por tener el valor de informe, pues a pretexto de revisión no se puede volver a estudiar lo que en forma administrativa ha resuelto el Inspector de Trabajo, porque no se trata el referido Visto Bueno de un fallo judicial, sino de una resolución administrativa y siendo lo anotado una verdad legal, está claro que la demanda de revisión no procede porque contradice a la esencia legal y jurídica que regulan el Visto Bueno y sus consecuencias, que son de carácter administrativo y no judicial.

Esta interpretación que se da al contenido del Art. 183 del Código de Trabajo parte únicamente desde cuando se reformó la estructura de la Corte Suprema de Justicia, creando las Salas Especializadas de lo Social y Laboral; toda vez que, antes de la conformación de esta Sala, era criterio generalmente aceptado el que se podía impugnar la resolución dictada por el Inspector de Trabajo y demandar la revisión de la resolución de Visto Bueno, pero con el nuevo criterio jurídico, el Visto Bueno no se puede impugnar, ni revisar, ni apelar, de manera que el único camino que le quedaría al trabajador, a quien se le concedió el Visto Bueno, es el

de demandar en el Juzgado de Trabajo el pago de las indemnizaciones laborales que por ley le correspondan.

Por fin, veamos las alternativas que se dan en la presentación y resolución del Visto Bueno:

a.- Si la solicitud de Visto Bueno es presentada por el empleador y el Visto Bueno es concedido por el Inspector de Trabajo, la relación laboral termina sin que haya lugar al pago de ninguna indemnización; para el caso que se hubiere solicitado la suspensión de las relaciones laborales, el valor consignado le será reintegrado al empleador.

b.- Si el Visto Bueno es solicitado por el empleador y es negado por el Inspector de Trabajo, la relación laboral continúa y para el caso de que el empleador hubiere solicitado la suspensión de las relaciones laborales, está obligado a reintegrarle al trabajador a su puesto de trabajo y la autoridad laboral le entregará al trabajador el valor consignado.

c.- Si el trabajador solicita la terminación de las relaciones laborales por las causales del Art. 173 y el Inspector de Trabajo lo concede, las relaciones laborales terminan, pero el trabajador será liquidado con las indemnizaciones que corresponden al despido intempestivo.

d.- Si el trabajador solicita el Visto Bueno y es negado por el Inspector de Trabajo, entonces las relaciones laborales se mantienen sin que haya lugar al pago de alguna indemnización.

A continuación vamos a hacer un análisis de todas y cada una de las causales de los Art. 172 y 173 del Código de Trabajo, a efecto de poder conocer en concreto las razones por las cuales el empleador puede solicitar el Visto Bueno (Art. 172), e igualmente el trabajador (Art. 173) y luego explicaremos cada causal y se mencionarán casos aplicables a cada causal.

Para concluir la parte literaria del Visto Bueno, queremos recalcar en el hecho de que el empleador debe presentar la petición de Visto Bueno solamente cuando efectivamente considere que el trabajador ha cometido una infracción de la gravedad de las establecidas en el Art. 172 del Código de Trabajo, mas nunca con el afán de fastidiar o hacer la vida imposible a un trabajador.

Asimismo, la petición debe plantearse cuando haya la seguridad de que el Visto Bueno deba ser concedido, porque, caso contrario, se resquebraja la propia disciplina de la empresa y el empleador pierde autoridad ante sus trabajadores; es por ello que sería aconsejable que cuando el empleador está consciente que el trabajador cometió una infracción que amerite solicitar el Visto Bueno y por cualquier circunstancia la petición es negada, para mantener el orden, el respeto, la disciplina dentro de la empresa, el empleador deberá despedir al trabajador para que sirva de precedente de respeto a cuáles son las normas de comportamiento que debe adoptar el trabajador en el desempeño de su trabajo.

4.2.2 RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

Vásquez López nos dice "El Ecuador posee de una legislación coherente y conexa en el tema de los derechos de los trabajadores, la que tiene que ser aplicada y cumplirla de conformidad a sus preceptos legales contenidos en la Constitución de la República del Ecuador, como del Código del Trabajo; y, viene desarrollando programas generales de capacitación a empresarios y empleados a fin de refrescar los conocimientos sobre los principios y derechos del trabajador, encontrar los problemas y buscar soluciones; en que en el país todos los derechos de los trabajadores están perfectamente reconocidos y estructurados tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, lo que hay que hacer es potenciar para que se cumplan, cuyo trabajo recae en el Ministerio del ramo, que debe fomentar que se apliquen y se respeten tanto para trabajadores como para empresarios, porque mejorará todas las relaciones laborales y solucionará muchos conflictos laborales, que es un problema que tiene el país, que hay que afrontarlos, y para ello es necesario asesorar y fomentar los derechos fundamentales de los trabajadores, a través de foros, seminarios a los empresarios y dependientes, además es posible poner en marcha una capacitación a los inspectores de trabajo"[1]

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

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

Las normas fundamentales del trabajo se refieren a principios y derechos generales, en que todas las personas que trabajan son objeto de las garantías y derechos laborales, pero, en la mayoría de los casos se observa un déficit en éstas garantías que causan el que se vulneren los derechos de los trabajadores, situación grave que afecta de forma directa e indirecta al trabajador, como su familia y a la sociedad.

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

Ni la relación de trabajo sustituye al contrato de trabajo, ni éste comprende la totalidad del Derecho Laboral, sino sólo una parte de él; una teoría, la cual trata de la relación de trabajo, no aceptada aún por parte de la doctrina, difícilmente podrá servir para encuadrar, dentro de ella, toda la valoración del Derecho Laboral; por

ello las definiciones basadas en la relación laboral, carecerían de la necesaria consistencia y valoración jurídica.

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

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

"En nuestro país, las relaciones laborales están dadas dentro de un marco legal, contenido en el Código del Trabajo, los preceptos que hacen del accionar humano, como el trabajo, éste esta cobijado por condicionamientos regulados por la ley, como hecho digno del quehacer social, civil y laboral.

Se prevé que el legislador ha regulado como logros del devenir social, reformas, sanciones, derechos y obligaciones para las partes, en consecuencia el derecho del trabajo como la nueva organización especial, imperante en una sociedad que se refleja por su espíritu emprendedor, para mejorar las relaciones obrero – patronales, en procura de la justicia social y del bien"[2]

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

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

manifiesta nuestra doctrina jurídica, sin duda ante la amplitud del vocablo de la relación, resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo, por ello no anula la voluntad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes"[3]

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

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

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

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

diferencias a través del dialogo, la mediación, que permiten arribar a acuerdos ventajosos para ambos sectores.

4.2.3 EL VISTO BUENO EN EL ECUADOR

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

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

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

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

Para Vásquez López "Los trámites prejudiciales, es de larga data el refrán que dice que la justicia no sólo debe ser justa sino oportuna, justicia a destiempo, justicia tardía, no es oportuna, ni es justicia. Sin embargo, en muchos países latinoamericanos, al ser los procedimientos judiciales en materia laboral eminentemente escritos y formales, los mismos se tornan lentos, caros e inconvenientes para empleadores y trabajadores. Esto dificulta una oportuna solución de los conflictos laborales a nivel jurisdiccional, con lo que amplios sectores de la ciudadanía ven frustrada o perciben lejana la posibilidad de hacer respetar sus derechos laborales. La falta de una eficiente y oportuna intervención judicial en la solución de conflictos laborales ocasiona también problemas de inseguridad jurídica a las empresas, así como un clima inapropiado para las inversiones"[4]

.Considero que, un tema que ejemplifica algunos de los problemas que deben enfrentar los trabajadores, es lo relacionado a los trámites extrajudiciales, como judiciales, es decir los que se sustancian en las Inspectorías del Trabajo, como en los Juzgados de Trabajo, respecto de las cuales se cuestiona el conocimiento de ese tipo de causas en el ámbito administrativo y jurisdiccional, a pesar de que en el ejercicio del derecho de la clase trabajadora, deben aplicarse los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las organizaciones sindicales, en la medida que éstas han sido constituidas con la finalidad de representar, defender y tutelar

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

los derechos de los trabajadores, según se desprende del espíritu de los Convenios de la OIT.

“El Visto Bueno, es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo”. Para el jurista ecuatoriano Aníbal Guzmán Lara, el Visto Bueno: “es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio”25

.“El trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoría en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno, y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo. El Inspector del Trabajo es el funcionario competente para conceder o negar el Visto Bueno, de acuerdo con el artículo 183 inciso primero; artículo 545 numeral 5 y artículo 621 del Código del Trabajo; si no reintegra al trabajador, el empleador sufrirá sanciones e indemnizaciones por despido intempestivo; en los lugares donde no hay inspectores del Trabajo ni subinspectores del Trabajo, actuará el juez del Trabajo, de conformidad con el artículo 625 del Código del Trabajo”[5]

.Mi apreciación, considero que la institución jurídica de Visto Bueno laboral es la resolución (autorización) que dicta la autoridad administrativa de trabajo, en éste caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador y/o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato

[5] 26VÁSQUEZ López, Jorge, Dr., “DERECHO LABORAL ECUATORIANO”, Derecho Individual, Primera Edición; Editora Jurídica Cevallos, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 99.

Individual de Trabajo, previo trámite de Ley; el trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoría en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno, y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo.

Montaño Ludeña Graciela nos manifiesta "Un aspecto de singular importancia a este respecto es el relativo al impulso de la autoridad administrativa en las Inspectorías del Trabajo, como del Juez del Trabajo en los procesos laborales, que es complemento de los principios antes enunciados, pero sobre todo se encuentra asociado al principio de celeridad procesal, pero sobre todo se encuentra asociado al principio de celeridad procesal, que requiere la participación activa del quienes administran justicia para dirigir el proceso y su participación directa y personalmente en el debate como en la tramitación y sustanciación del proceso; de igual forma, el principio de la realidad de los hechos o el de primacía de la realidad, resulta de mucha importancia para los procesos en materia laboral consiste en la primacía de los hechos sobre las formas, lo que implica que es más importante lo que ocurre en la práctica, que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o que aparezca de documentos, formularios o instrumentos de control, principio que resultaría de gran utilidad a través del debate entre las partes, pues se tenderá a la búsqueda de la verdad material por encima de lo que las partes afirmen o intenten probar"[6]

Un aspecto adicional muy importante, y que lo considero de importancia, es el relativo a la publicidad, pues a través de ella se permite a la ciudadanía tener acceso al proceso junto con las partes, con el fin de que pueda hacerse su propio criterio, sobre el caso tratado, con lo que se busca la transparencia en el proceso, finalmente a través de la publicidad se puede realizar el control popular de administración de justicia, base de todo sistema democrático, en la medida que se

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

persigue que la administración de justicia debe ser transparente, la publicidad de las actuaciones y de las decisiones es uno de los pilares del sistema y el conocimiento de los precedentes es lo que permite el respeto del principio de igualdad ante la justicia; finalmente, con ocasión del tema normativo debería revisarse el tema de los recursos impugnatorios e instancias.

4.2.4 LA IMPORTANCIA DEL DEBIDO PROCESO

El Debido Proceso es una institución importantísima dentro del derecho moderno, ya que contiene las garantías necesarias para el derecho procesal.

Se trata de un derecho fundamental reconocido en el derecho Colombiano y en la mayoría de constituciones modernas, en este orden se enuncia la institución del debido proceso que reza dentro del sistema jurídico y legal, por lo que es importante señalar su concepto: "El debido proceso se aplicara a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le sustancia, y que contempla el derecho a la defensa, con las respectivas presentación de las pruebas"[7]

.Mi criterio personal, el debido proceso es un principio entonces como hemos visto jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, de esta forma, el Debido Proceso es el pilar fundamental del Derecho Procesal y se expresa en la exigencia de unos procedimientos en los que debe respetarse un marco normativo mínimo en pro de la búsqueda de justicia social.

Como obviamente se trata de una clase de derecho administrativo creo que es importante señalar que la constitución reseña aparte de enunciar un debido proceso en las actividades administrativas, ya que el desconocimiento en cualquier forma del derecho al debido proceso en un trámite administrativo, no

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

sólo quebranta los elementos esenciales que lo conforman, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas, que en calidad de administrados deben someterse a la decisión de la administración, por conducto de sus servidores públicos competentes.

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

El debido proceso es una institución tan importante que inclusive la Comisión Interamericana de Derechos Humanos cuya función es promover y defenderlos Derechos Humanos, se recibe denuncias por violaciones a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, especialmente en lo referido al debido proceso en cuanto a los recursos que se puedan interponer por violación a sus normas, dicho texto se refiere expresamente a la Protección Judicial de las garantías de un buen proceso.

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

4.3 MARCO JURIDICO

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador es la Carta Magna del Estado, es el conjunto de normas y principios fundamentales que constituyen la base de todo el sistema jurídico ecuatoriano cuya finalidad es garantizar y organizar la vida social; así tenemos lo siguiente en el Título VI, Capítulo VI,

Sección III:

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

En su Art. 326 nos manifiesta que es obligación del Estado velar para que toda persona que esté en la aptitud legal para trabajar preste sus servicios lícitos y personales en cualquier modalidad de trabajo sin discriminación de ninguna clase.

Art. 328 inciso tercero “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”

En su Art 328 inciso tercero se establece que el salario o sueldo que percibe el trabajador por ningún motivo será susceptible de rebaja o descuento por ninguna naturaleza, salvo que tanto el empleador como el trabajador convengan conjuntamente en aquello.

Los instrumentos jurídicos que forman la Normativa Internacional en cuanto al trabajo se encuentran especialmente en los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), referente a la Inspección de Trabajo los países suscriptores de los convenios adoptaron entre otras las siguientes disposiciones:

4.3.2 Convenio Internacional de La inspección de Trabajo (OIT)

Artículo 3

“1. El sistema de inspección estará encargado de:

a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los Inspectores del Trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.”

En su Art. 3 manifiesta de qué se encarga el sistema de inspección de trabajo siendo uno de sus objetivos de asesorar a los trabajadores y empleadores el cumplimiento de las disposiciones laborales.

Artículo 14

“Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.”

En su Art. 14 nos manifiesta que deben notificarse todos los accidentes y enfermedades que se ocasionen producto del trabajo, con esto se puede evitar acciones de visto bueno que se aplica en nuestra legislación nacional laboral.

4.3.3 Código del Trabajo

El Código del Trabajo se creó para reglar las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado, y a través de este cuerpo legal tratar de solucionar los conflictos entre los mismos de una manera legal.

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

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

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

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

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

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

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de susobligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedaráasegurada 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."

En su Art. 172 se establece las causas por las que el empleador puede pedir una acción de visto bueno ante el Inspector de Trabajo en contra del trabajador.

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."

En su Art. 173 vemos cuales son las causales para que el trabajador pueda solicitar una acción de Visto Bueno al inspector de Trabajo en contra del empleador.

Art. 636 "Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones:

a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;

b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,

c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado."

En su Art. 636 literal a), b), vemos que se tiene un mes contado del acontecimiento para proponer cualquier acción laboral ante la autoridad competente.

4.3.4 INSPECTORÍA DE TRABAJO

En nuestro Código de Trabajo en el Título VI, Capítulo I, Parágrafo III hace referencia a la Inspección del Trabajo, que los Inspectores de Trabajo serán Provinciales.

Las atribuciones que tienen los Inspectores Trabajo son las siguientes:

- Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos.
- Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.
- Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 del Código de Trabajo.
- Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos.

- Conceder o negar el Visto Bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes en el Código de Trabajo.
- intervenir en las comisiones de control.
- Imponer multas de acuerdo con las normas del Código del Trabajo.
- Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones.

Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia.

4.3.5 CONFLICTO JURÍDICO ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR

En la página de internet http//www.google.com/conflictojuridco.html, se encuentra una definición en cuanto al conflicto jurídico y dice que es “La contienda jurídica que se produce en las relaciones laborales producto de la inobservancia de la ley laboral o de lo convenido en el contrato de trabajo.”

Es así que Los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.

También se puede manifestar que los conflictos jurídicos laborales, implica oposición de posturas entre empleadores y trabajadores que se produce respecto de una cuestión determinada sobre sus relacione mutuas y al conjunto de derechos y obligaciones que les une.

Tipos

Los tipos de conflicto jurídico que se pueden dar entre el empleador y trabajador en nuestra legislación son los siguientes:

Individuales

El interés que se da en este tipo de conflicto puede ser de un solo trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento.

La naturaleza jurídica de este conflicto, significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, ya sea esta de carácter constitucional, legal o producto de una convención.

Cabe mencionar que los conflictos individuales de trabajo serán resueltos por la justicia ordinaria mediante jueces unipersonales, organizada en forma tal que ofrezca celeridad en su tramitación, acierto en los fallos y gratuidad absoluta para las partes.

Colectivos

El conflicto colectivo es la confrontación que se da entre los trabajadores organizados y un empleador o empleados, sean personas naturales o jurídicas, pudiendo ser estas los, sindicatos, comité de empresas, etc.

La relación laboral por su naturaleza pone frente a frente a los dos factores de un proceso de producción que son los empleadores y trabajadores que representan respectivamente el capital, la iniciativa, el crédito y la fuerza laboral.

Cuando el conflicto se da a nivel colectivo se resuelve con procedimientos especiales, que intervienen autoridades en el ámbito administrativo y jueces colegiados que se forman para cada caso, se afirma que en el conflicto colectivo no se confrontan problemas de derecho si no de hecho, es decir por lo general el conflicto colectivo se da cuando es presentado un pliego de peticiones.

Nuestra Constitución de la República en su Art. 326 numeral 12 manifiesta que los "Conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje"

Por lo manifestado en nuestra constitución en cuanto al conflicto colectivo, se establece tres momentos en que podrá llegarse a la superación del conflicto: la mediación, la conciliación y el arbitraje.

En cuanto a la mediación y conciliación, tienen como base el consentimiento o acuerdo de las partes, siempre que exista una voluntad conjunta de lograrlo, la misma que puede cristalizarse en cualquier momento del conflicto de manera directa.

La etapa de mediación esta atribuida a los funcionarios de la Dirección de Mediación Laboral, que es una dependencia del Ministerio de Relaciones Laborales que actúa cuando no existe contestación a un pliego de peticiones o la misma es desfavorable.

La conciliación es una etapa del trámite del pliego de peticiones a cargo de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, los mismo que sugieren formas de solución

El arbitraje es otra fase que desarrolla el mismo Tribunal de Conciliación y

Arbitraje, se concreta en la resolución de los puntos que contiene el pliego de peticiones, mediante fallo que tiene carácter de sentencia obligatoria para las partes.

La sentencia que dicte el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es obligatoria para las partes, en todo caso durante la tramitación de un pliego de peticiones los trabajadores puedan hacer uso del derecho a la huelga.

Etapas

Dentro del conflicto de puede establecer las siguientes etapas:

Latente

Es cuando el conflicto no existe, pero puede presentarse en cualquier momento, estas condiciones pueden ser por una mala comunicación entre empleador y trabajador.

Percibido

En esta etapa tanto en el trabajador como el empleador empiezan a sentir una situación de conflicto. Se percibe un conflicto cuando una o más partes toman conciencia de que existen entre ellas las condiciones necesarias que pueden hacer surgir el conflicto.

Sentido

Una o ambas partes toman la decisión de actuar de una manera determinada. Algunos conflictos se agravan porque una de las partes le atribuye a las otras intenciones diferentes a las que en realidad tiene.

Manifiesto

En esta etapa el conflicto se hace visible a través del comportamiento de las partes en oposición, este comportamiento suele incluir declaraciones, accionesy reacciones tanto del empleador como la del trabajador.

Factores

Entre los factores de un conflicto que se da entre el empleador y el trabajador son:

Funcional

Confrontación que se da entre el empleador con el trabajador que resulta del mal rendimiento del trabajador en sus labores y de la arbitrariedad del empleador.

Disfuncional

Es cualquier confrontación o interacción que se da entre empleador y trabajador y que perjudica a la organización o impide, a la empresa alcanzar sus objetivos.

Características

Entre las principales características del conflicto jurídico que se suscita entre el empleador y el trabajador se citan las siguientes:

- La confrontación se da entre los trabajadores ya sea personal, o mediante una organización de los trabajadores como en el caso de los conflictos colectivos, con los empleadores que pueden ser personas naturales o jurídicas.
- Todo conflicto que se suscite entre el empleador y trabajador está sujeto a un procedimiento establecido en la ley laboral.
- Los conflictos que se dan entre el empleador y trabajador pueden ser resueltas por las autoridades administrativas o por las autoridades judiciales.
- Por lo general los conflictos se dan por falta de diálogo entre las partes.

NATURALEZA JURÍDICA DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO: SU CARACTER DE SERVICIO.

Partiendo del concepto de naturaleza, Cabanellas define: "Naturaleza.-Esencia de un ser. Propiedad peculiar de una cosa. Conjunto de todo lo que existe. Orden universal. Índole natural, genio. Propiedad, virtud, calidad....."

Con lo expuesto, bien podríamos deducir que la naturaleza jurídica del Inspector de Trabajo nace de la misma ley, con su carácter de servicio a la comunidad, encaminado a velar por el cumplimiento de la ley laboral; y no solamente es el ejecutor de esa ley, sino que se encuentra revestido de la noble misión de mediador o pacificador en el ámbito laboral. La virtud y la calidad debe ser parte de esa naturaleza que la ley le asigna, al atribuirle de varias funciones y potestades que solamente él puede efectivizarlas. El servicio que presta y la forma en que lo preste, hace muchas veces, que no se produzcan conflictos colectivos o

individuales; y más bien, con su intervención oportuna, los controla y hace que las partes en conflicto concilien sus posiciones y demandas.

Para la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres(CEOSL), al hablar de la naturaleza de la Inspección del Trabajo, manifiesta : " Por la naturaleza de su función ejercen actividad eminentemente administrativa jurisdiccional. Cabanellas “Los Inspectores del Trabajo actúan generalmente en el campo de la mediación de los conflictos de trabajo tanto individual como colectivos. Es pues, una instancia eminentemente preventiva y de control".

Con todas las falencias de nuestra administración pública, los inspectores del trabajo, de alguna manera cumplen en la medida de sus posibilidades la función encomendada a ellos; aunque muchas veces el estado no les facilita su eficacia en su cometido, y es necesario recordar, que de acuerdo al Convenio Nº 81 de la OIT, se recomienda que el número de Inspectores del Trabajo debe ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones de servicio y para que ejerza su labor de una manera eficaz, entre otras cosas recomienda: "Que la autoridad competente adopte medidas necesarias para proporcionar a los Inspectores del Trabajo: oficinas, locales debidamente equipados, y accesibles a todas las personas interesadas; medios de transporte; y rembolsar a los Inspectores todo gasto imprevisto y de transporte, que pudiese ser necesario para el cumplimiento de sus funciones". 48 Barriga López Washington.

Aunque el convenio internacional fue ratificado por nuestro país, en la actualidad pocas son las normas que se siguen al pie de la letra; y sería loable que se practiquen en su totalidad; y así tendríamos una Inspección del Trabajo más eficiente y efectiva, en beneficio de las necesidades obrero-patronales y del estado ecuatoriano.

OTRAS CAUSAS LEGALES DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS.- Las causales hasta aquí analizadas, como se había dicho, son las que establece el Art. 172 del Código de Trabajo; pero que tienen relación y congruencia con las

otras que veremos a continuación, y que se hallan prescritas en los Arts. 164, 310, 329 y 412 del mismo cuerpo legal.

El artículo 164 añade dos más, como causas para la terminación de la relación laboral en los contratos de aprendizaje; el Art. 310 agrega dos causas para la terminación de contrato de trabajo de los empleados privados; el Art. 329 prescribe cuatro causas más para la terminación del contrato de trabajo en las empresas de transporte, y el ordinal quinto del Art. 412 prevé una nueva causa para todos los trabajadores.

a).- Con relación a los empleados privados, el Art. 310 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo por las causales previstas en el Art. 172, dispone que también se lo podrá hacer en los siguientes casos: 1.- Que el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador, es decir, cuando el trabajador informe a personas extrañas a la empresa, de los secretos técnicos o de fabricación o de las medidas de seguridad utilizadas por el empleador en su industria. Esta causal de terminación del contrato, es consecuencia del deber de fidelidad que deben guardar los trabajadores frente al empleador y que según el Art. 45 literal h, consiste en guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de lo que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta. Aunque esta causal se encuentra vinculada estrechamente con la que señala el Art. 172 numeral tercero, es decir por falta de probidad, el empleador con justa razón puede terminar el contrato de trabajo. 2.- Que el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato de trabajo, valiéndose de certificados falsos; es decir de certificados no otorgados por quien se supone los otorgó, o que contiene datos relacionados con el tiempo de servicios, clase de trabajo o sueldos percibidos y que estén alejados de la realidad. Si los datos proporcionados por el trabajador, son falsos, el consentimiento del empleador, estaría viciado de dolo, y aunque el empleador no podría alegar la nulidad, porque le prohíbe el Art. 40 del

Código del Trabajo, puede dar por terminado el contrato de trabajo, de igual manera por falta de probidad y conducta inmoral del trabajador que lo engañó.

b).- Para los aprendices en cambio, el Art. 164, añade como causas para la terminación de la relación contractual las siguientes: faltas graves de consideración a él, su familia o sus clientes, y por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo. Podríamos decir que estas causas se encuentran ligadas taxativamente a las enumeradas en el Art. 172, numerales cuatro y cinco.

c).- Por la grave responsabilidad que adquieren los trabajadores del trasporte, especialmente público y por la necesidad de que en el desempeño de sus funciones se encuentren en completo estado de lucidez para evitar los accidentes de tránsito, el Art. 329 del Código del Trabajo prescribe como causas especiales que permiten al empleador dar por terminado el contrato de trabajo, además de las prescritas en el Art. 172, las siguientes causas; desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o estupefacientes; faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada por más de veinte y cuatro horas; el retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces al mes; y la inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

Estas atribuciones puntualizadas como faltas graves que autorizan la terminación del contrato de trabajo de los conductores, se refieren especialmente a los maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guarda guajes, y a todo el personal que tenga a su cargo funciones análogas a las mencionadas.

d).- Según el Art. 412, ordinal quinto del Código del Trabajo otorga a los inspectores del trabajo, la facultad de controlar el cumplimiento de la obligación de las empresas, de afiliar o inscribir a sus trabajadores en el IESS., y de que éstos otorguen su ficha de salud y dispone que si se encontrase que hay trabajadores que carecen de esta ficha, le concederán al empleador un plazo prudencial para

que exija o facilite a sus trabajadores la mencionada ficha; y si vencido el plazo todavía tuviese trabajadores que carecen de ella, el inspector podrá imponer al empleador una multa por cada trabajador, de conformidad al Art. 628 del Código del Trabajo. Se debe indicar que la obtención de la ficha de salud, no depende solamente de la voluntad del empleador, sino que también es obligación del trabajador; por consiguiente si el trabajador se resiste a adquirirla, constituye causa justa para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo con ese trabajador, siempre y cuando hubiesen trascurrido treinta días desde la fecha en que se notificase al trabajador por medio de la inspección del trabajo.

Sin embargo de lo que la ley establece, de acuerdo al Art. 183 del Código de Trabajo, en el que se manifiesta que para dar por terminado un contrato de trabajo por las causales establecidas en el Art. 172, y que serán calificadas por el inspector del trabajo, mediante el trámite de visto bueno; en los casos de los Arts. 164, 310, 329 y 412, la ley no exige ningún requisito previo y por consiguiente el empleador puede dar por terminado el contrato, si es que según él se hayan dado estas causas.

Aunque si analizamos detenidamente, algunas de las causas determinadas en los Arts. 164, 310 y 329, se repiten y expresan lo mismo del Art. 172; especialmente sobre los aprendices, trabajadores de trasporte, y empleados privados; simplemente se las regula de acuerdo a la modalidad de estas clases de trabajo. Pero aun así, en estos casos el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de recurrir ante el Inspector de Trabajo, con la petición de visto bueno Y en caso de suceder así, si el empleado reclama ilegalidad en este despido o terminación de contrato, el empleador deberá justificar y probar la razón de su proceder.

Sobre esta forma de aplicar la ley, se debería unificar el criterio y en todos los casos se debería darle el derecho a la defensa al trabajador, como sucede en el trámite de visto bueno; ya que el empleador puede aprovecharse de estas

facultades y despedir a su empleado por el mínimo motivo.

VISTO BUENO EN UN CONTRATO COLECTIVO.- En un contrato colectivo, se estipula que el empleador que tenga motivos o causas de conformidad al Art. 172 del Código del Trabajo, en contra de sus trabajadores, éste tiene que acudir primero ante el Comité Obrero Patronal, organismo regulador de quejas del Comité de Empresa; y solamente en el caso de que éstas quejas o reclamos no fuesen resueltas en este Comité, dentro del plazo que se señale en el contrato colectivo, podrá acudir ante el inspector del trabajo a solicitar el visto bueno en contra del trabajador. Dentro de la prueba que presente el empleador, el inspector del trabajo deberá verificar que se haya cumplido con este requisito, para no perjudicarle al trabajador en la resolución que dicte.

CASO ESPECIAL.- En el caso de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos, el código en su Art. 623 confiere competencia privativa al Director General o Subdirector del Trabajo en la provincia de Pichincha, Subdirector del Litoral en Guayas y del Austro en Azuay; pero en las demás provincias conocerá de este trámite el Inspector del Trabajo. En este caso los jefes de los cuerpos de bomberos del país, tienen de acuerdo a la ley, la potestad para separar de hecho y provisionalmente a los trabajadores que incurriesen en las faltas determinadas en el Art. 172 del Código del Trabajo, siguiendo el mismo trámite establecido en el Art. 621 del mismo cuerpo legal, y ante las autoridades ya indicadas.

Si el visto bueno fuere concedido favorablemente al trabajador, éste podrá reincorporarse a sus labores cotidianas; y en caso de no ser recibido en su trabajo tiene derecho a percibir las indemnizaciones que corresponden al despido intempestivo; y a más de ello no pierde sus haberes que le correspondían desde la separación provisional hasta la fecha de su regreso al trabajo o de la separación definitiva en que el empleador decide no requerir de sus servicios.

De haberse dictado la resolución en contra del trabajador, éste no tendrá derecho a reclamar sus haberes, como tampoco los rubros correspondientes a despido intempestivo.

La resolución a favor o en contra del trabajador de los cuerpos de bomberos no debe durar más allá de los cuatro días improrrogables; plazo en que las autoridades laborales que conociesen de este trámite deben resolver.

VALOR Y EFECTOS JURIDICOS DEL VISTO BUENO.-

Salgado Francisco en su libro " El Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana manifiesta "El llamado visto bueno, ha llegado a ser una institución sui-géneris de la legislación del trabajo ecuatoriano; un verdadero rompecabezas por la forma en que se encuentra concebido y por los efectos que en lo que dice relación a la terminación de los contratos de trabajo, se derivan de él"17 ; comentario que se deriva de la función misma del inspector del trabajo que es la de inspeccionar y velar por el fiel cumplimiento de las leyes laborales y que más bien al tener la facultad para conocer y resolver un visto bueno, se le está encomendando otra función extraña a su especial cometido. La resolución dictada por el inspector del trabajo es inamovible, es decir, ni los funcionarios superiores a él, dentro del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, ni el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, ni otra instancia pueden reformarla o revocarla, por ser única. Solamente se puede concurrir ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción, en donde el visto bueno tramitado ante el inspector servirá solamente como informe, que se lo apreciará con criterio judicial, en relación a las pruebas rendidas en el juicio.

El Dr. Francisco Salgado en su obra, el Contrato Individual de Trabajo en la Legislación ecuatoriana, manifiesta: "Tal como se ha establecido la institución del visto bueno en nuestra legislación del trabajo, es indudablemente, una cuestión

prejudicial, ya que las partes previamente a la terminación del contrato de trabajo, tienen que solicitarlo a la inspección...."[8]

Y pensaba que el trabajo del inspector, se encontraba desvirtuado totalmente por cuanto su función es la de intervenir en forma conciliatoria para evitar que las partes, los elementos de una relación de trabajo vayan a litigio, pudiendo solucionar el problema dentro de un plano de equidad, y cree que en verdad se ha desnaturalizado la función básica de la Inspección del Trabajo, cuando se le asignan deberes y atribuciones como la del visto bueno, y por lo tanto no debe corresponder a los Inspectores conocer sobre la terminación del contrato de trabajo.

La solicitud de visto bueno constituye una verdadera demanda, no así, la resolución, ya que es de carácter administrativa y no judicial; por ello no tiene instancia para su apelación o revisión.

En conclusión el visto bueno concedido o negado por el Inspector del Trabajo, es un requisito previo que permite al empleador o al trabajador justificar en juicio las causas de la terminación legal del contrato individual de trabajo; pero no basta por sí sólo para demostrar la legalidad de esta terminación, a menos que las partes lo admitan expresa o tácitamente.

EN LA IMPUGNACIÓN

La impugnación al Visto Bueno debe ser efectuada al momento de presentar la demanda, ya que éste es el instante en que el demandante determina su pretensión procesal y no como lo ha hecho el actor dentro del decurso de la estación probatoria.

Se puede acudir ante el Juez de Trabajo para que éste deje sin efecto el

[8] Salgado Francisco.- " El Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana ".- Pág. 323

Visto Bueno emitido por el Inspector del Trabajo, circunstancia que impone acreditar que la decisión del Inspector carece de respaldo legal,

Esto conforme a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia de marzo 8 de 1990, publicada en el RO Nº 412 de abril 6 de 1990.

De conformidad con lo establecido en el Art. 183 del Código del Trabajo la resolución del Inspector, no impide el derecho para acudir ante el juez de

Trabajo, pues solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas aportadas en el juicio; por consiguiente se pude comparecer ante el Juez para desvirtuar los fundamentos que sirvieran de base para el Visto Bueno. Además la Corte Suprema de Justicia de marzo 8 de 1990, publicada en el RO Nº 412 de abril 6 de 1990 establece que en los casos en los cuales el Juez de Trabajo desechare en su fallo el Visto Bueno concedido por el Inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono en favor de quien lo hubiere reclamado, previa impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo.

EN LA INHIBICIÓN EN VISTO BUENO

El Fallo de casación emitido el 23 de mayo de 2001, Resolución 165-2000, Tercera Sala de la Corte Suprema, publicado en el Registro Oficial Nº 376 de 25 de julio de 2001 se pronuncia así: “…..1. El Inspector del Trabajo debe forzosamente pronunciarse en relación con las causa aducidas para terminación del contrato; 2. Que el pronunciamiento del inspector del Trabajo debe ser en cualquiera de estos sentidos:

Concediéndolo o negándolo.

3. Que el trámite debe ceñirse al Capítulo “Del procedimiento” que consta en el mismo Código del Trabajo (Art. 513) –actual 506- b) El auto inhibitorio del Inspector del Trabajo de Pichincha con lo cual da por concluido el trámite a la solicitud de visto bueno es ilegal en la medida en que dicho funcionario no cumple

con su obligación de pronunciarse sobre las causas aducidas sobre la solicitud de visto bueno….”

EN EL VISTO BUENO Y COSA JUZGADA

La perentoria de cosa juzgada carece en este caso de todo asidero jurídico y merece ser desechada de plano, pues al plantearla la demandada alude a un Visto Bueno concedido por el Inspector del

Trabajo, lo mismo que a un acta de finiquito otorgada ante esa autoridad, siendo así que ni uno ni otra constituyen decisiones judiciales ni pueden causar ejecutoria, de acuerdo al artículo 301 del Código de Procedimiento

Civil; lejos de eso, representan actuaciones cuyo valor, es susceptible de estimación o desestimación, según el mérito del proceso, en las instancias judiciales correspondientes. Así lo ordenan los artículos 183 inciso 2o. y 571 del Código del Trabajo.

JURISPRUDENCIA.

VISTO BUENO LABORAL DESECHADO POR EL JUEZ

Registro Oficial 412 6 de Abril de 1990

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Considerando:

Que diversas Salas se han pronunciado en forma contradictoria, sobre la procedencia del pago de indemnizaciones en los casos en que el juez, en ejercicio de la facultad que le concede el inciso segundo del Art. 183 del Código del Trabajo, no acogiere el visto bueno concedido por el inspector del trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo por cualquiera de las causas determinadas en los Arts. 171 y 172 del Código Laboral.

En ejercicio de la facultad que le concede el Art. 102 de la Constitución

Política de la República y el Art. 14 de la Ley Orgánica de la Función

Jurisdiccional.

Resuelve:

Que en los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el inspector del ramo, 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. Esta resolución, adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria mientras la ley no disponga lo contrario.

INTERVENCIÓN EN DESAHUCIOS.

El Diccionario Jurídico Elemental de Cabanellas, define al Desahucio como: "El acto de despedir el dueño de una casa o el propietario de una heredad a un inquilino o arrendatario, por las causas expresadas en la ley o convenidas en el contrato".[9]

La institución del desahucio establecida ya por las normas generales del derecho civil, en lo que se refiere, especialmente al arrendamiento es definida por el Código de Trabajo, como "el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato", Art. 184, inciso primero del Código del Trabajo.

Esta disposición se encuentra inspirada en una institución de carácter legal, y está dada por razón de que no es posible dar por terminado un contrato en forma violenta e intempestiva, sobre todo por salvaguardar los intereses del trabajador, por los perjuicios que le pueden acarrear, con una terminación brusca de su trabajo; y tiene por objeto dar la oportunidad al trabajador, para que pueda conseguir otro trabajo mientras transcurra el tiempo desde la notificación hasta la terminación de la relación laboral. Al trabajador, para que pueda conseguir otro

[9] Cabanellas Guillermo.- " Diccionario Jurídico Elemental ".- Pág. 98

trabajo mientras transcurra el tiempo desde la notificación hasta la terminación de la relación laboral.

Con ello, ni el trabajador puede quedarse sin su última remuneración, ni el empleador podrá quedarse sin alguno o algunos de sus colaboradores de manera intempestiva, dándole tiempo para que busque los reemplazos correspondientes.

Tanto el empleador como el trabajador que vayan a notificar el desahucio, deben presentarlo ante el Inspector de Trabajo o ante el señor Juez del Trabajo, en caso de que no hubiese Inspector; si la petición de notificación procede del empleador, como requisito adjuntará la Certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de encontrarse al día en el pago de las obligaciones patronales con la mencionada institución, caso contrario el Inspector no podrá recibir el escrito de petición, obligación que se encuentra sujeta al Art. 250 de la Ley de Seguro Social Obligatorio.

En caso de solicitud de desahucio por parte del trabajador, no necesita este documento, y sólo la solicitud bastaría para que el Inspector del Trabajo, dé el trámite que corresponde y que señalaremos más adelante.

Al decir que la institución del desahucio, da la oportunidad al trabajador, y pone de sobre aviso al empleador, nos referimos a la ley, que establece, que cuando el desahucio para dar por terminada la relación laboral es solicitado por el trabajador, debe notificarse por lo menos con quince días de anticipación; y en el caso de que sea solicitado por el empleador, debe ser notificada la otra parte, por lo menos con treinta días de anticipación. “De ésta definición se desprende que la palabra desahucio no tiene significado económico; en consecuencia es incorrecto o impropio hablar de que le han pagado el desahucio; el significado propio y el que le da la ley es el de aviso, prevención que hace una de las partes en el contrato de trabajo a la otra, para hacerle conocer que es su deseo darlo por terminado"[20] análisis tomado del Manual de Derecho Laboral de la Dra. Chávez Nelly. Pero veremos que el Código de Trabajo, a más de señalar los plazos en que las partes deben notificar con la petición de desahucio, también señala que mientras

transcurra dicho plazo, el Inspector del Trabajo, procederá a liquidar el valor que representen las bonificaciones; y la notificación del empleador no tendrá ningún efecto, si al término del mencionado plazo, no consigna ante el Inspector el valor de la liquidación que se hubiese efectuado.[10]

Las bonificaciones a las que se refiere corresponden al veinte y cinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados al mismo empleador o a la misma empresa, sea que el desahucio, sea solicitado por el empleador o por el trabajador.

Contratos en los que se pueden solicitar desahucio.- Tanto el empleador, así como el trabajador no necesitan justificar causa alguna para la solicitud de desahucio, ya que basta su sola voluntad; pero pueden recurrir a esta institución en los casos y en la forma que determina la ley.

Cabe indicar que en los dos casos de notificación debe haberse seguido el trámite pertinente por medio del Inspector del Trabajo, quien es la autoridad legal para efectuar dichas notificaciones a las partes dentro de las veinte y cuatro horas subsiguientes a la presentación en la Inspección del Trabajo. De dicha notificación el Inspector sentará la razón correspondiente. El notificado no puede oponer

ninguna clase de excepciones a la solicitud planteada en virtud de que, quien lo solicita no necesita ningún motivo ni causal para solicitarlo.

a).- En los contratos por tiempo indefinido.- Es decir cuando no se haya fijado plazo de duración del contrato de trabajo, ninguna de las partes puede hacerlo cesar, sino en virtud del desahucio, notificado legalmente, y con la antelación que la ley señala. Pero no podrán hacerlo si aún no ha transcurrido el año mínimo de estabilidad prescrito en el Art. 14 del Código del Trabajo; a menos que, se trate de aquellos contratos suscritos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad común de la empresa o del empleador; contratos eventuales, ocasionales y de

[10] Chávez Nelly.- " Manual de Derecho Laboral".- Pág. 176.

temporada; servicio doméstico, aprendizaje; los celebrados entre artesanos y operarios, a prueba y los demás que determina la ley. No obstante, si de hecho cualquiera de las partes pidiese el desahucio antes del vencimiento del año mínimo de estabilidad, la parte perjudicada no tendrá derecho para demandar el reingreso a la relación laboral, pero podrá demandar el pago de indemnizaciones por despido o abandono intempestivo.

b).- En los contratos por tiempo fijo.- Los contratos a tiempo fijos, no siempre terminan por el vencimiento del plazo, ya que es necesario que antes de la finalización del plazo, cada parte notifique a la otra con treinta días de anticipación por lo menos de conformidad al Art. 184 del Código del Trabajo; de no hacerlo con este tiempo de anticipación se entenderá renovado en los términos y por un plazo igual al inicialmente suscrito.

Según nuestra legislación el único contrato que prescinde del desahucio es el de prueba; sin embargo, en el servicio doméstico que tiene quince días de prueba, sin necesidad de convenio expreso de las partes, libremente pueden terminar el contrato de trabajo durante este período de prueba, previo aviso con tres días de anticipación, pagándole a la servidora doméstica la remuneración y haberes devengados hasta esa fecha. A parte de este desahucio especial dado en el período de prueba para el servicio doméstico, la legislación prevé que en caso de solicitar desahucio el empleador y mientras transcurra el plazo desde la notificación hasta la terminación del contrato, éste tiene la obligación de conceder a la trabajadora doméstica dos horas semanales de permiso para que busque un nuevo trabajo, sin descuentos de dinero en la remuneración o en horas de trabajo por concepto del permiso concedido.

c).- Desahucio en liquidación de empresas.- La liquidación de una empresa, es resuelta por lo general solamente por parte del empleador y fundada en causas ajenas a su voluntad. Es decir que se trata de un verdadero desahucio; aunque la notificación se refiere a la liquidación de empresa, implícitamente es un preaviso de terminación de contrato.

Nuestra ley laboral señala que "los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.....", Art. 193 del Código del trabajo. Y como un respaldo de los trabajadores desahuciados, la ley precautela sus intereses, en el sentido de que hipotéticamente, puede ser que el empleador, incurra en una liquidación ficticia prevé que si reabre la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, de cualquier forma, sea indirecta o directamente se recibirá obligatoriamente a los trabajadores desahuciados.

En la actualidad la legislación ha ido más allá de lo establecido hasta hace algunos años atrás; hoy determinados por el Art. 193 inciso segundo del

Código del trabajo e introducido por el Art. 35 de la ley 133 reformatoria al Código de Trabajo y publicada en el Registro Oficial Nº 817 del 21 de noviembre de 1.991, en el que expresa que en caso de liquidación de una empresa, el empleador pagará a los trabajadores las bonificaciones e indemnizaciones correspondientes a desahucio y despido intempestivo, sin perjuicio de pagar los rubros por concepto de contratación colectiva, si la hubiese.

Casos en los que no procede el desahucio.- Dijimos que el desahucio es uno de los medios legales para dar por terminadas las relaciones laborales obrero-patronales, para los contratos que no se han fijado plazo de duración y es además requisito previo para la terminación de los contratos a plazo fijo, salvo los que son de prueba; pero el mismo Código del Trabajo establece prohibiciones para solicitar desahucio, las mismas que a continuación indicamos:

Primer caso.- El trabajador que adoleciere de una enfermedad profesional o no profesional, o tuviese que ausentarse del trabajo por motivo del cumplimiento al servicio militar obligatorio, no puede ser desahuciado por su empleador: así como la mujer que se halla embarazada; los trabajadores que han participado en una huelga legal y lícita, especialmente después de que el empleador ha sido notificado con el pliego de peticiones. Por consiguiente en los contratos a plazo fijo, no procede el desahucio, sino con treinta días de anticipación, antes de su

vencimiento; caso contrario el empleador deberá pagar los rubros de indemnización correspondientes al despido intempestivo o el cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltase para la terminación del plazo convenido, a elección del trabajador. Pero si el contrato de trabajo fuere a tiempo indefinido, el empleador pagará a su trabajador la indemnización por despido intempestivo y el rubro correspondiente a la bonificación por desahucio. De la misma forma, si incurriese en lo anteriormente indicado el trabajador, deberá indemnizar a su empleador con el veinte y cinco por ciento de la remuneración computada en igual forma. Pero si el trabajador, habiendo suscrito un contrato a plazo fijo, y abandona el trabajo, sin el desahucio pertinente, abonará a su empleador una suma equivalente a quince días de remuneración; no obstante que el empleador pueda solicitar visto bueno por abandono.

Segundo caso.- La ley prohíbe solicitar desahucio a más de dos trabajadores en las empresas en que hubiese menos de veinte trabajadores o veinte; y a más de cinco en las que hubiese mayor número; esto es dentro del plazo de treinta días. Pero si se infringiese lo prescrito en la ley, el desahucio no tendría ningún efecto jurídico y el empleador tendría que dejar que sigan trabajando o despedirles y pagar lo correspondiente a despido intempestivo o el cincuenta por ciento de las remuneraciones que faltasen para la terminación del contrato, si fuere a plazo fijo; y si fuere contrato a tiempo indefinido pagará el despido intempestivo y el rubro de desahucio.

Tercer caso.- El empleador no podrá desahuciar a los miembros de las directivas de las organizaciones de trabajadores, como a ninguno de los trabajadores de la empresa, desde el momento en que se ha reunido una

Asamblea General para constituir un Sindicato o Comité de Empresa o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva; caso contrario el empleador indemnizará a los trabajadores con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, si fuere miembro de la directiva, más lo concerniente a despido intempestivo y desahucio.

EFECTOS JURÍDICOS DEL DESAHUCIO.- Notificado el empleador o el trabajador con el desahucio de la otra parte, empieza a correr el plazo que la ley señala; que debe mediar entre la notificación y la terminación, al vencimiento del cual se extinguen las relaciones laborales, sin que el que ha dado el desahucio pudiera retractarse unilateralmente, a menos que la otra parte consienta en la retractación.

El Código del Trabajo en sus Arts.184 y 624, prescribe la notificación del desahucio por parte del Inspector del Trabajo, y que ha decir del Dr. Julio César Trujillo: ".....es a nuestro juicio una solemnidad indispensable para que surta los efectos de ley, pese a que la jurisprudencia en algún caso ha pronunciado en el sentido de que es una formalidad ad-probationem, por lo que surte los efectos de ley aún el desahucio dado privadamente y exime el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo si se prueba habérselo dado en cualquier forma".[11]

Sin embargo, si la ley requiere de éste acto solemne, es decir de la notificación legal por parte de la inspección de trabajo, ésta notificación se convierte en un instrumento público, ya que no puede suplirse con otra prueba la falta de instrumento público

Así mismo el desahucio no surtirá los efectos señalados, si es que el empleador no consigna en el plazo de treinta días que media entre la notificación del desahucio y la terminación del contrato, la bonificación correspondiente al veinte y cinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual que el trabajador se halle percibiendo, por cada año de servicios prestado al mismo empleador o empresa. Y así mismo no surtirá los efectos de que hablamos, si la notificación del desahucio solicitada por el trabajador, en el transcurso de quince días el empleador no deposita ante el Inspector del Trabajo lo correspondiente a la bonificación de desahucio en los términos indicados.

[11] Trujillo Julio César.- " Derecho del Trabajo ".- Pág. 272 – 273

En los contratos a plazo fijo, de la misma forma la bonificación del desahucio debe ser liquidada en los términos y porcentajes señalados; aunque sea voluntad de las partes renovar un nuevo contrato de trabajo entre ellos.

Algunos autores manifiestan que cuando el trabajador ha prestado sus servicios, lícitos y personales para un empleador, el tiempo de una fracción de año, éste no tiene derecho a la bonificación de desahucio; sin embargo otros señalan que sí tiene derecho, pero a la parte proporcional; ya que universalmente, los demás beneficios de ley se los paga de ésta manera, incluidos los fondos de reserva. Siendo así, por qué no la bonificación de desahucio. Por lo tanto creo que por justicia laboral, se debería pagar este importante rubro de esa forma, ya que va en beneficio del trabajador.

Estas formas de terminación de contratos, en los que directamente, interviene el Inspector del Trabajo, se suman a otras que determina el Art. 169 del Código del Trabajo, cuya terminación de la relación laboral se da por otros factores; pero que el Inspector no interviene, sino solamente para su notificación y suscripción del Acta de Finiquito de terminación de contrato.

CONSIDERACIONES:

El trabajador no tiene derecho a bonificación por desahucio, cuando el empleador le notifica por intermedio de la autoridad administrativa del trabajo, con la proposición de traslado administrativo a un cargo similar.

Esta notificación no se debe entender como desahucio ni como despido intempestivo. Si el trabajador responde por escrito que no acepta el traslado administrativo propuesto, manifiesta su voluntad de dar por terminada la relación laboral y concluir de manera armónica la vinculación resolvió acogerse a la fórmula que para dar por terminadas las relaciones laborales de trabajo, había previsto el Contrato Colectivo. No es desahucio de parte del empleador sino una cuestión contractual libre y válidamente propuesta, acordada entre la empresa y

sus organismos sindicales. Tampoco es despido intempestivo no existe de parte de la empresa una decisión de terminar el contrato de trabajo.

NOTIFICACIÓN CON PROYECTOS DE CONTRATOS

COLECTIVOS.-

Las Asociaciones de Trabajadores, Comités de Empresa y Sindicatos que se hallasen legalmente constituidos y facultados de acuerdo con la ley, pueden presentar los proyectos de contratos colectivos de trabajo ante el Inspector del Trabajo, en las ciudades donde los hubiese; caso contrario los presentarán ante el Director General o Subdirector del Trabajo en Quito, o ante el Subdirector del Trabajo del Austro en Cuenca o el Subdirector del Trabajo del Litoral en Guayaquil, respectivamente.

El Dr. Jorge Montero, al referirse a la contratación colectiva, manifiesta:

"Constituye sin duda alguna, la fuente principal del derecho laboral y el núcleo central alrededor del cual gira todo el derecho del trabajo".[12]

El contrato colectivo no es otra cosa que el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, cuyo objetivo es regular las condiciones de trabajo; y tienen la obligación de celebrarlo los empleadores que tuviesen contratados a más de quince trabajadores bajo su dependencia, los mismos que se encuentren organizados en una asociación, y cuando ésta lo solicite.

Caso de no contar con un comité de empresa, será la directiva quien lo represente, de conformidad a sus estatutos. Vale destacar que de conformidad a la Constitución Política, el derecho a la asociación es libre, y por ende cualquier trabajador puede tener acceso a ella; y el ingreso y la permanencia de un trabajador en la organización laboral es garantizada por la ley, y la exclusión de un

[12] Montero Maldonado Jorge.- "El Derecho Laboral Ecuatoriano ".- Pág. 83

trabajador de una organización laboral, podrá ser apelada ante el Inspector del Trabajo.

Para acudir ante la autoridad o autoridades del trabajo ya indicadas, los representantes de los trabajadores deberán justificar su capacidad para celebrar contratos colectivos; esto es, deberán presentar sus respectivos nombramientos legalmente conferidos; los estatutos de su organización; documento en el que consten nombres y apellidos completos, firmas o huellas digitales; copias de la cédula de ciudadanía para acreditar que son mayores de edad; lugar de trabajo; nombre de la empresa y de su representante legal.

Para el caso de los empleadores, al contestar al proyecto del contrato colectivo, deberán presentar y justificar; si concurriesen como personas naturales y por su propio derecho, la cédula de ciudadanía; y si concurriesen como apoderados, presentarán el poder; y si lo hacen como representantes de una persona jurídica presentarán nombramiento legalmente inscrito.

Para que tenga legitimidad jurídica este proyecto de contrato colectivo debe sujetarse a lo que determina el Art. 236 del Código del Trabajo, en el que se obliga a presentar por triplicado, bajo pena de nulidad; un ejemplar quedará para cada una de las partes y la otra quedará en poder de la autoridad de trabajo, ante quien se presentó dicho proyecto.

Una vez presentado el proyecto del contrato colectivo, ante el Inspector del Trabajo, con los requisitos señalados; el Inspector notificará a la parte empleadora, con el contenido del proyecto en el término de cuarenta y ocho horas, de dicha notificación sentará la razón correspondiente; y a partir de dicha notificación, y una vez que hayan transcurrido quince días, las partes iniciarán las respectivas negociaciones sobre el contenido del proyecto. Dichas negociaciones no podrán durar más de treinta días, a menos que las partes involucradas, por convenir a sus intereses y de común acuerdo, comuniquen al Inspector, sobre la decisión de una ampliación de plazo, para deliberar sobre la negociación.

Si en el transcurso de los plazos señalados, las partes se ponen de acuerdo sobre los puntos del proyecto, deberán informar al Inspector del

Trabajo sobre este acuerdo, el mismo que convocará a las partes y se procederá a la firma del contrato colectivo; certificando de su suscripción la autoridad laboral que intervino en el asunto.

Si por cualquier circunstancia, en las negociaciones de los puntos existentes en el proyecto, las partes no se pusiesen de acuerdo en la totalidad del proyecto del contrato colectivo, y una vez que hayan transcurrido los plazos fijados, obligatoriamente el asunto será sometido a conocimiento y resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el mismo que será integrado de conformidad al Art. 474 del Código del Trabajo. Y aunque la ley señala que este proyecto en desacuerdo deberá someterse al conocimiento del Tribunal; el Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo establece en su Art. 48 Lit. a) que una de las funciones del Departamento de Mediación Laboral es de recibir proyectos de Contratos Colectivos y participar en las negociaciones previas a su suscripción. Lo que nos da a entender es que, previo a avocar conocimiento del Proyecto de Contrato Colectivo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, interviene en la negociación el Departamento de Mediación Laboral, y luego si allí no se llega a un acuerdo, entonces pasa a conocimiento del Tribunal.

CONTRATACIÓN COLECTIVA:

Citas Jurisprudenciales:

GACETA JUDICIAL Nº 7, Serie XII, pág. 1423: “Los contratos colectivos amparan, sin discrimen alguno, a los obreros y empleados, por el texto y espíritu de los Arts. 22 y 278, en armonía con los Arts. 205, 206 y siguientes del código del Trabajo, pues el contrato que se realza con el empleador es Ley para las partes”

GACETA JUDICIAL Nº 12, Serie XVI, pág. 3186: “El contrato Colectivo legalmente celebrado es ley para los contratantes (Art. 1588 Código Civil)

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD DECLARATIVA:

“Los trabajadores amparados por este Contrato Colectivo gozarán de estabilidad en sus cargos durante CINCO AÑOS, contados a partir de la vigencia del mismo, por lo tanto el empleador conviene en no dar por finalizado por su propia voluntad contrato alguno de trabajo, durante el lapso de esta estabilidad, salvo únicamente por las causales señaladas en el Art. 172 del código del Trabajo vigente y previo el trámite legal correspondiente”

Esta cláusula es enunciativa y no existe acuerdo alguno sobre la sanción en caso de la ruptura de la estabilidad, por lo que se ha procedido a aplicar solo las normas del Código del Trabajo.

El despido intempestivo se encuentra probado con la comunicación que dirigen los demandados a Inspector del Trabajo en cuyo numeral 1º dicen “Todos los trabajadores de nuestra representada fueron despedidos de su trabajo el día… en las primeras horas de la mañana como lo pudo constatar el Inspector del Trabajo…” Consta a fs… el informe del Inspector de Trabajo que acredita la verdad de la existencia del despido intempestivo, por lo que procede el reconocimiento de la indemnización prevista en el Art. 188 y la bonificación del Art. 185 del código del Trabajo, como acertadamente ha determinado el Juez inferior. No procede reconocer el valor de la estabilidad indicada en el Art…. del Contrato

Colectivo, por ser un acuerdo meramente declarativo, esto es, no constan los presupuestos de hecho y de derecho que permitiría su aplicación, siendo así es excluyente con la indemnización del Art. 188 del Código Laboral, este criterio ha sido ratificado en innumerables ocasiones por la Corte Suprema de Justicia, como el siguiente “…Cuando no hay excepción expresa y concurren diversas indemnizaciones por una misma causa o motivo, acreditado el hecho, solo cabe pagarse una de esas varias indemnizaciones, pues la acumulación de ellas únicamente es posible cuando la ley lo permite en forma expresa o cuando es manifiestamente diferente el fundamento legal que las determina. En el campo laboral en concurrencia de varias indemnizaciones de diferente magnitud y por

una misma causa, el principio que rige es pro trabajador o sea que se ha de interpretar en sentido de otorgar la que mayor beneficio represente a la parte trabajadora (Art. 7 Código Laboral) “Compendio de 70 años de Jurisprudencia de la Corte Suprema, Volumen III, pág.125.

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y

ARBITRAJE.- CONFLICTOS COLECTIVOS.

Para efectos de los conflictos colectivos, y que según Cabanellas los define de la siguiente manera: "Conflicto Colectivo de Trabajo es la oposición o pugna manifiesta entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos"[13]

Y del caso que nos atañe, existen jueces especiales que el Código les ha otorgado dicha potestad y tienen la facultad de avocar conocimiento del asunto del conflicto laboral; procuran el acuerdo de las partes, tramitan las pruebas necesarias en el conflicto, expiden sentencias con fuerza de ejecutoria, si no se apela del fallo que se ha dictado.

En primera instancia, el Inspector o Subinspector del Trabajo es quien preside el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y se halla acompañado en sus funciones, en calidad de vocales, por dos miembros vocales principales y dos suplentes designados por el empleador y en el mismo número de la parte trabajadora. Dicho Tribunal tiene la atribución de nombrar a una persona quien actuará y hará las funciones de Secretario; y hasta que sea nombrado dicho secretario, el Inspector podrá nombrar un secretario ad-hoc.

En segunda instancia, los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, estarán conformados por el Director o Subdirector del Trabajo, y en caso de faltar o tener algún impedimento éstos, les reemplazará el subrogarte, y que en caso de

[13] Cabanellas Guillermo.- " Diccionario de Derecho Usual ".- Pág. 468

no haberlo, el Ministro de Trabajo designará en su reemplazo a otra persona, que deberá ser Abogado de profesión.

Cualquiera de los nombrados anteriormente, serán quienes presidan el Tribunal. A más de ellos conformarán el Tribunal, los vocales designados por las partes.

En cuanto a quienes pueden ser miembros, en calidad de vocales del Tribunal, en primera y segunda instancia, la ley establece que no podrán serlo " quienes tuviesen interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de trasgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato". Aunque, si las partes designan a sus delegados como vocales, en el fondo existe un interés directo en los puntos de la negociación; es decir, que ninguno de ellos traicionaría la delegación impuesta por la parte que les asigna.

La ley determina que para sesionar y tomar alguna decisión, el Tribunal requiere que se encuentren presentes por lo menos tres de sus Miembros; y la responsabilidad recae en quien lo preside; es decir, en el Inspector en primera instancia y en el Director o Subdirector en segunda; ya que sin la presencia de éstos, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no puede realizar las sesiones.

En caso de no existir acuerdo entre los trabajadores y empleadores, en los plazos indicados anteriormente, sobre los puntos del proyecto y una vez que no se ha solucionado en el Departamento de Mediación Laboral, dijimos que se someterá a conocimiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, quien resolverá de forma irrestricta sobre los puntos que se hallasen en controversia o en desacuerdo. Para ello los trabajadores, deberán presentar ante el Inspector del Trabajo o ante quien tuviese conocimiento del proyecto, el contenido de sus demandas y reclamaciones; y su petición deberá contener especialmente los datos que determina el Art. 226 Del Código Del Trabajo, a saber.

1.- Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación.

2.- Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales.

3.- Nombre y designación del requerido, con el lugar en donde será notificado.

4.- Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos.

5.- La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y

6.- Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan".

Una vez que el Inspector del Trabajo, o quien estuviese conociendo del asunto, recibiese la reclamación; dentro de las veinte y cuatro horas siguientes, notificará al empleador por medio de una providencia, en la que concederá tres días para que conteste. La contestación a la reclamación, según el Código del Trabajo, en su Art. 228, determina que contendrá los siguientes puntos:

1.- Designación de la autoridad ante quien comparece.

2.- Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante con indicación categórica de lo que admite o niega.

3.- Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante.

4.- Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y

5.- El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso".

Si la contestación remitida al Inspector del Trabajo, o ante la autoridad que conozca del asunto, fuere favorable ciento por ciento sobre los puntos materia de la reclamación, la autoridad del trabajo que preside el tribunal, convocará inmediatamente a las partes para la suscripción del respectivo Contrato Colectivo de Trabajo, quien certificará de la suscripción de dicho documento.

Una vez que hayan transcurrido los tres días concedidos para dar contestación a la reclamación; el demandado no lo hubiese hecho, o si es que hubiese contestado dentro del plazo señalado, pero su contestación ha sido negativa total o parcial, entonces el Presidente del Tribunal, deberá convocar a las partes y a todos los Miembros del Tribunal, para el día y la hora que él señale, con el fin y objetivo primordial de realizar la Audiencia de Conciliación, la misma que será fijada dentro del término de cuarenta y ocho horas siguientes a los tres días indicados.

Una vez llevada a cabo la Audiencia de Conciliación, el Tribunal, siempre presidido por la autoridad del trabajo, oirá detenidamente a las partes, sus argumentos de hecho y de derecho, y las razones por las cuales no se han puesto de acuerdo en las negociaciones y tratará por todos los medios a su alcance, de que éstos traten de conciliar sobre los puntos de vista que se hallen en controversia.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

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

4.4.1. COLOMBIA

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

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

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

A. Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del

Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8)

días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del (empleador).

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del (empleador) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada

14. CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, (ver Sentencia C-1443-00 de 25de octubre de 2000. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

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

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

B. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del

servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.[14]

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

[14] CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (COLOMBIA), Fuente:

4.4.2. CHILE

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

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

1. Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato."[15]

[15] CODIGO DEL TRABAJO (CHILE)

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

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

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

4.4.3. NICARAGUA

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

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

a. Falta grave de probidad;

b. Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;

c. Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;

d. Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

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

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin

darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelaré de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales."[16]

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

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

5. MATERIALES Y METODOS

En el presente trabajo utilicé el método científico para descubrir la verdad referente al Visto Bueno, el método deductivo empleando el proceso sintético-analítico, me permitirá analizar el problema desde sus caracteres generales y específicos, sus cualidades y los hechos relacionados con el mismo; para así poder conseguir el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

Consecuentemente, el trabajo se enmarca dentro del proceso de investigación descriptivo, ya que consiste en detallar situaciones, evaluar o medir diversos aspectos, y a la vez adquirir nuevos conocimiento referente al problema a ser investigado.

En lo referente a las técnicas, que voy a utilizar, he considerado conveniente para la recopilación de datos, la encuesta y entrevista para 10 personas inmersas jurídicamente en el problema, mientras que para la recolección bibliográfica, las fichas nemotécnicas, bibliográficas, críticas publicadas en el Internet y la prensa local.

Para el trabajo de campo toda la información recolectada será debidamente sistematizada en un Informe Final sujetándose al sumario o esquema de contenidos que se presentará más adelante.

INDUCTIVO.-

Del análisis y la comparación de las disposiciones legales contenidas en el Código de Trabajo y Constitución de la República podre establecer precisamente en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que, consiste en la privación de derechos como consecuencia de una conducta que se halla tipificada como infracción a la ley o a los reglamentos internos debidamente aprobados. Por ello es de enorme interés conocer en qué consisten tanto las causales, las sanciones

y sus efectos jurídicos producto de una acción administrativa en lo atinente al visto bueno.

DEDUCTIVO.-

Del contexto general, precisare la reforma correspondiente al Art. 621 y 622 del Código de Trabajo y cuyas causales se encuentran previstas en el Art. 172 y 173 ibídem

TÉCNICAS FICHAS BIBLIOGRÁFICAS.-

Recopilando la información de los diferentes textos que tengan relación con el tema de investigación.

FICHAS NEMOTÉCNICAS.-

En las que recogeremos la información de los contenidos que nos sirvan para la presentación del informe.

ENCUESTAS Utilizare también la técnica de la encuesta a un número de 10 personas, para que manifiesten su criterio sobre la atribución del Inspector de Trabajo para ordenar El Visto Bueno al trabajador.

6. RESULTADOS

ENCUESTAS:

Presentación, Interpretación y Análisis.

PREGUNTA UNO. ¿Conoce usted sobre el Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana?

CUADRO N.- 1

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	30	100.00%
NO	0	0.00%
TOTAL	30	100.0%

AUTOR: Alex Puglla Motoche

FUENTE: Profesionales del Derecho.

GRAFICO N.-1

INTERPRETACION

Como se puede observar en el cuadro estadístico y en el gráfico, 30 personas profesionales en el derecho que representan el 100%, han manifestado sin lugar

a dudas que si conocen sobre el Visto Bueno en nuestra Legislación Laboral, pero es necesario realizar un estudio analítico y crítico sobre el Visto Bueno.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Referente a esta pregunta, las profesionales en derecho encuestados manifestaron en su gran mayoría conocer el significado de la Ley Laboral, por lo que nos hemos podido dar cuenta que también tienen conocimiento de cómo se las aplican al momento de cometer alguna falta a las mismas y las consecuencias que producen al faltar a las leyes, mientras que un número mínimo desconocen sobre este particular, debido a que no son especializados en Derecho Laboral, por lo tanto tampoco saben exactamente cuando éstas se las aplica y por qué, razón por la cual dijeron que es necesario realizar un estudio analítico y crítico sobre el Visto Bueno.

PREGUNTA DOS: ¿Esta Ud. de acuerdo en que deberían existir liquidadores probos de parte del Gobierno para evitar sean perjudicados los trabajadores?

CUADRO N.- 2

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	30	100
NO	0	0.0%
TOTAL	30	100%

AUTORES: Alex Puglla Motoche

FUENTE: Profesionales del Derecho.

GRAFICO N.- 2

INTERPRETACION

Es muy notorio ver en el cuadro estadístico y en el gráfico como existe un 100% de respuestas positivas y un 0% en cuanto a respuestas negativas, ya que 30 personas en libre ejercicio profesional, están de acuerdo totalmente en que deberían existir liquidadores probos por parte del Gobierno para evitar sean perjudicados los trabajadores.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Estamos de acuerdo con el criterio de los encuestados, ya que no deja duda que si deberían existir liquidadores probos por parte del Gobierno para evitar sean perjudicados los trabajadores y den paso a la agilidad de los procesos Laborales, sin perjuicios ninguno.

PREGUNTA TRES: ¿Cree usted que es un abuso por parte del Empleador en los derechos del trabajador, al no garantizarle estabilidad laboral?

CUADRO N.-3

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	20	66.67%
NO	10	33.33%
TOTAL	30	100%

AUTOR: Alex Puglla Motoche

FUENTE: Población investigada**.**

GRAFICO N.- 3

INTERPRETACION

La población del Cantón de Quevedo que han sido encuestadas un 66.67% responden que es un abuso por parte del Empleador en los derechos del trabajador, al no garantizarle estabilidad laboral, y el 33.33% en cambio no están

de acuerdo porque dicen que no siempre es un abuso por parte el Empleador al no garantizarle estabilidad laboral.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Compartimos la opinión de la mayor parte de ciudadanos en vista que no se debe considerar el abuso por parte del empleador solamente, sino que también existen empleados que no quieren que los aseguren para que en el sueldo no se les descuente las aportaciones al seguro. Es por eso que nosotros vemos necesario la información por parte de los Inspectores de Trabajo sobre los beneficios de la estabilidad laboral para con el Trabajador.

PREGUNTA CUATRO: ¿Está Usted de acuerdo en reformar el Código de Trabajo?

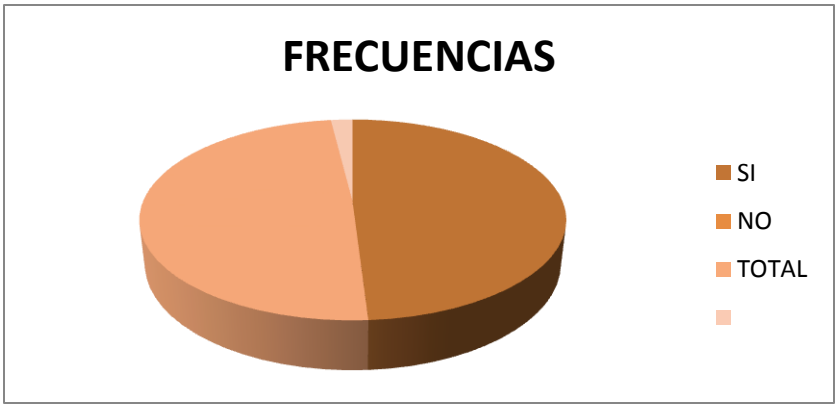
CUADRO N.- 4

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	**30**	**0%**
NO	**0**	**100%**
TOTAL	**30**	**100%**

AUTOR: Alex Puglla Motoche.

FUENTE: Población investigada.

GRAFICO N.- 4



INTERPRETACION

El 100% de personas encuestadas en el Cantón Quevedo respondieron positivamente ya que son urgentes las reformas al Código de Trabajo el país.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Compartimos lo manifestado por las 30 personas, en vista de con las reformas al Código de Trabajo las sanciones deberán ser ejemplarizadoras para los Empleadores que de una u otra manera quieran perjudicar al trabajador.

PREGUNTA CINCO: ¿Cree usted que las autoridades en su totalidad hacen justicia en este tipo de casos como es el Visto Bueno a los trabajadores?

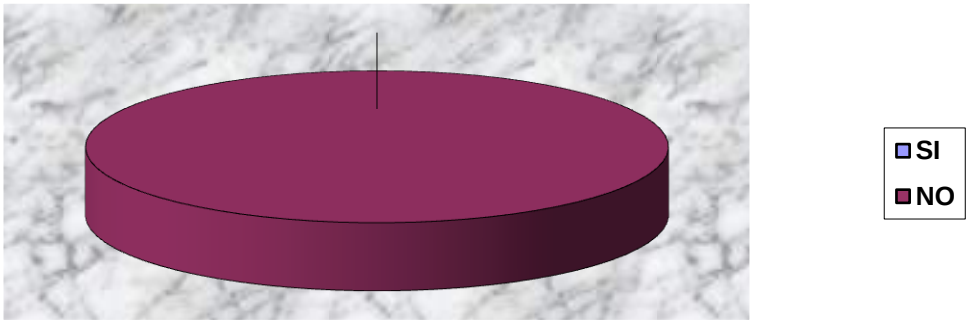
CUADRO N.-5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	2	6.67%
NO	28	93.33%
TOTAL	30	100%

AUTOR: Alex Puglla Motoche

FUENTE: Población Investigada.

GRAFICO Nº 5



INTEPRETACION

De la población encuestada el 93.33% manifiesta que las autoridades competentes no realizan la investigación minuciosa y en muchos casos éstos quedan en la impunidad, mientras que el 6.67% responden que si se hace justicia.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Nosotros estamos de acuerdo con la población encuestada en que las autoridades competentes en algunos casos no realizan la investigación minuciosa y necesaria es por eso que existen casos que quedan en la impunidad y el Empleador se sale con la suya despidiendo injustamente al Trabajador.

PREGUNTA SEIS. ¿Usted conoce los pasos o procedimientos a seguir cuando se ha incurrido en determinadas causales previstas en los Arts. 172 y 173, ya sea por parte del Empleador o el Trabajador?

CUADRO N.-6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	2	6.67%
NO	28	93.33%
TOTAL	30	100%

AUTOR: Alex Puglla Motoche

FUENTE: Población Investigada.

GRAFICO N.-6

INTERPRETACION

La mayoría de personas encuestadas que corresponden a un porcentaje del 93.33%, responden negativamente, sosteniendo que no conocen los pasos o procedimientos a seguir cuando se ha incurrido en determinadas causales previstas en los Arts. 172 y 173, ya sea por parte del Empleador o el Trabajador mientras que dos personas de los 30 encuestados, equivalente a un 6.67%, responden de forma positiva.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

La mayoría de la población encuestada poco o nada sabe sobre el procedimiento a seguir cuando se ha incurrido en determinadas causales previstas en los Arts. 172 y 173, ya sea por parte del Empleador o el Trabajador por lo que me he podido dar cuenta la falta de información laboral para con las dos partes, mientras que un número mínimo desconocen sobre este particular, debido a que han tenido que pasar por algún inconveniente laboral y han sido sujetos de sanción.

ANALISIS GENERAL DE LAS ENCUESTAS:

Que del resultado de las encuestas se ha llegado a establecer tanto Inspectores de Trabajo, Empleadores, Trabajadores y ciudadanía, están conscientes que con una nueva reforma al Código de Trabajo se simplificaría procesos que anteriormente eran engorrosos, debido al formulismo que en muchos de los casos ocasionaban que los delitos queden en la impunidad. Otro grupo de los encuestados opinan que con las reformas a la Constitución del Ecuador y el Código de Trabajo, deberían ser difundidos por los medios de comunicación hablada y escrita y otros medios como el Internet, etc.

- **ANALISIS ENCUESTAS - ENTREVISTAS PROFESIONALES**

Para el aprovechamiento de los conocimientos de los profesionales del derecho, así como de la Inspectora del Trabajo de Santo Domingo de Los Tsachilas, se realizó un formato de encuesta - entrevista, con preguntas abiertas para el desarrollo de las mismas, y de cuyas respuestas emitidas, luego del análisis, interpretación y discusión de resultados obtenidos con el examen crítico realizado de lo investigado se concluye:

A la pregunta:

1. ¿Qué elementos e instrumentos legales, reglamentarios y doctrinales utiliza el Inspector del Trabajo para desempeñar su trabajo?

Del estudio de campo efectuado a los profesionales del derecho en sí se encontró que en cuanto al conocimiento de los instrumentos legales pertinentes, la mayoría conocen los básicos es decir la constitución, el Código del Trabajo, código de procedimiento civil, convenios internacionales, ignorando que también a estas se tiene al Código Civil,

Código de Procedimiento Penal, Jurisprudencia, Reglamentos Orgánicos funcionales, Leyes de Seguro Social Obligatorio, Anciano y Reglamento,

Leyes y Reglamentos de la Actividad Artesanal, instructivos, Circulares, entre otras Leyes.

2. ¿De qué armas se vale el Inspector del Trabajo para cumplir su tarea sin infringir las normas legales?

La Mayoría concuerda que haciendo cumplir las leyes vigentes, otro porcentaje menciona desconocer este tema; por lo que la importancia de dar a conocer las facultades que tiene el Inspector del Trabajo es vital para la prevención y solución de conflictos laborales.

3. ¿Cree usted que el Inspector del Trabajo necesita mayores facultades para la vigilancia del cumplimiento de la ley?

El 99% cree que es necesario que el Inspector del trabajo tenga mayores facultades, ya que las existentes pueden resultar insuficientes para cumplir con la tarea social que debe tener el Inspector del Trabajo.

4. ¿Qué facultades se necesitaría implementar a la Inspección del Trabajo para el cumplimiento de la Ley?

Sanciones más drásticas, mayor coerción para hacer cumplir la ley, facultad de Juez de última instancia para que sus resoluciones sean validad en audiencias dentro del juicio laboral, poder calificar, certificar los despidos intempestivos, registro de directivas, etc.

5. ¿Qué porcentaje de casos se ha resuelto en la inspección del trabajo en el año 2013?

El 99,9% desconoce de estas estadísticas.

6. ¿Cuándo el Inspector no encuentra normativa para el cumplimiento de su labor, se guía muchas de las veces por la costumbre más que por la Ley?

Se guía por los principios del derecho laboral, se resuelve según otros casos análogos, desconocen; son respuestas comunes que pueden conllevar a deducir que la Ley está regentando, pero a falta de esta el derecho consuetudinario es de ayuda.

7. ¿Cree que la sociedad conoce las facultades que tiene el inspector del trabajo?

El 99,9% concuerda en que la ciudadanía, desconoce de las facultades del Inspector del Trabajo.

8. ¿Nuestra legislación en materia Laboral cuenta con un procedimiento específico que determine las áreas de acción en el que se desenvuelva la actividad del Inspector del Trabajo en el Ecuador?

El 99,9% concuerdan con que no existe un procedimiento específico, así como un porcentaje manifiesta desconocer del tema.

9. ¿En el Código del Trabajo ecuatoriano se especifican con claridad las funciones del Inspector del Trabajo?

No ya que no se encuentra de forma ordenada dentro de la codificación, a excepción de las normas sobre registro de contratos, visto bueno, desahucio, contratación colectiva y conflictos colectivos

10. ¿Cuál es su campo de acción legal y práctico?

La mayoría de profesionales conocen el campo de acción en un bajo porcentaje, se basan más en conocerla como una entidad mediadora, conciliadora, entidad de carácter administrativa sin fuerza Judicial.

7. DISCUSION

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio crítico, analítico y jurídico, con relación al Visto Bueno.
En el desarrollo de la presente investigación he logrado cumplir con este objetivo, porque he realizado un estudio analítico, crítico y jurídico sobre lo que es el Visto Bueno, sus causales y procedimientos según nuestra Legislación Ecuatoriana, a través de aquello he logrado conocer a ciencia cierta el por qué las personas se dedican a formar parte de este ilícito. Además con el estudio realizado se ha podido identificar cuando se comete una infracción y de igual manera las sanciones que se aplica a cada una de ellas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Realizar un estudio de las generalidades y concepciones relativas a las reformas al Código de Trabajo en lo referente al Visto Bueno.
Con la revisión de la literatura se cumple con este objetivo haciendo conocer las generalidades y las concepciones en lo que tiene que ver a las reformas al Código de Trabajo referente al Visto Bueno, primeramente en su concepto, y luego definiendo lo que es infracción, violación al Debido Proceso, etc.

- Determinar qué es el Visto Bueno.
- Conocer detalladamente cada una de las causales según los Arts. 172 y 173.
- Conocer las funciones generales de los Inspectores de Trabajo.
- Especificar que es El Visto Bueno en la legislación laboral ecuatoriana.
- Conocer el criterio que tienen los abogados de la provincia de Santo Domingo de Los Tsachilas sobre el Visto Bueno.

7.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Mi hipótesis planteada es la siguiente:

"LA REFORMA A LA LEY DEL CÓDIGO DE TRABAJO NO DISMINUYE EL VISTO BUENO NI SUS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES, GENERALIDADES Y EL ROL QUE LE COMPETE A LAS INSPECTORIAS DE TRABAJO PARA ASEGURAR EL DEBIDO PROCESO, YA QUE ES DE ENORME INTERÉS CONOCER EN QUÉ CONSISTEN TANTO LAS CAUSALES, LAS SANCIONES Y SUS EFECTOS JURÍDICOS PRODUCTO DE UNA ACCIÓN ADMINISTRATIVA EN LO ATINENTE AL VISTO BUENO".

La cual la he contrastado en una forma positiva en donde el 100% de los encuestados afirmaron en el Cantón Quevedo en el transcurso de la actual década todavía se da la burla de las leyes por parte de los Empleadores y con el apoyo de los Inspectores de Trabajo.

Es por ello que propongo reformar el Código de Trabajo en sus Arts. 621 y 622 Trabajo y cuyas causales se encuentran previstos en el Art. 172 y 173 ibídem y otras normativas reglamentarias e incluso constitucionales.

7.3 FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE REFORMA

El pleno de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador,

Considerando:

Que el código del trabajo en el Ecuador establece como deberes primordiales del Estado en el Art. 173 dice: "173-2: Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

Con relación a esta causal, es necesario indicar que el error de cálculo no justifica la petición de Visto Bueno. Lo que debe existir es la clara intención del empleador de disminuir al trabajador su remuneración, peor aún si se trata de falta de pago.
Sin embargo, en esta última alternativa, en las empresas en la cuales existe reglamento interno, en él se establecerá la forma de pago y un período de tolerancia para la realización de los pagos sin que pueda, por lo tanto, solicitarse el Visto Bueno.

Se concede, por ejemplo, tres, cuatro o cinco días para que el empleador pueda demorar, como máximo el pago de la remuneración.

De todas maneras, siempre será indispensable que el empleador satisfaga legal y oportunamente las remuneraciones de sus trabajadores para que él pueda cumplir con sus necesidades y las de su familia.

Art. 173- 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; será retribuido con el 25% más todos los beneficios de ley quien fuere perjudicado.

8 CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación de campo, llego a las siguientes conclusiones**:**

- Que el Visto Bueno es una Institución del Derecho Laboral llamado a imponer el orden, respecto y disciplina dentro de una empresa, toda vez que se constituye en una sanción ante una infracción cometida.

- Visto Bueno puede ser planteado tanto por el empleador como por el trabajador. El empleador lo hace cuando el trabajador ha incurrido en una de las causales establecidas en el Art. 172 del Código de Trabajo; a su vez, el trabajador puede plantear el Visto Bueno si el empleador ha infringido una de las causales del Art. 173 del Código Laboral.

- De esta manera, el Visto Bueno regula la disciplina de la empresa, por lo cual alcanza a empleadores y trabajadores a quienes obliga al fiel cumplimiento de la ley, al mantenimiento de normas éticas y morales. No nos imaginamos que una empresa pueda supervivir en caso de que no existiera el Visto Bueno; es por ello que nunca se ha aceptado ni por contratación colectiva, ni en conflictos colectivos, la supresión del Visto Bueno; porque entonces se produciría el caos en forma inmediata y sería preferible que se cierre la empresa antes que siga laborando sin esta norma.

- El Visto Bueno es un trámite eminentemente administrativo, no judicial. Es por ello que la petición se la presenta ante el Inspector de Trabajo, consecuentemente no es un trámite judicial y por lo mismo no puede ser conocido por el Juez de Trabajo.

- El Visto Bueno no respeta ningún principio de estabilidad, ni reconoce jerarquías de empleadores o trabajadores.

- En el primer caso que se refiere a la estabilidad, salvo las excepciones prescritas en el Art. 14 del Código de Trabajo, la Ley Laboral ecuatoriana garantiza un período mínimo de estabilidad de un año, durante el cual el trabajador no podrá ser despedido, ni desahucia-do, pero si ha infringido una de las causales del Art. 172 del Código de Trabajo, puede salir de la empresa previa la concesión por parte del Inspector de Trabajo del respectivo Visto Bueno.

9 RECOMENDACIONES

Por el análisis hecho al tema, recomiendo lo siguiente:

- La Asamblea Nacional es la encargada de la legislación en nuestro país, debería crear, reformar o derogar leyes al Código del trabajo en cuanto a endurecer las penas por no remunerar el sacrificio , horas extras, más todos los beneficios de ley que tienen derechos los trabajadores.

- A la Universidades estatales y particulares que forman profesionales del Derecho, para que contribuyan con la presentación de proyectos de reforma al Código del trabajo que nos lleve a una justicia más veraz y eficaz.

- Recordar que nosotros somos los principales veedores de nuestro bienestar, que debemos exigir el juzgamiento de las omisiones a la ley, los actos ilícitos, corruptos y denigrantes que afecten a la sociedad. Y además condenar con la ley a quienes atenten con la estabilidad jurídica de la nación.

- Hacer conciencia y entender que si existe un marco jurídico que regula las sanciones en el Código del Trabajo, lo primordial es impulsar a toda la sociedad para luchar por el cumplimiento de nuestras normas, y exigir procesos jurídicos responsables a las autoridades.

- No puede existir resolución por parte del Inspector de Trabajo, sin previa investigación, contestación o notificación, ya que a pesar de ser este un trámite administrativo, como hemos indicado anteriormente, sin embargo, no se pueden violentar procedimientos, pues ellos podrán ser analizados más tarde por un Juez de Derecho con criterio de equidad y justicia, trayéndonos la jurisprudencia casos de Vistos Buenos favorables en su

resolución que luego ante el criterio de un Juez, terminen en sentencia judicial adversa.

- Si el trabajador solicita el visto bueno en contra de la empresa y este ha sido negado puede acudir al juez de trabajo, demandando la terminación del mismo y consiguientemente el pago por despido.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA

Que la Comisión laboral de la Asamblea Legislativa del Ecuador ha emitido un informe favorable con respecto a las reformas del CÓDIGO DE TRABAJO, con relación al siguiente tema: "**EL VISTO BUENO"**

EXPIDE

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR.

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

En uso de sus atribuciones que le confiere la Constitución de la República, de acuerdo al Art.173, numeral 2, expide la siguiente Ley reformatoria del Código de Trabajo expide lo siguiente:

Art. 173.-Numeral 2 dice: ¨ Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, Agréguese**: ¨ Sera retribuido con el 25% más todos los beneficios de ley quien fuere perjudicado.** ¨ .

Art. Final:

La presente Ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial, dado y firmado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional. En la ciudad de Quito Distrito Metropolitano a los 21 días del mes de Noviembre del 2014.

PRESIDENTE **SECRETARIO**

10 BIBLIOGRAFIA

- Internet
- Página web
-
- Wikipedia, la Enciclopedia Libre
- Colección Meríno Pérez
- Microsoft. Encarta. 2008
- Dr. Augusto Calvopiña Molina, “offset graba” quito 1992 “Metodología del Trabajo Científico” pág. 13-14
- Enrique Izquierdo Areyano, imprenta cosmos “Investigación Científica” unidad n.-4 proyectos de producción, 1.- marco referencial pág. 80-81, 3.- metodología pág. 82-83
- Manual de derecho laboral segunda edición Dr. Wilson Layedra Idrovo.
- Código de Trabajo Actualizado a enero de 2009.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2008). Constitución Política de
- la República del Ecuador. Quito: Autor.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2009). Código de
- Procedimiento Civil. Quito: Autor.
- Corporación de Estudios y Publicaciones (2009). Código del Trabajo,
- Leyes Conexas y Reglamentos. Quito: Autor.
- Corporación De Estudios y Publicaciones. (2009). Leyes de Seguro Social
- Obligatorio, Anciano y Reglamento. Quito: Autor.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2009). Leyes y Reglamentos
- de la Actividad Artesanal. Quito: Autor.

11. ANEXOS

11.1. ENCUESTA

ENCUESTAS QUE SE REALIZARA A PÚBLICO EN GENERAL.

PREGUNTA UNO. ¿Conoce usted sobre el Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana?

SI O (NO)

PREGUNTA DOS: ¿Esta Ud. de acuerdo en que deberían existir liquidadores probos de parte del Gobierno para evitar sean perjudicados los trabajadores?

(SI) O NO

PREGUNTA TRES: ¿Cree usted que es un abuso por parte del Empleador en los derechos del trabajador, al no garantizarle estabilidad laboral?

(SI) O NO

PREGUNTA CUATRO: ¿Está Usted de acuerdo en reformar el Código de Trabajo?

(SI) O NO

PREGUNTA CINCO: ¿Cree usted que las autoridades en su totalidad hacen justicia en este tipo de casos como es el Visto Bueno a los trabajadores?

SI O (NO)

PREGUNTA SEIS: ¿Cree usted que sería una de las soluciones que la notificación se las haga en el domicilio del trabajador?

(SI) O NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

PORTADA i

CERTIFICACIÓN ii

AUTORÍA iii

CARTA DE AUTORIZACIÓN iv

AGRADECIMIENTO v

DEDICATORIA vi

1. TITULO 1

2. RESUMEN 2

2.1 ABSTRACT 3

3. INTRODUCCIÓN 4

4. REVISIÓN DE LITERATURA 6

5. MATERIALES Y MÉTODOS 77

6. RESULTADOS 79

7. DISCUSIÓN 90

8. CONCLUSIONES 93

9. RECOMENDACIONES 95

9.1. PROPUESTA DE REFORMA 97

10. BIBLIOGRAFÍA 98

11. ANEXOS 99

ÍNDICE 101