



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Modalidad de Estudios a Distancia CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“REFORMAS AL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
PARA JUDICIALIZAR EL VISTO BUENO Y SU
PROCEDIMIENTO”

TESIS PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA

AUTORA:

Yadira Isabel Alarcón Carreño

DIRECTOR:

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mgs.

LOJA - ECUADOR

2016

AUTORIA

CERTIFICACIÓN

Dr. Mgs.

Carlos Manuel Rodríguez

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICO:

Haber revisado y dirigido la tesis titulada: **“REFORMAS AL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA JUDICIALIZAR EL VISTO BUENO Y SU PROCEDIMIENTO”**, realizado por YADIRA ISABEL ALARCÓN CARREÑO; por lo que apruebo su presentación para que continúe los trámites administrativos y legales.

Cedula: 110342029

Fecha: Loja, Abril de 2016

Loja, Abril de 2016

Dr. Mgs. Carlos Manuel Rodríguez

DIRECTOR DE TESIS

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

Yo, Yadira Isabel Alarcón Carreño declaro ser la autora 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.

Autora: Yadira Isabel Alarcón Carreño

Firma: 

Cédula: 1103432629

Fecha: Loja, Abril del 2016

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez

Tribunal de Grado:

PRESIDENTE: Dr. Mg. Marco V. Ordóñez Cervantes

VOCAL: Dr. Mg. Darwin Orosco Castro

VOCAL: Dr. Mg. Sebastián Lora Paz

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

Yo, Yadira Isabel Alarcón Carreño, declaro ser autora de la tesis titulada: "REFORMAS AL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA JUDICIALIZAR EL VISTO BUENO Y SU PROCEDIMIENTO" como requisito para optar el Grado de Abogada, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 18 días del mes de Abril del dos mil dieciséis, firma la Autora:



FIRMA.....

AUTORA: Yadira Isabel Alarcón Carreño

CEDULA: 1103432629

DIRECCIÓN: Vilcabamba, Barrio Central Calles: Bolívar 12-52 y Clodoveo Jaramillo.

CORREO ELECTRÓNICO: yadiraalarcon80@gmail.com

TELÉFONOS: 0988768877 2640485

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Mgs. Carlos Manuel Rodríguez

Tribunal de Grado:

PRESIDENTE: Dr. Mg. Marco V. Ortega Cevallos

VOCAL: Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro

VOCAL: Dr. Mg. Sebastián Díaz Paz

DEDICATORIA

A Dios, por su inmensidad.

A mi familia, por su incondicional apoyo

La autora

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a la Universidad Nacional de Loja.

A mis profesores a lo largo de mi carrera de formación, a quienes espero no defraudar.

A mi familia por su apoyo incondicional.

A Dios por ser mi guía espiritual.

La Autora

1. TÍTULO

**“REFORMAS AL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
PARA JUDICIALIZAR EL VISTO BUENO Y SU
PROCEDIMIENTO”**

2. RESUMEN

La tesis que realicé en la modalidad de investigación se refiere a la necesidad de reformar el Código del Trabajo por cuanto no se ha desarrollado el precepto constitucional de la unidad jurisdiccional al no permitir que el visto bueno sea conocido por Jueces del Trabajo y no por los Inspectores del Trabajo que son servidores públicos que pertenecen a la Función Ejecutiva y dentro de sus facultades no está precisamente la de administrar justicia ni resolver conflictos laborales, sino la supervisión de que se cumplan las normas ministeriales que regulan el trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador en el Nral. 6 del Art. 168 establece que “La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”.

Sin embargo, al analizar el Art. 621 del Código del Trabajo que estipula: “El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la

solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde”¹.

Encontramos en primer lugar que el Visto Bueno no lo sigue una Jueza o Juez por principio de unidad jurisdiccional y que no existe la oralidad, pues se trata de un procedimiento absolutamente escrito y no se prevé ninguna audiencia de conciliación ni de pruebas, además los términos que se contemplan por ser demasiado cortos vulneran el derecho a la defensa de los demandados.

Esta disposición legal esta lesionando el mandato constitucional que estipula procedimientos orales y el derecho constitucional a la defensa.

En la presente investigación demostré que se hace muy necesario que el Visto Bueno lo conozca una Jueza o Juez de la Unidad Judicial Laboral y tener un procedimiento oral y con términos razonables para garantizar el derecho a la defensa de las personas, por lo tanto, debe reformarse el Art. 621 del Código del Trabajo.

¹ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2012. Art. 621.

2.1. ABSTRACT

The argument I made in the form of research refers to the need to reform the Labour Code because it has not developed the constitutional principle of jurisdictional unity by not allowing the approval is known for Labour Judges and not by the Labour inspectors are public servants belonging to the Executive and within its powers function is not precisely that of administering justice and resolving disputes, but its supervision comply with the rules governing ministerial work.

The Constitution of the Republic of Ecuador in the Nral. 6 Art. 168 states that "The conduct of the proceedings in all subjects, bodies, steps and measures will be carried out by the oral system in accordance with the principles of concentration, contradiction and device."

However, when analyzing Article 621 of the Labour Code which states: "The inspector receives a request aimed to terminate an employment contract by one of the grounds laid down in Articles 172 and 173 of this Code, shall notify the concerned within twenty four hours, giving two days to answer. With the reply, or in default, proceed to investigate the merits of the request and issue its decision within three days, granting or denying

approval. The resolution shall state the reasons on which data and merges".

We found first that the approval did not follow a judge shall in principle of jurisdictional unity and that no oral proceedings, as is absolutely written procedure and there is no provision or settlement hearing tests, and the terms contemplated as being too short infringe the right to defense of the defendants.

This legal provision is damaging the constitutional mandate stipulating oral proceedings and the constitutional right to defense.

In this research I showed that it is very necessary that the approval it knows a judge or justice of the Labor Judicial Unit and have an oral and reasonable terms procedure to ensure the right of defense of people, therefore, should reformed Art. 621 of the Labour Code.

3. INTRODUCCIÓN

La tesis que presento se refiere a la posibilidad de que los Jueces del Trabajo conozcan y resuelvan sobre el visto bueno que los empleadores o trabajadores puedan requerir.

Para conceptualizar la problemática investigada es necesario que se haga referencia a varios aspectos conceptuales y doctrinarios que se presentan en la revisión de la literatura, de este modo se puede ampliar los conocimientos sobre las instituciones jurídicas que se manejan en esta investigación, resultando los componentes del Marco Conceptual, el Marco Doctrinario y Marco Jurídico.

Por otro lado, la investigación por ser científica y jurídica, tiene que presentar los métodos y materiales utilizados.

También contiene la discusión, que hace referencia a la presentación de datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada, luego de lo cual y con las referencias bibliográficas se puede arribar a las Conclusiones y Recomendaciones.

Finalmente y como parte fundamental de mi tesis está mi propuesta de reforma al Código del Trabajo para regular la protección de empleadores y trabajadores para que puedan ejercer sus derechos ante una autoridad judicial y no ante una autoridad administrativa.

De esta forma dejo presentado mi trabajo de investigación en la modalidad de tesis, que espero signifique algo en el gran mundo de la investigación y que sirva de referente para futuras investigaciones.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. El Trabajo

La presente tesis tiene el objetivo de ser un aporte hacia la comunidad del derecho, ya sean estos estudiantes o profesionales, siendo esto fundamental como base para la obtención de mi profesionalización.

El acápite que a continuación desarrollare se basara en conceptos y definiciones por juristas y diccionarios jurídicos los cuales me han servido de base para desarrollar la misma.

El trabajo es un derecho no tan solo garantizado por nuestra constitución, sino que sirve al ser humano para su desarrollo personal y social sino a su vez es su sustento diario.

Según Hesíodo, “desde el mundo antiguo y su filosofía, el trabajo ha sido comprendido como expresión de vida y degradación, creación e infelicidad, actividad vital y esclavitud, felicidad social y servidumbre. Trabajo es fatiga. Momento de catarsis y vivencia del martirio. Ora se exaltaba su lado positivo, ora se acentuaba el trazo de negatividad.

Hesíodo, en Los trabajos y los días, una oda al trabajo, no reparó en afirmar que el trabajo, no es ninguna deshonra, el ocio deshonra”².

Es muy importante la definición antes señalada debido a su trascendencia tanto desde el punto de vista filosófico y antiguo siendo comprendido el trabajo como expresión de vida y degradación, creación e infelicidad, actividad vital y esclavitud, felicidad social y servidumbre. Habiendo al Trabajo catalogado como fatiga. Y dejando en claro que el trabajo, no es ninguna deshonra, y considerándolo al ocio como una deshonra.

Continuando con el trabajo hay que considerarlo como una fuente de desarrollo no tan solo personal sino como eje fundamental para una sociedad.

Otra de las definiciones importantes es la que nos brinda Finocchi manifestando lo siguiente:

“el trabajo es toda actividad social mediante la cual el hombre (fuerza de trabajo), con ayuda de las herramientas y condiciones de trabajo indispensable, que transforma los objetos de trabajo con el fin de satisfacer sus necesidades de conservación y reproducción.”³

² **HESÍODO**, Os Trabalhos e os Días, Iluminarias, San Pablo, 1990, p.45.

³ **FINOCCHI**, Silvia., Didáctica de las Ciencias Sociales II. Teorías con Practicas Buenos Aires. 1998.

Considero muy acertada la definición no tanto desde el aspecto jurídico sino desde el punto social al manifestar que el trabajo es realizado por el hombre con la ayuda de herramientas, siendo este indispensable para su sobrevivencia y para la satisfacción de sus necesidades con la utilización de la fuerza y herramientas.

Otra de las definiciones valiosas es la siguiente:

“el trabajo es concebido como fuerza constitutiva tanto de los fundamentos histórico-materiales de las distintas formas de organización social como del papel estratégico de quienes conforma como sujetos en tanto que portadores de su potencia.”⁴

Si bien es cierto la definición antes señalada tiene un punto filosófico y materialista, consagrando al trabajo como una fuerza constitutiva y organizativa social y brindándole un papel estratégico para la evolución de los pueblos.

Otra de las definiciones muy importantes es la que señala Cabanellas al manifestar que el trabajo es:

“Trabajo es el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la

⁴Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense. Campus de Somosaguas. 28223 Madrid. C

obtención o producción de la riqueza, actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.⁵

Podría manifestar que la definición antes citada es la más concreta y sobre todo al manifestar que el trabajo es el esfuerzo humano físico o intelectual, con el objetivo de cubrir necesidades, siendo este un pilar para la obtención o producción de la riqueza, considerándola como una actividad susceptible de valoración económica, por su tarea, el tiempo o el rendimiento.

Vásquez López nos dice:

“A lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud, trabajo forzado, donde un hombre domina a otro y le impide tomar decisiones en libertad.”⁶

No es menos cierto que hubo épocas donde se consideraba el trabajo como forma de esclavitud, pero hoy en día el trabajo es considerado como una fuente para el desarrollo de una sociedad, se podría considerar que existe dominación por parte del hombre al conceder un trabajo y este al remunerarlo, pero no podemos manifestar que exista esclavitud, además

⁵ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires, República de Argentina, Edición XXIV, Año 2008, Pág. 123.

⁶ VÁSQUEZ López, Dr. DEERCHO LABORAL ECUATORIANO, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Pág. 28.

es preciso mencionar que la libertad hoy en día no tan solo se la menciona sino que a su vez se la práctica y no solo en el ámbito laboral, sino en el aspecto ideológico y religioso.

Para culminar Dominique nos dice que el trabajo es:

“el trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad.”⁷

Destacando la presente definición sabemos que el trabajo hoy en día se lo considera y determina como un ordenamiento para la sociedad y con esto determinando el lugar que cada individuo ocupa.

4.1.2. El Derecho Laboral

El Diccionario Jurídico dice:

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

⁷ DOMINIQUE Méda, Le travail, Ed. Presses Universitaires de France, n° 2614, 3ème edición 2007,

laborales.”⁸

Definición muy adecuada al manifestar que el Derecho laboral tiene por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, en relación de dependencia o en forma libre, a cambio de una remuneración siendo este regulado y a su vez sancionado en caso de no cumplir con las normas establecidas por el Derecho Laboral.

Otra de las definiciones es la que Hernández Juan nos manifiesta:

“El Derecho Laboral, es el conjunto de normas obligatorias que rigen las actividades de una sociedad, que están sancionadas por la fuerza del Estado, esto es en el aspecto objetivo, subjetivamente se habla de los derechos o facultades concedidas o reconocidas a las personas y de los cuales son estas sus titulares; que en caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”⁹

No cabe duda que el derecho laboral es el conjunto de normas con el único objetivo de regular dichas relaciones laborales ya sean estas bajo dependencia o no, el derecho laboral es muy importante para la sociedad

⁸ www.derechoecuador.com

⁹ HERNÁNDEZ G. Juan C., Dr., “Manual de Derecho del Trabajo”, Universidad Pontificia Católica del Ecuador, UPCE, Quito-Ecuador, Año 2012, Pág. 56.

debido a su determinación y la obligación de reconocer los derechos por los cuales están cobijados por dichas normas y sobre todo brindándoles el sentido más favorable a los trabajadores en caso de la aplicación de una norma.

4.1.3. La Unidad Jurisdiccional

La Constitución de la República dispone que el ejercicio de la potestad jurisdiccional corresponderá a los órganos de la Función Judicial y se establece la unidad jurisdiccional. Ahí se encuentra plasmado un principio fundamental sobre el que se asienta la Función Judicial en el Ecuador: la jurisdicción exclusivamente la pueden ejercer los órganos propios de dicha Función, de modo que está vedado que otros órganos del poder público la ejerciten.

La unidad jurisdiccional tiene tres acepciones, que no siempre se tienen presentes, por su parecido:

- “Monopolio en la aplicación del Derecho: sólo los órganos judiciales pueden aplicar las normas jurídicas a los litigios concretos; y además, sólo pueden cumplir esta función y ninguna otra.
- Resolución plena del asunto confiado a su competencia, sin que

puedan separarse elementos de la litis (incidentes, cuestiones previas o prejudiciales, por ejemplo) para confiarlos a otro centro decisorio distinto.

- Inexistencia de especies de delito o personas cualificadas sustraíbles a su jurisdicción.”¹⁰

La unidad jurisdiccional es una institución jurídica que apareció desde 1998 y no se ha podido realizar en su totalidad, dentro de las cortes policiales, militares y otros comités de excepción ya se ha venido considerando, pero en materia administrativa no se da aún el paso gigante que se necesita para que la Función Judicial resuelva todos los aspectos que dentro de las instituciones de la Administración Pública aún se las viene haciendo, como en el caso del Ministerio del Trabajo que aún viene resolviendo sobre temas que son jurisdiccionales como el Visto Bueno.

4.1.4. El Proceso Judicial

Los principios, son naturales a las personas y de orden universal, tales como el principio in dubio pro obreri, siempre que se habla de un principio ni siquiera debe constar en una Constitución o en una Ley determinada,

¹⁰ <http://jorgemachicado.blogspot.com/2009/05/uj.html>

pues en todos los países se van a reconocer los principios como un elemento de la relación laboral intrínseca que evidencia la presencia del respeto al derecho natural del trabajo.

Los derechos en cambio deben ser reconocidos en un ordenamiento jurídico y las Constituciones de cada país son el escenario jurídico perfecto para contemplarlos y luego desarrollarlos en las leyes secundarias hasta llegar a respetarlos en los reglamentos, decretos instrucciones, etc.

Las garantías son los mecanismos que existen en las leyes para proteger o garantizar un derecho, por ello, deben siempre contemplarse las garantías para el cumplimiento de este derecho, de ahí que, los procedimientos para reclamar el cumplimiento de los derechos por parte de los empleadores, así como también existen procedimientos que los empleadores pueden ejercer para hacer valer las obligaciones de los trabajadores en la relación laboral.

La relación laboral es el vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo. Es aquella que se genera entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primer persona realice la tarea.

El proceso judicial es el que otorga mayores garantías a los trabajadores o empleadores, puesto que los procesos judiciales son conocidos y ejecutados por jueces de derecho que tienen mayor potestad ejecutora que los empleados o funcionarios administrativos.

El proceso administrativo en cambio únicamente es un mecanismo de control por parte de la Función Ejecutiva que tiende a controlar la relación laboral y que es inadecuado que pueda ejecutar procedimientos sancionatorios porque vulnera el principio de la unidad jurisdiccional que debe existir.

Entonces, claramente puedo identificar que es mejor contar con procedimientos de visto bueno judiciales antes que administrativos porque se evidencia que el visto bueno será conocido por los jueces y no por un Inspector del Trabajo que inclusive en varias provincias de nuestro país no son Abogados.

4.1.5. El Visto Bueno

Para Julio Mayorga Rodríguez señala al visto Bueno:

“como la resolución del Inspector del Trabajo, pronunciado a solicitud de parte y según un procedimiento especial, por la que se declara que

existen y son legales las causas invocadas para la terminación del contrato.”¹¹

No cabe duda lo manifestado por el jurista ecuatoriano al decir que el visto bueno es la resolución de un inspector del trabajo solicitado a parte por la que se declara y se invoca normas legales para la terminación del contrato.

Otras de las definiciones que no podemos dejar lado por su importancia y si validez jurídica para el presente trabajo es la que Cabanellas manifiesta que el visto:

“Es fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar algún documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas. / En general, lo mismo que aprobación, autorización o ratificación.”¹²

Podría considerarse como un trámite burocrático para la aprobación y desaprobación de una petición en la que se da a conocer dicha terminación laboral basándose en normas establecidas.

¹¹ MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, Primera Edición, Tomo 8, p. 260

¹² CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires, República de Argentina, Edición XXIV, Año 2008, Pág. 202.

Mientras que el Dr. Galo Espinosa Merino, en La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen II, nos dice que visto bueno es:

“Procedimiento seguido ante el Inspector del Trabajo, al final del cual éste se pronuncia sobre la procedencia o no de la solicitud de terminación del contrato de trabajo, efectuada por el patrono o por el trabajador. Fórmula puesta al pie de algunas certificaciones y otros instrumentos y con el que firma debajo da a entender hallarse ajustados a los preceptos legales y estar expedidos por persona autorizada al efecto”.¹³

En conclusión son tres definiciones muy acordes a lo que es el visto bueno, considerando que el visto bueno es la petición que hace el patrono o el trabajador para dar por terminado la relación laboral y esta es conocida por un inspector o inspectora, a la final éste se pronunciará si es procedente o no, considerando preceptos legales, pero jamás lo hará con la función jurisdiccional de la cual está revestido una Jueza o Juez.

4.1.6. El Trabajador

El Trabajador es la persona que realiza el trabajo, quien presta sus servicios lícitos y personales.

¹³ ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen I1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.754

En la relación laboral, siempre el trabajador será la parte mayormente protegida, pues por el principio in dubio pro obreri el trabajador siempre requerirá de protección administrativa y judicial.

El trabajador en virtud de la prestación de servicios, puede ser empleado si sus servicios son eminentemente intelectuales y obrero si sus servicios son eminentemente físicos.

4.1.7. El Empleador

El empleador en cambio es la persona que contrata los servicios de otra para que realice trabajos que serán ordenados dentro del contrato o de las disposiciones verbales que el Empleador deberá dictar y el Trabajador deberá cumplir.

Siempre será el Empleador el responsable de cumplir con todas sus obligaciones, caso contrario puede ser sancionado y también si llega el caso que ha sido demandado y deberá pagar lo que se ordene en Sentencia.

Los empleadores no solo deben cumplir con sus obligaciones, pues son los beneficiarios de la relación laboral, puesto que con la labor de los

trabajadores, estos desarrollan sus industrias o empresas y esa actividad laboral les permiten crecer económicamente.

4.1.8. Relación de dependencia

La relación de dependencia es el aspecto fundamental de la relación laboral puesto que siempre se requerirá la obediencia del trabajador a las disposiciones de los empleadores.

Muchos conflictos han sido desechados en materia judicial, porque no se puede justificar la relación de dependencia que tiene.

Es por ello, fundamental la relación laboral entre trabajador y patrono para que se pueda dar un contrato laboral, para que éste se presente.

4.1.9. Código del Trabajo

El Código del Trabajo es un conjunto de normas y principios jurídicos que regulan la actividad laboral, debe ser expedido por la Asamblea Nacional en nuestro caso, en otros tiempos Congreso Nacional.

El Código del Trabajo es la norma legal fundamental que regula la actividad laboral, ésta actividad no solo es fundamental en la relación

propriadamente dicha sino que también dentro del desarrollo de la sociedad, el Código del Trabajo regula la solución de conflictos individuales y colectivos.

4.1.10. Conflicto Laboral

El conflicto laboral puede ser de dos clases, el primero el individual que debe ser resuelto por el Juzgador o también ante la autoridad administrativa, con lo cual no estoy muy de acuerdo, por ello, la razón de esta investigación.

El otro tipo de conflicto es el colectivo, que inicia con mediación obligatoria y posteriormente deberá ser conocida por la autoridad administrativa para que se solucione el impase laboral.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Formas de terminación de la Relación Laboral

Debido a la importancia social de la actividad laboral y a que el trabajador se encuentra en general en inferioridad de condiciones frente al empleador, la legislación tiende en general a regular las condiciones en las cuales finalizan los contratos de trabajo y las consecuencias que de ello se derivan.

La Primera forma de terminar las relaciones laborales es por las causas legalmente previstas en el contrato, pues los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario, establece como una de las características más notables de la contratación laboral la de ser dirigida, es decir, intervenida y reglamentada por el Estado, que señala las mínimas condiciones para su validez.

Si celebrado un contrato de trabajo se han omitido cumplir las formalidades que la ley determina, el efecto diferente a la impugnación de validez que señala el Derecho Civil, no es la nulidad del acto que sólo puede ser alegada por el trabajador, sino que la ley da valor al contrato convalidando las cláusulas nulas.

La amplitud de la ley hace difícil su interpretación, ya que si, como vemos, el contrato de trabajo es dirigido, las causas legales que pongan término a la eficacia de la relación laboral deben estar determinadas en la ley.

Mas, parece que nuestro legislador sigue en este numeral y en el siguiente el individualismo clásico del Derecho Común reconocido en el Código Civil que establece que "todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales", soslayando el principio laboral contrario de que la ley sirve de Contrato a las partes en lo que se hubiere omitido estipular o que estipulado lesione los preceptos laborales.

La segunda forma sería por acuerdo de las partes, pues la contratación dirigida como modalidad del Derecho Social es limitativa de la autonomía de la voluntad y difiere, por consiguiente, de la libre contratación que puede terminar, como hemos visto, en cualquier momento, por acuerdo de las partes.

También el mutuo consentimiento de los contratantes es causa suficiente para dar término a la relación laboral, más para que el acuerdo de voluntades pueda extinguirla debe entenderse condicionada a no atentar al principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Por lo dicho, el mutuo acuerdo de las partes no puede actuar sino dentro del propio campo permitido por la ley, limitativo, desde luego, para la libertad de los contratantes que intervinieron en la relación laboral.

Sin embargo, como de acuerdo con lo dispuesto por el Código del Trabajo, los Códigos Civil y de Procedimiento Civil son fuentes supletorias del Derecho Laboral, instituciones como la transacción y la conciliación, principalmente, pueden menoscabar la eficacia del principio general indicado, de ahí que para evitar el sacrificio de intereses de la parte débil que interviene en el contrato de trabajo, se imponga la aplicación condicionada de este ordinal en la forma dicha, esto es que no implique renuncia de los derechos del trabajador.

La Ex Corte Suprema, hoy Corte Nacional de Justicia, ha interpretado esta forma de terminación del trabajo aunque sin ajustarse estrictamente al principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y lo ha incorporado en varios de sus fallos, así en el juicio verbal sumario que, por indemnizaciones de trabajo, siguiera Fabián Garcés Buendía contra Manuel Vásquez y otro, resolvió:

"El hecho de que el Juez Tercero del Trabajo haya intervenido aprobando algo que se afirma constituye una transacción en manera alguna resta la

competencia al Juez de primera instancia para conocer del presente juicio, porque no habiendo existido demanda, no ha existido juicio ni sentencia, ya que ésta es la decisión del Juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio. Nuestra legislación prohíbe la renuncia de los derechos del trabajador y, si en verdad, ha aceptado la transacción como medio para terminar un juicio o para prevenirlo, no ha dejado de tomar en cuenta la situación del trabajador a fin de que la transacción que él celebrare sea una manifestación de su voluntad libre e independiente, y no consecuencia de la imposición de la empresa o patrono que derive en una renuncia de derecho. El hecho de haber firmado, en cierto modo presionado, un documento liberatorio, atenta a la seriedad de los actos jurídicos que exige una manifestación de voluntad que no sea impuesta al trabajador, sino libremente formulada por éste, claramente determinada, con establecimiento de conceptos, derecho o beneficios, como lo preceptúa el Art. 9 del Decreto N° 979, de mayo 10 de 1965, publicado en el Registro Oficial N9 496, y de manera alguna puede impedir que el trabajador reclame los derechos de que se crea asistido." G.J. Serie XI, N9 7 Pag. 906.

Una tercera forma es por la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato, ya que entre los criterios que sirven para clasificar el contrato individual de trabajo, señalamos atendiendo a su duración, que puede ser por tiempo fijo, por tiempo indefinido, por la duración de una empresa u

obra determinada, y a prueba.

El tiempo de duración de la empresa, obra o servicio es considerado por nuestro Código como causal de la terminación del Contrato de Trabajo. De tal modo que vencido el plazo fijado, de hecho termina la relación laboral.

Esta disposición es aplicable a los contratos de obra cierta que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador, pero no se lo puede asimilar a los contratos con plazo, que pueden ser renovados en los supuestos que contempla la ley.

La cuarta causa de terminación de relación laboral es por muerte o incapacidad del patrono o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio:

Una quinta forma de terminar la relación laboral es la muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo, ya que si la relación individual de trabajo se celebra en base a las aptitudes personales del trabajador, que son intransmisibles, es evidente que la muerte que extingue su personalidad la termine ipso jure sin condición alguna.

Del mismo modo la incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo proveniente de una enfermedad profesional o de un accidente de trabajo, que es el mayor mal que puede sobrevenir a un trabajador por impedirle ejercer labor alguna, es motivo de terminación del contrato de trabajo.

Mientras que la sexta causa de terminación de la relación laboral es por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerras y en general cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar:

El Código Civil estipula que se llama "Fuerza Mayor o Caso Fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc".

La doctrina diferencia el caso fortuito como el hecho imprevisto e irresistible de la naturaleza, de la fuerza mayor, que es el hecho también imprevisto e irresistible que debe su existencia a la actuación del hombre, pero nuestro sistema positivo equipara estas expresiones como sinónimas.

Según los efectos que produzca el caso fortuito o la fuerza mayor pueden

acarrear o la terminación del contrato de trabajo, cuando no permite en absoluto que el trabajo se realice o continúe, o la suspensión total o parcial de actividades, si producido el hecho pueden reanudarse las labores normales de la empresa y la continuación de los contratos de trabajo que debe aceptar el patrono.

La séptima forma es por voluntad del patrono, pues, el Código del Trabajo faculta al patrono previo la formalidad del visto bueno dar término a la relación laboral por hechos imputables a culpa del trabajador, dice:

El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los casos siguientes:

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.

El trabajador tiene la obligación de realizar el trabajo que le ha sido encomendado, aquél para el que se comprometió; si deja de cumplir esta obligación por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, o lo abandona, es decir, si deja de trabajar por más de tres días consecutivos, siempre que las causales anotadas se produzcan en un

período mensual, el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo.

Desde luego, la calificación de los hechos que sirven de fundamento al visto bueno, las faltas, atrasos o inasistencias, frecuentes y reiteradas al trabajo, y el consiguiente perjuicio que ellas ocasionen al patrono han de ser apreciadas con suficiente criterio por el Inspector del Trabajo advertido que su Resolución sólo tiene valor informativo para el Juez.

2. — El abandono del trabajo sea intempestivo o injustificado, con ánimo de retornar al trabajo o sin él, al que se refiere la segunda parte del ordinal que comentamos y el Art. 170, en el primer caso, si dura más de tres días, es causa para obtener el visto bueno, terminar el contrato de trabajo y despedir al trabajador si pretende retornar a su labor; y, en el segundo, la relación laboral concluye de hecho por voluntad del trabajador.

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

La obligación del trabajador, según los dispone el literal e) del Art. 44, es cumplir con las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal. El incumplimiento de este deber, la indisciplina o desobediencia

graves, constituyen motivo para que el patrono pueda pedir el visto bueno y dar término al contrato de trabajo.

La indisciplina o desobediencia en que incurra el trabajador, según la disposición, debe ser grave, es decir, que para calificarla como tal deberá acudir a lo que dispone el Código Civil que estipula:

"La ley distingue tres especies de culpa o descuido: Culpa grave, negligencia grave, culpa lata es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aún las personas negligentes y de poca prudencia suelen emplear en los negocios propios. Esta culpa, en materias civiles equivale al dolo.

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

El que debe administrar un negocio como buen padre de familia es responsable de esta especie de culpa.

Culpa o descuido levísimo es la falta de aquella esmerada diligencia que

un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes. Esta especie de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado.

El dolo consiste en la intención positiva de irrogar injuria a la persona o propiedad de otro".

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

El trabajador debe desempeñar su trabajo con honradez y buena conducta, aspectos estos subjetivos que miran a su hombría de bien. Si no lo hace, si no observa integridad en el servicio o no ajusta sus actos a las buenas costumbres, al orden natural, al respeto humano, su falta de corrección es causa para terminar el contrato de trabajo.

4. —Por injurias graves irrogadas al patrono, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante.

La injuria es un delito que atenta contra el honor de las personas.

Según el Código Orgánico Integral Penal, "la injuria es: calumniosa, cuando consiste en la falsa imputación de un delito; y, no calumniosa, cuando consiste en toda otra expresión proferida en descrédito, deshonra o menosprecio de otra persona, o en cualquier acción ejecutada con el

mismo objeto".

Una octava forma que termine una relación laboral es por la voluntad del trabajador, es decir, que el Código del Trabajo permite la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador debido a actos culpables del patrono, dice así:

"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 patrono, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes. Por esta misma causa la ley autoriza al patrono para dar término al contrato de trabajo y recíprocamente las injurias graves inferidas al trabajador, por el patrono, sus familiares o representantes, le autorizan solicitar el visto bueno y la terminación de la relación laboral.

2. — Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

La falta de cumplimiento de las obligaciones fundamentales del patrono entre las que se comprenden las enunciadas en este ordinal y el carácter alimentario del salario que tiene relación con la vida del trabajador y de su

familia; el desequilibrio que produce el atraso y más aún su disminución o su falta de pago, al impedir al trabajador que atienda sus exigencias vitales le faculta con toda justicia a declarar terminada la relación laboral, sin perjuicio de su derecho a exigir las indemnizaciones que fija la ley.

3. — Por exigir el patrono que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el Art. 52.

El patrono no puede a su arbitrio exigir al trabajador la ejecución de una labor distinta de la convenida, excepto en los casos de urgencia a que se refiere el Art. 52 —jornada extraordinaria—y si lo hace el trabajador tiene derecho para terminar el contrato previo visto bueno y exigir las indemnizaciones a que por ley tiene derecho.

Lo propio ocurre si el trabajador por orden patronal fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, debiendo tenerse esta orden por despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, en cuyo caso tendrá derecho a las indemnizaciones que fija la ley para el caso de despido.

El despido implica la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrono quien asume la obligación de pagar en ciertos casos —despido intempestivo— las indemnizaciones que la ley impone.

Habíamos indicado que el Contrato de Trabajo puede ser con plazo o sin plazo de duración o a tiempo indefinido.

Las indemnizaciones que deben pagarse en uno u otro caso las contemplan las siguientes disposiciones:

Art. 181.- "Tanto el trabajador como el patrono podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciera el patrono, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que falte para la terminación del plazo pactado"¹⁴.

"Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración

¹⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO. Art. 181

por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

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

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

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores”¹⁵.

El trabajador es la persona que presta sus servicios lícitos y personales, mientras que el Empleador es la persona a quien le prestan un servicio y ejerce patronato sobre tal trabajador.

En cuanto a la relación laboral y para comprender la relación de dependencia es necesario puntualizar lo siguiente:

La subordinación o dependencia.- Declara el estado de limitación de la

¹⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO. Art. 188.

autonomía del trabajador que se halla sometido a la voluntad del patrono o empleador, pero no a través de una completa sumisión personal, sino de una sumisión estrictamente funcional en virtud de la cual se coordinan u unifican las actividades laborales.

La prestación personal.- Ha de entenderse como la prestación de un servicio de carácter personal, para que la calificación de la relación jurídica entre quien debe realizar el trabajo y el que lo recibe o se beneficia de él, se presuma como un contrato de trabajo.

La remuneración.- Que no es otra cosa que el sueldo o salario que debe percibir el trabajador por la prestación de servicios, en virtud del contrato de trabajo sea éste verbal o escrito.

La Ajenidad.- Es una condición esencial atribuir a un tercero los beneficios del trabajo, es aquel en que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador.

4.2.2. El visto bueno. Generalidades

La Revolución Francesa, como es conocido, instauró en el derecho moderno el postulado de la división de poderes, cuya concepción impuso una tajante separación (o mejor dicho "aislamiento") entre dichos

"poderes", y de lo cual se dedujo un fundamental postulado: juzgar a la Administración es lo mismo que administrar (juger l'Administration c'est encore administrer). Sin embargo, como nos dicen García de Enterría y Fernández, los principios de legalidad y libertad hicieron nacer un concepto contradictorio: el de acto arbitrario, al cual era necesario atacar en aras de dichos principios.

Surge así un sistema de resolución de conflictos entre la administración y los administrados que se caracteriza por atribuir a la administración misma el trámite y la resolución del conflicto, por medio de sus propios organismos, a los cuales se les otorga la categoría de tribunales. Es pues un famoso órgano, el Conseil d'Etat (Consejo de Estado) quien lleva a su cargo la importante tarea de la solución de conflictos en los que es parte la administración. En este modelo, denominado con propiedad como "sistema administrativo", hay que distinguir una evolución en dos momentos. El primero, de jurisdicción retenida, en el cual el Consejo de Estado actúa como órgano consultivo que analiza las reclamaciones y eleva sus recomendaciones al titular del Ejecutivo para que este dicte la resolución. En un segundo momento, de jurisdicción delegada, el Consejo de Estado resuelve directamente el conflicto, por delegación. La principal crítica al sistema el amable lector ya la habrá intuido- es la que versa sobre la imparcialidad, lo cual ha movido a intentar otras técnicas, verbigracia, el sistema judicialista en el que se inscribe el Ecuador.

Es una institución incorporada a la legislación laboral, en virtud de la cual se confiere al inspector del trabajo o a la autoridad que la constituya, atribuciones suficientes para conocer y transmitir las solicitudes de terminación, presentadas por patronos y trabajadores a resolverlas. Al efecto Art. 183 prescribe que en los casos de los artículos 172 y 173, las causas aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el inspector, quien concederá o negará el Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en las normas del procedimiento. Estas normas son escuetas y simples, sin que se haya indicado las formalidades que deben contener la petición. Tal parece que el legislador ha querido reducir al mínimo las condiciones de forma y fondo de que esta saturada esta información procesal civil y que contribuye a hacer más engorrosa sus resoluciones. Se entenderá, desde luego, y la misma ley lo dice Art. 621 que la solicitud deberá mencionar los motivos para solicitar el Visto Bueno y todos los datos y fundamentos en que se basa el pedido, a fin de que la autoridad pueda examinar clara y fácilmente. En todo caso, el inspector debe motivar su decisión indicando los fundamentos de hecho y de derecho, sobre todo si se considera que tal decisión es inapelable, no obstante tener superiores jerárquicos, a los que se podría recurrir.

Recibida por el inspector del Trabajo o por la autoridad que haga sus veces la solicitud, se abrirá un expediente y por primera providencia,

notificar al interesado dentro de veinte y cuatro horas de haberla recibido, concediendo le dos días para que conteste. Esta diligencia es importante y tiene por objeto hacer saber a la otra parte la acusación presentada, a fin de que la conteste y se defienda.

Con la contestación o en rebeldía, la autoridad procederá a investigar el fundamento de la solicitud, para lo cual goza una potestad discrecional, pudiendo recurrir a todos los medios legales que le permitan descubrir la verdad. En este intervalo las partes pueden presentar pruebas o documentos que consideran útiles para defender sus respectivos puntos de vista. Por cierto la ley ha establecido el período de tres días para las investigaciones y para la prueba, al término del cual deberá dictar la resolución. En esta resolución deberán constar los datos y motivos en que se fundamentó.

Esta resolución, cuando es favorable a pedido de una de las partes, da por terminado el contrato de trabajo pero este efecto está supeditado la aceptación de la parte contra quien se ha dictado. Si esta no la acepta porque la considera injusta e ilegal, puede acudir ante el juez del trabajo, pues, la resolución del inspector, según la ley (Art. 183. Inc. Segundo) solo tendrá valor de informe que el juez la apreciara con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en el juicio, o simplemente no la aceptará o la ignorará, como a menudo ocurre en la práctica.

Como se observará, la institución del visto bueno no tiene el valor de un imperativo categórico para dar por terminado legalmente el contrato de trabajo a pedido de una de las partes. Mejor hubiera sido que se encargue de esta especial modalidad de terminación exclusivamente de los jueces (estas autoridades jurisdiccionales no están impedidas a hacerla y en la práctica lo hacen), retirándola de la Inspección de Trabajo y de la Dirección y Subdirección de Trabajo, las que no deben tener funciones jurisdiccionales, para mantener su independencia y sobre todo la confianza de trabajadores y patronos manteniendo su autoridad e imparcialidad, tal como lo ha previsto el artículo 3 del convenio sobre inspección del Trabajo de 1947, de la O.I.T. Si el Visto Bueno no ha de defender en la realidad mayor valor para proteger la estabilidad para el empleo, es preferible trasladarlo definitivamente a la zona jurisdiccional.

Para terminar es menester aclarar los siguientes puntos. En caso de Visto Bueno solicitado por el patrono, el trabajador debe mantenerse en su puesto de trabajo hasta que el inspector dicte su resolución. Si el patrono lo pone fuera del servicio deberá pagar la indemnización por despido intempestivo. De igual manera cuando el trabajador solicita el Visto Bueno y abandona el trabajo antes de la resolución del inspector, deberá indemnizar al patrono de acuerdo a ley.

Por otra parte, la acción del patrono para solicitar el Visto Bueno al

Inspector, prescribe en un mes, de acuerdo con la letra b) del Art. 636 del Código de Trabajo que dice. "Prescriben en un mes estas acciones: la de los patrones para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador".

Asimismo, la acción de los trabajadores para presentar la mencionada solicitud, en caso de cambio de ocupación actual sin su consentimiento prescribe en sesenta días siguientes a la fecha de la orden patronal (Art. 192 del C. del T.); y, en tres años, la acción para presentar la solicitud, en los casos de injurias graves inferidas por el patrono o sus familiares y en caso de disminución o pago indebido de la remuneración pactada.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre

necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hammurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

El Dr. Manuel Alonso García de su obra Curso de Derecho del Trabajo manifiesta a cerca del esclavismo: “La sociedad apareció, en realidad, dividida en dos grandes grupos o sectores: el de los hombres libres y el de los esclavos. Aquéllos contaban con todos los derechos; a estos les eran negados. En verdad, los últimos no pasaban de ser una cosa. Conocidas son, en fin, la actitud y la doctrina de una gran corriente de la filosofía griega (Platón y Aristóteles) – representativa de la estructura social imperante –para la cual el trabajo manual o mecánico equivale a condición servil propia del esclavo, incapaz para la contemplación y el gobierno de los asuntos públicos; sin que haya de desconocerse la existencia de otro grupo de pensadores – por ejemplo, Hesíodo y Sócrates -, para los cuales la clase de servicio que nos a que nos

referimos merece una elevada estimación.”¹⁶

Las Leyes de Marco surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

“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.”¹⁷

Doctrinariamente la terminación del contrato individual de trabajo, reviste

¹⁶ GARCÍA Manuel. **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**, 5ª Edición, Editorial Ariel, Barcelona-España, 1975, Pág. 53.

¹⁷ CASTILLO PATIÑO Iván, Dr., “DIMENSIÓN JURÍDICA DEL SISTEMA LABORAL EN EL MARCO DE LAS REFORMAS LABORALES, Revista Jurídica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador, Año 2011, Pág. 19.

las siguientes formas:

a.- El Libre Despido: Por el cual el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.

En nuestra legislación laboral ecuatoriana se denomina despido intempestivo, es decir sin causa legal, si el medio legal (desahucio) y antes del tiempo para que termine el plazo de duración del contrato de trabajo.

b.- El Despido Regulado: En principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones, etcétera) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado.

En general, las causales de terminación de un contrato individual de trabajo pueden agruparse del siguiente modo:

· *Desahucio patronal o despido sin expresión de causa:* El empleador, por su propia voluntad, decide poner fin al contrato de trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación está asociada a los sistemas de libre despido. Sin embargo, en sistemas más reglamentados pueden encontrarse situaciones en que se permite el desahucio patronal.

· *Renuncia del trabajador:* El trabajador simplemente renuncia a su propio trabajo. Debido a que el empleador se encuentra en posición más fuerte que el trabajador, no se le hacen tantas exigencias a la renuncia como al despido, a pesar de lo cual varias legislaciones establecen un sistema de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un reemplazante.

· *Terminación por causas propias del contrato:* El contrato de trabajo llega a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato que pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó. O fue pactado para la realización de una faena determinada, y dicha faena fue completada.

O bien la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.

· *Terminación por necesidades de la empresa:* Algunas legislaciones reconocen el derecho de la empresa a terminar el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo. Por ejemplo, la adquisición de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el subsiguiente despido de éstos.

Esta causal es, de lejos, la más discutida, debido a que deja al trabajador en una virtual indefensión, no pudiendo generalmente cuestionar los motivos que la empresa ha tenido para despedirle

· *Terminación por infracción del empleador o despido indirecto:* Estas causales son el derecho que tiene el trabajador a considerarse despedido cuando el empleador comete una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo. Estas pueden ser tales como falta de pago del salario, de depósito de los aportes patronales, de registro del contrato, discriminación, etcétera.

· *Terminación por infracción del trabajador o despido con causa:* Estas causales son el derecho que tiene el empleador a poner término al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador, en caso de que éste realice una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo.

Generalmente, estas infracciones están tipificadas en la ley, como una manera de proteger al trabajador.

Esta forma y la anterior es lo que en el Ecuador se ha denominado VISTO BUENO, por el cual se solicita al Inspector del Trabajo que autorice la terminación del contrato de trabajo por estar incurso el trabajador o el empleador en las causales que determina el Código del Trabajo.

4.2.2.1 Visto Bueno solicitado por el Empleador.

El empleador puede solicitar el Visto Bueno al Inspector de Trabajo si el trabajador ha cometido las siguientes faltas:

1. 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 como más de tres días en el mismo mes;

Faltas repetidas e injustificadas, se considera faltas injustificadas, aquellas que no se justifican legalmente para la impuntualidad del trabajador, o sea no llegar a la hora fijada para el inicio del trabajo en la empresa, luego tenemos las faltas de asistencia a la jornada completa e

injustificadas porque la Ley le concede ciertas licencias al trabajador para actividades o acontecimientos específicos tales como para el sufragio, para la representación de las comisiones de la asociación a la que pertenecen y otras que expresamente señala la ley , en caso de querer ausentarse del trabajo, deberá justificar su ausencia como por ejemplo por calamidad doméstica, por enfermedad, las faltas o inasistencia que no se puedan justificar serán tomadas en cuenta para la petición del visto bueno.

Finalmente tenemos la ausencia del trabajo por más de tres días consecutivos, a las que el Código denomina “abandono”. Las otras dos faltas mencionadas al principio no hacen falta que sean consecutivas.

“Estas faltas de puntualidad y de asistencia, no tienen por qué ser consecutivas como lo hemos dicho, pero si tienen que ser repetidas; y, aunque este término es equívoco puesto que lo mismo es ser repetido el hecho que ocurre dos veces que el que ocurre diez o más, igual si el hecho es seguido tras varios días de intervalo.

El citado precepto legal se encarga de precisarlo cuando dice que ellas deben de ocurrir dentro del mismo mes, y la jurisprudencia, tanto como la interpretación universalmente aceptada ha precisado que deben ser, lo mismo que el abandono más de tres faltas de puntualidad o de asistencia. Por consiguiente, las faltas de puntualidad y de asistencia son repetidas

cuando suman más de tres veces, dentro del mismo mes de labor, esto es, la falta debe ser a cuatro jornadas de trabajo o a tres y media por lo menos.”¹⁸

2. 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;

De acuerdo al contrato de trabajo, el trabajador se encuentra obligado a obedecer y guardar subordinación Por lo mismo. La desobediencia constituye incumplimiento del contrato, por parte del trabajador, y de acuerdo al Art. 172 el empleador puede pedir el visto bueno por esta causa

En los centros colectivos de trabajo debe expedirse el reglamento que contiene el régimen disciplinario, que el empleador con su potestad de dar órdenes al trabajador, en lo que corresponde a la organización y ejecución del trabajo que este se comprometió a ejecutar.

De esta manera la violación del deber de obediencia abarca el desacato al reglamento interno.

¹⁸ TRUJILLO, Julio César, **DERECHO DEL TRABAJO**, Pág. 284

3. Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador;

Esta causal se refiere a la conducta del trabajador respecto a la clase o clases de trabajo que está obligado a realizar, la conducta de este dentro de la empresa, en general a su conducta relacionada con el trabajo, no se refiere a la vida privada del trabajador a menos que esta interfiera en su obrar dentro de la empresa

4. Injurias graves proferidas por el trabajador contra el empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho ascendiente, descendiente o representantes.

La invocación de una causa legal y justa para dar por terminado el contrato. La palabra injuria tiene un alcance mayor en el Derecho Laboral, del que tiene en derecho Penal, de acuerdo a la injuria penal existen dos clases la calumniosa y la no calumniosa grave.

La injuria calumniosa según definición legal es la falsa imputación de un delito, y la no calumniosa grave es la imputación de un vicio o falta de moralidad que puede perjudicar considerablemente la fama, el crédito o los intereses del agraviado, los que fueren tenidos en el concepto público por afrentosos, los que racionalmente merezcan calificarse de graves, atendido al estado, la dignidad y las circunstancias del ofendido y del

ofensor, las bofetadas, puntapiés y otros ultrajes de obra.

La injuria debe ser alegada expresamente por el empleador, en la solicitud del visto bueno, y es nuestra opinión que debe haber como requisito previo para pedir al visto bueno la prejudicialidad de la injuria, ya que es el juez de Garantías Penales el único competente para calificar la existencia o no de las injurias.

4.2.2.2 Visto Bueno solicitado por El Trabajador

El Art. 173 del Código del Trabajo contempla las causales por las que el trabajador puede solicitar el visto bueno, este artículo expresa “Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

- 1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;
- 2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
- 3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de

la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 y artículo 19 literal l) referente al trabajo polifuncional, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”¹⁹

Con esta disposición se puede interpretar que de igual manera el trabajador

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

El primer caso se refiere en el caso de la causal para el empleador de las injurias inferidas por él, el mismo tipo de injurias graves darán derecho al trabajador para pedir su separación. La segunda causal se refiere a la 2 disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, por lo que las garantías y protección que tiene la remuneración, la misma que debe ser oportunamente cancelada ya que de este ingreso familiar depende no sólo el trabajador, sino su familia y su entorno social y económico, de manera que el empleador que no realice el pago puntual, y sobre todo si esta es una actitud reiterativa o por un período considerable, el trabajador puede ejercer este derecho y presentar esta acción para dar por concluida una relación laboral que le

¹⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 173

afecta.

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

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

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

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

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

4.2.2.3. Trámite del Visto Bueno

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

El Visto Bueno o despido legal, es un trámite administrativo que se lo efectúa con el patrocinio de un Abogado, se lo tramita ante el Inspector del Trabajo, fundamentándose en una de las siguientes causales. La petición que se formule debe hacerse con el patrocinio de un Abogado, en la misma forma que una demanda, y tiene que cumplir ciertos requisitos

legales y formales. Debe existir un fundamento legal, es decir la comisión de una de estas faltas, que deben ser graves o reincidentes, ya que se sanciona la intención y no la casualidad.

En cuanto a los aspectos formales, la Inspectoría del Trabajo requiere además de justificar la personería del peticionario, que en el caso de empresa o personas jurídicas debe hacerse con el nombramiento respectivo, se exige una certificación del IESS, de estar al día en el cumplimiento de las obligaciones patronales, y últimamente inclusive se pide justificar el número de RUC de la empresa empleadora.

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

Si el resultado es favorable, terminará la relación laboral.

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

4.2.2.4 Indemnizaciones por causas de Visto Bueno

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

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

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

del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

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

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

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

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.”²⁰

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

El Visto Bueno previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo,

²⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO

constituye una sanción para el trabajador, por eso es que la ley no confiere garantías a los dirigentes sindicales, cuya conducta se adecue a las causas detalladas en la prenombrada disposición normativa.

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

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

Es preciso manifestar que, la resolución dictada por el Inspector del Trabajo es impugnabile ante el Juez de Trabajo competente para quien la prenombrada resolución tiene el valor de informe. Así también lo dispone el texto jurisprudencial, que “los juzgadores de ninguna manera transgreden las decisiones de los Inspectores del Trabajo, debiendo tenerse presente que éstas pueden ser impugnadas por la vía judicial, constituyéndose en ese caso en meros informes que tienen que ser considerados por los juzgadores con criterio judicial, conforme lo determina el Art. 183 inciso segundo del Código del cuerpo de leyes

citado que señala: La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”²¹.

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

Conforme se ha demostrado a lo largo de este documento, el Visto Bueno cuando es concedido por el Inspector del Trabajo es una sanción, por lo tanto los dirigentes sindicales no podrán seguir liderando la asociación de trabajadores.

Porque la excepción de seguir perteneciendo a las directivas de las asociaciones de trabajadores únicamente se refiere al desahucio y al despido intempestivo que, en su momento fueron definidos.

Lo mencionado es corroborado de manera expresa por el artículo 449 del Código del Trabajo que señala:

²¹ Gaceta Judicial

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

En este artículo obviamente involucran para ser miembros de la directiva de una asociación de trabajadores.

A los propios que trabajaban en la empresa, pues no puede ser posible que otros trabajadores que no pertenezcan a las empresas sean miembros de la directiva, pues se mira la autonomía e independencia del grupo gremial.

4.2.3. El Ministerio del Trabajo como parte de la Administración Pública

En primer lugar deberíamos referirnos que es la Administración Pública y la entiendo como “un sintagma de límites imprecisos que comprende el conjunto de organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado”²² y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local.

²² DIEZ, Manuel Marías (1977). Manual de Derecho Administrativo. Buenos Aires: Plus Ultra. Pág. 20

Por su función, la Administración Pública pone en contacto directo a la ciudadanía con el poder político, "satisfaciendo los intereses públicos de forma inmediata, por contraste con los poderes legislativo y judicial, que lo hacen de forma mediata"²³.

Se encuentra principalmente regulada por el poder ejecutivo y los organismos que están en contacto permanente con el mismo. Por excepción, algunas dependencias del poder legislativo integran la noción de "Administración Pública" (como las empresas estatales), a la vez que pueden existir juegos de "Administración General" en los otros cuatro poderes o en organismos estatales que pueden depender de alguno.

Por lo tanto, el concepto no alcanza a las entidades estatales que realizan la función legislativa ni la función judicial del Estado, es decir es muy diferente una Resolución Administrativa que una sentencia.

La Administración pública es un término de límites imprecisos que define al conjunto de organizaciones estatales que realizan la función administrativa del Estado. Por su función, la administración pública pone en contacto directo a la ciudadanía con el poder político, satisfaciendo los intereses públicos de forma inmediata, por contraste con los poderes legislativo y judicial, que lo hacen de forma mediata.

²³ DIEZ, Manuel Marías. *Ibidem*.

Está integrada principalmente por el poder ejecutivo y los organismos que dependen de éste. Por excepción, algunas dependencias del poder ejecutivo no integran la noción de "administración pública" (como las empresas estatales), a la vez que pueden existir áreas de "administración pública" en los otros dos poderes o en organismos estatales que no dependan de ninguno.

4.2.3.1. Potestades Administrativas

Según la definición de Santi Romano: Las Potestades Administrativas son como el poder jurídico para imponer decisiones a otros sujetos y para el cumplimiento de una finalidad determinada. Este es un concepto aplicable a todo el ordenamiento jurídico y no solo al Derecho Administrativo. Por ejemplo: Patria Potestad.

Cuando estas Potestades vienen atribuidas a una persona jurídico-pública por el ordenamiento jurídico se denomina Potestades Administrativas. Aunque es reseñable que no existe en nuestra legislación sustantiva una definición de potestad. Concepto, sin embargo nuclear en el Derecho Administrativo, hasta el punto, de que determina por ejemplo, si se va aplicar el Derecho Administrativo o el Derecho Privado.

Por tanto, el concepto de Potestades Administrativas, engloba el ejercicio de cualquier tipo de actividad administrativa.

Al no dar el ordenamiento una definición de potestad acudimos a La Real Academia de la Lengua que recoge como definición de Potestad Administrativa, la siguiente: Dominio, poder, jurisdicción o facultad para hacer una cosa.

La doctrina las ha caracterizado por contraposición al Derecho Subjetivo: “Que es una situación de poder concreto concedida a una persona como miembro activo de la comunidad jurídica y a cuyo arbitrio se confiere su ejercicio y defensa”²⁴.

La potestad administrativa es un mecanismo operativo básico con el que se expresa el principio de legalidad, por lo tanto, son las normas las que dicen lo que la Administración puede y debe hacer en cada caso, es decir, lo que la norma jurídica hace en este caso es definir la potestad, atribuir la Potestad a la Administración, y definir los límites de la misma.

Se pueden identificar varios caracteres de la Administración Pública, a saber:

1.- Las potestades administrativas son intransmisibles, inalienables e

²⁴ CARRILLO FLORES, Antonio. La justicia federal y la administración pública, Editorial Porrúa, segunda edición, México 1973. P.10

irrenunciables, ya que, el titular de la potestad puede ejercitarla o no, pero no puede transferirla.

2.- Las potestades son susceptibles de modificación por su titular, es decir, que no son susceptibles de modificación por su titular de ninguna forma.

3.- Las potestades son imprescriptibles, es decir, pueden ser ejercidas indefinidamente mientras que su reconocimiento no desaparezca del ordenamiento jurídico.

4.- Las potestades son inagotables, es decir, que no se agotan con su cumplimiento, sino que con su cumplimiento se van confirmando en vez de irse consumiendo.

Potestades administrativas como potestades-función

Las potestades administrativas pertenecen en su inmensa mayoría a la especie llamada potestad-función, eso es, aquellas potestades que deben ser ejercitadas en interés ajeno al propio y egoísta del titular.

Las potestades administrativas deben ejercitarse en función del interés público, que no es el interés propio del aparato administrativo, sino, el

interés de la comunidad.

Esto tiene como consecuencias:

- Negativamente: que las potestades administrativas no pueden ejercitarse si no es en servicio del interés de la comunidad.
- Positivamente: que la Administración está obligada al ejercicio de sus potestades cuando el interés público lo exija.

Clases de potestades: regladas y discrecionales

La potestad reglada constriñe a la Administración a la constatación del supuesto de hecho legalmente definido de manera completa y a aplicar la consecuencia que también ha previsto la ley, aunque ello no quiere decir que desaparezca por completo la interpretación administrativa que ineludiblemente puede conllevar determinadas valoraciones. En la potestad discrecional, la Administración goza de un margen más amplio de apreciación, que le permite optar entre diferentes alternativas, todas ellas igualmente legítimas.

El Control del ejercicio de la potestad discrecional

Esta no se produce al margen del Derecho, por lo que no estamos ante una facultad extralegal.

Al margen de la ley no hay discrecionalidad, ya que, éste existe, justamente, en virtud de la ley y sólo en la medida en que ésta lo haya dispuesto.

Por lo tanto, el ejercicio de la potestad discrecional debe someterse al control de:

a) Elemento reglados

Ya que en todo acto administrativo concurren unos elementos reglados mínimos, que pueden concretarse en los siguientes: la competencia para actuar con la potestad, es decir, se observa si el órgano que ha ejercido la potestad tenía o no la competencia para ejercerla, y el procedimiento, ya que, siempre hay unas reglas procedimentales que se pueden regular.

b) Hechos determinantes

Esto lo que quiere decir es que siempre está al alcance de los órganos Jurisdiccionales verificar objetivamente la existencia del supuesto de hecho que legitima el ejercicio de la potestad discrecional.

c) Principios Generales del Derecho

El ejercicio de una potestad discrecional propiamente dicha no exime a la Administración de observar los Principios Generales del Derecho a los que todos los poderes públicos se hallan sometidos, como son, entre otros, el principio de igualdad, de proporcionalidad, de seguridad jurídica, de interdicción de la arbitrariedad.

Este último principio, es el más importante, ya que, exige que los actos administrativos en que se ejerzan potestades discrecionales se encuentren motivados, es decir, que la Administración.

4.2.3.2. Resoluciones Administrativas que dictan los Ministerios

La Resolución administrativa es “el acto administrativo que pone fin a un procedimiento, de manera expresa o presunta en caso del silencio de la autoridad competente, que decide todas y cada una de las cuestiones planteadas por los interesados o previstas por las normas.”²⁵

La resolución administrativa consiste en una orden escrita dictada por el jefe de un servicio público que tiene carácter general, obligatorio y permanente, y se refiere al ámbito de competencia del servicio.

²⁵ www.diccionariojuridico.mx/?pag=vertermino&id=803

Las resoluciones se “dictan para cumplir las funciones que la ley encomienda a cada servicio público. En cuanto a su ámbito material, la resolución alcanza a todo aquello que complemente, desarrolle o detalle a la ley en la esfera de competencia del servicio público.

En cuanto al territorio, las resoluciones pueden tener alcance nacional o local, tratándose de servicios descentralizados”²⁶.

Las resoluciones tienen un enorme impacto en la actividad económica y social, pues tienen un grado de flexibilidad, oportunidad e información que la ley no puede tener, y en ese sentido la complementan.

Las Resoluciones Administrativas son una orden escrita dictada por el jefe de un servicio público.

Las resoluciones pueden ser de carácter:

General,

Obligatorio; y,

Administrativo permanente.

Se refieren entonces las resoluciones administrativas al ámbito de

²⁶ www.resolucionleyacuervo.blogspot.com/2008/04/que-es-resolucion.html

competencia del servicio, como en el caso que nos ocupa en el Ministerio de Relaciones Laborales se dictan multas por el incumplimiento de las obligaciones de los empleadores y denuncias que realizan los trabajadores, mientras que el visto bueno es una forma de terminar las relaciones laborales que debe ser conocida por las Juezas y Jueces del Trabajo.

Las resoluciones tienen como características:

Se dictan para cumplir las funciones que la ley encomienda a cada servicio público.

Alcanza a todo aquello que complementa, desarrolla o detalla a la ley en la esfera de competencia del servicio público.

Pueden tener alcance nacional o local, tratándose de servicios descentralizados.

Se puede definir a la motivación de las resoluciones radica en el deber que poseen los poderes públicos de justificar, explicar o expresar en forma razonable sus decisiones acerca de un determinado acto o resolución administrativa. Siendo el Estado un "poder funcional", dicha motivación se da en razón de la naturaleza humana de los administrados, siendo una suerte de "compensación" que se da a éstos respecto del

enorme poder que tiene el Estado. La falta de motivación de la resolución administrativa, cuando ésta es exigible, no la hace arbitraria, ya que la motivación es simplemente la expresión de las razones que las justifican. La motivación constituye la expresión del conjunto de razones justificativas de la resolución, pero no se identifica con ellas. Por ello, la ausencia de motivación no es un hecho invalidante de un acto o resolución, sino sólo cuando genera indefensión al administrado, se procede a su anulación.

Las resoluciones administrativas se fundamentan en varios puntos; principalmente, “en principios de orden constitucional, tales como el de legalidad, el de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos, o el de tutela judicial efectiva. También tienen como fundamento a los principios generales del Derecho, como el de seguridad jurídica por ejemplo, que debe imperar siempre, tanto ex ante como ex post en las relaciones entre Administración y administrados”²⁷.

Con esta situación pretendo demostrar que la resolución administrativa es potestad única y exclusiva de los funcionarios públicos que tienen entre sus funciones hacerlo, y no de aquellos funcionarios que son llamados para otras potestades y que son absolutamente diferentes a las de un proceso administrativo.

²⁷ www.slideshare.net/adrianracines/acto-administrativo-y-normativo-resoluciones-administrativas-y-hecho-administrativo

La resolución administrativa consiste en una orden escrita dictada por el jefe de un servicio público que tiene carácter general, obligatorio y permanente, y se refiere al ámbito de competencia del servicio.

“Las resoluciones se dictan para cumplir las funciones que la ley encomienda a cada servicio público.

En cuanto a su ámbito material, la resolución alcanza a todo aquello que complementa, desarrolle o detalle a la ley en la esfera de competencia del servicio público.

En cuanto al territorio, las resoluciones pueden tener alcance nacional o local, tratándose de servicios descentralizados”²⁸.

Las resoluciones tienen un enorme impacto en la actividad económica y social, pues tienen un grado de flexibilidad, oportunidad e información que la ley no puede tener, y en ese sentido la complementan.

4.2.4 La Unidad Jurisdiccional y el Visto Bueno

El Visto Bueno es un acto administrativo que se tramita ante el Inspector del Trabajo, quien al acoger una solicitud basada en una de las causas

²⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/Resoluci%C3%B3n_administrativa

expresadas en la Ley, autoriza al patrono o al trabajador en su caso, el despido o abandono del trabajo sin pago de indemnización.

La resolución del Inspector no obsta 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.

Por ello, si la Ley le otorga solo el carácter de informe, bien podría tramitarse directamente ante una Jueza o Juez conforme vengo proponiendo, puesto que se cumplirá con la disposición constitucional de la unidad jurisdiccional en su amplia acepción.

Es requisito esencial que la causa invocada como fundamento del visto bueno sea calificada por el Inspector del Trabajo, pues concedido produce el rompimiento definitivo de la relación laboral eximiendo al interesado del pago de indemnizaciones que tendría lugar de no ajustar su procedimiento a lo dispuesto en los preceptos legales que las fijan.

Evidente que hay lugar a solicitar el visto bueno, además de los casos que indica el Código del Trabajo, que son los más frecuentes, en los siguientes:

Para el contrato de aprendizaje por los motivos que indica el Código, que

se refiere a faltas graves cometidas por el aprendiz contra el patrono o su familia y por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo; y referente al incumplimiento de las obligaciones patronales sobre la enseñanza del arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido; por faltar al pago cumplido del salario, por faltar a la consideración que le debe al aprendiz e inferirle maltratos de palabra y obra; por descuidar la responsabilidad que tiene de que el aprendiz obtenga instrucción primaria, y de tenerla, que concurra a la escuela técnica de su ramo; y en fin, por tratar de inducirle él o sus familiares a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres; para el contrato de los empleados privados por las causas legales que a más de las generales señala el caso especialísimo de que el patrono pueda dar término al contrato sin necesidad de visto bueno cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que le ocasionen perjuicios, y cuando el empleado ha inducido al patrono a celebrar el contrato mediante certificados falsos; y, para el contrato de transporte por las faltas siguientes:

1. —Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o estupefacientes;
2. —Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada por más de veinticuatro horas;

3. —El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,

4. —La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

El Inspector del Trabajo es el funcionario público que, facultado por la ley, interviene en los asuntos laborales de su competencia cuidando que se cumplan las disposiciones legales y reglamentarias que los regulan. Importante es, pues, su función si está llamado a velar por la recta aplicación del Estatuto Laboral en las relaciones de trabajo, entre las que se encuentra la de resolver las solicitudes de visto bueno que le fueren presentadas, previa investigación de sus fundamentos, para lo que dispone de amplias facultades y de los medios de prueba reconocidos por nuestra legislación, lo que no obsta, desde luego, el derecho de las partes para actuar las pruebas de cargo o de descargo de que se creyeren asistidas. Justificado el motivo de la solicitud, el Inspector del Trabajo concederá el visto bueno dentro del término que señala la ley, debiendo hacer constar en su resolución los datos y motivos en que se funde. Cuando por demanda del interesado la resolución del Inspector del Trabajo fuere impugnada, no tiene carácter de definitiva y en este caso el visto bueno tiene solo valor de informe que será apreciado por el juez

quien revisará si la causa alegada es o no legal, y si hay o no lugar al pago de indemnizaciones.

El Código, al estipular que en los casos de visto bueno el Inspector podrá disponer, a solicitud del empleador la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. Por todas estas situaciones considero fundamental que acogiendo los preceptos de la unidad jurisdiccional, se permita que sea una Jueza o Juez quien resuelva sobre la solicitud del visto bueno.

4.2.5. Relación con la figura de mediación en materia laboral

Se puede establecer también que la mediación podría ser un buen procedimiento alternativo para la solución del conflicto, obsérvese:

Etimológicamente, “conflicto proviene de la voz latina “conflictos” que a su vez se deriva del verbo “confluyere”, que significa: combatir, luchar, pelear, etc”.²⁹

Con este conocimiento etimológico es posible manifestar que el conflicto

²⁹ RAMÍREZ, Wilson. 2003-2004. Pág. 65

se presenta cuando existe una circunstancia en la cual dos o más personas perciben tener intereses mutuamente incompatibles ya sea total o parcial contrapuestos y excluyentes generando un contexto confrontativo de permanente oposición, donde su naturaleza es humana y los puntos en controversia para cada persona son distintos, ya que el ser humano es conflictivo.

El conflicto debe ser visto como un desafío, como un proceso en la cual se alcanza nuevas posiciones para lograr las necesidades y objetivos, nos permite hacer las cosas de una manera diferente en el futuro, superar nuestras relaciones personales debiendo considerarse desde un punto de vista constructivo como el resultado de diversidad de perspectivas.

Bien podría considerarse a la mediación como una forma alternativa de solucionar la terminación laboral por medio del visto bueno que debería dejar de ser un procedimiento administrativo e inclusive mediante la mediación que pondría fin al conflicto.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Convenios Organización Internacional del Trabajo

Previo a referirme a las normas constitucionales quiero hacer referencia que la Organización Internacional del Trabajo dicta supervigila y suscribe convenios que la mayor parte de los países han adoptado leyes que prohíben o imponen severas restricciones al empleo y el trabajo de los niños, en gran medida, impulsados y guiados por normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Pese a estos esfuerzos, el trabajo sigue manteniendo condiciones deplorables a los trabajadores, en particular, en el mundo en desarrollo. Este fenómeno es infinitamente complejo, y a ello se debe que el progreso haya sido lento o aparentemente inexistente. Es imposible hacer desaparecer de un plumazo las violaciones a los derechos de los trabajadores.

No obstante, la base de una acción determinada y concertada debe ser una legislación en la que se establezca como objetivo último de las políticas y que establezca las consiguientes medidas para garantizar al trabajador, y en la que se determinen y prohíban de manera explícita las peores formas de explotación laboral.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998, establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países - independientemente del nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

Un procedimiento de seguimiento respalda este compromiso. Los Estados Miembros que no han ratificado uno o varios de los convenios fundamentales deben presentar cada año una memoria sobre la situación de los principios y derechos considerados señalando los obstáculos que impiden la ratificación y los ámbitos en los que necesitarían asistencia. Las memorias son examinadas por un grupo de expertos consejeros independientes, los Expertos Consejeros en la Declaración, cuyas observaciones son consideradas por el Consejo de Administración.

En fin no hay convenios de la OIT que hagan referencia exclusiva para proteger la terminación de la relación laboral, puesto que su intención es mantener la relación laboral, no su terminación.

4.3.2. La Constitución de la República del Ecuador y el Trabajo.

Encontramos la normativa constitucional referente al trabajo en los siguientes artículos:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”³⁰.

No solo debemos exigir el trabajo como un derecho sino más bien como una obligación, puesto que la Constitución lo estipula como un deber, esto para que el desarrollo de un país sea en virtud del trabajo de sus integrantes.

“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las

³⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. ART. 33

necesidades individuales y colectivas”³¹.

Los principios constitucionales que estipula esta norma y que regulan el trabajo como actividad, deben ser considerados en todo momento de las relaciones laborales sea por parte del Estado o por parte de los empleadores y trabajadores, puesto que la actividad laboral debe regularse por los principios aquí establecidos.

Art. 325.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.³²

En un deber del estado el derecho al trabajo, en la misma ley está contemplado que todos somos iguales que no debe haber distinción, de género, raza, ni etnia, por lo tanto todos los ecuatorianos, tenemos los mismos derechos a la salud, la vivienda a un trabajo digno.

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

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y

³¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. ART. 34

³² CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. ART. 325

del desempleo.

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

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley”.³³

Este artículo manifiesta que los derechos de los empleados, de cualquier clase tienen derechos, y que sobre todo esos derechos son irrenunciables, que no pueden ser abusados, como pretexto de darles un trabajo, sin pagarles la remuneración que la ley exige como mínimo, en un

³³ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. ART. 326

ambiente de trabajo que no sea de riesgos para la salud de los empleados.

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

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

4.3.3. La Unidad Jurisdiccional en la Constitución de la República del Ecuador

Sobre la unidad jurisdiccional en nuestra Constitución se estipula de la siguiente forma:

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

1. Los órganos de la Función Judicial gozarán de independencia interna y externa. Toda violación a este principio conllevará responsabilidad administrativa, civil y penal de acuerdo con la ley.

2. La Función Judicial gozará de autonomía administrativa, económica y financiera.

3. En virtud de la unidad jurisdiccional, ninguna autoridad de las demás funciones del Estado podrá desempeñar funciones de administración de justicia ordinaria, sin perjuicio de las potestades jurisdiccionales reconocidas por la Constitución.

4. El acceso a la administración de justicia será gratuito. La ley establecerá el régimen de costas procesales.

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

6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo³⁴.

Según esta disposición constitucional, no puede haber ningún servidor público que realice actividades jurisdiccionales, con la excepción de las que la Constitución les otorga, y en este caso no las otorga la Constitución sino el Código del Trabajo que es una ley de menor jerarquía.

³⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. ART. 168

4.3.4. El Visto Bueno en el Código del Trabajo

El visto bueno procede:

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

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

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

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”³⁵.

También se puede dar el Visto Bueno por pedido del propio trabajador que deberá demandar a su patrono o empleador, obsérvese:

“**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,

³⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, año 2011. Art. 172.

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”³⁶.

Art. 621.- “Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde”³⁷.

Como se puede observar en este artículo no se contempla la oralidad en el trámite y los términos son muy cortos para que el demandado prepare su defensa.

Por ello mi propuesta en el sentido de que se reforme el Art. 621 del Código del Trabajo para que el procedimiento sea oral y se cuente con términos prudenciales para que se prepare la defensa.

³⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, año 2011. Art. 173.

³⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, año 2011. Art. 621.

4.3.5. Análisis de los principios laborales en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador contempla varios principios del Trabajo, a saber:

“Los principios integran la esencia de este derecho. El primer principio Protectorio, de Irrenunciabilidad o Imperatividad, y el Continuidad. También la Primacía de la Realidad, de Buena Fe, de Equidad, de No discriminación”³⁸.

Principio Protectorio: se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.

El Principio In Dubio Pro Operario que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optará por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.

El Principio de "La Normas Más Favorable" que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicará aquella que contenga mayores beneficios para

³⁸HIDALGO ANDRADE, Gabriel. Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano. Teoría y práctica. En wikilearning.com, 2008, desde Quito, Ecuador, Pág. 108

los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable. Sobre esto el “Art. 7 dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”³⁹.

Principio de Irrenunciabilidad: las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. En ese sentido el “Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”⁴⁰.

Principio de Continuidad: el contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Está relacionada con la seguridad en el trabajo, situación tranquilizadora.

Principio de Primacía de La Realidad: cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo

³⁹ Codificación del Código del Trabajo. Art. 7

⁴⁰ Codificación del Código del Trabajo. Art. 4

como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

Principio de Buena Fe: constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

Principio de no Discriminación: significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

Recogiendo estos principios doctrinales del Derecho de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, ha desarrollado en forma muy responsable los siguientes:

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

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales,

reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

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

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

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

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no

implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

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

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

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

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

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la

administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”⁴¹.

En la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo se han recogido los principios que internacionalmente se han consagrado a los derechos de los trabajadores, por ello, es que he unificado el análisis a los principios en un solo ítem.

4.3.6. Ley Orgánica de Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar

En esta Ley expedida el Lunes 10 de abril de 2015 que reformó el Código del Trabajo, respecto al Visto Bueno, materia de mi investigación, no existieron reformas a considerarse, pero puede señalarse que se transformó la modalidad de contratación de tiempo fijo a indefinido, puesto que en el Art. 14 reformado del Código del Trabajo se estipula: “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código”.

⁴¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Asamblea Constituyente. 2008. Art. 326.

Por tanto, se mantiene la figura del visto bueno conocido por la autoridad administrativa, pero se establece la estabilidad laboral y garantiza el contrato individual del trabajo, pero se puede terminar únicamente por formas legales, ahí entrarán obviamente las notificaciones de visto bueno seguido por el empleador y se requeriría que no sea el inspector del trabajo quien realice aquello, sino el Juez conforme estoy proponiendo.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. En Perú

En el Perú, existe la Ley General del Trabajo que regula las relaciones laborales y en la parte pertinente a mi investigación se estipula la suspensión de la relación del trabajo, estableciendo en el Art.- 141 de la Ley General del Trabajo estipula la suspensión perfecta e imperfecta.

El Art. 142 de la referida Ley, estipula como causas de suspensión:

“1) la invalidez temporal;

2) la enfermedad y el accidente comprobados;

3) la maternidad durante el descanso pre y pos natal;

4) la licencia por adopción de hijo menor de doce años;

5) el descanso vacacional;

6) la licencia para desempeñar cargo cívico o público de representación nacional y para cumplir el servicio militar;

7) el permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales y de representación de los trabajadores;

8) el ejercicio del derecho de huelga de acuerdo a ley;

9) el permiso o licencia concedidos por el empleador;

10) la sanción disciplinaria;

11) la inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;

12) la detención del trabajador, salvo en caso de condena privativa de la libertad, por delito doloso;

13) los períodos de inactividad de la empresa en los contratos de trabajo intermitente y de temporada, salvo acuerdo en contrario;

14) la causa económica, técnica o estructural;

15) el caso fortuito y la fuerza mayor;

16) la declaración de insolvencia del empleador, conforme a la Ley

General del Sistema Concursal, o la intervención de las empresas financieras o de seguros por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; y,

17) **otras establecidas** por norma expresa.

La suspensión de la relación de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta ley”.

Mientras que el Art. 148 de la Ley General del Trabajo, estipula que:

Causas de extinción

Son causas de extinción de la relación de trabajo:

- 1) el fallecimiento del trabajador;
- 2) el fallecimiento del empleador si es persona natural, con la salvedad prevista en el artículo 9 de la presente Ley;
- 3) la renuncia del trabajador;
- 4) la terminación de la obra o servicio y el vencimiento del plazo en los contratos celebrados a duración determinada;

5) el acuerdo extintivo entre trabajador y empleador;

6) la invalidez absoluta permanente;

7) la jubilación; y,

8) el despido en los casos y forma permitidos por la Ley.

Por otro lado, están las causas justas de despido que vendría a ser la posibilidad para terminar la relación laboral como en nuestro país por Visto Bueno, eso nos lleva a relacionar estas normas por medio del método comparativo, obsérvese:

Causas relativas a la capacidad:

1) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de prueba no puede alegarse con posterioridad a este. Tampoco puede invocarse esta causa en caso que el trabajador sea asignado para desempeñar funciones distintas a las habituales;

2) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares. En caso de aplicarse nueva tecnología o introducirse innovaciones en el puesto de trabajo, esta causa sólo puede ser imputada después de transcurridos no menos de tres meses desde que se aplicó dicha tecnología o se introdujo la innovación, siempre que en dicho período el empleador haya proporcionado al trabajador capacitación adecuada para el desempeño de la actividad que realiza; y,

3) La negativa injustificada del trabajador para someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación de trabajo, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por la autoridad de salud o el médico para evitar enfermedades o accidentes.

El Art. 156 en cambio establece las Causas relativas a la conducta:

Son causas justificadas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

1) la comisión de falta grave;

2) la condena penal por delito doloso; y,

3) la inhabilitación del trabajador por noventa (90) o más días.

Las faltas graves, según el Art. 157 son:

1. El incumplimiento injustificado de las obligaciones del puesto de trabajo, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con sus labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene, que revistan gravedad;

2. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en el puesto de trabajo, ya sea del volumen o de la calidad de la prestación, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo, **la que** puede solicitar el apoyo del sector al que corresponda la actividad. El informe sustentatorio es puesto en conocimiento del trabajador con la carta de imputación de cargos;

3. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida o no autorizada de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;

4. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la

sustracción o utilización no autorizada de documentos del empleador; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;

5. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función o del trabajo **esta** revista excepcional gravedad.

La autoridad policial presta su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considera como reconocimiento de dicho estado, lo que se hace constar en el atestado policial respectivo;

6. Los actos de violencia, grave indisciplina, y el faltamiento de palabra, verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal de dirección o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. En el caso de los representantes de los trabajadores que suscriban las opiniones y pronunciamientos de las organizaciones sindicales, esta falta sólo puede ser imputada cuando exista sentencia firme que los condene por el delito de injuria o difamación en agravio del empleador o sus representantes;

7. El daño intencional o por negligencia inexcusable a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;

8. El acoso sexual, con independencia de que la víctima se encuentre bajo la autoridad del autor del acoso o tenga igual o similar ubicación que esté en la estructura jerárquica de la empresa;

9. Las ausencias injustificadas al trabajo por más de tres días consecutivos.

Asimismo, las ausencias injustificadas no consecutivas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario y hayan sido sancionadas disciplinariamente en cada caso; y,

Entonces, en el Perú tenemos la posibilidad de terminar la relación laboral, pero lo importante de esta legislación que al contrario que en la nuestra ecuatoriana no la tenemos es la forma de terminar la relación laboral en forma notarial y judicial, obsérvese:

Art. 161.- El empleador no puede despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo no menor de cinco (5) días para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos en que por la naturaleza de la falta grave no resulte razonable tal posibilidad, o de treinta (30) días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Cuando el trabajador es dirigente sindical el empleador comunica simultáneamente la carta de imputación de cargos a la organización sindical y a solicitud de esta concede, adicionalmente al descargo que el trabajador pudiera efectuar, y dentro del mismo plazo, audiencia a los dirigentes del sindicato respectivo, a la que asiste el interesado. De llegarse a acuerdo en la audiencia se levanta un acta consignándolo.

Mientras dure el trámite previo, vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Mientras que el Art. 162 estipula: El despido debe ser comunicado al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso los

hechos que lo motivan y la fecha del cese. Si el trabajador se niega a recibirla le es remitida por intermedio de notario o de Juez de Paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no puede invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido; sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido, el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que hubiese incurrido el trabajador y que no fue materia de imputación, puede reiniciar el trámite.

Por las normas legales invocadas y reiterando que con el método comparativo, he podido establecer que se debería contar en nuestra legislación al igual que en la Peruana, la posibilidad de que se termine la relación laboral con la notificación por medio del visto bueno pero a nivel judicial.

4.4.2. En Colombia

El Código del Trabajo peruano, establece las formas de terminación laboral y aunque no hace referencia al Visto Bueno como tal, la institución jurídica de notificación administrativa está prevista al igual que en nuestra legislación:

CAPITULO VI.

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

En este numeral podemos establecer que la terminación de relación laboral en Colombia también al igual que Ecuador se realiza por vía administrativa.

4.4.3. En México

En este país tenemos la Ley Federal del Trabajo, y ésta no contiene un trámite especial para el visto bueno ni ante autoridad administrativa ni judicial, pero contiene un capítulo de trámites especiales en los que se hacen conocer como método alternativo de solución de conflictos la terminación de la relación laboral:

CAPITULO XVIII

De los Procedimientos Especiales

“Artículo 893. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.

Artículo 894. La Junta, al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

Artículo 895. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución⁴².

Por lo tanto, al no existir en México un trámite especial específico para el Visto Bueno, sino más bien, de manera general se contempla dentro de los Procedimientos Especiales que norman en este país, los mismos que establecen términos y un procedimiento judicial adecuado para la resolución de conflictos para la terminación laboral, y no lo hacen en forma administrativa como es en nuestro país.

⁴² [www.stps.gob.mx/...laboral/.../Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%](http://www.stps.gob.mx/...laboral/.../Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20)

5. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación que realicé la hice en base a varios materiales entre los cuales constan aquellos de equipo de oficina, en tal virtud necesité y utilicé hojas de papel, computadora y todos los demás implementos como clips, esferográficos, lápices y corrector.

Los métodos utilizados son aquellos que ofrece universalmente la investigación científica, estos son:

El **método científico**, es un método general de conocimiento que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, es por ello que en este trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, así como también en los siguientes:

El **método deductivo** me permitió abordar el estudio de los conocimientos generales de las instituciones jurídicas abordadas y poder comprender los conocimientos particulares.

El **método inductivo** permite conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular hasta llegar a lo general, es decir me permitió conocer inversamente las instituciones estudiadas con lo cual se alcanza el tratamiento global y general.

El **método descriptivo** permite realizar como su nombre lo indica una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar que el Código del Trabajo debe reformarse para permitir que los empleadores y trabajadores puedan resolver su conflicto de terminación de relación laboral ante una autoridad judicial y no ante una autoridad administrativa.

El **método materialista histórico** es otro método muy utilizado que me permitió conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos.

El **método analítico** por su parte permite estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar los efectos que se pueden suscitar por no permitir la continuidad del trabajo en de las personas con enfermedades

catastróficas.

La investigación realizada es documental, bibliográfica y jurídica porque versa sobre una realidad jurídica que debe ser superada, principalmente el ejercicio de un derecho constitucional en el Código del Trabajo.

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilicé fichas, luego de lo cual y a través de las que pude recolectar información doctrinaria, así mismo mantuve un cuaderno de campo para apuntar aspectos relevantes que se pudieron establecer durante la investigación y en la recolección de la información o a través de la aplicación de la encuesta.

La encuesta fue aplicada a treinta Abogados en libre ejercicio profesional de Loja; para conocer su criterio y para que me den a conocer su perspectiva sobre la temática a investigar y poder desarrollar con normalidad y absoluta profundidad este trabajo.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo fueron expuestas en el informe final el cual contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que fueron

expresados mediante cuadros estadísticos, culminando este trabajo, realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar con la redacción efectuada de las conclusiones, recomendaciones y posteriormente con la elaboración del proyecto de reformas al Código del Trabajo.

6. RESULTADOS

6.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

En primer lugar debí diseñar una encuesta para poder recolectar la información de mis encuestados, por lo que tuve que observar necesariamente los objetivos y la hipótesis y en base de ello redacté las preguntas de la encuesta que a continuación presento.

PRIMERA PREGUNTA

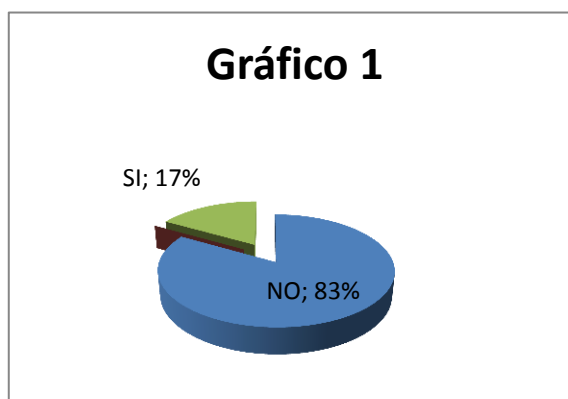
¿Cree que las normas legales que regulan el Visto Bueno son adecuadas?

CUADRO 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	05	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

Autora: Yadira Isabel Alarcón Carreño

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional y funcionarios del Ministerio del Trabajo



INTERPRETACIÓN

La mayoría de la población encuestada contesta negativamente a la primera pregunta de mi encuesta, esto es el 83% de los encuestados, mientras que el 17% consideran que si son adecuadas las normas del visto bueno.

ANÁLISIS.

Los Abogados encuestados demuestran su probidad, capacidad y conocimientos al contestar que las normas legales que regulan el Visto Bueno son inadecuadas, eso permite conocer que mi población investigada conoce de la temática.

SEGUNDA PREGUNTA

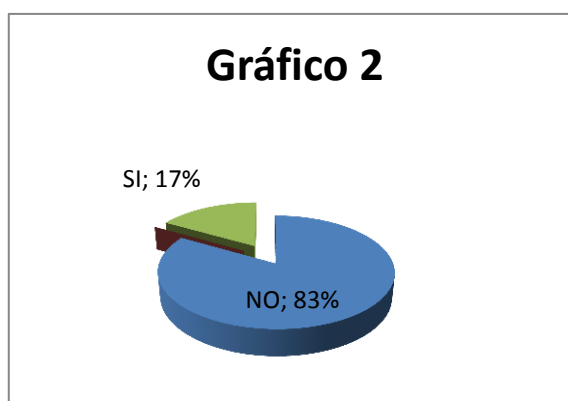
¿Cree usted que está bien que el Visto Bueno lo conozca y lo trate el Inspector del Trabajo?

CUADRO 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	05	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

Autora: Yadira Isabel Alarcón Carreño

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional y funcionarios del Ministerio del Trabajo



INTERPRETACIÓN

La mayoría de los encuestados (83%) contestan que no a la pregunta formulada, más el otro sector de los encuestados, (17%) que equivalen a cinco personas consideran que sí deben conocer los Inspectores del Trabajo.

ANÁLISIS

La mayoría de encuestados consideran que no es adecuado que los

inspectores del Trabajo conozcan y resuelvan sobre el visto bueno, criterio con el cual comparto plenamente.

Por otra parte existe un porcentaje minoritario que considera que si debe conocer el Inspector del Trabajo sobre las solicitudes del visto bueno, situación que no comparto pero la respeto en el ámbito universal del respeto al criterio ajeno.

TERCERA PREGUNTA

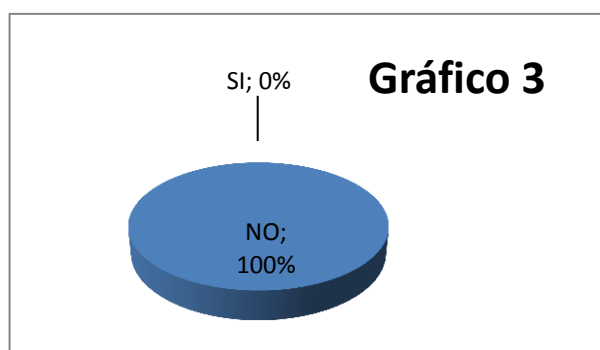
¿Cree usted que las solicitudes de visto bueno deben ser tramitadas por los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo?

CUADRO 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	-	-
TOTAL	30	100%

Autora: Yaira Isabel Alarcón Carreño

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional y funcionarios del Ministerio del Trabajo



INTERPRETACIÓN

Nuevamente el cien por ciento de la población investigada considera que los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo deberían conocer sobre las solicitudes del Visto Bueno, así lo contestaron las treinta personas encuestadas.

ANÁLISIS

Mi población coincide plenamente con la propuesta que vengo formulando, tal es así que absolutamente consideran que se debe otorgar la posibilidad que las conozcan los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo.

CUARTA PREGUNTA

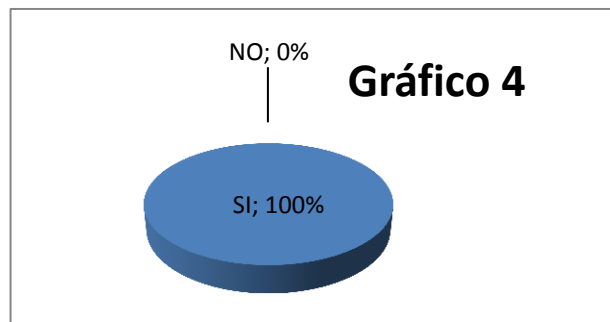
¿Cree que se lograría la unidad jurisdiccional al otorgar la potestad al Juez de la Unidad Judicial del Trabajo para que conozca sobre el Visto Bueno?

CUADRO 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	-	-
TOTAL	30	100%

Autora: Yadiria Isabel Alarcón Carreño

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional y funcionarios del Ministerio del Trabajo



INTERPRETACIÓN

La mayoría absoluta de mis investigados consideran que se lograría la Unidad Jurisdiccional al otorgar la potestad al Juez de la Unidad Judicial del Trabajo para que conozca del Visto Bueno, esto es el 100% de los encuestados que equivalen a treinta personas.

ANÁLISIS

Comparto plenamente con el criterio mayoritario de los encuestados toda vez que es necesario advertir que la unidad jurisdiccional es un mandato

constitucional que debe hacerse efectivo y no puede ser vulnerado, menos por una ley secundaria y de menor jerarquía.

QUINTA PREGUNTA

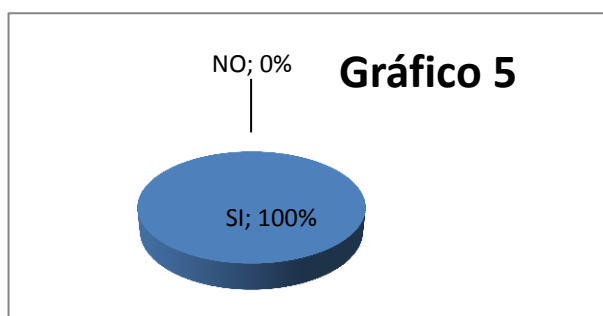
¿Considera que se debe reformar el Código del Trabajo para que los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo conozcan y resuelvan las solicitudes de Visto Bueno?

CUADRO 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	-	-
TOTAL	30	100%

Autora: Yaira Isabel Alarcón Carreño

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional y funcionarios del Ministerio del Trabajo



INTERPRETACIÓN

Se puede evidenciar con claridad que nuevamente la mayoría absoluta de la población investigada, es decir, el 100%, están de acuerdo con mi

propuesta de reforma legal.

ANÁLISIS

La población investigada concuerda con mi criterio de reformar el Código del Trabajo para que los Jueces o Juezas de la Unidad Judicial del Trabajo conozcan de las peticiones de Visto Bueno que realicen los empleadores o también los trabajadores.

6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA

Por los impedimentos que existen en la actualidad para poder tener acceso a los Jueces del Trabajo, me fue un poco difícil acceder a un Juez para poder entrevistarlo.

ENTREVISTA REALIZADA A UN JUEZ DEL TRABAJO DE LOJA

1. ¿Cree que las normas legales que regulan el Visto Bueno son adecuadas?

Generalmente en el Ecuador, las normas legales son contradictorias, pero las que regulan el visto bueno tienen coherencia por no haber sido reformadas desde su vigencia con la expedición del Código del Trabajo.

2. ¿Cree usted que está bien que el Visto Bueno lo conozca y lo trate el Inspector del Trabajo?

Muchas veces hemos tenido los jueces que conocen sobre los procedimientos de visto bueno que no han sido tratados adecuadamente por los Inspectores del Trabajo, por ello, no sería adecuado que sean quienes conozcan sobre estos procedimientos.

3. ¿Cree usted que las solicitudes de visto bueno deben ser tramitadas por los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo?

Considero que aunque nos llegue mayor carga procesal, sería una garantía para los trabajadores y empleadores, por ello, estoy de acuerdo que sean conocidos por los Jueces.

4. ¿Cree que se lograría la unidad jurisdiccional al otorgar la potestad al Juez de la Unidad Judicial del Trabajo para que conozca sobre el Visto Bueno?

Por supuesto que sí, ese es el objetivo que desde hace muchos años consta en la Constitución de la República del Ecuador y que ya debe regir en nuestro país.

5. ¿Considera que se debe reformar el Código del Trabajo para que los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo conozcan y resuelvan las solicitudes de Visto Bueno?

Si sería necesario para que se pueda viabilizar esa reforma legal que permitiría contar con un buen procedimiento para que se conceda el visto bueno al empleador o trabajador.

Por lo tanto, tomando en cuenta el resultado de las encuestas, y adicionalmente de la presente entrevista puedo reiterar la propuesta a la reforma presentada en esta tesis, ya que los encuestados y el mismo Juez consideran necesario que este trámite sea realizado vía judicial, para poder garantizar y precautelar los derechos de las partes procesales.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

En el presente espacio, se debe enunciar los objetivos para advertir su comprobación.

De esta forma, el objetivo general el cual fue redactado de la siguiente manera:

- Realizar un estudio jurídico, doctrinario y de opinión respecto del Visto Bueno laboral y su procedimiento.

Este objetivo lo pude verificar a lo largo de toda mi investigación al desarrollar el análisis bibliográfico en todos sus parámetros, ya que se analizó las normas jurídicas conexas que se pueden constatar en los numerales constantes en el acápite de la revisión de literatura.

Por lo tanto este objetivo ha sido plenamente verificado tanto por el

desarrollo de la revisión de la literatura presentado.

En lo que respecta a los objetivos específicos, considero adecuado verificar cada uno de ellos y transcribirlos en su orden, así:

- Demostrar que es necesario que el Visto Bueno lo conozca una Jueza o Juez del Trabajo o Unidad Judicial Laboral

Se pudo verificar este objetivo con el criterio de los encuestados y con el análisis que se realizó en el Marco Jurídico.

Por todo lo enunciado anteriormente y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico.

El siguiente objetivo estuvo redactado de la siguiente forma:

- Establecer que el Art. 621 del Código del Trabajo no contempla un procedimiento oral en vía administrativa.

Para la verificación de este segundo objetivo específico planteado, luego del análisis del marco jurídico, se pudo determinar de mejor manera dicho objetivo.

Por el estudio realizado en el Marco Jurídico, así como por el trabajo de campo aplicado se ha llegado a la verificación o comprobación de este segundo objetivo planteado en la presente investigación.

En cuanto al siguiente objetivo, estuvo redactado de la siguiente forma, obsérvese:

- Determinar la necesidad de que los términos para el procedimiento del Visto Bueno permitan una adecuada defensa contando con el tiempo suficiente.

Del mismo modo de acuerdo a las versiones obtenidas en el trabajo de campo aplicado se ha llegado a la verificación o comprobación de este tercer objetivo planteado en la presente investigación.

También me formulé otro objetivo que se redactó así:

- Elaborar una propuesta de reforma al Código del Trabajo, tornando la sustanciación del Visto Bueno ante los órganos del Función Judicial en forma oral y con términos razonables.

Por todo lo enunciado anteriormente, y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este último objetivo específico, además a este objetivo se lo pudo comprobar finalmente y de forma categórica, verificarlo aún más al presente, con la aplicación de las encuestas, cuyo análisis me permitió idear de mejor forma la propuesta que la incluiré en el punto respectivo.

Es por ello que con todo lo estipulado y analizado oportunamente me ha sido posible la verificación del último objetivo específico.

7.2. Contratación de Hipótesis

Terminada la comprobación de los objetivos, me corresponde efectuar la contratación de la hipótesis que me formulé al iniciar mi investigación la cual se estipuló de la siguiente forma:

Se debe reformar el Art. 621 del Código del Trabajo para que la sustanciación del visto bueno sea ante Juez de la Unidad Judicial del Trabajo y se observe un proceso oral contando con términos razonables para que las partes puedan contar con el tiempo

**suficiente en la defensa para que los derechos de los trabajadores
no sean vulnerados y no queden en estado de indefensión**

Los encuestados al contestar la quinta pregunta de la encuesta aplicada, mayoritariamente coincidieron en indicar que se debe reformar el Código del Trabajo para permitir que el Visto Bueno sea conocido y resuelto por los Jueces del Trabajo.

7.3. Fundamentación jurídica para la propuesta de reforma

A lo largo de la investigación he demostrado que los derechos constitucionales e internacionales de los trabajadores requieren de tratamiento especial, y no pueden vulnerarse, por ello en fiel cumplimiento del mandato constitucional de la unidad jurisdiccional deberían constituirse en un mandato de todos los ámbitos.

La Constitución proclama los derechos de los trabajadores y si no son conocidos por los jueces, pueden vulnerarse en sede administrativa en donde los funcionarios no son personas que puedan resolver como los Jueces laborales que podrían garantizar de mejor forma los derechos

tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Se fundamenta jurídicamente mi propuesta en las normas constitucionales que se han evidenciado a lo largo del trabajo y que me permito citar:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁴³.

Y principalmente la unidad jurisdiccional contemplada en la Constitución:

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

1. Los órganos de la Función Judicial gozarán de independencia interna y externa. Toda violación a este principio conllevará responsabilidad administrativa, civil y penal de acuerdo con la ley.

⁴³ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. ART. 33

2. La Función Judicial gozará de autonomía administrativa, económica y financiera.

3. En virtud de la unidad jurisdiccional, ninguna autoridad de las demás funciones del Estado podrá desempeñar funciones de administración de justicia ordinaria, sin perjuicio de las potestades jurisdiccionales reconocidas por la Constitución.

4. El acceso a la administración de justicia será gratuito. La ley establecerá el régimen de costas procesales.

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

6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”⁴⁴.

Estas son las principales normas jurídicas que fundamentan mi propuesta de reforma al Código del Trabajo.

⁴⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. ART. 168

8. CONCLUSIONES

Como conclusiones de la presente investigación puedo presentar las siguientes:

PRIMERA: El Estado debe garantizar el derecho a la seguridad jurídica y establecer que las leyes de menor jerarquía desarrollen los preceptos constitucionales.

SEGUNDA: La unidad jurisdiccional es un mandato constitucional que debe desarrollarse en el Código del Trabajo.

TERCERA: Los empleadores y trabajadores no confían en los Inspectores del Trabajo para que resuelvan sobre sus vistos buenos.

CUARTA: La mayoría de las personas investigadas a través de la encuesta estima necesario que se reforme el Código del Trabajo para que sean los jueces quienes conozcan y resuelvan sobre las solicitudes de visto bueno.

QUINTA: Es necesario que se conozca y resuelva el trámite del visto bueno sea requerido por el empleador o trabajador, por vía judicial.

9. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que pueden hacerse en relación con la problemática investigada son las siguientes:

PRIMERA: Que la Asamblea Nacional proceda a reformar el Código del Trabajo para desarrollar la unidad jurisdiccional en esta norma de inferior jerarquía.

SEGUNDA: Que, las Universidades del Ecuador preparen a los estudiantes en materia procesal laboral.

TERCERA: Que es necesario que los empleadores y los trabajadores puedan acceder a los órganos de la justicia para resolver sobre su terminación de relación laboral.

CUARTA: Que se expidan reformas al Código del Trabajo para otorgar la potestad a los jueces del Trabajo que conozcan sobre las solicitudes del Visto Bueno.

QUINTA: Que los Inspectores del Trabajo cumplan con su obligación de vigilar que los derechos de los trabajadores se cumplan en forma efectiva y que no interfieran en los asuntos jurisdiccionales.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que, es deber primordial del Estado garantizar la unidad jurisdiccional constitucionalmente establecida;

Que, es necesario regular la actividad entre los empleadores y trabajadores de la sociedad ecuatoriana;

Que, se hace fundamental establecer los mecanismos adecuados para garantizar la notificación de la terminación de la relación laboral por medios judiciales y no administrativos;

Que, la Unidad Jurisdiccional debe ser desarrollada en los procedimientos previstos en el Código del Trabajo;

Que, el Visto bueno debe ser conocido y resuelto por los Jueces de la

Unidad Judicial del Trabajo;

De conformidad al numeral 6 del Art. 120 de la Constitución:

En ejercicio de sus atribuciones:

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art.- 1.- El Art. 621 del Código del Trabajo actualmente estipula: “Solicitud de visto bueno.- El Inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde”.

Art. 2.- Reemplácese el Art. 621 por el siguiente texto: “Solicitud de visto

bueno.- El Juez o Jueza de la Unidad Judicial del Trabajo de la jurisdicción del trabajador que avoque conocimiento de la solicitud por una de las partes contractuales tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo previo al Visto Bueno por causales establecidas en los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo, notificará al interesado, se le dará el trámite del procedimiento oral de sustanciación en los términos establecidos en el presente Código. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde”.

Art. 3.- El empleador o trabajador para reclamar o demandar el visto bueno deberá comparecer a uno de los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo del domicilio del trabajador.

Art. Final.- Esta Reforma entrará en vigencia desde el momento de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, al primer día del mes de febrero del 2016.

LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA

10. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Noviembre 2008.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2005.
- CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO LEY 1938/1949 LEY NRO. 3422/1977 Expte. Nro. 860-G-1977. San Salvador de Jujuy, 31 de agosto de 1977. Argentina.
- CÓDIGO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2007.
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación de Estudios y Publicaciones. 2007.
- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2010.

DOCTRINA

- ANTOKOLETZ: Tratado elemental de legislación del trabajo. Buenos Aires, 1941, t. I.
- ALEJANDRO GALLART FOLCH, "Derecho Español del Trabajo". E. Labor, Madrid, 1996.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editoril Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2002.
- CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta. 1997.
- CARRION CUEVA. Luis. La Administración de Justicia y el Sistema Oral. 2004.
- CHAVEZ DE BARRERA, Nelly. Derecho Laboral Aplicado.
- CEVALLOS, María Elena. LEGISLACIÓN LABORAL. Ciencias Jurídicas. UTPL. Volumen II. Loja. 1999.
- CRUZ BAHAMONDE, Armando. Estudio Crítico del Código de Procedimiento Civil. EDINO. Segunda Edición. Tomos I, II, III, IV, V.

Guayaquil – Ecuador. 2001.

- CASTORENA, Jesús: Manual de Derecho Obrero. México, D.F.1932.
- DECLARACIÓN DE LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- DESPOTIN. El derecho del trabajo. Su evolución en América. Buenos Aires, 1947.
- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Editorial Océano, Año 2004.
- ESPASA. Diccionario Jurídico Espasa. Espasa Calpe S.A. Madrid – España. 2001.
- GOLDSTEIN. Mateo: Derecho Hebreo. Buenos Aires, 1948, especialmente el capítulo “Derecho del Trabajo”.
- GUZMÁN LARA, Aníbal, Diccionario Explicativo de Derecho Civil Ecuatoriano, Edición. 2005.
- HIDALGO ANDRADE, Gabriel. Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano. Teoría y práctica. En wikilearning.com, 2008, desde

Quito, Ecuador.

- MASCAREÑAS, Carlos. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VII. Editor Francisco Seix, Barcelona. 1995.
- POBLETE TRONCOSO: Condiciones de vida y de trabajo de la población indígena del Perú. Ginebra, 1938.
- PEREZ PATÓN: Principios de Derecho Social. Buenos Aires, 1946.
- VANINNI BORSI y PERGOLESI. Diritto penale del lavoro, en el Trattato de Diritto del Lavoro. Padua, 1939., T, IV.

LINKOGRAFÍA

- <http://empleointernet.com/leyes-laborales/seguro-desempleo>
- <http://empleointernet.com/leyes-laborales/seguro-desempleo>

11. ANEXOS

11.1. FORMATO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

Apreciado Abogado:

Sírvase contestar el siguiente cuestionario de Encuesta para poder elaborar mi tesis titulada: “Reformas al Art. 621 del Código del Trabajo para judicializar el Visto Bueno y su procedimiento”.

PRIMERA PREGUNTA

¿Cree que las normas legales que regulan el Visto Bueno son adecuadas?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....

SEGUNDA PREGUNTA

¿Cree usted que está bien que el Visto Bueno lo conozca y lo trate el Inspector del Trabajo?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....

TERCERA PREGUNTA

¿Cree usted que las solicitudes de visto bueno deben ser tramitadas por los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....

CUARTA PREGUNTA

¿Cree que se lograría la unidad jurisdiccional al otorgar la potestad al Juez de la Unidad Judicial del Trabajo para que conozca sobre el Visto Bueno?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....

QUINTA PREGUNTA

¿Considera que se debe reformar el Código del Trabajo para que los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo conozcan y resuelvan las solicitudes de Visto Bueno?

SI ()

NO ()

¿Por qué?

.....

11.2. FORMATO DE ENTREVISTA

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

Señor Juez con la finalidad de llevar a efecto mi tesis de Abogada, sírvase contestar las siguientes interrogantes:

- 1. ¿Cree que las normas legales que regulan el Visto Bueno son adecuadas?**
- 2. ¿Cree usted que está bien que el Visto Bueno lo conozca y lo trate el Inspector del Trabajo?**
- 3. ¿Cree usted que las solicitudes de visto bueno deben ser tramitadas por los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo?**
- 4. ¿Cree que se lograría la unidad jurisdiccional al otorgar la potestad al Juez de la Unidad Judicial del Trabajo para que conozca sobre el Visto Bueno?**
- 5. ¿Considera que se debe reformar el Código del Trabajo para que los Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo conozcan y resuelvan las solicitudes de Visto Bueno?**

11.3.- PROYECTO DE TESIS



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

TEMA

**“REFORMAS AL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO PARA JUDICIALIZAR EL VISTO
BUENO Y SU PROCEDIMIENTO”**

PROYECTO DE TESIS
PREVIO A OPTAR POR EL
TÍTULO DE ABOGADA.

AUTORA:

Yadira Isabel Alarcón Carreño

LOJA – ECUADOR

2015

1. TEMA

**“REFORMAS AL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
PARA JUDICIALIZAR EL VISTO BUENO Y SU
PROCEDIMIENTO”**

2. PROBLEMATICA

La Constitución de la República del Ecuador en el Nral. 6 del Art. 168 establece que “La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”.

Sin embargo, al analizar el Art. 621 del Código del Trabajo que estipula: “El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde”⁴⁵,

Encontramos en primero lugar que el Visto Bueno no lo sigue una Jueza o Juez por principio de unidad jurisdiccional y que no existe la oralidad, pues se trata de un procedimiento absolutamente escrito y no se prevé ninguna audiencia de conciliación ni de pruebas, además los términos que

⁴⁵ CODIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2012. Art. 621.

se contemplan por ser demasiado cortos vulneran el derecho a la defensa de los demandados.

Esta disposición legal esta lesionando el mandato constitucional que estipula procedimientos orales y el derecho constitucional a la defensa.

Ante lo expuesto considero que el Visto Bueno lo conozca una Jueza o Juez de la Unidad Judicial Laboral y tener un procedimiento oral y con términos razonables para garantizar el derecho a la defensa de las personas, por lo tanto, debe reformarse el Art. 621 del Código del Trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN.

La investigación propuesta se justifica dada la importancia jurídica del problema seleccionado, por cuanto, deben respetarse las disposiciones constitucionales, y garantizarse la unidad jurisdiccional, es decir que el visto bueno por su trascendencia, lo conozca y resuelva una Jueza o Juez del Trabajo y se implemente la oralidad en su sustanciación, además permitir que los demandados cuenten con términos prudenciales para poder preparar su defensa.

En mi investigación realizaré un estudio doctrinario crítico en lo concerniente al visto bueno; y, con los resultados de este análisis estaré en condiciones de proponer un nuevo procedimiento, reformando el Art. 621 del Código del Trabajo.

Este tema es pertinente en razón que tiene contenido jurídico legal, aborda una temática de trascendental importancia dentro del campo laboral en lo concerniente al procedimiento para el visto bueno.

Se justifica esta investigación y el desarrollo del tema porque se convertirá en un valioso estudio para la solución de un problema de carácter jurídico - social, presentando una alternativa de solución que permita aplicar las normas constitucionales y tornar en oral el procedimiento para el visto bueno.

La factibilidad de realizar la investigación jurídica propuesta se establece porque cuento con la información bibliográfica que me ofrecen las bibliotecas de la Universidad y de la localidad; además tendré acceso al servicio de Internet.

4. OBJETIVOS.

4.1. OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio jurídico, doctrinario y de opinión respecto del Visto Bueno laboral y su procedimiento.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Demostrar que es necesario que el Visto Bueno lo conozca una Jueza o Juez del Trabajo o Unidad Judicial Laboral.

Establecer que el Art. 621 del Código del Trabajo no contempla un procedimiento oral.

Determinar la necesidad de que los términos para el procedimiento del Visto Bueno permitan una adecuada defensa contando con el tiempo suficiente.

Elaborar una propuesta de reforma al Código del Trabajo, tornando la sustanciación del Visto Bueno ante los órganos del Función Judicial en forma oral y con términos razonables.

5. HIPÓTESIS.

Se debe reformar el Art. 621 del Código del Trabajo para que la sustanciación del visto bueno sea ante Juez del Trabajo y se observe un proceso oral contando con términos razonables para que las partes puedan contar con el tiempo suficiente en la defensa.

6. MARCO TEÓRICO.

El Sistema Procesal Oral.- “Es el eje de la reforma está constituido por la instauración del juicio oral ya que solo esta forma de llevar adelante el proceso otorga adecuadas garantías en término de la intervención e imparcialidad judicial, del ejercicio efectivo de la defensa y del control público, tanto de la actuación de todos los intervinientes como del modo de realización de la prueba”⁴⁶.

El nuevo modelo que se instauró en proceso, es el sistema oral que ha llevado a diversas formas de controversias, pero, considerando que tenemos que progresar por el bien común de toda una colectividad que aclama justicia, eficaz, eficiencia, y sobre todo imparcial, vale la pena un verdadero cambio en el proceso en la cual otorga adecuada garantías a las partes.

Es como un principio constitucional y no como un principio estrictamente técnico, el juicio verdadero no comienza sino con la calificación provisional y la apertura de los debates del juez que, extraño a la instrucción, va a juzgar imparcialmente y a dar aquél de los contendientes que tenga la razón y la justicia de su parte.

⁴⁶ BAYTELMANA, Andrés y DUCE J. Mauricio, “Litigación Penal Juicio y Prueba”, Grupo Editorial Ibañez, Bogota-Colombia, 2008, Pág. 54.

El Principio de Simplificación.- “se propone aligerar los instrumentos mediante la rigurosa aplicación de los principios de necesidad y proporcionalidad, objetivo al que contribuyen de manera especial la refundición, la codificación y la consolidación de los textos jurídicos”⁴⁷.

Este concepto ha cobrado importancia progresivamente, generó abundante reglamentación, el trabajo de simplificación pasó a considerarse un objetivo prioritario para garantizar la transparencia y la eficacia necesarias en las acciones de la Comunidad. En aras de la simplificación, se prevé el fortalecimiento de los principios; además, el número de instrumentos jurídicos y simplifica los procedimientos legislativos.

Principio de Uniformidad.- “La uniformidad no es un bien en sí mismo considerado; sino en cuanto representa en una mayor garantía de justicia para el justiciable, de forma que el recurso de casación supone conjugar en una adecuada síntesis defensa del ius litigatoris y defensa de la uniformidad”⁴⁸.

La uniformidad de la interpretación jurisprudencial debe afianzarse, entendemos, con arreglo a sistemas que impidan pronunciamientos ilusorios y honestos.

⁴⁷ SIGUENZA. BRAVO. Marco. Preguntas y Respuestas en Derecho Penal y Procesal Penal, Ediciones Carpol, Primera Edición, 2008, Pág. 125.

⁴⁸ SIGUENZA. BRAVO. Marco, Ob. Cit. Pág. 126.

Principio de Eficacia.- “Nada se descubre si indicamos que la eficacia se ha convertido en un criterio que pondera la legitimidad de la acción pública, además de ser un componente explicativo de la mayor o menor competitividad de un país por cuanto la eficacia debe ser medida a la luz de los resultados del servicio prestado”⁴⁹.

Es decir, jurídicamente podemos arropar de notables garantías a un derecho, pero será en la medición del resultado donde se pueda concretar el contenido del derecho de prestación. Pese a las dificultades conceptuales que nos plantea el principio de eficacia, éstas no se han reflejado en su positivización.

Principio de Inmediación.- “se refiere a que todas las actuaciones deben producirse en presencia directa de los Jueces, Tribunales y demás sujetos de la relación procesal”⁵⁰. Como en el caso que nos ocupa sería el Inspector del Trabajo.

Cabe recalcar que este principio debe producirse con presencia de quienes son competentes en administrar justicia, por medio de ellos se actuará de acuerdo a derecho.

Principio de Celeridad.- “Toda actuación, debe surtir pronta y cumplida, sin dilaciones injustificadas. La administración de justicia debe ser eficiente, significa que sus funcionarios judiciales deben ser diligentes en

⁴⁹ Ibídem.- Pág. 126.

⁵⁰ SIGUENZA. BRAVO. Marco. Ob. Cit. Pág. 127.

la sustentación de los asuntos a su cargo, sin perjuicio de la calidad de los fallos que deban proferir”⁵¹.

Principio de Economía Procesal.- “El proceso debe de desarrollarse con el mayor ahorro de tiempo, energías y costo, de acuerdo con cada circunstancia de cada caso”⁵². Debemos entender que este principio trata sobre el ahorro físico y económico de las personas y de un proceso por lo tanto; debe considerarse el tiempo y espacio de cada hecho.

El **Trabajo** “es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud”⁵³. Al trabajo también se lo define como la “Acción y efecto de trabajar, cosa producida por un agente, producida por el entendimiento, operatividad de una máquina, pieza herramienta o utensilio que se emplea para algún fin. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza extrayéndola, obteniéndola o transformándola, se usa en contraposición al capital”⁵⁴. Mientras que por **Trabajador** se considera “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”⁵⁵. Pueden existir labores o actividades

⁵¹ Ibídem. Pág. 124.

⁵² Ibídem. Pág. 128.

⁵³ CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, Décimo Octava Edición 2005. Pág.387.

⁵⁴ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Edición 1992, Colombia.

⁵⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, año 2011. Pág. 3

que no son precisamente trabajo en el sentido económico, como el deporte, el servicio militar, labores dentro de comunidades para bien de los asociados, labores de beneficencia.

Según el autor Andrés Paéz Benalcázar: “La introducción de la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia, tiene como propósito el dotar a estos de mayor transparencia, celeridad y por sobre todo, garantizarle al ciudadano un mayor control en cuanto a las decisiones judiciales, así como la independencia al momento de dictar sentencia, evitando que intereses particulares obstruyan la prosecución de la justicia” ²². Este sistema tiende a corregir la lentitud procesal de rasgos inquisitoriales y convertirlo en un instrumento de justicia garantizable al individuo que reclame un derecho al que se crea afectado, aspirando a tener una sentencia fruto de un procedimiento científico y jurídico de la verdad.

El visto bueno procede:

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:

²² PAÉZ B. Andrés. Nuevo procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2003. Pág. 28.

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por

contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”⁵⁶.

También se puede dar el Visto Bueno por pedido del propio trabajador que deberá demandar a su patrono o empleador, obsérvese:

“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”⁵⁷.

⁵⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, año 2011. Art. 172.

⁵⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, año 2011. Art. 173.

Art. 621.- “Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde”⁵⁸.

Como se puede observar en este artículo no se contempla la oralidad en el trámite y los términos son muy cortos para que el demandado prepare su defensa.

Por ello mi propuesta en el sentido de que se reforme el Art. 621 del Código del Trabajo para que el procedimiento sea oral y se cuente con términos prudenciales para que se prepare la defensa.

⁵⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, año 2011. Art. 621.

7. METODOLOGÍA.

7.1. Métodos.

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

El método científico, aplicado a las ciencias jurídicas, implica que determinemos el tipo de investigación jurídica que quiero realizar; en el presente caso me propongo ejecutar una investigación socio-jurídica, que se concreta en una investigación del Derecho tanto con sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico; esto es, relativo al efecto social que cumple la norma o a la carencia de ésta en determinadas relaciones sociales o interindividuales. De modo concreto procuraré que con la reforma se pueda establecer el procedimiento oral para el Visto Bueno, y que los términos sean prudenciales.

La presente investigación será de tipo generativa, para la recopilación de información recurriré a las técnicas de investigación bibliográfica, documental, descriptiva, participativa y de campo que será desarrollada en el transcurso de seis meses.

7. 2. Procedimientos y Técnicas.

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

La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos treinta personas para las encuestas entre Abogados e Inspectores del Trabajo.

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la construcción del marco teórico y la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

8. CRONOGRAMA.

AÑOS 2015-2016

TIEMPO EN MESES	OCTUBRE	NOVIEM	DICIEMB	ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL
		BRE	RE		O		
TIEMPI EN SEMANAS	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
1. Presentación y aprobación del proyecto	* *	* *					
2. Recolección de información		**					
3. Redacción del borrador		**					
4. Elaboración del marco teórico			* ***				
5. Aplicación de encuestas y entrevistas			****	**			
6. Análisis de casos				**			
7. Análisis de resultados				**			
8. Redacción del informe				**			
9. Corrección del informe					**		
10. Presentación del informe					**		
11. Disertación de la tesis						**	
12. Graduación							**

9. RECURSOS

9.1. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.1.1- Recursos Humanos:

- **Director de Tesis:** Por designarse
- **Encuestados:** 30 personas seleccionadas por muestreo
- **Proponente del Proyecto:** Yadira Isabel Alarcón Carreño

9.1.2.- Recursos Materiales

Valor USD.

• Material de oficina.....	\$ 200
• Bibliografía especializada(Libros).....	\$ 400
• Elaboración del Proyecto.....	\$ 300
• Reproducción de los ejemplares del borrador...	\$ 200
• Elaboración y reproducción de la tesis de grado	\$ 200
• Transporte	\$ 100
• Imprevistos.....	\$ 100

Total \$ 1500.00

9.1.3.-Financiamiento:

El presupuesto de los gastos que ocasionará la presente investigación, asciende a MIL QUINIENTOS DOLARES AMERICANOS, los que serán cancelados con recursos propios de la postulante.

10. BIBLIOGRAFÍA.

1. CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, Décimo Octava Edición 2005.
2. CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador. 2011.
3. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.
4. CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, "Derecho Laboral Aplicado", Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002.
5. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
6. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Edición 1992, Colombia.
7. FERNÁNDEZ PASTORINO, A. "Lineamientos del Control de Trabajo", Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975
8. MICROSOFT ® ENCARTA ® 2008. "Salarios", © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.
9. PAÉZ B. Andrés. Nuevo procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2003.
10. ROMBOLA, Néstor Darío y REBOIRAS, Lucio Martin. "Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales". Editora Ruy Díaz.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. Abstract.....	4
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
5. MATERIALES Y MÉTODOS	110
6. RESULTADOS.....	114
7. DISCUSIÓN	124
8. CONCLUSIONES	131
9. RECOMENDACIONES	132
9.1. Propuesta de Reforma.....	133
10. BIBLIOGRAFÍA	136
11. ANEXOS.....	140
ÍNDICE.....	165