



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE
CELERIDAD Y AGILIDAD EN EL TRÁMITE DE
VISTO BUENO SEÑALADO EN EL ART. 621
DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

**Tesis, previa a
obtener el Título de
Abogado.**

AUTOR:

Willan Alecsander Villacís Jiménez

DIRECTOR:

Dr. Darwin Romeo Quiroz Castro, Mg. Sc.

Loja - Ecuador
2017

CERTIFICACIÓN

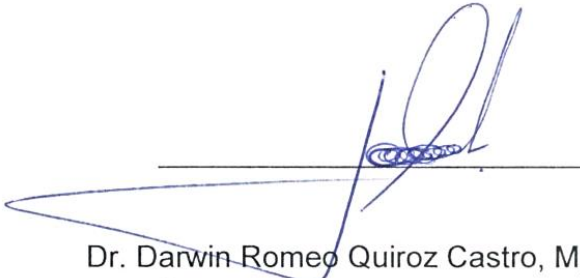
DR. DARWIN ROMEO QUIROZ CASTRO, MG. SC, DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Haber revisado prolijamente el trabajo de Titulación “**CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y AGILIDAD EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO SEÑALADO EN EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**”, realizado por Willan Alecsander Villacís Jiménez, por lo que autorizo su presentación para la defensa y sustentación, por cumplir los lineamientos metodológicos y sujetarse al Reglamento para la aprobación en la Universidad Nacional de Loja.

Loja, 24 de marzo de 2017

Atentamente,



Dr. Darwin Romeo Quiroz Castro, Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

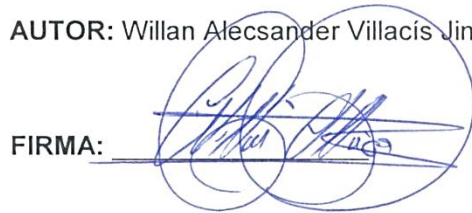
AUTORÍA

Yo, Willan Alecsander Villacís Jiménez, declaro ser el autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

AUTOR: Willan Alecsander Villacís Jiménez

FIRMA: _____



CÉDULA: 190032329-4

FECHA: Loja, 24 de marzo de 2017

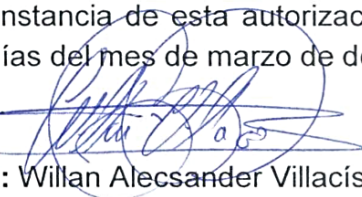
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.

YO, Willan Alecsander Villacís Jiménez, declaro ser el autor de la tesis titulada: **“CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y AGILIDAD EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO SEÑALADO EN EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”**. Como requisito para optar al grado de: Abogado, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior con los cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la Ciudad de Loja, a los veinte y cuatro días del mes de marzo de dos mil diecisiete.

FIRMA:



AUTOR: Willan Alecsander Villacís Jiménez

CEDULA: 190032329-4

DIRECCIÓN: Zumba, Calle Galo Plaza y Pedro Vicente Maldonado

CORREO ELECTRÓNICO: willanvj@hotmail.com

TELÉFONO: 2308310 / 0989771124

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Darwin Romeo Quiroz Castro, Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda, Mg. Sc.

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez, Mg. Sc.

Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos, Mg. Sc.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Loja, que me acogió y me ha dejado las mejores enseñanzas.

Mi Gratitud a la Unidad de Educación a Distancia, que nos ayudó a continuar nuestra carrera educativa.

A la carrera de Derecho por brindarme la oportunidad de adquirir conocimientos tanto teóricos como prácticos, que los aplicare en mi vida personal y profesional.

Agradezco de manera muy especial al Dr. Mg. Sebastián Rodrigo Díaz Páez, Director de Tesis, quien con su conocimiento ha sabido guiarme para concluir mi trabajo de investigación.

Willan Alecsander

DEDICATORIA

Esta Tesis está dedicada a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis familia por quienes cada día tiene sentido, los testigos silenciosos de mi lucha cotidiana en busca de un mejor futuro, a ellos, mi esperanza mi alegría, mi vida y la culminación de este trabajo y lo que representa.

Willan Alecsander

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. ABSTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Principio

4.1.2. Celeridad procesal

4.1.3. Agilidad

4.1.4. Oralidad

4.1.5. Economía procesal

4.1.6. Trámite administrativo

4.1.7. Visto Bueno

4.1.8. Relación laboral

4.1.9. Empleador

4.1.10. Trabajador

4.1.11. Inspector de Trabajo

4.1.12. Resolución

4.1.13. Sistema oral

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. El visto bueno en el ámbito laboral

4.2.2. Principios del sistema de administración de justicia en el trámite de visto bueno

4.2.3. La oralidad en una correcta administración de justicia

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

4.3.2. Código del trabajo

4.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA
4.4.1.	Perú.
4.4.2.	Chile
4.4.3.	Venezuela
5.	MATERIALES Y MÉTODOS
5.1.	Métodos
5.1.1.	El Método Científico
5.1.2.	El Método Inductivo
5.1.3.	El Método Deductivo.-
5.1.4.	El Método Analítico
5.1.5.	l Método Comparativo
5.2.	Técnicas e Instrumentos.
6.	RESULTADOS.
6.1.	Análisis e interpretación de la encuesta
7.	DISCUSIÓN
7.1.	Verificación de objetivos
7.1.1.	Objetivo General
7.1.2.	Objetivos Específicos
7.2.	Contratación de hipótesis
7.3.	Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma
8.	CONCLUSIONES
9.	RECOMENDACIONES
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA
10.	BIBLIOGRAFÍA
11.	ANEXOS
	PROYECTO DE TESIS.
	ÍNDICE

1. TÍTULO

“CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y AGILIDAD EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO SEÑALADO EN EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

2. RESUMEN

El visto bueno es un mecanismo establecido por el Código del Trabajo, en que una de las partes, tanto empleador como trabajador, pueda dar por terminado la relación laboral, por las causas contempladas en el Art. 172 y 173 del mismo cuerpo legal respectivamente. El Art. 621 del Código del Trabajo, establece el trámite de Visto Bueno, siendo el Inspector de Trabajo quien lo lleva a cabo, en la cual recibida la solicitud, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el Visto Bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.

Pero es el caso que estos términos y tiempo referente al procedimiento no son muy claros, respetados y llevados a cabo por el Inspector del Trabajo, desde que conoce el Inspector del Trabajo, hasta cuando dicta la Resolución concediendo o no el Visto Bueno, por lo que el trámite administrativo se vuelve demasiado lento, y también prevalece el sistema escrito, por lo que va en contra de los principios de la administración de justicia, que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, afectando además los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad y economía procesal.

El trámite administrativo de Visto Bueno, es un procedimiento para agilizar los inconvenientes de la relaciones que existen entre empleadores y trabajadores, y el descongestionamiento de la función judicial, pero aunque sea administrativo debe seguirse por reglas y principios de la administración de justicia, así la carencia de simplificación del cumplimiento de los términos para resolver el trámite de Visto Bueno, se hace necesario la regulación de esta institución jurídica, en que con la oralidad, la celeridad y economía procesal, el Inspector del Trabajo debe tramitar la solicitud de Visto Bueno, con imparcialidad, minuciosidad, prolijidad y un sentido humano, previo a su resolución de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo.

Se llega a la conclusión de que la tramitación de Visto Bueno en debida forma demostrando en la etapa de la investigación la transgresión de una o más causales prescritas en el Código del Trabajo, es factible desde el punto de vista legítimo de cualquiera de las partes involucradas, es decir los empleadores o los trabajadores, pero al final de cuentas el trabajador se queda sin su puesto de trabajo y peor aún si existe presión o alguna violación al debido proceso administrativo, cometido por la Autoridad del Trabajo específicamente contra el derecho enunciado, es algo irresponsable, porque otras instituciones de derecho laboral, que de igual forma garantizan los derechos humanos de los trabajadores, como el despido intempestivo y el desahucio, por consiguiente todos los ámbitos de la clase trabajadora estarían quedando en la indefensión ya que las normas que tratan de estos institutos en algunas de sus partes se encuentran caducos o mal aplicados.

De ahí que se debía crear una reforma que regularice la aplicación correcta del procedimiento de la solicitud de Visto Bueno, ocasionaría agilidad y seguridad y validez procesal, pero luego de todo se llega a la conclusión de que la institución Jurídica del Visto Bueno, es un trámite administrativo que posteriormente si se siente afectado en su derecho especialmente el trabajador, podría seguir un trámite judicial. Por estas y otras consideraciones el trámite de Visto Bueno, debería solucionar en el tiempo previsto los problemas suscitados por el trabajador y el empleador en sus relaciones laborales, por lo que se debería acogerla desde el ámbito del derecho, en el tiempo que ya hemos mencionado y que debe agilizarse en su tramitación sin violentar los derechos y obligaciones de las partes, velando siempre por la estabilidad laboral del trabajador, por ser la parte más débil de la relación laboral. Sin embargo hasta que esto sea posible si es importante la creación de una reforma de plazo como ya se ha enunciado, por lo que a continuación dejamos inscrito un proyecto de norma que regule la tramitación del procedimiento y el tiempo máximo que debe durar, la solicitud de Visto Bueno como una de las causales para dar por terminada la relación laboral en un contrato de trabajo.

2.1. ABSTRACT

The approval is a mechanism established by the Labour Code, in which one of the parties, both employer and worker may terminate the employment relationship, for the reasons set out in Art. 172 and 173 of the same code respectively. Art. 621 of the Labour Code establishes the procedure for approval, with the labor inspector who carries it out, which received the application, notify the applicant within twenty four hours, giving him two days to answer. With the answer or in absentia, proceed to investigate the merits of the application and issue its decision within three days, granting or denying approval. The resolution shall include the information and reasons on which it is based.

But the fact is that these terms and time regarding the procedure are not very clear, respected and carried out by the Labour Inspector, since he knows the labor inspector, even when issued Resolution granting or not the approval, so that the administrative process becomes too slow, and also prevails written system, so it goes against the principles of the administration of justice, that the substantiation of the processes in all matters, instances, stages and proceedings will be out by the oral system, also affecting the principles of simplification, uniformity, efficiency, speed and procedural economy.

The administrative process of approval is a procedure to expedite the drawbacks of the relations between employers and workers, and the decongestion of the judicial function, but even administrative be followed by rules and principles of the administration of justice and the lack of simplification of compliance with the terms for solving the process of seen, the regulation of this legal institution is necessary, in that orality, speed and procedural economy, the labor inspector must process the application Viewed Good, impartiality, thoroughness, neatness and a human sense, prior to its decision to terminate the Individual Work Contract.

It concludes that the processing of Viewed Good duly demonstrating at the stage of research transgression of one or more grounds prescribed in the Labour Code, is feasible from a legitimate point of view of any of the parties involved, ie employers or workers, but in the end the worker to administrative due process committed by the Labour Authority specifically against the wording right, run out of his job and worse if there is pressure or any violation is irresponsible, because other institutions of labor law, which similarly guarantee the human rights of workers, as the untimely dismissal and eviction therefore all areas of the working class would be leaving defenseless as rules dealing of these institutes in some of its parts are obsolete or misapplied.

Hence it should create a reform that regularizes the correct application of the method of application Viewed Good, cause agility and safety and validity procedural, but after all come to the conclusion that the legal institution of Viewed Good, is a administrative procedure later if you feel affected in their right especially the worker, could follow a judicial process. For these and other considerations, the processing of Viewed Good, should solve in the allotted time the problems raised by the worker and the employer in labor relations, so that should receive it from the field of law, in the time we have already mentioned and you should limber up in processing without violating the rights and obligations of the parties, always ensuring job security worker, as the weaker party in the employment relationship. However until this is possible if it is important to create a reform term as already stated, so then we registered a draft rule governing the proceedings and the maximum time that should last, the application Viewed Good as one of the grounds for terminating the employment relationship in an employment contract.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, aborda un problema importante dentro de la realidad jurídica actual, cual es, la terminación de la relación laboral, por trámite administrativo de Visto Bueno, no aplican los procedimientos para la agilidad y celeridad en la administración de justicia, existiendo una equivocada aplicación de la figura jurídica del Visto Bueno, como forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo, a fin de establecer mecanismos jurídicos que permitan su correcta aplicación.

La terminación de la relación laboral por Visto Bueno, que siendo un trámite administrativo que se sigue ante el Inspector de Trabajo, vulnera principios constitucionales de la administración de justicia, y los plazos que se aplican en el trámite es inaplicable por parte de las autoridades administrativas.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura se analiza lo que es: un Marco Conceptual que abarca: Principio, celeridad procesal, agilidad, oralidad, economía procesal, trámite administrativo, Visto Bueno, relación laboral, empleador, trabajador, inspector de trabajo, resolución, sistema oral, sistema escrito, Marco Doctrinario: El Visto Bueno en el ámbito laboral, principios del sistema de administración de justicia en el trámite de Visto Bueno, la oralidad en una correcta administración de justicia; Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador, Código del trabajo; Legislación Comparada: Perú, Chile y Venezuela.

Después de la revisión de literatura, se especifican los materiales y métodos que se utilizó en el desarrollo de la investigación, seguidamente expongo los resultados de la investigación de campo con la aplicación de encuestas y entrevista. Luego se realizó la discusión con la comprobación de objetivos, contrastación de hipótesis y criterios jurídicos, doctrinarios y de opinión que sustenta la propuesta. Para finalmente terminar con las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de reforma.

De esta manera dejo planteado la presente investigación jurídica, aspirando que la misma sea acogida y aprobada por el Honorable Tribunal de Grado.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Principio

Jorge Zavala Egas manifiesta que *“Partiendo que los principios como normas jurídicas tienen un contenido más genérico, que el de las reglas, pueden ser definidos como preceptos de optimización, es decir, que se pueden ejecutar en parte y en medida variable, que no prescriben conductas a las que suman condiciones de aplicación, sino que remiten a valores que deberán ser realizados en la mayor medida posible que se deben considerar, incluyendo la mediación de la dimensión de peso de cada uno de ellos, en las condiciones de tiempo y espacio, en que concurren”*¹

Principio es la norma que dan un contenido general de los derechos, por lo general constan en la Constitución de la República del Ecuador, y en la normas donde deben tomarse en cuenta el procedimiento, en el cual incluyen los valores y condiciones para su aplicación, siendo los pasos para que las autoridades tanto administrativas como judiciales que deben tomar en cuenta.

¹ ZAVALA EGAS, Jorge: Teoría y Práctica Procesal Constitucional, editores Edilexa S.A., Guayaquil – Ecuador, 2011, p. 63

Jorge Zavala Egas expresa que *“Los principios generales del Derecho son parte del Ordenamiento Jurídico y, si se encuentran constitucionalizados, tienen plena vigencia como cualquier norma jurídica de rango constitucional y por tanto, sirven como límite a la expedición de leyes y reglamentos, así como tienen efectos derogatorios de normas legales y reglamentarias preconstitucionales que sean antinómicas a ellas”*²

Los principios son los derechos o conjunto de normas que rigen el funcionamiento de las demás norma y leyes, en la cual rigen un propósito, y lograr su aplicación. Por ejemplo en lo judicial existen principios que toman en cuenta los jueces para administrar justicia, entre otros tenemos, la celeridad, oralidad, eficacia, eficiencia, etc.

4.1.2. Celeridad procesal

Hernando Devis Echandía señala que el principio de celeridad procesal *“debe tratarse de obtener el mayor resultado con el mínimo empleo de actividad procesal. Resultado de él es el rechazo de la demanda que no reúna los requisitos legales, para que al ser corregida desde un principio, no vaya a ser la causa de la pérdida de mayores actuaciones; la inadmisibilidad de las pruebas o incidentes inconducentes o que la ley no permite para el caso; la acumulación de acciones para que bajo una misma cuerda se ventilen varias,*

² ZAVALA EGAS, Jorge: Lecciones de Derecho Administrativo, editorial Edilexa S.A., Guayaquil – Ecuador, 2011, p. 65

y evitar, en consecuencia, la necesidad de diversos procesos; la restricción de los recursos de apelación y casación y otros hechos semejantes.”³

La celeridad es el principio que da agilidad el proceso, se toman en cuenta, la aplicación de otros principios como la oralidad, que con la reducción de diligencia, con ella se logra que el proceso se ventile en el menor tiempo posible, y ello permita hacer efectivo otros principios, como la eficacia y eficiencia en la administración de justicia

Para Luis Cueva Carrión *“El principio de celeridad se manifiesta en la sustanciación del proceso sin dilaciones, para hacerlo efectivo, la ley suprime trámites inoficiosos, impertinentes, no sustanciales. Por este principio se acortan los plazos, no se los prorroga; sólo se puede suspender una diligencia cuando la ley así lo disponga expresamente o cuando la naturaleza de los derechos que se protegen o las circunstancias procesales así lo exijan, En la práctica, este principio se realiza porque la ley establece límites para los actos procesales y las penas correspondientes para quienes se exceden.”⁴*

La celeridad se observa en la aplicación del proceso que deben seguir en cada caso, por ejemplo en el ámbito judicial se rigen por el sistema que se están implementando en todos los procesos, sean civiles, penales, laborales y de niñez y adolescencia. La celeridad acorta los plazos y con ello garantiza la economía

³ DEVIS ECHANDIA, Hernando: *Nociones Generales de derecho procesal civil*, segunda edición, editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p 66

⁴ CARRIÓN, Luis Cueva: *El debido proceso*, segunda edición, Ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2013, p. 172

procesal, en cuanto al proceso y la intervención de los jueces, pero es un beneficio de los sujetos procesales por la rapidez con que se puede llegar en la administración de justicia.

El principio de celeridad, es pues el que *“establece la necesidad de que los procesos judiciales se desarrollen en un tiempo prudencial para evitar la viciosa costumbre de eternizar la sustanciación de dichos procesos con grave detrimento de la justicia que se transforma en injusticia para las partes”*⁵.

La celeridad es la agilidad que se presenta en la administración de justicia como en el ámbito administrativo, donde se desenvuelven requerimientos datos para resolverlos ciertas instituciones, como son los notarios, en los procesos de jurisdicción, o de los Inspectores de Trabajo en los procesos de visto bueno y desahucio, para resolver controversias que se suscitan entre empleadores y trabajadores.

4.1.3. Agilidad

En cuanto al procedimiento Víctor Manuel Peñaherrera expresa *“En cuanto al procedimiento, tenemos otro conflicto o dificultad: la administración de justicia requiere dos condiciones que lo resumen o sintetizan: el acierto y la prontitud. Ahora bien, para asegurar el acierto -que es lo esencial, por no decir el todo, porque sin él no hay justicia- son convenientes los términos amplios y los*

⁵ REVISTAS NOVEDADES JURIDICAS. Análisis Mora Constitucional. Ediciones Legales. Pág. 11. Ediciones Legales. Quito- Ecuador. 2005.

trámites lentos y solemnes, que facilitan la prolija investigación de la verdad, así en los hechos, como en el de derecho; mas para la celeridad, esos términos y solemnidades, de los que tan a menudo abusan los litigantes, constituyen un obstáculo gravísimo, que vuelve hasta cierto punto ineficaz y casi nugatoria la acción de la justicia.”⁶

La agilidad es el tiempo que debe tomar en cuenta el proceso, dando el sistema las facilidades para que el mismo se resuelva en el menor tiempo, pero que requiere una reestructuración del mismo, con la aplicación de la oralidad, como mecanismo de solución de conflictos. *“La agilidad, etimológicamente proveniente del latín “agilitatis”, es la aptitud que tiene alguien de ejecutar rápida, pronta, ligera y eficazmente tareas de índole física o intelectual.”⁷*

La agilidad debe aplicarse tanto en el ámbito administrativo como judicial, en beneficio de quienes persiguen justicia en los juzgados y tribunales de la República; y de los administrados de los requerimientos de los servicios que deben prestar las instituciones de la administración pública.

4.1.4. Oralidad

Jorge Zavala Egas expresa que: *“La publicidad referida a las partes, aunque encuentre también cobertura en esta normativa constitucional, debe*

⁶PEÑAHERRERA, Víctor Manuel, Lecciones de Derecho Práctico Civil y Penal, Tomo I, ediciones Megaleyes, Quito – Ecuador, 2007, p. 87

⁷<http://deconceptos.com/ciencias-naturales/agilidad#ixzz2wKNUBMjn>

entenderse más bien como una manifestación del principio de audiencia, ya que para éstas la virtualidad del principio no radica sólo en conocer las actuaciones procesales, sino en poder actuar y defenderse. Por eso el derecho que tienen las partes personadas a intervenir en las actuaciones judiciales es tan solo una manifestación del derecho de defensa del justiciable”⁸.

La oralidad es el sistema con que se pone en vigencia el proceso por la presencia directa entre el juez y las partes procesales, a través de las audiencias orales, donde se conoce en persona y a viva voz de las pretensiones de las partes y sus debidas defensas, y el juez tienen con ello la convicción más correcta con la incorporación de pruebas de tomar una decisión judicial en función a derecho.

Existe un criterio que es de importancia mencionar, como el que da José Chiovenda quien señala que *“Exclusivamente oral sólo puede ser un proceso primitivo; cuando los pleitos y los medios de prueba son sencillos, simples y no se admiten las impugnaciones o apelaciones y los medios de reproducción de la palabra son difíciles. En los pleitos de una civilización más avanzada la escritura tiene siempre su parte. Todo proceso moderno es por lo tanto mixto; y será oral o escrito, según la importancia que en él se da la oralidad y a la escritura, y sobretodo según el modo de verificar la oralidad”⁹*

⁸ ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Neo constitucionalismo y Argumentación Jurídica, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2010, p. 335

⁹ CHIOVENDA, José: Principios de Derecho Procesal Civil, Tomo II, Tercera Edición, Italia, Ediciones REUX S.A., Madrid – España, 1925, p. 124

Andrés Páez, señala que *“En la oralidad domina la concentración de la actividad procesal. Esto significa que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser corto, sin largas interrupciones y sin dar lugar a dilaciones ni a diligencias intrascendentes, al contrario de lo que acontece con los anacrónicos juicios ordinarios o verbal sumarios, de tal manera que el proceso no pierda continuidad y sea oportuno. La concentración también implica que sea el mismo juez que asistió al desenvolvimiento de la causa el que dicte sentencia, pues es él quien tendrá un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiares de cada procedimiento.”*¹⁰

La oralidad en el sistema laboral es los primeros procesos que se implementaron en el Ecuador, lo cual tomen en práctica, como principio reconocido en la Constitución, donde resuelven los inconvenientes que se suscitan de la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Pero existe ciertos actos que son ventilados en la vía administrativa como lo es el visto bueno, que la ley determina que deben resolverse en el menor tiempo, pero la falta de aplicación de principios del sistema de administración de justicia, no se dan cumplimiento a los términos que la propia norma legal señala, porque el sistema es generalmente escrito, que su funcionamiento a la oralidad.

¹⁰ PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26

4.1.5. Economía procesal

Bajo la inspiración de la teoría económica, los juristas han estructurado este principio, para obtener, al finalizar un proceso judicial y en toda la administración de justicia, un resultado óptimo con un mínimo de gasto. Esta es la finalidad suprema de todo proceso y para alcanzarla se la debe organizar así: *“Si se trata de obtener pruebas, esta condición se referirá al logro de mejor y más firme convencimiento en el juez; si se logra una sentencia lo más depurada posible, a la articulación de un sistema de tribunales y recursos capaces a satisfacer las más rigurosas exigencias técnicas; si de resolver un incidente de notificaciones, que éstas cubran el mayor número de contingencias posibles, y así en todos y cualquier orden de los complejos procesales que se nos presenten”*¹¹

La economía procesal, es el resultado de los gastos que se llevan a cabo en un proceso, de los cuales se administra justicia, de procesos netamente de acción privada como acciones civiles, cuestiones que afectan e involucra intereses sociales como acción penal, niñez, familia, relaciones labores y de tipo administrativa. Del cual el Estado a través de la restructuración de la función judicial se persigue que en los procesos exista el menor gasto posible, pero con eficiencia y eficacia en la administración de justicia, en beneficio al presupuesto general del Estado y la sociedad misma.

¹¹ MASCAREÑAS, Carlos: Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona – España, 1976, p. 898

4.1.6. Trámite administrativo

Guillermo Cabanellas como causa se refiere a trámite y esta proviene “*Del Latín trames, tramitis, camino, paso de una a otra parte; cambio de una cosa a otra. Administrativamente, cada uno de los estados, diligencias y resoluciones de un asunto hasta su terminación. JUDICIAL. Cada una de las diligencias, y todas ellas consideradas como requisitos formales del procedimiento, que la ley o la curia imponen para resolver en una causa civil, penal o de otra jurisdicción*”.¹²

Los trámites son mecanismos que se instauran para la prestación de servicios a la sociedad, de los cuales deben seguirse un procedimiento para la gestión de la administración pública y el orden que deben prestar al servicio de la comunidad.

José Dromí en su libro Elemental de Derecho Administrativo sostiene que: “*El procedimiento administrativo es un instrumento de gobierno y de control. Cumple una doble función republicana: El ejercicio del poder por los carriles de la seguridad, la legalidad y la defensa de los derechos por las vías procesales recursivas o reclamativas*”¹³.

¹² CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 1998, p. 388

¹³ DROMI, José Roberto, “EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO”, Editorial Astrea, Madrid-España, 1986, Pág.45.

El trámite administrativo es el proceso no judicial, que se resuelve cuestiones de requerimientos que los administrados necesitan del Estado, para su ordenación de sus actividades como para solicitar obligaciones que deben cumplir diferentes organismos del Estado a la sociedad.

4.1.7. Visto Bueno

Julio Mayorga Rodríguez señala que el Visto Bueno *“Doctrinariamente se define al Visto Bueno como la resolución del Inspector del Trabajo, pronunciado a solicitud de parte y según un procedimiento especial, por la que se declara que existen y son legales las causas invocadas para la terminación del contrato”*¹⁴

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

Nelly Chávez Barrera indica que Visto Bueno es *“La autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminado una relación laboral cuando*

¹⁴ MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, Primera Edición, Tomo 8, p. 260

*una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo*¹⁵

El Visto Bueno es una de las formas de dar por terminada la relación laboral, en la que el trabajador deja de prestar sus servicios ante el empleador, mecanismo utilizado tanto por el empleador como por el trabajador que tienen fundamento para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio.

4.1.8. Relación laboral

Nelly Chávez Barrera, da una conceptualización de dependencia laboral, al respecto dice: *“Relación de dependencia, es el elementos que tipifica o da su propia identidad al contrato, individual de trabajo y lo hace diferente de otros contratos, por ejemplo el arrendamiento de servicios regulado por el Código Civil, en el que pueden darse otros elementos como partes contratantes, convenio, objeto y remuneración, pero al no haber relación de dependencia, no hay contrato individual de trabajo”*¹⁶

Entre empleador y trabajador hay una relación laboral, que el primero ejerce las órdenes del segundo, situación de relación que se encuentra regulado en la legislación laboral, por cuanto regula las modalidades de trabajo, las

¹⁵CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, 2002, p. 101

¹⁶ CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, 2002, p. 51

jornadas labores, remuneraciones, vacaciones, los conflictos individuales y colectivos que se suscitan entre el empleador y los trabajadores.

Mabel Goldstein, en cuanto a la relación laboral, da un concepto de relación de trabajo, señalando que es la *“Realización del acto, ejecución de obras o prestación de servicio de una persona a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”*¹⁷

La relación laboral es el entendimiento que como realizar una labor, de la ejecución de obras y la prestación de servicios, de cómo se regulan los derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores, con el fin que sean respetados entre sí. Siempre en la relación laboral se busca un pago justo, cualquiera sea el acto que le dé origen, pero siempre se sea una labor que no esté prohibida por la Constitución y la Ley. La legislación laboral protege más al trabajador, por cuanto son las personas vulnerables en y relación y que fácilmente se pueden vulnerar sus derechos adquiridos.

4.1.9. Empleador

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador “Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley

¹⁷GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 485

*también al Fisco, a los GAD Provinciales, GAD Municipales y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado.*¹⁸

Los empleadores son las personas naturales o jurídica, a cuenta suya o de un tercero a quienes se presta un servicio, bajo el cual tienen la potestad de dependencia respecto del trabajador, el supervisan el cumplimiento de las obligaciones y las labores de quienes están bajo su dependencia, y a cambio de este trabajo prestado, pagan una remuneración pactada entre las parte, por disposición de la ley, por el contrato colectivo o por la costumbre.

Víctor de Santo manifiesta que empleador es la *“persona que da empleo u ocupación a otros”*¹⁹

El empleador es la persona natural o jurídica, que al emprender una trabajo, negocio o empresa, requiere de los servicios de otras persona para que con su fuerza de trabajo colabore en el negocio o emprendimiento de la persona, lo cual son quienes dan un empleo a otras personas llamadas trabajadoras, y a cambio de ello les pagan una remuneración en función a la ley, al convenio de las partes, al contrato colectivo o a la costumbre.

¹⁸ VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

¹⁹DE SANTO, Víctor: “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía”, Editorial Universidad, Segunda Edición, Buenos Aires – Argentina, 199, p. 418

4.1.10. Trabajador

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es *“Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”*.²⁰

Julio Mayorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador *“Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración”*²¹

Los trabajadores son las personas naturales que prestan su mano de obra o servicio ante un empleador, y quienes están bajo la dependencia, labores que deben ser lícitas y personales y a cambio de ello reciben una remuneración en dinero o en especies, de acuerdo a lo convenido entre las partes.

²⁰ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 554

²¹ MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

4.1.11. Inspector de Trabajo

Galo Espinosa Merino indica que Inspector es *“El que reconoce y examina una cosa. Empleado que tiene a su cargo la inspección y vigilancia en el ramo a que pertenece”*²²

El Inspector de Trabajo es la autoridad administrativa que vigila el cumplimiento de los derechos del trabajador, y las actividades que se llevan a cabo en las diferentes empresas o compañías. Estos funcionarios deben acreditar conocimientos adecuados para el cumplimiento de la función de inspección en materia laboral y de la Seguridad Social, y haber cursado estudios completos en los ciclos de Enseñanza Media. El Inspector de Trabajo lleva a cabo el trámite de Visto Bueno contemplado en la legislación del trabajo, como una autoridad administrativa, en la cual estudia y expresa la legalidad de las causales de Visto Bueno alegadas unilateralmente por el empleador o el trabajador, para dar por terminado legalmente el contrato individual de trabajo, previo trámite previsto en la ley de la materia.

4.1.12. Resolución

Para Manuel Ossorio sentencia es el *“Acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento”*²³

²²ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p. 399

²³OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008, p. 878

El trámite de Visto Bueno es un trámite administrativo que se lleva a cabo ante la Inspectoría de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales, autoridad que analizan las causas que motivaron tanto al trabajador o empleador dar por terminado la relación laboral, y su decisión de dar por terminada la relación laboral es mediante resolución de tipo administrativo, por cuanto su decisión no es de tipo judicial, ya que ellos no administran justicia, sino que vigilan el cumplimiento de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

Jaime Velasco Dávila indica que la sentencia *“Es la conclusión a la que ha llegado el juzgador, luego de haber estudiado el proceso, aceptando o rechazando la demanda. La sentencia tiene el valor de cosa juzgada cuando queda en firme, es decir si no ha sido apelada, si su impugnación no fue aceptada o por no ser susceptible de recurso alguno, su resolución es inamovible, por lo que se encuentra ejecutoriada.”*²⁴

Las sentencias laborales cuando aceptan la demanda del trabajador, deben determinar la cantidad a pagarse. Una vez que ha sido dictada no puede ser sujeta de cambios, sólo puede aclararse o ampliarse a solicitud de parte.

4.1.13. Sistema oral

Procedimiento es la concurrencia de actuaciones que forman el proceso. CABANELLAS lo define como: *“El conjunto de actos, diligencias, y*

²⁴VELASCO, DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 30

*resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en un expediente o proceso*²⁵.

Jaime Velasco Dávila señala que *“Es la ley misma la que instituye a los sujetos procesales: Juez, actor y demandado, al cumplimiento de actos de procedimiento, garantizando la tramitación del proceso mediante términos, cuyo vencimiento suponen la caducidad para ejecutar el acto por el transcurso del tiempo; así tenemos que, las pruebas presentadas fuera de término no tienen valor alguno. El Juez conoce el litigio sólo en virtud de lo que las partes aportan a él.”*²⁶

El sistema oral es el trámite netamente verbal, donde las diligencias se llevan a cabo en audiencias públicas antes las autoridades judiciales, que determinan la participación directa entre el juez y los sujetos procesales de las pretensiones que se llegan ante sus unidades jurisdiccionales, de acuerdo a la materia con que se solicita la intervención en la administración de justicia.

4.1.14. Sistema escrito

Para Manuel Ossorio y Guillermo Cabanellas es escrito la *“Solicitud o manifestación escrita dirigida en juicio o tribunal que corresponda”*²⁷

²⁵ CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta, edición 12ª, Buenos Aires – Argentina, 1979, p. 433

²⁶ VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16

²⁷ OSSORIO, Manuel; CABANELLAS, Guillermo: Diccionario de Derecho, Tomo I, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2010, p. 525

El sistema escrito es la prevalencia de las diligencias, pruebas, y del proceso en sí, de actuaciones de manera escrita, sin que en ella existe una participación directa entre juez y los que solicitan justicia.

Comentario.-Los conceptos que se vierten el en Marco conceptual tienen relación con el análisis del Visto Bueno, tomando en consideración que no se cumplen con los principios de celeridad y agilidad en su trámite, de lo que abarca la problemática de la falta de oralidad en estos procesos, que siendo un trámite administrativo debe considerarse la aplicación del sistema oral, porque se trata de resolver un conflicto que se suscita en la relación laboral, y por lo mismo debe considerarse los principios de la administración de justicia

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. El visto bueno en el ámbito laboral

El Estado ha visto la necesidad de dictar normas y leyes en el campo laboral, a fin de regular de una manera más justa y equitativa las relaciones dentro del trabajo, a establecer disposiciones de protección y seguridad industrial, a velar por los intereses de los trabajadores y obreros en casos de siniestros, de accidentes, de enfermedades , medidas para la vejez, incluso adoptando medidas para ayudar los familiares del trabajador en casos de accidentes, incapacidad o muerte, es decir protegiendo a este grupo humano. Además con evidente espíritu protector ha implantado reglamentos y sanciones para los casos de incumplimiento.

El Visto Bueno es un mecanismo de la relación laboral, para Nelly Chávez Barrera *“es una autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminado un contrato individual cuando una de las partes ha incurrido en una de las causas previstas en la misma ley para ese efecto”*²⁸

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

²⁸ CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, 2002, p. 55

legislaciones de Sudamérica, legislaciones como las de Venezuela, Bolivia u otros países vecinos no tienen procedimientos similares.

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

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

Una vez recibida y sorteada la petición, según el Art. 621 de Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo notificará al trabajador, concediéndole dos días para que conteste con patrocinio igualmente de un Abogado, para que ejerza su derecho de defensa. Con la contestación del trabajador o en rebeldía, el Inspector del Trabajo procederá por disposición legal a realizar las indagaciones y a recibir las pruebas que justifiquen o desvirtúen los hechos

imputados, luego de lo cual debe dictar su resolución motivada, dentro del tercer día, aceptando o negando el Visto Bueno. Si el resultado es favorable, terminará la relación laboral.

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

4.2.2. Principios del sistema de administración de justicia en el trámite de visto bueno

Luis Abarca Gáneas indica que *“Los Derechos Constitucionales tiene un carácter objetivo porque constituyen los atributos de la personalidad social de cada ciudadano y son consustanciales a la existencia de éstas como seres sociales por formar parte de su naturaleza humana y por lo tanto, necesarios para su desarrollo biofísico, moral y espiritual en el seno de la sociedad, resulta evidente que la conculcación de cualquier Derecho Constitucional también tiene carácter objetivo.”*²⁹

Entre empleador y trabajador hay una relación laboral, que el primero ejerce las órdenes del segundo, situación de relación que se encuentra regulado en la legislación laboral, por cuanto regula las modalidades de trabajo, las

²⁹ ABARCA GALEAS, Luis Humberto: El Estado constitucional de derecho y justicia social, editorial jurídica del Ecuador, primera edición, Quito – Ecuador, 2013, p. 36

jornadas labores, remuneraciones, vacaciones, los conflictos individuales y colectivos que se suscitan entre el empleador y los trabajadores.

Sobre el principio de igualdad ante la ley, Ernesto Katz expresa que *“consagrar un trato igualitario a quienes se hallan en igualdad de circunstancias”, señalando que “el legislador puede contemplar en forma distinta situaciones que considera diferentes, siempre y cuando la discriminación no sea arbitraria, no importe una ilegítima persecución y no responda a un propósito de hostilidad o indebido privilegio de personas o grupos”, agregando que “la garantía de igualdad ante la ley importa el derecho de todos a que no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en igualdad de condiciones”*³⁰.

El Visto Bueno es una de las formas de dar por terminada la relación laboral, en la que el trabajador deja de prestar sus servicios ante el empleador, mecanismo utilizado tanto por el empleador como por el trabajador que tienen fundamento para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio.

Norberto Bobbio afirma que: *“La igualdad, como valor supremo de una convivencia ordenada, feliz y civil como aspiración perenne de los hombres que viven en sociedad, como tema constante de las ideologías y de las teorías políticas, queda emparejada a menudo con la libertad.”*³¹

³⁰Katz, Ernesto. "El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". D.T. 1961

³¹ Norberto Bobbio, Igualdad y libertad, ediciones Paidós, España, 1.993, p. 53.

Sobre la tutela Diana Acosta de Loor sostiene que: *“Si bien es cierto que el juez no puede perder de vista que los sujetos que se enfrentan en juicio no son iguales y que por lo mismo no los pueden tratar como si lo fueran, ello no significa que deba o pueda convertirse en tutor del trabajador, ya que no es él a quien le corresponde tutelar sino al legislador”*³²

En cuanto al debido proceso Andrés Páez expresa que *“El debido proceso entraña un conjunto de garantías mínimas a favor de una persona para que ésta pueda defender sus intereses y derechos con solvencia y sin sobresaltos, acogiéndose a las normas jurídicas preestablecidas que serán el marco referencial para su desenvolvimiento.”*³³

4.2.3. La oralidad en una correcta administración de justicia

Luis Abarca Gáneas expresa: *“Como toda violación de los Derechos Constitucionales se expresa como fenómeno de la realidad objetiva en un determinado medio social y tiempo puede ser observada, explicada y determinan sus efectos inconstitucionales inmediatos y mediatos; cuando la violación del derecho se prolonga en el tiempo, por lo que en este caso es admisible cualquier medio de prueba.”*³⁴

³² ACOSTA, Diana: Principios y peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Guayaquil – Ecuador, Editorial Edino, 1008, p. 132

³³ PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 39

³⁴ABARCA GALEAS, Luis Humberto: El Estado constitucional de derecho y justicia social, editorial jurídica del Ecuador, primera edición, Quito – Ecuador, 2013, p. 37

La oralidad en el sistema laboral es los primeros procesos que se implementaron en el Ecuador, lo cual tomen en práctica, como principio reconocido en la Constitución, donde resuelven los inconvenientes que se suscitan de la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Pero existe ciertos actos que son ventilados en la vía administrativa como lo es el Visto Bueno, que la ley determina que deben resolverse en el menor tiempo, pero la falta de aplicación de principios del sistema de administración de justicia, no se dan cumplimiento a los términos que la propia norma legal señala, porque el sistema es generalmente escrito, que su funcionamiento a la oralidad.

El Ordenamiento Jurídico es unitario a pesar de la diversidad de normas o de fuentes y, tal unidad, no puede ser mejor explicada por Bobbio diciendo que: *“Las normas de un ordenamiento no se encuentran todas en el mismo plano, pues hay normas superiores y normas inferiores. Las normas inferiores dependen de las superiores. Partiendo de las normas inferiores y pasando por las que se encuentran en un plano más alto, llegamos por último a una norma suprema que no depende de ninguna otra norma superior, la norma fundamental en la cual reposa la unidad del ordenamiento. Todo ordenamiento tiene una norma fundamental, que da unidad a todas las otras normas; esto significa que la norma se esparce dando lugar a un conjunto unitario, que se puede denominar justamente «ordenamiento»³⁵*

³⁵ BOBBIO, Norberto: Teoría General del Derecho, Editorial Temis, 1987, Bogotá – Colombia, p. 161

En el sistema oral debe existir una libre convicción, para lo cual Andrés Páez expresa que *“Hace relación a un sistema de valoración de las pruebas que es muy difundido en el mundo occidental y que se caracteriza por su flexibilidad para que el juez haga una evaluación de los instrumentos y actos probatorios y sea su íntima convicción la que le permita otorgar a una o algunas de ellas el valor que considere pertinente. Este sistema se distingue de otros que tienen mayor rigidez como el de prueba legal o tarifas rígidas. Sin embargo, el hecho de que sea un sistema flexible no implica para el juez una ilimitada discrecionalidad pues debe sujetarse a las reglas de la sana crítica y debe motivar sus sentencias, es decir señalar con precisión cuáles son las pruebas en las que se apoya su fallo y las razones por las cuales las ha considerado como fundamentales.”*³⁶

La oralidad es el sistema con que se pone en vigencia el proceso por la presencia directa entre el juez y las partes procesales, a través de las audiencias orales, donde se conoce en persona y a viva voz de las pretensiones de las partes y sus debidas defensas, y el juez tienen con ello la convicción más correcta con la incorporación de pruebas de tomar una decisión judicial en función a derecho.

Comentario.- Las audiencias en el proceso laboral deben garantizar la inmediación de las partes, y permitir que los procesos se lleva a cabo en el menor tiempo posible, lo que en el proceso no radica que el juez resuelva

³⁶ PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 36

mediante un sistema de audiencias, sino que en un número reducido, garantizar al trabajador, como persona vulnerable frente al empleador, el respeto a su dignidad y una vida decorosa, que al existir conflictos laborales por la relación laboral, necesita el trabajador, los medios adecuados para su subsistencia, las cuales no pueden esperar en honor al tiempo.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

El Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”³⁷

El Estado tiene el deber primordial de proteger los derechos de las personas, sin discriminación alguna, como son los derechos de los trabajadores, donde se proteja 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, esto a través de las normas señaladas en la Constitución como en tratados internacionales, que se relacionen a lo laboral, y su vigencia se regula en los trámites y procedimientos señalados en la legislación del trabajo.

El Art. 30 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: *“Las personas tienen derecho a un hábitat seguro y saludable, y a una vida adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica”³⁸*

³⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 3 núm. 1

³⁸IBIDEM, Art. 30

Garantizar el derecho al trabajo se persigue el derecho a un hábitat seguro, y éste constituye uno de los elementos necesarios para garantizar el derecho a una vida digna, es por ello que el Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*³⁹

Se indica al trabajo como un derecho y un deber social, lo que significa que se garantiza que toda persona tiene derecho a un trabajo digno con remuneraciones justas, que determina el buen vivir de las personas y las de su familia, y ello permite la formación del ser humano de acuerdo a los requerimientos que una sociedad necesita de una persona, que con el aporte que brinde el trabajador constituya un medio para la solvencia de su economía, y esto englobe el desarrollo de la economía de toda la sociedad, ya que con un poder económico saludable se desenvuelve otros factores que

³⁹CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 33

influye en la economía de los hogares, y con ello el Estado pueda prestar mejores servicios para con los conciudadanos.

Es indudable, que las normas que permiten al trabajador tener una pronta y más justa resolución en los conflictos individuales de trabajo se enmarcan en la línea correcta de la vigencia efectiva del Estado social de derecho, y a la aplicación de los principios del derecho social, en materia adjetiva, ya que las normas procesales laborales no pueden pasar por alto el interés superior de buscar una expedita y eficaz aplicación de las normas sustantivas consagradas en el Código de Trabajo.

El Art. 75 de la Constitución de la República del Ecuador, expresa: *“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.”*⁴⁰

La tutela judicial efectiva es un principio básico del Estado de derecho y, a su vez, es una garantía para la correcta vigencia de los demás derechos atribuidos a las personas. Su desconocimiento implicaría la desprotección del justiciable y con ello la negación de los fines del derecho.

⁴⁰CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 75

Ahora bien, la tutela exige certeza en la decisión de fondo ya que el error judicial quiebra esa tutela. La tutela judicial efectiva exige celeridad y efectividad en la tramitación de las causas, ya que la justicia tardía equivale a la negación de la misma. Por tales razones, podemos concluir que dadas las características del procedimiento oral, de concentración, inmediación, publicidad, celeridad, a las que ya se han referido y lo seguirán haciendo distinguidos expositores, el sistema procesal puesto en vigencia, contribuye también a garantizar la tutela judicial efectiva.

El Art. 83 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador señala: son derechos y responsabilidades de los ecuatorianos: *“Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme el buen vivir.”*⁴¹

Entre los derechos y responsabilidades de los ecuatorianos el bien en beneficio de los ciudadanos, o como los sistemas sociales, instituciones y medios socioeconómicos de los cuales todos dependemos que funcionen de manera que beneficien a toda la gente. Los derechos no son dedicados a una persona en particular, sino que se legisla en beneficio de toda la comunidad, como es la protección del derecho al trabajo, a una remuneración justa, que no lo percibe un grupo de persona sino que son derechos vigentes para la sociedad en su conjunto.

⁴¹CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 83, núm. 7

El Art. 326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 dispone que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”⁴².

Los derechos de trabajo señalados en la Constitución de la República del Ecuador no pueden renunciarse para ser reconocidos, como es una remuneración que no puede ser inferior al salario mínimo del trabajador en general, que siendo de 354 dólares mensuales solo se le pague 200, por cuanto los trabajos no son gratuitos, pero afecta el derecho a una remuneración justa. También se indica que los derechos laborales son intangibles, por ejemplo si tenemos derecho a recibir una indemnización por despido intempestivo de tres salarios por cada año de servicio, no se puede legislador en lo posterior que sea inferior a esa indemnización, o que se tenga derecho a la seguridad social y en lo posterior se quite este derecho.

El derecho a ejercer la acción laboral no puede ser objeto de transacción. Esta característica es consecuencia de la anterior, así el trabajador no puede renunciar a su ejercicio, ya que la ley expresamente lo prohíbe y no debe admitir que se conculquen sus prerrogativas, aún si hubiere firmado un documento en el que exprese que no ejercerá ninguna acción en contra del empleador si se ve perjudicado en sus derechos. Si el trabajador ha sido

⁴²CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 326, núm. 2

perjudicado bien puede acudir al órgano jurisdiccional respectivo en busca de justicia.

Con la irrenunciabilidad de derechos, el legislador, ha buscado proteger la parte más débil de una relación laboral que necesariamente se encuentra en inferioridad de condiciones, razón por la cual, le es prohibido al trabajador aceptar condiciones contractuales que le perjudiquen o renunciar a derechos adquiridos. En caso de aceptar un perjuicio es evidente que lo hace por necesidad, obligado por su estado de inferioridad jurídica y económica, para no verse en la penosa situación de recibir represalias o ser despedido. Es esta realidad la que ha pretendido evitar el derecho del trabajo.

Así mismo el Art. 328 determina que: “La remuneración... será inembargable, salvo el pago de pensiones de alimentos. Lo que el empleador deba a las trabajadora y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase con preferencia a un respecto de los hipotecarios;”⁴³;

La remuneración que recibe un trabajador no podrá ser retenido o quitado por un embargo o acción civil de pago, pues el sueldo o salario se entrega directamente al trabajador, salvo el pago de deudas, pero tampoco significa que se le embargue toda el salario por concepto de pensiones alimenticias, sino una parte de ellas, con el fin de sustento del trabajador que necesita para

⁴³CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 328

sí como se su familia, los trabajador reciben sus salarios como créditos privilegiados de primera clase con preferencia de los hipotecarios.

El Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”*⁴⁴

El Art. 167 de la Constitución de la República del Ecuador indica: *“La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución”*⁴⁵

El Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta: *“La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios:*

*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.”*⁴⁶

⁴⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 82

⁴⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 167

⁴⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 168 numeral 6

El Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador, expresa: *“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.”*⁴⁷.

4.3.2. Código del trabajo

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

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

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

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

⁴⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 192

4.- *Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante;*

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

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

7.- *Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.”⁴⁸*

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

⁴⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 172

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

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

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

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

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

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

imprudencia y el desacato a estas normas, puede acarrear graves problemas y los trabajadores que incurran en estos actos, quienes deben ser separados para evitar mayores consecuencias.

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

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

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

3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 y artículo 19 literal l) referente al trabajo poli funcional, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio."⁴⁹

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

⁴⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 173

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 afecta.

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

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

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

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

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

El artículo 187 del Código del Trabajo, estatuye: "El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con

una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

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

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”⁵⁰.

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

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

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

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

Es preciso manifestar que, la resolución dictada por el Inspector del Trabajo es impugnabile ante el Juez de Trabajo competente para quien la

⁵⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 187

prenombrada resolución tiene el valor de informe. Así también lo dispone el texto jurisprudencial, publicado en la Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004, que estatuye: “los juzgadores de ninguna manera transgreden las decisiones de los Inspectores del Trabajo, debiendo tenerse presente que éstas pueden ser impugnadas por la vía judicial, constituyéndose en ese caso en meros informes que tienen que ser considerados por los juzgadores con criterio judicial, conforme lo determina el Art. 183 inciso segundo del Código del cuerpo de leyes citado que señala: La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”⁵¹.

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.

⁵¹ Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004

Lo mencionado es corroborado de manera expresa por el artículo 449 del Código del Trabajo que señala: “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, aun cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización”⁵².

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.

El Art. 621 del Código del Trabajo manifiesta: *“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.”*⁵³

⁵² CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 449

⁵³ CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 621

Es el caso que en la relación laboral se puede dar por terminado, entre otras, por visto bueno solicitado por el empleador o trabajador, de acuerdo a las causas establecidas en el Art. 172 y 173 del Código del Trabajo, trámite que debe llevarse a cabo ante el Inspector de Trabajo, siendo la autoridad administrativa que determina si se han cometido estas causas para que el empleador o trabajador de por terminado el contrato de trabajo.

Pero es el caso que se da el informe favorable, pero este resolución es un simple documento por así considerado el Art. 589 del mismo Código del Trabajo que establece que cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el Art. 621 de este Código, se tendrá por informe su resolución al conceder el Visto Bueno, indemnizaciones que deberán ser pagadas, por el empleador, cuando él desea pagar o sino no da cumplimiento a la resolución del Inspector de Trabajo, lo cual conlleva a que el trabajador demande ante el Juez del Trabajo el pago de indemnizaciones a que tiene lugar por la resolución del Inspector de Trabajo, lo cual se torna un mero trámite, que no tiene calidad sancionadora y de cumplimiento entre las partes.

El Art. 622 del Código del Trabajo manifiesta: *“En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle*

a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.”⁵⁴

De conformidad con esta disposición el empleador tienen derecho a solicitar al Inspector de Trabajo la suspensión inmediata de las relaciones laborales, previa consignación de un mes de sueldo, el mismo que será entregado al trabajador si el Visto Bueno fuere negado; y, el empleador deberá reintegrar al trabajador bajo las prevenciones de ley de ser sancionado e indemnizar por despido intempestivo al trabajador.

Comentario.- La Constitución garantiza una igualdad de derechos sin discriminación, y las autoridades tanto administrativas como judiciales deben permitir a las personas el efectivo derecho, garantizados en la misma norma constitucional. Del cual no solo deben aplicarse en la función judicial sino al procedimiento administrativo, como lo es en el ámbito de la función de los Inspectores de Trabajo, que los conflictos que se enfrentan se ventilen por el sistema oral.

⁵⁴CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2010, Art. 622

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Perú.

El Art. 48 de la Ley Nro. 29497 que regula la Nueva Ley procesal del Trabajo del Perú sobre el procedimiento abreviado manifiesta: “*Traslado y citación a audiencia única.- Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:*

a) La admisión de la demanda;

b) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y

c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.”⁵⁵

Esta disposición como procedimiento abreviado permite que el proceso se lleve a cabo en una sola audiencia, que no supe al procedimiento ordinario que señala la misma ley, siempre y cuando el juez ha verificado los requisitos de la demanda, en la cual admite su resolución, instala al demandado para que conteste en 10 días hábiles, y ordenará la citación de las partes a

⁵⁵ LEY NO. 29497 NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, Perú, <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION++Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

audiencia única, con un plazo de veinte a treinta días hábiles contados a partir de la calificación de la demanda. Esta norma permite la concentración de los procesos en una sola audiencia, la cual reduce los tiempos, y ello garantiza la celeridad de los procesos, muy diferente a la legislación ecuatoriana donde al existir un procedimiento ordinario, no lleva a cabo el proceso abreviado como lo legisla Perú, que tomando en cuenta los tiempos para la celebración y solución de conflicto, la legislación peruana se lleva cabo en el menor tiempo posible, por ejemplo se establece un plazo hábil de veinte a treinta días para lleva a cabo la audiencia única a partir de la calificación de la demanda, en el Ecuador, la audiencia preliminar se lleva a cabo veinte días desde la calificación a la demanda y en esta se llama a la de juzgamiento veinte días más, lo cual son tiempos reducidos en la legislación peruana en relación a la ecuatoriana.

El 49 de la Ley Nro. 29497 que regula la Nueva Ley procesal del Trabajo del Perú, empresa: *“Audiencia única.- La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:*

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia

de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.”⁵⁶

La audiencia única del proceso laboral, se lleva a cabo con la misma validez de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario, lo que le está dando validez y la forma como se lleva a cabo es la misma sincronía del proceso ordinario, con la diferencia que en la audiencia preliminar no debe contestar la demanda sino en el tiempo que concede la ley de diez días, y se llama a cabo la audiencia en el término de treinta días, con el fin que se practique la evacuación de un informe pericial, y pueda ser presentada en el proceso. En la legislación ecuatoriana, el proceso ordinario se lleva a cabo en dos audiencias, sin que exista la posibilidad que en una sola se resuelva el proceso de un conflicto laboral, que en la audiencia preliminar se da contestación a la demanda, se llama a conciliación y se presentan las pruebas para ser evacuadas en la audiencia definitiva, hechos similares pero con alternativas de solución entre Ecuador y Perú.

⁵⁶LEY NO. 29497 NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, Perú, <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+--+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

4.4.2. Chile

El Art. 418 del Código del Trabajo de Chile expresa *“En todo lo referido a las materias que a continuación se señalan, se entenderán aplicables a los Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional, en cuanto resulten compatibles, las normas del Código Orgánico de Tribunales para los juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal: comité de jueces, juez presidente, administradores de tribunales y organización administrativa de los juzgados. En lo relativo a la subrogación de los jueces, se aplicarán las normas de los juzgados de garantía.*

La Corte de Apelaciones de Santiago determinará anualmente las normas que regirán para la distribución de las causas entre los Juzgados de Letras del Trabajo de su jurisdicción”⁵⁷

Los procesos que se llevan a cabo en referencia a materia laboral en Chile, se expresa que se sujetan a las normas del Sistema Oral, como son la aplicación del trámite administrativo. En el Ecuador el Código del Trabajo establece un procedimiento oral laboral, para los conflictos de trabajo, dejando a un lado y a un sistema escrito, los trámites de Visto Bueno y Desahucio, el Sistema Oral que señala la Constitución es en aplicación a ciertos casos, con lo cual no existe uniformidad en la solución de conflictos.

⁵⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE: fecha de acceso 2 de octubre del 2015: <http://web.uchile.cl/archivos/derecho/CEDI/Normativa/C%F3digo%20del%20Trabajo.pdf>

El Art. 425 del Código del Trabajo de Chile expresa: “*Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.*”

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.”⁵⁸

Aquí la oralidad en todos los procesos judiciales en todas las diligencias, actuaciones que son netamente llevadas a cabo por los jueces del trabajo, en la cual las audiencias serán grabadas, lo que permite exponer los hechos y presentar la defensa en forma expresamente oral, siendo una potestad de las autoridades pasarlo a escrito para la debida constancia de las actuaciones.

⁵⁸CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE: fecha de acceso 2 de octubre del 2015: <http://web.uchile.cl/archivos/derecho/CEDI/Normativa/C%F3digo%20del%20Trabajo.pdf>

Para la interposición de un reclamo administrativo también se aplica el Sistema Oral, así el Art. 510 del Código del Trabajo de Chile indica: “*Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.*”

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil.

Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de

*los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha Inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios.”*⁵⁹

Las actuaciones en el sistema chileno es de proyección a la aplicación del Sistema Oral en todos los casos, no así lo que sucede en el Ecuador, donde el Sistema Oral prevalece para los conflictos individuales de trabajo, donde se sujetan a un proceso oral que debe llevarse a cabo en el proceso, mientras se deja de lado el este Sistema Oral para los procesos que se llevan a cabo en el Ministerio de Relaciones Laborales, donde el proceso es independiente al judicial, siendo necesario que se tome en cuenta la oralidad para todos los procesos donde esté involucrado la actuación de conflictos laborales.

4.4.3. Venezuela

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo en el Art. 191 manifiesta: *“Cuando el empleador despida a uno o más trabajadores deberá participarlo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al juez de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido; de no hacerlo, se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Del mismo modo, el trabajador podrá ocurrir ante el juez de sustanciación, mediación y ejecución, cuando no*

⁵⁹CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE: fecha de acceso 2 de octubre del 2015: <http://web.uchile.cl/archivos/derecho/CEDI/Normativa/C%F3digo%20del%20Trabajo.pdf>

estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que, inútil como resultare la conciliación, el juez de juicio la califique y ordene su reenganche y pago de sus salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le corresponden en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.”⁶⁰

La legislación venezolana está sujeta a un Sistema Oral, con un trámite independiente de conflictos individuales de trabajo con lo que tiene que ver a la estabilidad laboral, que en caso de despido de una persona, o terminación de la relación laboral se sujetan a normas específicas, como es la similitud con la legislación ecuatoriana donde se establece un procedimiento para los conflictos individuales de trabajo y los trámites administrativos que tengan que ver con la terminación del trabajo por Desahucio y Visto Bueno. Con la diferencia que en el proceso venezolano son aplicables los procesos por el sistema judicial.

La sustanciación en materia de estabilidad de Venezuela es de aplicación oral así en el Art. 195 de la Ley orgánica Procesal de Trabajo expresa: *“En la audiencia preliminar deberá el juez de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes,*

⁶⁰ LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO, fecha de acceso 2 de octubre del 2015: http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/ley_OPT.pdf

tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia a través de los medios de autocomposición procesal, procurando en todo caso, en cuanto fuere posible, la preservación de la relación de trabajo como objetivo social del proceso.

En esta audiencia preliminar, las partes deberán presentar todas sus pruebas, indicando el nombre, apellido y domicilio de los testigos que rendirán declaración en la audiencia de juicio o debate oral.

Las pruebas de confesión y juramento decisorio no serán admisibles de conformidad con lo establecido en la presente Ley.”⁶¹

La audiencia preliminar para resolver el conflicto de estabilidad en Venezuela prevalece el Sistema Oral, por llamarse a las partes a una conciliación, hecho que en la legislación los trámites de Visto Bueno y Desahucio para resolver la relación laboral y su procedente terminación se lleva a cabo, su trámite, por el Ministerio de Relaciones Laborales, que el Código del Trabajo establece su procedimiento donde sus actuaciones son eminentemente escritas, dejando de lado la oralidad del sistema procesal en la solución de conflictos, como en el presente caso en lo laboral.

⁶¹LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO, fecha de acceso 2 de octubre del 2015: http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/ley_OPT.pdf

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Métodos

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

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

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

- 5.1.1. **El Método Científico.**- Nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyé en este método.
- 5.1.2. **El Método Inductivo.**-Parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades, es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido.
- 5.1.3. **El Método Deductivo.**-En cambio, parte de aspectos generales utilizando el razonamiento para llegar a conclusiones y recomendaciones en el presente trabajo.
- 5.1.4. **El Método Analítico.**-Tiene relación al problema que se va a investigar por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos.
- 5.1.5. **El Método Comparativo.**- Me sirvió para conocer y analizar la legislación de otros países con relación a la presente temática; y de esta forma poder realizar comparaciones con nuestra legislación.

5.2. Técnicas e Instrumentos.

Los procedimientos y técnicas a utilizarse en la investigación, como ya se lo mencionó, fue el bibliográfico, que corresponde a un análisis crítico a la doctrina, cuerpo de leyes, como jurisprudencia dentro del sistema laboral ecuatoriano; así como de la investigación de campo a realizarse, estuvo determinado específicamente por el sistema contractual, y más por la autonomía y facultades a los empleadores, que el trámite de visto bueno se aplique el principio de celeridad y agilidad, para lo cual conté con la colaboración de los trabajadores, funcionarios administrativos y judiciales, como de Abogados y Doctores en Jurisprudencia, y se contó con una población estimada de treinta personas, para llegar al análisis a las encuestas; llegando a prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, de este contenido, me llevará a fundamentar la Propuesta de Reforma Jurídica al Código de Trabajo, así como el arribo de las conclusiones, recomendaciones.

6. RESULTADOS.

6.1. Análisis e interpretación de la encuesta

PRIMERA PREGUNTA:

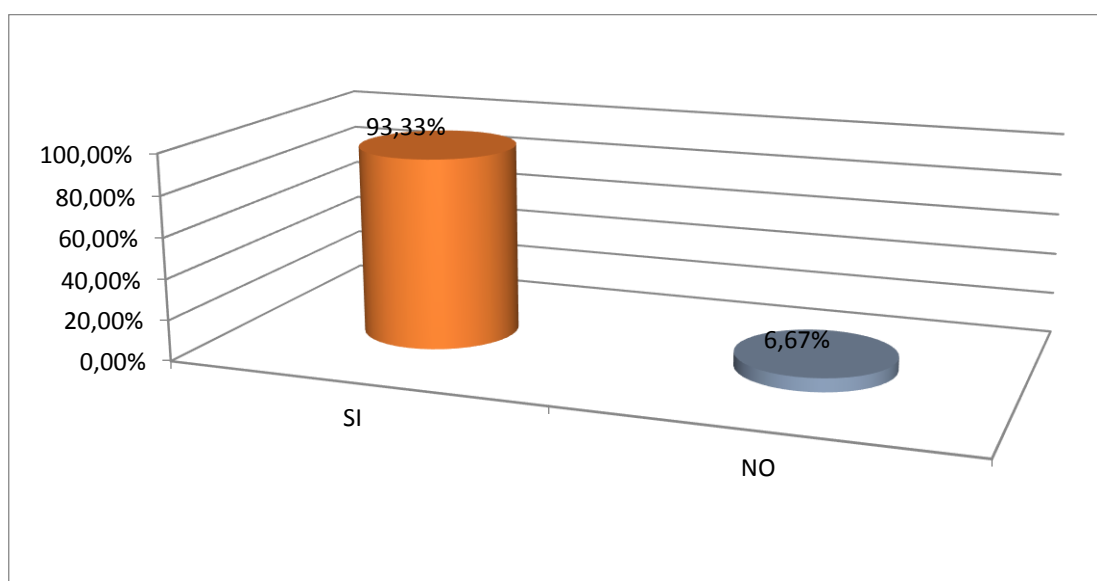
¿Cree usted que el trámite administrativo de visto bueno, es un procedimiento para agilizar los inconvenientes de las relaciones que existen entre empleadores y trabajadores, y el descongestionamiento de la función judicial?

Cuadro Nro. 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	28	93.33%
No	2	6,67%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: Willan Aleksander Villacís Jiménez

Gráfico Nº 1



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta, veintiocho personas que corresponde el 93.33% de los encuestados manifiestan que el trámite administrativo de visto bueno, es un procedimiento para agilizar los inconvenientes de las relaciones que existen entre empleadores y trabajadores, y el descongestionamiento de la función judicial, mientras dos personas que equivale 6.67% exponen que el trámite administrativo de visto bueno, no es un procedimiento para agilizar los inconvenientes de las relaciones que existen entre empleadores y trabajadores, y el descongestionamiento de la función judicial.

ANÁLISIS

El trámite administrativo de visto bueno, es un procedimiento para agilizar los inconvenientes de las relaciones que existen entre empleadores y trabajadores, y el descongestionamiento de la función judicial

SEGUNDA PREGUNTA:

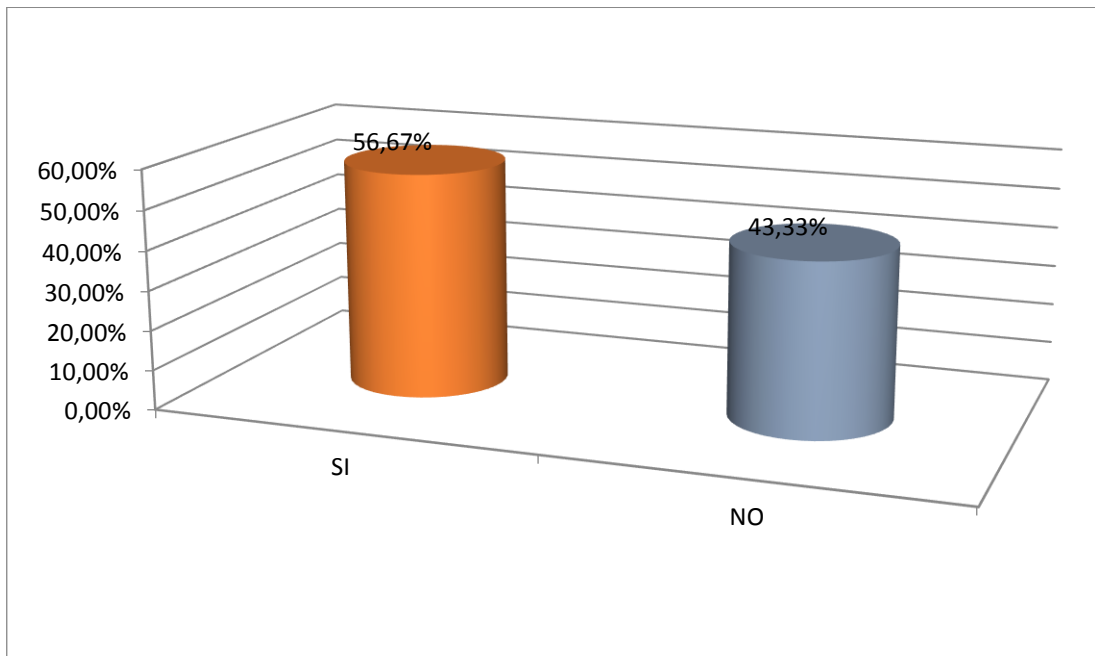
¿Estima usted que el trámite de visto bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo es eminentemente escrito y por lo tanto se vuelve demasiado lento?

Cuadro Nro. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	17	56.67%
No	13	43,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: WillanAlecsanderVillacis Jiménez

Gráfico N° 2



INTERPRETACIÓN

En esta pregunta, diecisiete personas que corresponden el 56.67% de los encuestados optaron por un SI que el trámite de visto bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo es eminentemente escrito y por lo tanto se vuelve demasiado lento, en cambio trece personas que encierran el 43.33% “NO” creen que el trámite de visto bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo es eminentemente escrito y por lo tanto se vuelve demasiado lento.

ANÁLISIS

El trámite de visto bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo es eminentemente escrito y por lo tanto se vuelve demasiado lento.

TERCERA PREGUNTA:

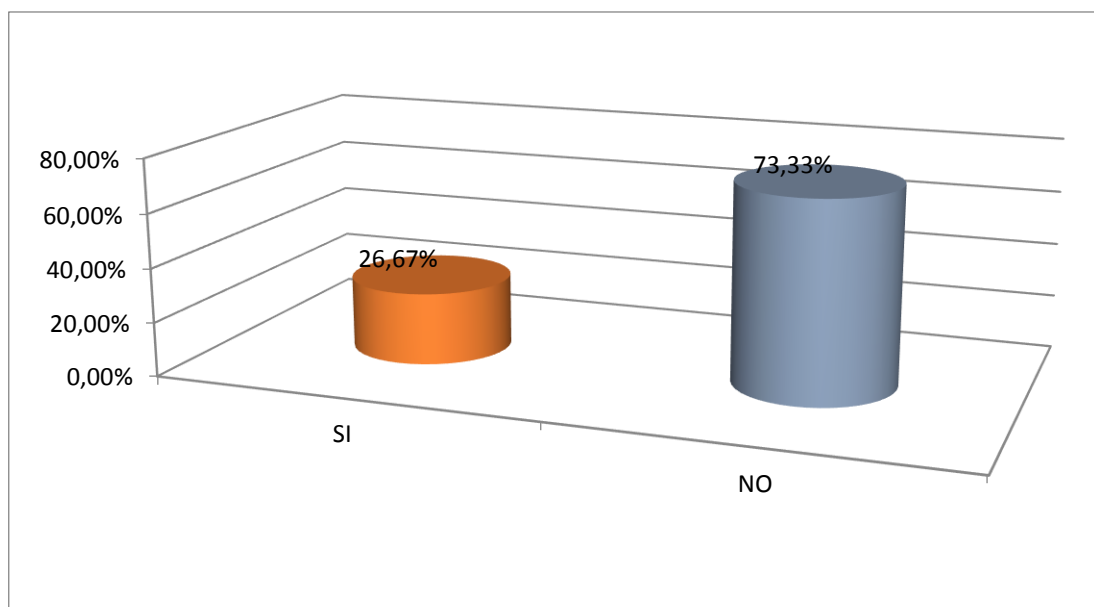
¿Considera usted que los términos y tiempo referente al procedimiento son muy claros, respetados y llevados a cabo por el Inspector del Trabajo, desde que conoce el Inspector del Trabajo, hasta cuando dicta la Resolución concediendo o no el Visto Bueno?

Cuadro Nro. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	26,67%
NO	22	73,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: WillanAlecsanderVillacís Jiménez

Gráfico N° 3



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta, veintidós personas que corresponden el 73.33 % de los encuestados no creen que los términos y tiempo referente al procedimiento son muy claros, respetados y llevados a cabo por el Inspector del Trabajo, desde que conoce el Inspector del Trabajo, hasta cuando dicta la Resolución concediendo o no el Visto Bueno, en cambio ocho personas encierran el 26.67%, manifestando estar de acuerdo que los términos y tiempo referente al procedimiento son muy claros, respetados y llevados a cabo por el Inspector del Trabajo, desde que conoce el Inspector del Trabajo, hasta cuando dicta la Resolución concediendo o no el Visto Bueno

ANÁLISIS.

Los términos y tiempo referente al procedimiento son muy claros, respetados y llevados a cabo por el Inspector del Trabajo, desde que conoce el Inspector del Trabajo, hasta cuando dicta la Resolución concediendo o no el Visto Bueno.

CUARTA PREGUNTA:

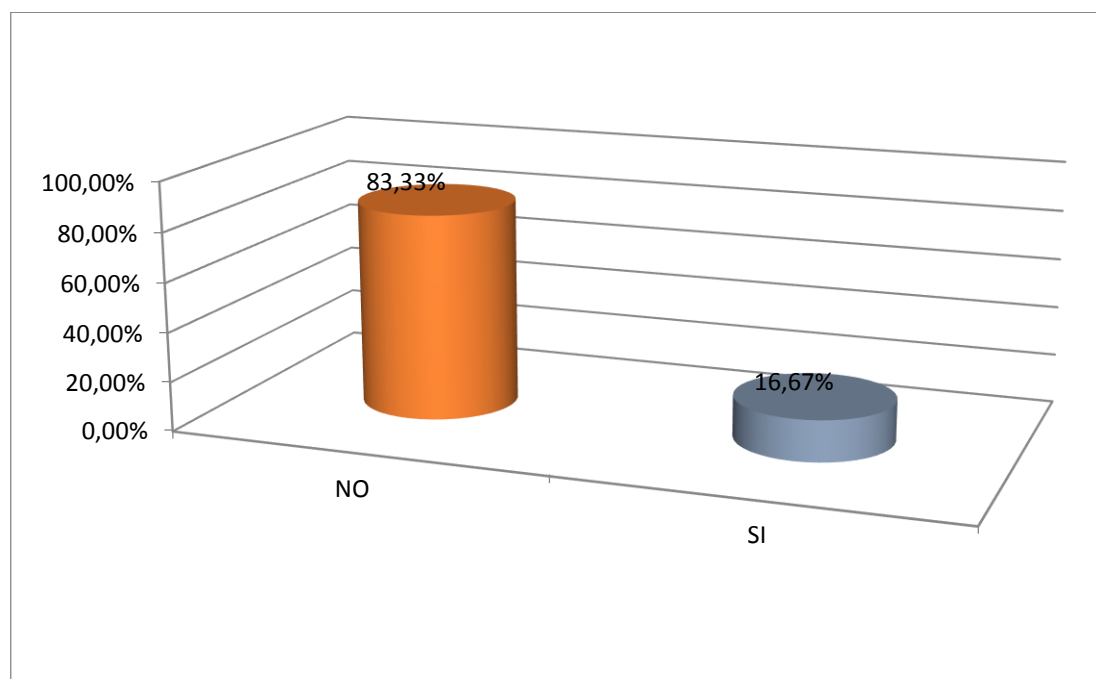
¿Cree usted que el trámite administrativo de visto bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo se cumple con el sistema oral, y con los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad y economía procesal?

Cuadro Nro. 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	25	83.33%
Si	5	16.67%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: WillanAlecsanderVillacís Jiménez

Gráfico N° 4



INTERPRETACIÓN

En esta pregunta, veinticinco personas de los encuestados que corresponde al 83.33% manifiestan no estar de acuerdo que el trámite administrativo de visto bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo se cumple con el sistema oral, y con los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad y economía procesal, mientras que cinco encuestados que refleja un 16.67%, enfatizan estar de acuerdo que el trámite administrativo de visto bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo se cumple con el sistema oral, y con los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad y economía procesal

ANÁLISIS

El trámite administrativo de visto bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo no se cumple con el sistema oral, y con los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad y economía procesal

QUINTA PREGUNTA:

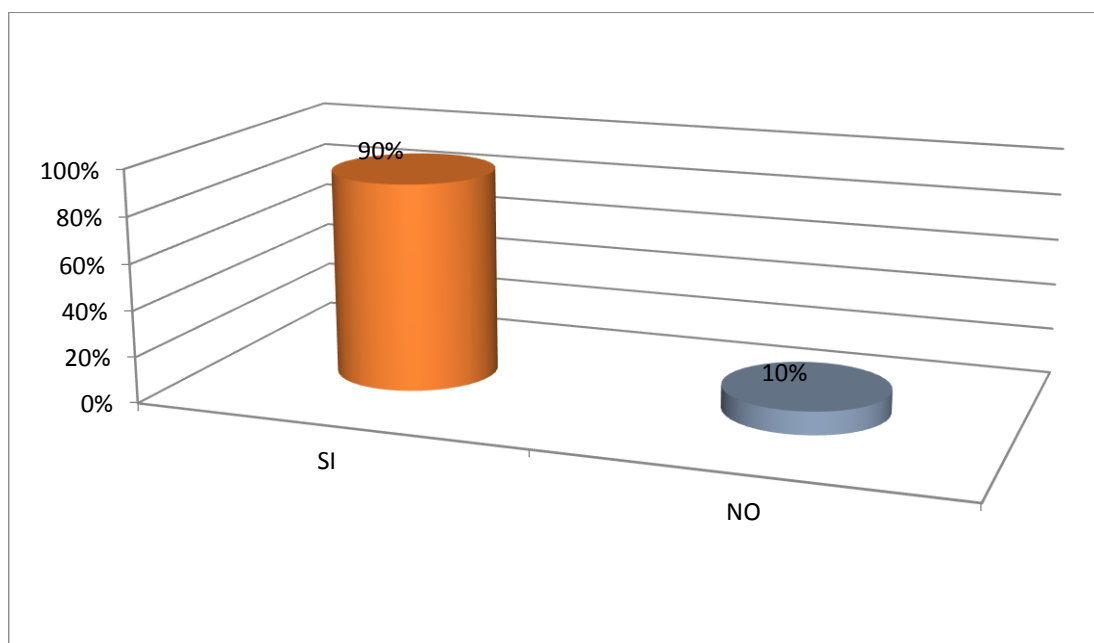
¿ Considera usted que el Inspector del Trabajo debe tramitar la solicitud de Visto Bueno, con imparcialidad, minuciosidad, prolijidad y un sentido humano, previo a su resolución de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo?

Cuadro Nro. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	27	90%
No	3	10%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: WillanAlecsanderVillacís Jiménez

Gráfico Nº 5



INTERPRETACIÓN

En esta pregunta, veintisiete personas que corresponden el 90% señalaron que el Inspector del Trabajo debe tramitar la solicitud de Visto Bueno, con imparcialidad, minuciosidad, prolijidad y un sentido humano, previo a su resolución de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo; en cambio cinco encuestados que engloba el 10% indicaron no estar de acuerdo que el Inspector del Trabajo debe tramitar la solicitud de Visto Bueno, con imparcialidad, minuciosidad, prolijidad y un sentido humano, previo a su resolución de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo.

ANÁLISIS:

El Inspector del Trabajo debe tramitar la solicitud de Visto Bueno, con imparcialidad, minuciosidad, prolijidad y un sentido humano, previo a su resolución de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo.

SEXTA PREGUNTA:

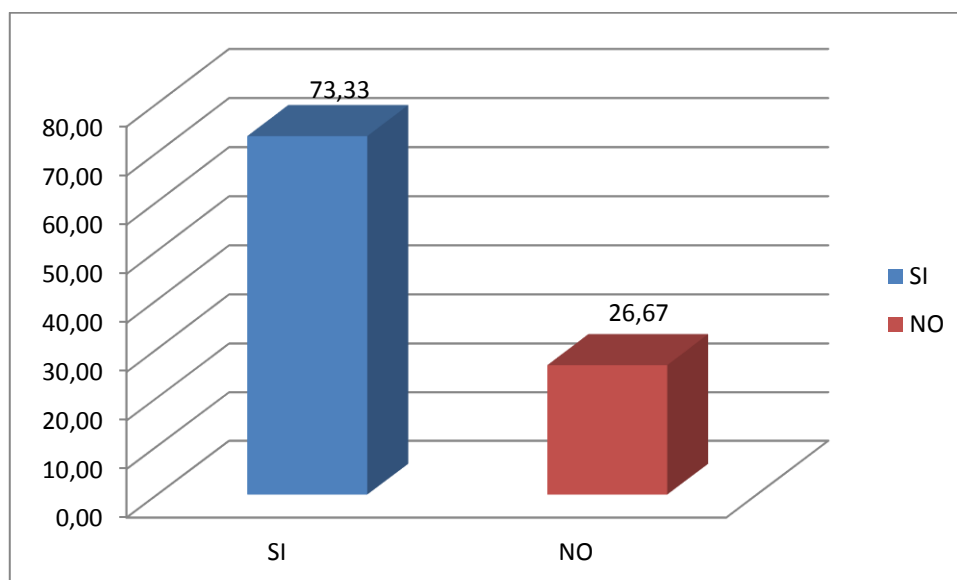
¿Estiman usted que la clase trabajadora estarían quedando en la indefensión por cuanto el trámite de visto bueno el trámite es caduco o mal aplicados?

Cuadro Nro. 6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	73.33%
No	8	26.67%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: WillanAlecsanderVillacis Jiménez

Gráfico N° 6



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta, veintidós personas que comprende el 73.3% consideraron que la clase trabajadora estarían quedando en la indefensión por cuanto el trámite de visto bueno el trámite es caduco o mal aplicados, en cambio ocho encuestados que encierra el 26.7% expresaron que la clase trabajadora no estarían quedando en la indefensión por cuanto el trámite de visto bueno el trámite es caduco o mal aplicados.

ANÁLISIS.

La clase trabajadora estarían quedando en la indefensión por cuanto el trámite de visto bueno el trámite es caduco o mal aplicados.

SEPTIMA PREGUNTA:

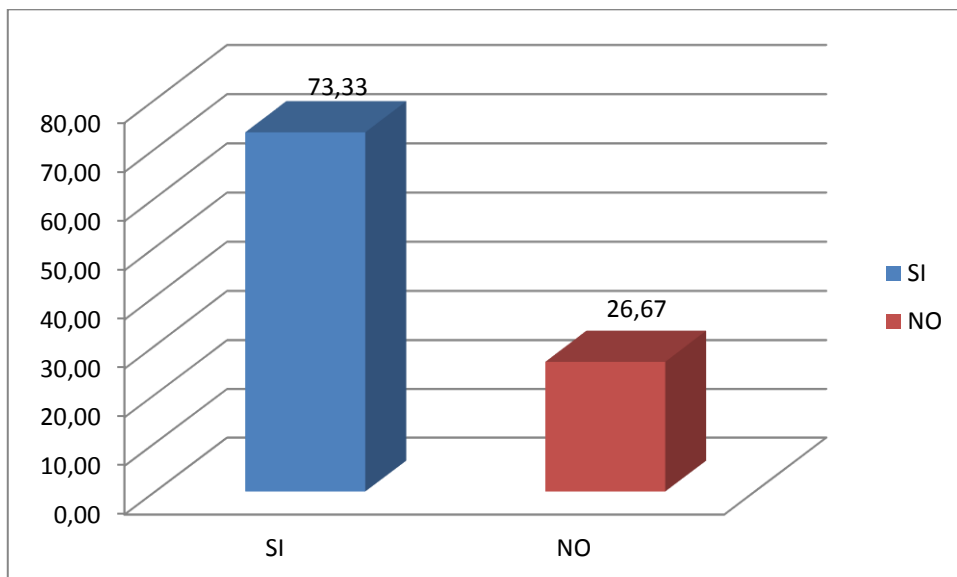
¿Está usted de acuerdo proponer una reforma al Código del Trabajo, en relación a que se garantice la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno?

Cuadro Nro. 7

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	73.33%
No	8	26.67%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional
Autor: WillanAlecsanderVillacís Jiménez

Gráfico N° 7



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta, veintidós personas que comprende el 73.3% consideraron proponer una reforma al Código del Trabajo, en relación a que se garantice la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno, en cambio ocho encuestados que encierra el 26.7% expresaron que no es necesario proponer una reforma al Código del Trabajo, en relación a que se garantice la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno.

ANÁLISIS.

En necesario proponer una reforma al Código del Trabajo, en relación a que se garantice la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

7.1.1. Objetivo General

- Realizar un jurídico, crítico y doctrinario del trámite de visto bueno señalado en el Código del Trabajo, como forma de dar por terminada la relación laboral.

7.1.2. Objetivos Específicos

- Determinar la normativa del Visto Bueno, contenida en el Código del Trabajo.
- Analizar el cumplimiento de los principios del sistema de administración de justicia en el trámite de visto bueno
- Realizar una propuesta de reforma, al Código del Trabajo, en relación a que se garantice la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno.

7.2. Contratación de hipótesis

Determinar las razones por las cuales existe una equivocada aplicación de la figura jurídica del visto bueno, como forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo, a fin de establecer mecanismos jurídicos que permitan su correcta aplicación”.

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma

Los fundamentos jurídicos de la propuesta de reforma son los siguientes:

El Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que la administración de justicia en cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones aplicará como principio, que en la sustanciación de los procesos, en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral. Esto debe ser aplicado para el trámite administrativo en las reclamaciones laborales, por cuanto los Inspectores de Trabajo tienen la facultad de resolver los conflictos como un medio de descongestionamiento de la justicia.

El Art. 575 del Código del Trabajo expresa que la sustanciación de las controversias individuales de trabajo se sustanciará mediante procedimiento oral, el cual no es aplicable para las reclamaciones administrativas, como lo señala el Art. 621 del mismo cuerpo legal donde se evidencia que las pruebas y diligencias son actividades escritas, y no prevalece las audiencias para así garantizar la oralidad.

El visto bueno es una institución del Derecho Laboral llamado a imponer el orden, respeto y disciplina dentro de una institución o empresa, toda vez que se constituya en una sanción ante una infracción cometida por un trabajador, puede ser planteada tanto por el empleador como por el trabajador, de esta

manera el Visto Bueno regula la disciplina y las relaciones tanto obrero-patronal.

La institución jurídica de Visto Bueno Laboral es la resolución (autorización) que dicta la Autoridad Administrativa de Trabajo, en éste caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador y/o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo trámite de Ley. El trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoría, en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno.

Así mismo podemos decir que el Visto Bueno, es una Institución incorporada a la Legislación Laboral, en virtud de la cual se confiere al Inspector de Trabajo atribuciones suficientes para conocer o tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo, presentada por empleadores y trabajadores y resolverlas. Al efecto el art. 169 prescribe que en los casos de los arts. 172 y 173, las causales aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector, quién concederá o negará el Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en las normas del procedimiento.

El Art. 621 del Código de Trabajo, se refiere al procedimiento del Visto Bueno, expresa: *“Solicitud de Visto Bueno. El Inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por algunos de los*

motivos determinados en los Arts. 172 y 173 de este Código, notificará el interesado dentro de veinte y cuatro 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”⁶².

Por lo tanto, la Autoridad competente de acuerdo al precepto legal que dejamos transcrito, es el Inspector de Trabajo funcionario competente para conocer y otorgar o negar el Visto Bueno.

La tramitación administrativa de la acción del visto bueno es la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

El Art. 183 del Código del Trabajo manifiesta: *“En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su Visto Bueno a la causa alegada por el petionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".*

⁶² CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones,, Quito – Ecuador, 2016, Art. 621

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.”⁶³

El trabajador o empleador que se creyera amparado en una o más causales de las previstas en los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo deberán recurrir, al Inspector de Trabajo solicitando el Visto Bueno.

La solicitud o demanda debe reunir los requisitos de una demanda determinados en el artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos:

1. Designación de la autoridad (Inspector de Trabajo) ante quién se recurre;
2. Los nombres y apellidos, estado civil, edad y profesión del compareciente (solicitante), señalando si lo hace por su propio derecho o a nombre o en representación de persona jurídica (empresa), o persona natural;
3. Nombres y apellidos del demandado (otra parte);
4. Los fundamentos de hecho, es decir, el relato de los hechos o antecedentes de la relación laboral, indicando nombre de la empresa o empleador y de

⁶³CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones,, Quito – Ecuador, 2016, Art. 183

trabajador, origen de la relación, clase de trabajo, remuneración y actividad laboral.

5. Los fundamentos de derecho (disposiciones legales), en que se basa el actor para solicitar el Visto Bueno; señalar las causas enunciadas en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo.
6. El empleador puede solicitar la suspensión inmediata de las relaciones laborales de conformidad con el artículo 622 del Código del Trabajo o consignará un mes equivalente al valor de la remuneración del trabajador;
7. Domicilio o lugar donde debe citarse al demandado;
8. Designación del casillero judicial para recibir sus notificaciones el actor;
9. Adjuntar documentos; por ejemplo, el empleador consignará el certificado del IESS, en el que conste que está al día en sus obligaciones patronales; o documentos (poder para intervenir en la acción).
10. Firma del peticionario y su defensor (Abogado).

De acuerdo con el literal b) del artículo 636 del Código del Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los empleadores para despedir o dar por terminado en contrato con el trabajador. Así mismo, la prescripción de la acción es de tres años subsiguientes, contados desde la terminación de la relación laboral,

puesto que no habiendo norma especial para el caso se ha de estar a lo dispuesto en el Art. 635 del Código del Trabajo.

Presentada la petición de Visto Bueno, el Inspector del Trabajo examinará si reúne los requisitos legales. Si no reúne los requisitos legales dispondrá que el actor o aclare en el término de Ley (3 días). Si reúne los citados requisitos legales le dará trámite a la solicitud de Visto Bueno y al efecto ordenará notificar con la solicitud de Visto Bueno al demandado concediéndole dos días para contestar.

El Inspector del Trabajo que conoce el caso y que ha emitido la providencia, le corresponde notificar la misma al demandado, llamando este acto citación. Dentro de las veinte y cuatro horas siguientes se efectiviza, entregando copia certificada de la petición y providencia al demandado, concediéndole dos días para que conteste, quien podrá allanarse a los fundamentos de la petición del actor o contestar rechazando e impugnado los fundamentos de la solicitud del Visto Bueno.

Con la contestación o rebeldía, esto es una vez vencido el término legal que tiene el interesado para contestar, el Inspector procederá investigar el fundamento de la solicitud, y el funcionario que conozca de la causa, con la contestación o en rebeldía del demandado, se procederá de oficio, a investigar los fundamentos de hecho de la solicitud de Visto Bueno.

La contestación debe contener lo siguiente:

- ✓ Dirigirse al Inspector del Trabajo;
- ✓ Nombres y Apellidos, más generales de Ley del compareciente;
- ✓ Contenido/de la contestación, que deberá iniciar con la impugnación de los fundamentos de hecho y derecho de la causal invocada por el actor;
- ✓ Deberá invocar el relato de los hechos de acuerdo con su punto de vista y fundamentar la negativa del Visto Bueno;
- ✓ Indicar el casillero judicial para recibir notificaciones; y,
- ✓ Firma del compareciente y su Abogado defensor.

La potestad del Inspector del Trabajo no dificulta que las partes por su cuenta presenten las pruebas que crean necesarias, las prácticas de las diligencias que se estimen convenientes para la correcta aplicación de lo solicitado.

Todas las investigaciones que deba realizar el Inspector del Trabajo, como las pruebas y diligencias que se deban evacuar, solicitadas por las partes deben tramitarse dentro del término legal de tres días, una vez vencido se dictará la correspondiente resolución.

Con la contestación o en acto de rebeldía del demandado, el Inspector del Trabajo, de oficio investigará el fundamento de la solicitud de Visto Bueno, de acuerdo con el artículo 621 del Código del Trabajo.

El Empleador y el Trabajador de creer necesario pueden presentar sus pruebas pertinentes o solicitar al Inspector la práctica de las diligencias que crean necesarias para demostrar los fundamentos de la solicitud o para fundamentar la contestación según el caso.

Una vez que se han practicado todas y cada una de las diligencias, recibidas las pruebas y alegatos aportados por las partes, el Inspector del Trabajo dictará la resolución correspondiente. El inspector de Trabajo de acuerdo con el artículo 621 del Código del Trabajo, una vez que ha practicado las investigaciones y recibidas las pruebas de los hechos alegados por las partes, dictará la resolución correspondiente dentro del tercer día, otorgando o negando el Visto Bueno.

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

Existe un procedimiento especial del Visto Bueno en el caso de los Miembros del Cuerpo de Bomberos de la República, según lo determina el Artículo 623 del Código del Trabajo, en los que los Jefes de los mismos, podrán separar de hecho y provisionalmente al trabajador que incurre en faltas que merezcan ser castigadas por tal sanción. Para tal efecto el trámite de Visto Bueno se seguirá ante el Director Regional del Trabajo, en las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay y Tungurahua y en las demás provincias la seguirán ante el Inspector del Trabajo. Si esta Autoridad fallare negativamente respecto del Visto Bueno legal, el trabajador tendrá derecho a retornar al servicio o a ser indemnizado por separación intempestiva, en caso de que el empleador no desee sus servicios. En esta segunda posibilidad, el trabajador tendrá derecho a cobrar sus haberes desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo o de su separación definitiva.

Si el Visto Bueno se otorga a favor del empleador, por parte de las Autoridades competentes, la separación provisional se convertirá en definitiva sin que reciba pago alguno por los días que el trámite hubiere durado.

El Director Regional de Trabajo o el Inspector del Trabajo dictaran su resolución en el término de cuatro días improrrogables.

8. CONCLUSIONES

- El trámite de Visto Bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo es eminentemente escrito y por lo tanto se vuelve demasiado lento.
- Los términos y tiempo referente al procedimiento no son muy claros, respetados y llevados a cabo por el Inspector del Trabajo, desde que conoce el Inspector del Trabajo, hasta cuando dicta la Resolución concediendo o no el Visto Bueno.
- El trámite administrativo de Visto Bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo no se cumple con el sistema oral, y con los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad y economía procesal.
- El Inspector del Trabajo debe tramitar la solicitud de Visto Bueno, con imparcialidad, minuciosidad, prolijidad y un sentido humano, previo a su resolución de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo.
- La clase trabajadora estaría quedando en la indefensión por cuanto el trámite de visto bueno es caduco o mal aplicado.
- Es necesario proponer una reforma al Código del Trabajo, en relación a que se garantice la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno.

9. RECOMENDACIONES

- Que los Inspectores de Trabajo, den cumplimiento al trámite administrativo de Visto Bueno, como un procedimiento para agilizar los inconvenientes de las relaciones que existen entre empleadores y trabajadores, y el descongestionamiento de la función judicial.
- Que el Ministro de Relaciones Labores, establezca los recursos necesarios para, adecuar el trámite de Visto Bueno que se lleva a cabo por el Inspector de Trabajo, con medios técnicos para que se aplique el sistema oral.
- A la Comisión Especializada de la Asamblea Nacional, analice que los términos y tiempos referentes al procedimiento no son muy claros, respetados y llevados a cabo por el Inspector del Trabajo, desde que conoce el Inspector del Trabajo, hasta cuando dicta la Resolución concediendo o no el Visto Bueno.
- A los Colegios de Abogados propongan un sistema que el trámite administrativo de Visto Bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo se cumpla con el sistema oral, y con los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad y economía procesal.

- Que el Inspector del Trabajo tramite, la solicitud de Visto Bueno, con imparcialidad, minuciosidad, prolijidad y un sentido humano, previo a su resolución de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo.

- Que los organismos de derechos de los trabajadores, exijan a las autoridades administrativas de trabajo que la clase trabajadora no quede en la indefensión por cuanto el trámite de Visto Bueno es caduco o mal aplicado.

- A la Asamblea Nacional reforme el Código del Trabajo, en relación a que se garantice la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

- Que, según la actual Constitución de la República, Art. 3.- SON DEBERES PRIMORDIALES DEL ESTADO: literal 1.- “garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales;
- Que, en el Art. 168, de la Constitución de la República, numeral 6, manifiesta que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevara a cabo mediante el Sistema Oral de acuerdo con los principios de contradicción concentración, y dispositivo.
- Que el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que *el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.*
- Que, es indispensable armonizar las normas jurídicas que consagran en el ejercicio del derecho social de los ciudadanos y ciudadanas en el Ecuador,

cuando es deber sustancial del Estado, las garantías a los Trabajadores por parte de la administración de justicia;

•Que, la norma Constitucional, referente a la oralidad en todo proceso que tiene que ver con los derechos de la clase trabajadora ecuatoriana, sea suficiente para con el Código del Trabajo, al contemplar como en los procedimientos administrativos se cumpla con la oralidad.

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, resuelve expedir la siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO:

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

“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, el cual acompañándose a la prueba, dentro de las veinticuatro horas, ordenará que se notifique al interesado entregándole copia de la solicitud de visto bueno y convocará a las partes a una sola audiencia de conciliación, contestación a la solicitud, evacuación de pruebas y de resolución, verificando previamente que se ha cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de quince días contados desde la fecha de citación el interesado podrá anunciar su prueba hasta setenta y dos horas antes de la audiencia y el Inspector en la misma audiencia

dictará su resolución otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.”

DISPOSICIÓN FINAL: La presente reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Certifico: Que el presente proyecto de Ley fue conocido y aprobado por la Comisión de Legislación y Fiscalización, en la Sala de Sesiones del Plenario de las Comisiones Legislativas de la Asamblea Nacional Legislativa.

Dado y firmado en la sede de la Asamblea Nacional en el Distrito Metropolitano de Quito, a los.....días del mes de..... del 2016.

.....

.....

Gabriela Rivadeneira Burbano

Libia Rivas Ordóñez

Presidenta de la Asamblea Nacional

Secretario General

10. BIBLIOGRAFÍA

- ABARCA GALEAS, Luis Humberto: El Estado constitucional de derecho y justicia social, editorial jurídica del Ecuador, primera edición, Quito – Ecuador, 2013, p. 36, 37
- ACOSTA, Diana: Principios y peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Guayaquil – Ecuador, Editorial Edino, 1008, p. 132
- BOBBIO, Norberto: Igualdad y libertad, ediciones Paidós, España, 1.993, p. 53.
- BOBBIO, Norberto: Teoría General del Derecho, Editorial Temis, 1987, Bogotá – Colombia, p. 161
- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 1998, p. 388
- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta, edición 12ª, Buenos Aires – Argentina, 1979, p. 433
- CARRIÓN, Luis Cueva: El debido proceso, segunda edición, Ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2013, p. 172
- CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly: Derecho Laboral Aplicado, Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, 2002, p. 51, 55, 101
- CHIOVENDA, José: Principios de Derecho Procesal Civil, Tomo II, Tercera Edición, Italia, Ediciones REUX S.A., Madrid – España, 1925, p. 124

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 3, 30, 33, 75, 82, 83, 167, 168, 192326, 328

- CÓDIGO DEL TRABAJO: Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014, Art. 172, 173, 187, 449, 621, 622

- DE SANTO, Víctor: “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía”, Editorial Universidad, Segunda Edición, Buenos Aires – Argentina, 199, p. 418

- DEVIS ECHANDIA, Hernando: Nociones Generales de derecho procesal civil, segunda edición, editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p 66

- DROMI, José Roberto, “EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO”, Editorial Astrea, Madrid-España, 1986, Pág.45.

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

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

- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 485, 554

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

- MASCAREÑAS, Carlos: Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona – España, 1976, p. 898

- MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral, Ediciones Carpol, Primera Edición, Tomo 8, p. 102, 260

- OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires - Argentina, 2008, p. 878

- OSSORIO, Manuel; CABANELLAS, Guillermo: Diccionario de Derecho, Tomo I, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2010, p. 525

- PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26, 36, 39

- PEÑAHERRERA, Víctor Manuel, Lecciones de Derecho Práctico Civil y Penal, Tomo I, ediciones Megaleyas, Quito – Ecuador, 2007, p. 87

- REVISTAS NOVEDADES JURIDICAS. Análisis Mora Constitucional. Ediciones Legales. Pág. 11. Ediciones Legales. Quito- Ecuador. 2005.

- VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

- VELASCO, DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16, 30

- ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Neo constitucionalismo y Argumentación Jurídica, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2010, p. 335

- ZAVALA EGAS, Jorge: Lecciones de Derecho Administrativo, editorial Edilexa S.A., Guayaquil – Ecuador, 2011, p. 65

- ZAVALA EGAS, Jorge: Teoría y Práctica Procesal Constitucional, editores Edilexa S.A., Guayaquil – Ecuador, 2011, p. 63

INTERNET

- <http://deconceptos.com/ciencias-naturales/agilidad#ixzz2wKNUBMjn>

- LEY NO. 29497 NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, Perú,
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

TEMA

“CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y AGILIDAD EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO SEÑALADO EN EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

**Proyecto de Tesis, previo a
obtener el Título de Abogado**

AUTOR:

Willan Alecsander Villacís Jiménez

E-mail: willanvj@hotmail.com

Loja - Ecuador
2016

1. TEMA:

“CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y AGILIDAD EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO SEÑALADO EN EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

2. PROBLEMÁTICA:

El visto bueno es un mecanismo establecido por el Código del Trabajo, en que una de las partes, tanto empleador como trabajador, pueda dar por terminado la relación laboral, por las causas contempladas en el Art. 172 y 173 del mismo cuerpo legal respectivamente. El Art. 621 del Código del Trabajo, establece el trámite de visto bueno, siendo el Inspector de Trabajo quien lo lleva a cabo, en la cual recibida la solicitud, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.

Pero es el caso que estos términos y tiempo referente al procedimiento no son muy claros, respetados y llevados a cabo por el Inspector del Trabajo, desde que conoce el Inspector del Trabajo, hasta cuando dicta la Resolución concediendo o no el Visto Bueno, por lo que el trámite administrativo se vuelve demasiado lento, y también prevalece el sistema escrito, por lo que va en contra de los principios de la administración de justicia, que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se

llevará a cabo mediante el sistema oral, afectando además los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad y economía procesal.

El trámite administrativo de visto bueno, es un procedimiento para agilizar los inconvenientes de la relaciones que existen entre empleadores y trabajadores, y el descongestionamiento de la función judicial, pero aunque sea administrativo debe seguirse por reglas y principios de la administración de justicia, así la carencia de simplificación del cumplimiento de los términos para resolver el trámite de visto, se hace necesario la regulación de esta institución jurídica, en que con la oralidad, la celeridad y economía procesal, el Inspector del Trabajo debe tramitar la solicitud de Visto Bueno, con imparcialidad, minuciosidad, prolijidad y un sentido humano, previo a su resolución de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo.

Se llega a la conclusión de que la tramitación de Visto Bueno en debida forma demostrando en la etapa de la investigación la transgresión de una o más causales prescritas en el Código del Trabajo, es factible desde el punto de vista legítimo de cualquiera de las partes involucradas, es decir los empleadores o los trabajadores, pero al final de cuentas el trabajador se queda sin su puesto de trabajo y peor aún si existe presión o alguna violación al debido proceso administrativo, cometido por la Autoridad del Trabajo específicamente contra el derecho enunciado, es algo irresponsable,

porque otras instituciones de derecho laboral, que de igual forma garantizan los derechos humanos de los trabajadores, como el despido intempestivo y el desahucio, por consiguiente todos los ámbitos de la clase trabajadora estarían quedando en la indefensión ya que las normas que tratan de estos institutos en algunas de sus partes se encuentran caducos o mal aplicados.

De ahí que se debía crear una reforma que regularice la aplicación correcta del procedimiento de la solicitud de Visto Bueno, ocasionaría agilidad y seguridad y validez procesal, pero luego de todo se llega a la conclusión de que la institución Jurídica del Visto Bueno, es un trámite administrativo que posteriormente si se siente afectado en su derecho especialmente el trabajador, podría seguir un trámite judicial. Por estas y otras consideraciones el trámite de Visto Bueno, debería solucionar en el tiempo previsto los problemas suscitados por el trabajador y el empleador en sus relaciones laborales, por lo que se debería acogerla desde el ámbito del derecho, en el tiempo que ya hemos mencionado y que debe agilarse en su tramitación sin violentar los derechos y obligaciones de las partes, velando siempre por la estabilidad laboral del trabajador, por ser la parte más débil de la relación laboral. Sin embargo hasta que esto sea posible si es importante la creación de una reforma de plazo como ya se ha enunciado, por lo que a continuación dejamos inscrito un proyecto de norma que regule la tramitación del procedimiento y el tiempo máximo que debe durar, la solicitud de Visto Bueno como una de las causales para dar por terminada la relación laboral en un contrato de trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN:

La Universidad Nacional de Loja, a través de la Carrera de Derecho exige a sus estudiantes ser parte integrante de nuestra sociedad mediante la investigación científica en el Derecho Positivo, para optar por el Título de abogados.

La presente investigación es factible de ser realizada por cuanto para su desarrollo se presentan los siguientes justificativos:

Al señalarse la terminación de la relación laboral, por trámite administrativo de visto bueno, no aplican los procedimientos para la agilidad y celeridad en la administración de justicia, existiendo una equivocada aplicación de la figura jurídica del visto bueno, como forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo, a fin de establecer mecanismos jurídicos que permitan su correcta aplicación

Se justifica jurídicamente el llevar a cabo el presente trabajo por cuanto estudiaré una importante institución del derecho laboral como es la terminación de la relación laboral por visto bueno, que siendo un trámite administrativo que se sigue ante el Inspector de Trabajo, vulnera principios constitucionales de la administración de justicia, y los plazos que se aplican en el trámite es inaplicable por parte de la autoridades administrativas. Estudio que representa importancia jurídica que sirve para la formación profesional y para el ejercicio de la abogacía.

Desde el punto de vista académico el desarrollo de esta investigación permitirá que su contenido aporte con importantes conceptos doctrinarios y jurídicos que serán muy útiles para quienes se interesen por estudiar algo más acerca de una institución trascendental en el derecho administrativo laboral, como es el trámite de visto bueno

Resulta factible este análisis puesto que para su realización contaré con el apoyo decidido de prestigiosos profesionales destinados por las autoridades de la Modalidad de Estudios a Distancia, de la Universidad Nacional de Loja, para asesorar y dirigir la elaboración de este tipo de trabajos investigativos; y con mi disposición personal para realizar la investigación; además contaré con la suficiente información bibliográfica y con los recursos económicos suficientes para sustentar los gastos que demande el desarrollo de este proyecto investigativo.

4. OBJETIVOS:

4.1. Objetivo General

- Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario del trámite de visto bueno señalado en el Código del Trabajo, como forma de dar por terminada la relación laboral.

4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la normativa del Visto Bueno, contenida en el Código del Trabajo.

- Analizar el cumplimiento de los principios del sistema de administración de justicia en el trámite de visto bueno
- Realizar una propuesta de reforma, al Código del Trabajo, en relación a que se garantice la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno.

4.3. HIPÓTESIS:

Determinar las razones por las cuales existe una equivocada aplicación de la figura jurídica del visto bueno, como forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo, a fin de establecer mecanismos jurídicos que permitan su correcta aplicación”.

5. MARCO TEORICO:

El Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que la administración de justicia en cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones aplicará como principio, que en la sustanciación de los procesos, en todas la materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral. Esto debe ser aplicado para el trámite administrativo en las reclamaciones laborales, por cuanto los Inspectores de Trabajo tienen la facultad de resolver los conflictos como un medio de descongestionamiento de la justicia.

El Art. 575 del Código del Trabajo expresa que la sustanciación de las controversias individuales de trabajo se sustanciará mediante procedimiento oral, el cual no es aplicable para las reclamaciones administrativas, como lo señala el Art. 621 del mismo cuerpo legal donde se evidencia que las pruebas

y diligencias son actividades escritas, y no prevalece las audiencias para así garantizar la oralidad.

El visto bueno es una institución del Derecho Laboral llamado a imponer el orden, respeto y disciplina dentro de una institución o empresa, toda vez que se constituya en una sanción ante una infracción cometida por un trabajador, puede ser planteada tanto por el empleador como por el trabajador, de esta manera el Visto Bueno regula la disciplina y las relaciones tanto obrero-patronal.

La institución jurídica de Visto Bueno Laboral es la resolución (autorización) que dicta la Autoridad Administrativa de Trabajo, en éste caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador y/o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo trámite de Ley. El trámite de Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoría, en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno.

Así mismo podemos decir que el Visto Bueno, es una Institución incorporada a la Legislación Laboral, en virtud de la cual se confiere al Inspector de Trabajo atribuciones suficientes para conocer o tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo, presentada por empleadores y trabajadores y resolverlas. Al efecto el art. 169 prescribe que en los casos de los arts. 172 y 173, las causales aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el Inspector, quién concederá o negará el Visto Bueno a la

causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en las normas del procedimiento.

El Art. 621 del Código de Trabajo, se refiere al procedimiento del Visto Bueno, expresa: *“Solicitud de Visto Bueno. El Inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por algunos de los motivos determinados en los Arts. 172 y 173 de este Código, notificará el interesado dentro de veinte y cuatro 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”*⁶⁴.

Por lo tanto, la Autoridad competente de acuerdo al precepto legal que dejamos transcrito, es el Inspector de Trabajo funcionario competente para conocer y otorgar o negar el Visto Bueno.

La tramitación administrativa de la acción del visto bueno es la autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

El Art. 183 del Código del Trabajo manifiesta: *“En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo,*

⁶⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones,, Quito – Ecuador, 2016, Art. 621

quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.”⁶⁵

El trabajador o empleador que se creyera amparado en una o más causales de las previstas en los Arts. 172 y 173 del Código del Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo deberán recurrir, al Inspector de Trabajo solicitando el Visto Bueno.

La solicitud o demanda debe reunir los requisitos de una demanda determinados en el artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos:

1. Designación de la autoridad (Inspector de Trabajo) ante quién se recurre;
2. Los nombres y apellidos, estado civil, edad y profesión del compareciente (solicitante), señalando si lo hace por su propio derecho o a nombre o en representación de persona jurídica (empresa), o persona natural;
3. Nombres y apellidos del demandado (otra parte);
4. Los fundamentos de hecho, es decir, el relato de los hechos o antecedentes de la relación laboral, indicando nombre de la empresa o empleador y de

⁶⁵CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones,, Quito – Ecuador, 2016, Art. 183

trabajador, origen de la relación, clase de trabajo, remuneración y actividad laboral.

5. Los fundamentos de derecho (disposiciones legales), en que se basa el actor para solicitar el Visto Bueno; señalar las causas enunciadas en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo.
6. El empleador puede solicitar la suspensión inmediata de las relaciones laborales de conformidad con el artículo 622 del Código del Trabajo o consignará un mes equivalente al valor de la remuneración del trabajador;
7. Domicilio o lugar donde debe citarse al demandado;
8. Designación del casillero judicial para recibir sus notificaciones el actor;
9. Adjuntar documentos; por ejemplo, el empleador consignará el certificado del IESS, en el que conste que está al día en sus obligaciones patronales; o documentos (poder para intervenir en la acción).
10. Firma del peticionario y su defensor (Abogado).

De acuerdo con el literal b) del artículo 636 del Código del Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los empleadores para despedir o dar por terminado en contrato con el trabajador. Así mismo, la prescripción de la acción es de tres años subsiguientes, contados desde la terminación de la relación laboral, puesto que no habiendo norma especial para el caso se ha de estar a lo dispuesto en el Art. 635 del Código del Trabajo.

Presentada la petición de Visto Bueno, el Inspector del Trabajo examinará si reúne los requisitos legales. Si no reúne los requisitos legales dispondrá que el actor o aclare en el término de Ley (3 días). Si reúne los citados requisitos legales le dará trámite a la solicitud de Visto Bueno y al efecto ordenará notificar con la solicitud de Visto Bueno al demandado concediéndole dos días para contestar.

El Inspector del Trabajo que conoce el caso y que ha emitido la providencia, le corresponde notificar la misma al demandado, llamando este acto citación. Dentro de las veinte y cuatro horas siguientes se efectiviza, entregando copia certificada de la petición y providencia al demandado, concediéndole dos días para que conteste, quien podrá allanarse a los fundamentos de la petición del actor o contestar rechazando e impugnado los fundamentos de la solicitud del Visto Bueno.

Con la contestación o rebeldía, esto es una vez vencido el término legal que tiene el interesado para contestar, el Inspector procederá investigar el fundamento de la solicitud, y el funcionario que conozca de la causa, con la contestación o en rebeldía del demandado, se procederá de oficio, a investigar los fundamentos de hecho de la solicitud de visto bueno.

La contestación debe contener lo siguiente:

- ✓ Dirigirse al Inspector del Trabajo;
- ✓ Nombres y Apellidos, más generales de Ley del compareciente;

- ✓ Contenido/de la contestación, que deberá iniciar con la impugnación de los fundamentos de hecho y derecho de la causal invocada por el actor;
- ✓ Deberá invocar el relato de los hechos de acuerdo con su punto de vista y fundamentar la negativa del Visto Bueno;
- ✓ Indicar el casillero judicial para recibir notificaciones; y,
- ✓ Firma del compareciente y su Abogado defensor.

La potestad del Inspector del Trabajo no dificulta que las partes por su cuenta presenten las pruebas que crean necesarias, las prácticas de las diligencias que se estimen convenientes para la correcta aplicación de lo solicitado.

Todas las investigaciones que deba realizar el Inspector del Trabajo, como las pruebas y diligencias que se deban evacuar, solicitadas por las partes deben tramitarse dentro del término legal de tres días, una vez vencido se dictará la correspondiente resolución.

Con la contestación o en acto de rebeldía del demandado, el Inspector del Trabajo, de oficio investigará el fundamento de la solicitud de Visto Bueno, de acuerdo con el artículo 621 del Código del Trabajo.

El Empleador y el Trabajador de creer necesario pueden presentar sus pruebas pertinentes o solicitar al Inspector la práctica de las diligencias que crean necesarias para demostrar los fundamentos de la solicitud o para fundamentar la contestación según el caso.

Una vez que se han practicado todas y cada una de las diligencias, recibidas las pruebas y alegatos aportados por las partes, el Inspector del Trabajo dictará la resolución correspondiente. El inspector de Trabajo de acuerdo con el artículo 621 del Código del Trabajo, una vez que ha practicado las investigaciones y recibidas las pruebas de los hechos alegados por las partes, dictará la resolución correspondiente dentro del tercer día, otorgando o negando el Visto Bueno.

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

Existe un procedimiento especial del Visto Bueno en el caso de los Miembros del Cuerpo de Bomberos de la República, según lo determina el Artículo 623 del Código del Trabajo, en los que los Jefes de los mismos, podrán separar de hecho y provisionalmente al trabajador que incurre en faltas que merezcan ser castigadas por tal sanción. Para tal efecto el trámite de Visto Bueno se seguirá ante el Director Regional del Trabajo, en las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay y Tungurahua y en las demás provincias la seguirán ante el Inspector del Trabajo. Si esta Autoridad fallare negativamente respecto del Visto Bueno legal, el trabajador tendrá derecho a retornar al servicio o a ser indemnizado por separación intempestiva, en caso de que el empleador no

deseare sus servicios. En esta segunda posibilidad, el trabajador tendrá derecho a cobrar sus haberes desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo o de su separación definitiva.

Si el Visto Bueno se otorga a favor del empleador, por parte de las Autoridades competentes, la separación provisional se convertirá en definitiva sin que reciba pago alguno por los días que el trámite hubiere durado.

El Director Regional de Trabajo o el Inspector del Trabajo dictaran su resolución en el término de cuatro días improrrogables.

6. METODOLOGÍA

6.1. Métodos

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

La investigación a realizarse será del conocimiento bibliográfico, que consiste en la búsqueda de información en bibliotecas, intranet, revistas, periódicos, libros de derecho; en las cuales estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y nemotécnicas. Pues la información empírica, se

obtendrá de la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial de la del sistema laboral ecuatoriano, así mismo se obtendrá información a través de los de la doctrina jurídica, como del análisis a nivel institucional gubernamental como de organismos públicos y privados, de cómo se han desarrollado y desenvuelto en las últimas décadas, las relaciones obrero – patronales en el país, en garantía de las relaciones obrero – patronales.

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

6.1.1. El Método Científico.- Nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a través de la reflexión comprensiva y realidad objetiva, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyaré en este método.

6.1.2. El Método Inductivo.-Parte de aspectos particulares para llegar a las generalidades, es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido.

6.1.3. El método Deductivo.-En cambio, parte de aspectos generales utilizando el razonamiento para llegar a conclusiones y recomendaciones en el presente trabajo.

6.1.4. El Método Analítico.-Tiene relación al problema que se va a investigar por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos.

6.1.5. El Método Comparativo.- Me servirá para conocer y analizar la legislación de otros países con relación a la presente temática; y de esta forma poder realizar comparaciones con nuestra legislación.

6.2. Técnicas e Instrumentos.

Los procedimientos y técnicas a utilizarse en la investigación, como ya lo mencioné, será el bibliográfico, que corresponde a un análisis crítico a la doctrina, cuerpo de leyes, como jurisprudencia dentro del sistema laboral ecuatoriano; así como de la investigación de campo a realizarse, estará determinado específicamente por el sistema contractual, y más por la autonomía y facultades a los empleadores, en la garantía de un proceso de desarrollo económico, productivo y social, que sea justo y equitativo, y que deberá ser garantizado por el Estado, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, para lo cual contaré con la colaboración de los trabajadores, funcionarios administrativos y judiciales, como de Abogados y Doctores en Jurisprudencia, y se contará con una población estimada de treinta personas, para llegar al análisis a las encuestas y cinco entrevistas; llegando a prescribir la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, de este contenido, me llevará a fundamentar la Propuesta de Reforma Jurídica al Código de Trabajo, así como el arribo de las conclusiones, recomendaciones.

6.3. Esquema Provisional de Contenidos el Informe Final.

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

- **Entrevistados:** Abogados y Doctores en libre ejercicio profesional; Funcionarios y empleados de los Juzgados Provinciales del Trabajo de Loja de la Corte Provincial de Justicia de Loja, en un total de 5.
- **Encuestados:** Abogados y Doctores en libre ejercicio profesional; Funcionarios y empleados de los Juzgados Provinciales del Trabajo de Loja de la Corte Provincial de Justicia de Loja, en un total de 30.

Recursos Materiales y Costos.

Materiales	Valor
Adquisición de Libros	250,00
Materiales de oficina y copias	300,00
Internet	150,00
Levantamiento de texto, impresiones y encuadernación	400,00
Adquisición de un Computador	700,00
Imprevistos	300,00
TOTAL	2.100,00

Financiamiento.

Los gastos presentados en el presente Trabajo de Investigación los financiaré con recursos propios, que equivale a la suma de dos mil cien dólares americanos (\$ 2.100,00), que serán cubiertos en su totalidad por el postulante o autor.

9. BIBLIOGRÁFICA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2016)
- CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO (2016), Corporación de Estudios y Publicaciones.
- *CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS.* (2016). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- JARAMILLO ORDÓÑEZ, Hernán, *La Ciencia y Técnica del Derecho*, Segunda Edición, Departamento de Publicaciones de la Universidad Nacional de Loja, Loja, 1996.
- CABANELLAS GUILLERMO, *Dirección de Derecho Usual*, Tomos, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.
- CEVALLOS VÁSQUEZ MARÍA ELENA, *Legislación Laboral*, Vol. I, Universidad Técnica Particular de Loja, Impreso en los talleres de la U.T.P.L., 1998.
- CÉSAR TRUJILLO.- *Derecho del Trabajo – 2da Edición*, Universidad Pontificia del Ecuador.
- *DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO.- Fondo de Cultura Ecuatoriana. Biblioteca Nacional de Libros de Derecho. Tomo 28, Vol. I, Año 2009.*
- *DERECHO LABORAL APLICADO.- Ediciones Corporación Editora Nacional de Quito, Dra. Nelly Chávez de Barrera, Año 2008.*
- *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y PRÁCTICA LABORAL*, Editorial UNL, Dr. Carlos Tandazo Román, Año 2010.

- DERECHO LABORAL, Dr. Víctor Hugo Samaniego Castro, Editorial UNL, Año 2003.
- DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, Editorial Jurídica del Ecuador, Año 2008.
- JURISPRUDENCIA ESPECIALIZADA LABORAL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Tomo I, II, III, Año 2005.
- MANUAL DE DERECHO LABORAL, Segunda Edición, Dr. Wilson Layedraldrovo, Año 2009.
- *DICCIONARIO JURÍDICO*. (2001.). Distribuidora Jurídica Nacional.
- BUSTAMANTE FUENTES, C. (2012). *Manual de Derecho Laboral*. Quito: Jurídica del Ecuador.
- CHÁVEZ DE BARRERA, N. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito: Universidad Central.
- GUZMÁN LARA, A. (1986). *Diccionario Explicativo del derecho del Trabajo en el Ecuador*. Quito: Corporación Editora Nacional.

ANEXOS 2.



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

Señores abogados: En calidad de egresado de la Carrera de Derecho, con la finalidad de desarrollar mi tesis intitulada “CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y AGILIDAD EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO SEÑALADO EN EL ART. 621 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”, dígnese contestar el siguiente cuestionario:

PRIMERA PREGUNTA:

¿Cree usted que el trámite administrativo de visto bueno, es un procedimiento para agilizar los inconvenientes de las relaciones que existen entre empleadores y trabajadores, y el descongestionamiento de la función judicial?

SI () NO ()

¿Por qué?.....
.....

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Estima usted que el trámite de visto bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo es eminentemente escrito y por lo tanto se vuelve demasiado lento?

SI () NO ()

¿Por qué?.....
.....

TERCERA PREGUNTA:

¿Considera usted que los términos y tiempo referente al procedimiento no son muy claros, respetados y llevados a cabo por el Inspector del Trabajo, desde que conoce el Inspector del Trabajo, hasta cuando dicta la Resolución concediendo o no el Visto Bueno?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

CUARTA PREGUNTA:

¿Cree usted que el trámite administrativo de visto bueno llevado a cabo por el Inspector de Trabajo se cumple con el sistema oral, y con los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad y economía procesal?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

QUINTA PREGUNTA:

¿ Considera usted que el Inspector del Trabajo debe tramitar la solicitud de Visto Bueno, con imparcialidad, minuciosidad, prolijidad y un sentido humano, previo a su resolución de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

SEXTA PREGUNTA:

6. ¿Estiman usted que la clase trabajadora estarían quedando en la indefensión por cuanto el trámite de visto bueno el trámite es caduco o mal aplicados?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

SEPTIMA PREGUNTA:

¿Está usted de acuerdo proponer una reforma al Código del Trabajo, en relación a que se garantice la efectividad del cumplimiento eficaz del Visto Bueno?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
TABLA DE CONTENIDOS	vii
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN	2
2.1. ABSTRACT	4
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL	8
4.1.1. Principio.....	8
4.1.2. Celeridad procesal	9
4.1.3. Agilidad	11
4.1.4. Oralidad	12
4.1.5. Economía procesal.....	15
4.1.6. Trámite administrativo	16
4.1.7. Visto Bueno	17
4.1.8. Relación laboral	18
4.1.9. Empleador.....	19
4.1.10. Trabajador.....	21
4.1.11. Inspector de Trabajo	22
4.1.12. Resolución	22
4.1.13. Sistema oral.....	23
4.2. MARCO DOCTRINARIO.	26
4.2.1. El visto bueno en el ámbito laboral	26
4.2.2. Principios del sistema de administración de justicia en el trámite de visto bueno	28
4.2.3. La oralidad en una correcta administración de justicia	30
4.3. MARCO JURÍDICO	34
4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.....	34

4.3.2.	Código del trabajo	41
4.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA	54
4.4.1.	Perú.....	54
4.4.2.	Chile.....	57
4.4.3.	Venezuela	60
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	63
5.1.	Métodos	63
5.1.1.	El Método Científico	64
5.1.2.	El Método Inductivo	64
5.1.3.	El Método Deductivo.-	64
5.1.4.	El Método Analítico	64
5.1.5.	l Método Comparativo.....	64
5.2.	Técnicas e Instrumentos.	65
6.	RESULTADOS.	66
6.1.	Análisis e interpretación de la encuesta.....	66
7.	DISCUSIÓN	80
7.1.	Verificación de objetivos.....	80
7.1.1.	Objetivo General.....	80
7.1.2.	Objetivos Específicos	80
7.2.	Contratación de hipótesis.....	80
7.3.	Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma.....	81
8.	CONCLUSIONES	90
9.	RECOMENDACIONES	91
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA.....	93
10.	BIBLIOGRAFÍA	96
11.	ANEXOS	100
	PROYECTO DE TESIS.	100
	ÍNDICE.....	122