

CAPITULO I

1.-FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO.

1.1.-ANTECEDENTES.

En este tema establezco la reseña histórica del visto bueno en los Arts. 15 y 16 de la Ley sobre contrato individual de trabajo dictada por Ayora en 1928, consignaban las causas justificadas de abandono del trabajo por el obrero o empleado y de despido por parte del patrono, que corresponden respectivamente a los actuales Arts. 108 y 107 del Código.

Como en estos casos la apreciación inicial de la justicia de la causa alegada dependía del mismo interesado, fue muy razonable la modificación decretada por Páez el 21 de Julio de 1936, según la que los derechos concedidos a los trabajadores en el Art. 15 y a los patronos en el 16 no surtirán efecto alguno sin el requisito previo del Visto Bueno.

Dispuso al efecto que los Inspectores del Trabajo deberán calificar y poner luego su Visto Bueno a las causales de cese en el contrato de trabajo y de despido obrero.

En cuanto al procedimiento, que si esas causales fuesen notorias y públicas, estarán obligados a dar su Visto Bueno inmediatamente, pero cuando los hechos que las motivaren deban comprobarse, se procederá breve y sumariamente a esclarecerlos.

Así instituido el visto bueno, sufre dos años más tarde una interesante evolución, en efecto, el General Alberto Enríquez, Jefe Supremo de la República por Decreto 177 de 29 de Julio de 1938, considerando: Que el visto bueno, no ha surtido todos los efectos que fueron calculados al establecerlo; y que en muchos casos, los patronos a pesar de la negativa del visto bueno dan lugar a discusiones económicamente perjudiciales para los obreros, dispuso que:

El visto bueno de los Inspectores en los casos de cesación, desahucio del trabajo y de despido obrero, tendría el carácter de verdadero fallo, y, por lo mismo, surtiría efecto obligatorio para patronos y obreros, sin más recurso que el de la apelación para ante el Director General del Trabajo quien resolverá por el mérito de lo actuado y en el término de diez días.

La resolución del Director del Trabajo dejará definitivamente solucionado el incidente, debiendo, en consecuencia procederle al pago de las indemnizaciones a que hubiere lugar.

La investigadora en síntesis sostengo que a través de la historia el visto bueno ha llegado a ser una institución jurídica; una verdadera forma en que se encuentra concebido, y por los efectos que, en lo que dice en la relación laboral para las formas de terminación de un contrato de trabajo por voluntad unilateral de las partes para dar fin al contrato.

2. - CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.

LA CONSTITUCIONALIDAD LABORAL

LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

ACCIÓN DE VISTO BUENO COMO MECANISMO PARA
LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES
DE TRABAJO

3. MARCO TEÓRICO.

3.1. LA CONSTITUCIONALIDAD LABORAL.

3.1.1. INTRODUCCIÓN.

El tratadista ecuatoriano Julio César Trujillo, al relacionar Derecho del Trabajo con el Derecho Constitucional, expresa: “A partir de la I Guerra Mundial se inicia el desarrollo del llamado constitucionalismo social, se concreta, por primera vez, en la Constitución de México de 1917, continúa con la de Weimar en 1919 y, a través de esta, influye en todas las constituciones promulgadas posteriormente, en las que los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

Existe coincidencia doctrinaria que la constitucionalización del Derecho Laboral, o específicamente la fijación de principios fundamentales del trabajo plasmados en la Constitución, no sólo de nuestro país, tiene como antecedente el famoso artículo 123, y de la Constitución mexicana de 1917 en las constituciones internacionales”.

La investigadora concluye que en el tema sobre la Constitucionalidad Laboral en el Ecuador han luchado a lo largo de los años los trabajadores por su reconocimiento y igualdad del trabajo a través de la clase burguesa que les han explotado desde la época del desarrollo de las relaciones de trabajo en Latinoamérica tiene sustanciales diferencias con el del resto del mundo, debido a los distintos antecedentes históricos que han marcado causas y efectos propios de este país.

El antecedente constitucional del Ecuador es la Constitución Colombiana de 1821, que consagraba la libertad de trabajo, que enuncia en el Título VIII sobre la disposiciones generales en el art.178 como principio que se mantuvo en la constitución de la Gran Colombiana de 1830, en la que contradictoriamente se conservaba la esclavitud.

En cambio en la constitución en septiembre de 1830 reafirma en su art. 62 *“Nadie está obligado a prestar servicios personales que no estén prescritos por la ley. Todos pueden ejercer cualquier comercio o industria que no se oponga a las buenas costumbres”* por lo que la libertad de trabajo y añade la exoneración de prestar servicios personales no prescritos por la ley aún cuando conserva cierta forma la esclavitud.

La constitución Marxista de 1845 conservando lo anterior, que enuncia en su art. 108 que incorpora la prohibición de trabajos que atenten contra la seguridad o salubridad de los ciudadanos, mientras en el año de 1861, se expedida el Código Civil que estipulaba en el art.103 sobre el contrato de trabajo ha sido involucrado dentro del contrato de arrendamiento que se determina como la institución romana del arrendamiento de servicios que ingresa a la vida jurídica del Ecuador, como parte esencial del Código de los propietarios, para que garantice el cumplimiento de las normas jurídicas en otro lado en la Carta Garciana de julio de 1869 permite a los ciudadanos que se cumplan con las normas jurídicas, social, moral, de orden público y el derecho de huelga para que se respeten las garantías sobre el derecho de coalición obrera.

Después del período Garciana y antes del liberal por lo que pronto se expide la Carta Política de 1878 que enuncia en su art. 17 que correspondiente a la Sección III sobre las garantías que establece sobre la libertad de industria, reunión y de asociación que nadie se le exige servicios forzosos que no estén impuestos en la ley, entonces se garantiza el respeto de estos derechos fundamentales en cuestión del trabajo.

En cambio la Constitución de 1883 transforma en ley fundamental que postula que nadie se le puede obligar a trabajar sino en virtud de un contrato según el art. 16; es decir que entre patrono y trabajador debe existir previamente acuerdo de voluntades, consentimiento mutuo, libertad en la elaboración de las cláusulas contractuales, por lo que implica que esta Constitución es un evidente progreso en la cuestión del trabajo.

En el periodo liberalista quien fue electo como presidente del Ecuador fue José María Placido Caamaño en el año de 1897 se elabora una nueva Carta Política, ella no tiene diferencias fundamentales con las anteriores constituciones de contenido liberalizante, por lo que señala en su art. 18 que todos gozan de libertad de industria en los términos prescritos en la ley, es decir que protege la libertad de industria, en otro punto en el art. 138 se ordenaba que los poderes públicos deben protección a la raza indígena, en orden a su mejoramiento en la vida social, por lo que cuanto está garantizando la protección al trabajo.

En la época revolucionaria liberal comienza la era de la presidencia del General Eloy Alfaro en el año de 1906 se elabora una Carta Fundamental en este caso a través de la Convención Nacional que se trata de cristalizar sobre los principios fundamentales en el trabajo; es preciso la abolición del concertaje que lo expresa el art. 128 que los poderes públicos deben protección a la raza indígena, en orden a su mejoramiento en la vida social y se tomara medidas más eficaces y conducentes para impedir los abusos del concertajes, entonces podemos precisar que en los códigos de policía y de comercio incorporan muchas normas referentes al trabajo.

Por lo que señala en el Código de Policía que dictan varias disposiciones relacionadas con el arrendamiento de servicios de nodrizas, pajes y más sirvientes domésticos, regula también la prestación de servicios personales de los jornaleros y hasta llega a señalar un salario mínimo para los jornaleros de la costa y otro para la sierra.

En otro punto este Código dispone la supervigilancia de las cuentas de los jornaleros por parte de los Tenientes Políticos y los Comisarios de Policía en fin hace constar varias disposiciones que superan los términos del Código Civil, en beneficio de los trabajadores, también determina sanciones consistentes en multas y apremio personal para el caso del incumplimiento de las obligaciones de trabajo.

También el Código de Policía establece una serie de normas relativas a la actividad de los artesanos y obliga al empadronamiento, en un registro de todos los maestros, oficiales y aprendices.

En cambio en el Código de Comercio manifiesta que las disposiciones sobre las relaciones de trabajo que se establecían con ocasión de las actividades mercantiles en especial sobre los deberes y los derechos que debían ser observados por los dependientes como los empleados subalternos que el comerciante tiene a su lado para que le auxilien en sus operaciones, bajo su dirección también son regulados los contratos de la gente de mar, para el servicio de las naves.

Se establece para los trabajadores de las naves que verifican viajes comerciales, un sistema de garantías respecto al cobro de salarios, a la terminación del contrato, a la prohibición del despido en determinadas condiciones, todo lo cual implica una superación de las tradicionales normas del Derecho Civil.

El Derecho Comercial trata de ser más ágil, para responder a las exigencias de la vida mercantil y a la urgencia de las necesidades sociales que esta actividad satisface, dentro de un régimen que reconoce la propiedad privada de los bienes y el libre juego de la oferta y la demanda, por lo que se garantiza su trabajo y tienen el derecho de un salario, por lo que se protege sus principios fundamentales en la Constitución y en estos códigos que establecían sobre la aplicación práctica de la disposición constitucional sobre los sujetos de los derechos de los trabajadores.

En el mes de septiembre de 1916 se expide la Constitución mediante un decreto sobre la verificación de las instituciones jurídicas en cuanto al trabajo tenga un contenido social para los obreros por lo que expresa que se consignan las siguientes garantías sobre todo en cuanto el jornalero, obrero, dependiente de tienda, oficina, establecimiento industrial y en general todo empleado sea de la naturaleza que fuere; es decir que la jornada máxima de ocho horas al día y seis días semanales de trabajo, descanso obligatorio los domingos y días festivos.

La irrenunciabilidad de los derechos antes expuestos, pago del salario adicional en caso de trabajo suplementario, tramite sumario para la resolución de los juicios de trabajo, cuya sustanciación se la encargaba a los comisarios de policía y a los tenientes parroquiales, anticipación de treinta días a la cesación de trabajo, en el año de 1921 se expide un decreto Legislativo determinando indemnizaciones por

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por lo que se están respetando las garantías del jornalero a través de estas reformas que están luchando los trabajadores.

Pero en 1929 en donde se constitucionaliza el Derecho Ecuatoriano del Trabajo en el art. 151 numeral 8 de la referida Constitución garantiza la protección del trabajo y su libertad, prescribe la obligatoriedad del contrato de trabajo, tutela al obrero y al campesino, trata de la jornada de trabajo y del salario mínimo, del descanso semanal obligatorio y del seguro social; de las condiciones de salubridad e higiene en los establecimientos industriales, de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y de la reglamentación especial para el trabajo de mujeres y de menores, por lo que en definitiva se elabora el Código del Trabajo que fue expedida para el beneficio de los trabajadores.

Definitivamente se consolida el proceso de constitucionalización del Derecho Ecuatoriano del Trabajo en la Constitución de 1945, cuya sección V del Título Decimotercero trata del trabajo y de la previsión social, en especial del art. 148 que prescribe los derechos fundamentales del trabajador.

Entonces señala que las limitaciones que exijan las necesidades sociales, de acuerdo con la ley que está en la Previsión y asistencia sociales son servicios del Estado en los artículos 149, 150 y 151, entonces en definitiva el trabajo es un deber social que goza de la protección de la ley, y la necesidad de asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna, por lo que proclama la vigencia del Derecho al Trabajo para que todos los ecuatorianos tengan la opción a exigir un trabajo mediante una ocupación o remuneración.

También establece que el Estado se pronuncia contra la desocupación según en el art. 149 de la Constitución; en cambio en el art.298 en el inciso b) ratifica la disposición del Código por la cual las relaciones de trabajo caen dentro del Derecho Público, imponiendo por sobre las voluntades de las partes contratantes, el imperio de la ley, con el propósito de proteger la vida de quienes no poseen sino su fuerza de trabajo como único patrimonio.

El Código manifiesta que los Derechos de los Trabajadores son irrenunciables, la Constitución da más amplia comprensión que declara nula toda disposición que implique renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador.

En cambio la Constitución reforma al artículo 52 del Código, al declarar inembargable el “*salario familiar mínimo*”, también disponía la inembargabilidad de los sueldos y salarios hasta de trescientos sucres, solamente, en cambio quiere diferenciar entre la remuneración de trabajadores extranjeros y trabajadores nacionales que realizan la misma actividad, y dispone que igual trabajo corresponderá salario igual, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión.

En el mismo artículo antes anunciado establece en el literal h) dispone que el estipendio del trabajador no pueda ser pagado por periodos que excedan de un mes, reformando así el artículo 45 del Código del Trabajo que facultaba el pago de salarios por meses o años, si se tratare de las labores estables y continuos, varios disposiciones referentes a la duración máxima de la jornada de trabajo y a los descansos obligatorios, son modificados sustancialmente, pero en la Constitución legisla en el sentido de que la jornada nocturna será de menor duración que la diurna, mientras que según el Código, la jornada nocturna es igual, en duración, a la diurna.

Entonces se disminuye la jornada efectiva de trabajo en el subsuelo al tiempo de seis horas diarias y se determina la máxima jornada total siete horas diarias incluidas en ella las labores preparatorias y las subsiguientes al trabajo efectivo conforme lo dispuso posteriormente el Reglamento del Trabajo en el Subsuelo, expedido por el Presidente Velasco Ibarra y promulgado en Registro Oficial N° 471 de 31 de diciembre de 1945.

En otro lado en el mismo artículo antes mencionado en el literal j dispone que sobre la Semana Integral, es decir que los trabajadores a más de percibir el salario correspondiente a la tarde del sábado tienen también Derecho al salario del domingo, si es que han prestado sus servicios en forma normal, durante los cinco días y medio, de acuerdo con lo que estableciera después de un Decreto Ejecutivo.

En otro punto el Código de Trabajo añade que las vacaciones anuales son de quince días para los empleados privados, exclusivamente, los obreros quedaban al margen de este derecho, en la Constitución otorga a los obreros las vacaciones anuales, ratificando así un Decreto del periodo revolucionario pre-constitucional.

La Constitución prohíbe la consignación de los menores hasta de doce años, en calidad de sirvientes domésticos, en la disposición contenida en el literal v que amplía el sentido de los artículos 50 y 337 del Código, pues gracias al texto constitucional, no solamente los sueldos, salarios e indemnizaciones constituyen créditos privilegiados, pasan a esta categoría también las pensiones.

En otro punto se habla de varias disposiciones fragmentarias en Código de Trabajo que reconoce al contrato de trabajo que se efectúa mediante terceras personas, es decir está contemplado en la constitución, a la cual da la responsabilidad del cumplimiento de las leyes sociales, que recae sobre la persona en cuyo provecho se presta el servicio.

Entonces finalmente la Constitución de 1945 garantiza la celeridad para el trámite de los juicios de trabajo y gratuidad absoluta para el trabajador en estos casos, en lo que atañe al empleo de papel con sellos fiscales que se omite en este caso y a los Derechos de sentencia y más diligencias consultados en la Ley de aranceles judiciales, para garantizar el derecho de las partes laborales por parte del Estado.

Esta Constitución fue sustituida, tras efímera existencia, por la Constitución de 1946, la misma que con algunas modificaciones y posteriores reformas, consagra derechos y garantías similares a los de 1945.

La Constitución Política de 1966-1967, en el Capítulo VI, Título IV trata del trabajo y de la seguridad social; con breves modificaciones, que tienden más bien a actualizar algunos principios y derechos fundamentales, consagrados en el Derecho Laboral Ecuatoriano que incorpora, explícitamente en los derechos económicos y culturales.

En otra circunstancia el 15 de enero de 1978 se aprobó, mediante referéndum, la Constitución que entró en vigencia el 10 de agosto de 1979, cuya Sección V del Título I se ocupa del trabajo y contiene los principios fundamentales de los trabajadores en cuanto su salario, al seguro social, la intangibilidad, irrenunciabilidad, igualdad de derechos y oportunidades es decir que contiene un aspecto social para garantizar los derechos laborales.

En cambio a través de la Asamblea Nacional constituyente dictó y aprobó el 5 de junio de 1998 una nueva Constitución Política, la cual entró en vigencia el 10 de agosto de 1998 publicada en el Registro Oficial Nro. 1 del 11 de agosto de 1998 y que rigió por más de una década; que mantiene los mismos principios jurídicos de la Carta Magna de 1978-79, sobre aspectos laborales y garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y establece que la legislación de trabajo y su aplicación se sujetaran a los principios del derecho social.

Además que será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente, añade una nueva norma que determina que el Estado propiciaría la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de los derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor, de conformidad con los numerales 1,3, 5 de los artículos 35 y 36 de la Constitución de la República del 1998 sobre la flexibilidad laboral; es decir expresamente la tercerización y el trabajo por horas que fueron las dos modalidades de trabajo aprovechadas por el sector empresarial para los trabajadores.

Por otro lado que a partir del 20 de octubre del 2008, fecha en la que se publicó en el Registro Oficial Nro.449, la nueva Constitución de la República del Ecuador, que fue aprobada en Referéndum el 29 de septiembre del mismo año, que también mantiene sobre los mismos principios de la Carta Magna de 1998 sobre los aspectos laborales antes expuestos y además añade una nueva reforma que agrega en la Sección Tercera sobre las formas de trabajo y retribución a partir de los artículos 325 hasta el 333 que tiene que ver con el seguridad social, la estabilidad,

la equidad de la remuneración, la libre asociación, el derecho a la huelga y el paro, siempre cuando esto no desestabilice los servicios básicos que protege la ley.

En otro lado a los adultos y adultas mayores según lo tipifica el art. 37 que tiene el derecho al trabajo remunerado, también los jóvenes que dispone en el art.39 que establece el Estado fomentara sobre todo las condiciones justas y dignas en cuanto a la capacitación y la garantía de acceso al primer empleo para proteger sus derechos, en cambio a las mujeres embarazadas está tipificado en el art. 43 numeral 1 establece que el Estado garantizara que no deben ser discriminadas por su embarazo en el ámbito laboral y social; es decir para que no haya abusos por parte de los empleadores por su estado de embarazo.

Podemos reiterar también a las personas con discapacidad que lo tipifica en el art. 47 numeral 5 que establece que el Estado debe garantizar el trabajo por sus condiciones de igualdad de oportunidades según sus capacidades para que permitan la incorporación a las entidades públicas o privadas y finalmente a las personas privadas de la libertad que les educan en las cuestiones laborales según el art. 51 de la Constitución que tienen derecho a la atención de sus necesidades.

También en especial se protege a los niños trabajadores para que ya no hayan trabajos forzados; es decir la erradicación del trabajo infantil mediante la prohibición de los adolescentes menores de 15 años, el reconocimiento al trabajo a la mujer que se dedican a la actividad del hogar y de igual manera a los campesinos al derecho a la remuneración, al seguro social y prohíbe la precarización laboral y expresamente la tercerización y el trabajo por horas, que fueron las dos modalidades de trabajo aprovechadas por el sector empresarial para explotar a los trabajadores.

Entonces podemos decir que el Estado debe garantizar el efectivo ejercicio de sus derechos laborales a los trabajadores a fin de que se cumpla esos derechos por que han luchado a través de la evolución de las historia del Ecuador en cuanto la protección de sus derechos en al trabajo.

En definitiva la investigadora concluye que los trabajadores a través del tiempo han logrado que se garanticen sus derechos y obligaciones a través de las diversas reformas legales que han pasado las Constituciones con la finalidad que en el Ecuador se proteja sobre todos los aspectos laborales y garantizar la intangibilidad de los derechos y su aplicación que se sujetaran de acuerdo a la ley.

Las nuevas normas establecen el reconocimiento de mayores derechos para los trabajadores, regulando así la autonomía de la voluntad dada en el nuevo tratamiento que el Estado reconocía a la relación laboral, así como también contienen el establecimiento o modificación a fin que se cumpla con todas las necesidades de los trabajadores a través de la evolución de la sociedad en el Ecuador.

3.1.2. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1998 Y 2008.

El objeto de este tema es quizá la principal constituya, de una parte la concepción del Estado ecuatoriano, que en la de 1998 se habla que el Ecuador es un Estado social de derecho y este se caracteriza a más de la independencia de poderes-típica del Estado de Derecho en la garantía y protección fundamental de los derechos humanos, y preeminencia del bien común que en el acertado criterio del político argentino Ernesto Sábato: “No es la suma de intereses individuales sino los que conciernen a la sociedad sobre los individuales.

En otra, el modelo económico y de desarrollo sustentado en la economía social de mercado; en tanto que en la Constitución de 2008, se expresa que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, sobre esta conceptualización y su modelo que no es de economía social de mercado, a pesar que lo consta mencionado en ningún artículo de la vigente Constitución, en diferentes oportunidades a nivel nacional, y en diversos libros internacionales en los que ha participado ha dicho que el país y su gobierno apuntan a un nuevo modelo de

desarrollo, que se enmarca dentro del socialismo del siglo XXI con la revolución ciudadana.

La investigadora analiza que la comparación de las Constituciones Políticas de 1998 y 2008 a través de estas reformas tiene el objeto que regulen al trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales, como un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, para la protección al trabajador para lograr las justas exigencias por parte del Estado.

En lo tocante a la cuestión laboral en la Constitución de 1998 dice: *“El trabajo es un derecho y un deber social, gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”* Art. 35, este derecho se había mantenido en los límites de los derechos constitucionales que tradicionalmente han precautelado las relaciones entre trabajadores y empleadores, cuando habla del modelo económico señala la necesidad de proteger a los trabajadores, multiplicar las iniciativas de economía del trabajo, y reconocer también el trabajo familiar como trabajo productivo.

Mientras en la Constitución del 2008 establece los enunciados sobre trabajo que constan en la Constitución representan un avance verdaderamente histórico: *“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 pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”* Art. 33.

Colocar el trabajo como base de la economía supone reconocer un hecho básico, pero también contribuye a revertir prácticas y valoraciones especulativas y depredadoras asociadas al mercado, reconocer todas las formas del trabajo y su carácter productivo hace justicia histórica con ámbitos, personas y colectividades que habían sido despojados de su estatus económico y de los derechos correlativos.

Uno de los aspectos más importantes de la nueva Constitución es que confiere al trabajo una dimensión humana y digna, que considera al trabajo y al trabajador como piezas del mecanismo de exacción y acumulación de riqueza.

En efecto, la dignidad humana se basa en el concepto de que el ser humano es un fin en sí mismo, un ser que tiene fines propios que cumplir, de tal manera que el hombre no debe ser un simple medio para alcanzar fines extraños o ajenos a los suyos, por lo que el trabajo no es más que la dignidad humana en acto, que le permite al ser humano el desarrollo integral de sus capacidades y potencialidades para alcanzar sus más grandes valores vitales.

En la Constitución del 1998 establece sobre los aspectos laborales que garantizan la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores en la legislación de trabajo y su aplicación se sujetaran a los principios del derecho social; y además que será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante una autoridad administrativa o juez competente.

También en otro punto se habla que el Estado propiciara la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de los derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor, de conformidad con los numerales 1, 3,5 de los artículos 35 y 36 de la Constitución del 1998.

En la Constitución del 1998 en otro punto se proclamó la economía social de mercado como modelo, concepto que sirvió como pantalla para encubrir un régimen basado en el mercado libre y la empresa privada, con ausencia o limitadas responsabilidades estatales y sociales de los propietarios privados capitalistas, y con facilidades otorgadas a la entronización de la flexibilidad laboral, es decir expresamente la tercerización y el trabajo por horas, que fueron las dos modalidades de trabajo aprovechadas por el sector empresarial para explotar a los trabajadores.

En la Constitución del 2008 dice las formas de trabajo y retribución: “*El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo,*

en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de las labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores” Art. 325.

Entonces esta Constitución se dignifica el trabajo, al rodearle de una serie de garantías que habían comenzando por reconocer las diversas modalidades, incluidas las labores de auto sustento y cuidado humano, la garantía a una remuneración justa, digna y que le permita el sustento de la familia.

Junto con las estipulaciones generales y comunes del ejercicio del derecho y del deber social del trabajo, que aluden a situaciones específicas basadas en diferencias que podrían provocar discriminación en las relaciones laborales, por lo cual se las menciona expresamente:

En la Constitución del 2008 declara en el art. 34 que el sistema de seguridad social es público y universal, no puede privatizarse, y la atención a las necesidades contingentes de la población tales como enfermedad, maternidad, riesgos laborales, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad y muerte se cubrirán mediante el seguro universal obligatorio que se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral.

Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado que constarán cada año en el Presupuesto General del Estado y serán transferidos oportunamente pero esto en la actualidad no se cumple.

Junto al IESS responsable de las prestaciones del seguro universal obligatorio a sus afiliados existirán sendos institutos para la Policía y las Fuerzas Armadas, en tanto que el seguro social campesino seguirá formando parte del IESS con un régimen especial de seguro universal obligatorio para proteger a la población rural y a los pescadores artesanales.

Los trabajadores/as autónomos, autoempleados, que realicen cualquier forma de trabajo o estén desempleados, accederán a la seguridad social igual que los/as adultos mayores, cuyo régimen de jubilación será de aplicación progresiva.

Por lo que en el seguro social los fondos y reservas del seguro universal obligatorio, al prohibirse al Estado o a cualquier otra institución el intervenir o disponer de esos fondos y reservas, ni menoscabar su patrimonio, debiendo los fondos previsionales públicos y sus inversiones canalizarse a través de una institución financiera de propiedad del IESS, cuya gestión se sujetará a los principios de seguridad, solvencia, eficiencia, rentabilidad y control por parte del órgano competente.

En otro punto también se incorporan todos los principios tutelares o protectores del trabajador, se prohíbe toda forma de precarización como la intermediación laboral y la tercerización de las actividades propias y habituales del empleador, la contratación por horas.

La condición física y/o discapacidad se plantea que las personas rehabilitadas después de accidentes de trabajo o enfermedad, tendrán derecho a ser reintegradas al trabajo y mantener la relación laboral; se garantizaría la inserción en igualdad de condiciones de las personas discapacitadas al trabajo remunerado, prohibiéndose la disminución de la remuneración por causas relativas a su condición en el art.47 de la Constitución del 2008.

Po otro lado en el art. 39 de la Constitución vigente en que se reconoce el derecho de los/as jóvenes a ser sujetos activos en la producción, impulsándose condiciones y oportunidades con este fin; la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento, aparecen entre las medidas que fomentará el Estado.

A los jóvenes de las comunidades, pueblos y nacionalidades según el art.329 la condición socio-económica se reconoce y protege el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos permitidos por la ley, prohibiendo toda

confiscación de sus instrumentos de trabajo, del mismo modo, en el art.37 de la Constitución vigente el Estado deberá garantizar a los/as adultos/as mayores el trabajo remunerado en función de sus capacidades y limitaciones también a la etnia y cultura el Estado adoptará medidas para eliminar discriminaciones en este ámbito, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

El género en este ámbito es quizás donde más innovaciones se hallan en la sección de trabajo, se especifica el reconocimiento del trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que ya consta lacónicamente en la Constitución vigente, reconociéndose la seguridad social progresiva a las personas responsables del trabajo no remunerado, y planteando que el Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios adecuados para compatibilizar el trabajo productivo y el doméstico, impulsando además la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en este último.

En el ámbito de las relaciones laborales se promoverá la igualdad de acceso de las mujeres al trabajo remunerado, adoptando todas las medidas para eliminar las desigualdades; se prohíbe toda forma de acoso o violencia hacia las mujeres en el trabajo; se garantiza el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, eliminando riesgos que afecten la salud reproductiva, asegurando el acceso y la estabilidad en el trabajo sin limitaciones por embarazo o número de hijos; garantizando el derecho de lactancia e introduciendo el derecho a la licencia por paternidad, para los hombres en el art 43 de la Constitución.

La condición migratoria se plantea que el estado velará por el respeto de los derechos laborales de las/os trabajadoras/es ecuatorianos en el exterior, promoviendo convenios y acuerdos con otros países para su regularización.

Contrasta con todas estas consideraciones, la ausencia total de referencia a la contratación colectiva, cuya defensa aparece claramente estipulada en la Constitución de 1998, además de constituir un derecho reconocido en los convenios internacionales de los que el Estado ecuatoriano es signatario.

En definitiva en la Constitución del 2008 garantiza el trabajo a los jóvenes y de personas con discapacidad, se protege a la mujer trabajadora, la organización de patronos y trabajadores, la contratación colectiva y se garantiza el trabajo autónomo en los espacios públicos, prohibiendo la confiscación de sus productos, materiales y herramientas de trabajo con sujeción a la ley.

La investigadora concluye que la Constitución del 2008 que tiene gran importancia porque el Estado ecuatoriano debe garantizar el respecto a los derechos laborales, en cuanto la posibilidad de exigir estos derechos, entre los que se destacan ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, la remuneración que proviene de este trabajo debe ser equitativa trabajo igual valor igual sin distinción alguna; el objetivo es que el salario cree condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias para la libertad sindical.

3.1.3. DERECHO LABORAL.

3.1.3.1. ANTECEDENTES.

El Derecho Laboral en nuestro país comienza a desarrollarse a partir de septiembre de 1916, año en el que se dicta una ley limitando la jornada de trabajo, el pago de las horas suplementarias y el desahucio.

En 1921 se regula la indemnización por accidente de trabajo y sobre la prescripción de las acciones de trabajo; con la revolución “Juliana”, comenzando por la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo en 1925, se dictan una serie de leyes y decretos de carácter laboral, sobre el contrato de trabajo, la duración de la jornada, el trabajo de mujeres, la protección de la maternidad, el desahucio, accidentes de trabajo y el procedimiento para las acciones provenientes del trabajo, etc.

En 1935, aparecen otras normas; también en 1936, e igualmente en 1937, leyes y decretos en los que tuvieron activa participación el Lcdo. Colón Serrano, el Dr. José Manuel Aguirre, Subsecretario del Ministerio de Previsión y Director del Trabajo, respectivamente, y el abogado, Dr. Juan Genaro Jaramillo Laboralista.

Esta labor la emprendió en 1937, el Dr. Miguel Ángel Zambrano, distinguido y honesto abogado socialista, que a la razón trabajaba en el Ministerio de Previsión Social y Trabajo; colaboraron con él, Lcdo. Juan Luis Oquendo, el Sr. Telmo Freire, el Sr. Carlos Aníbal Jaramillo; todos ellos también socialistas.

Era Ministro el Dr. Carlos Ayala Cabanilla que después de meses de arduo trabajo, en agosto de 1938 el Proyecto fue presentado al General Alberto Enríquez Gallo, Jefe Supremo que, de inmediato, lo aprobó.

Pero la Asamblea constituyente, que se hallaba reunida, había dispuesto que todas aquellas leyes y decretos que no habían sido publicadas en el Registro Oficial, pasen a su conocimiento, entre esas leyes estaba el proyecto de Código del Trabajo.

En el seno de la Asamblea se originaron una serie de debates a lo largo de dos meses, propiciados por quienes se oponían a su aprobación acusándole de que era una copia del Código mexicano, aseverando que si se lo aprobaba iba a causar la ruina del país, etc.; discusión que trascendió a la prensa en la que igualmente se hizo una verdadera campaña en contra del Código, auspiciada por el sector empresarial finalmente, fue aprobado por unanimidad el 11 de octubre de 1938.

La investigadora establece que la historia del Derecho Laboral para entender la configuración y tipicidad actuales del ordenamiento laboral, es necesario remontarse a su evolución histórica, marcada por la concurrencia de un doble y contradictorio carácter que no por ello deja de ser complementario por un lado, la pretensión de los trabajadores de superar una situación jurídica y social inmediatamente derivada de las relaciones del trabajo productivo.

Por otra parte, el esfuerzo del capital por hacer posible el mantenimiento de dichas relaciones, el ordenamiento laboral, desde las primeras leyes obreras al moderno derecho del trabajo, aparece como un específico proceso de juridificación de la pugna tradicionalmente existente entre trabajo y capital.

En esta pugna que se establece entre el capital y el trabajo, que se manifiesta, como una constante histórica, es donde se encuentra el origen y desarrollo del derecho del trabajo; con ello podemos ya hablar de esta rama del derecho en el sentido de que regula únicamente la actividad de los trabajadores y determina la exclusión de aquellos que no lo son, desde un punto de vista técnico jurídico; de tal modo que permanecen excluidos de su ámbito de aplicación quiénes no prestan servicios por cuenta y dependencia ajenas.

Es quizá por ello que podemos denotar como causa relevante del ordenamiento laboral su sentido protector, ya que su configuración histórica responde más a una exigencia de los trabajadores frente al Estado que no a un otorgamiento libre y espontáneo de éste.

3.1.3.2. CONCEPTO.

El Derecho Laboral según el profesor mexicano Martín García “El Derecho del Trabajo “Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios, trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.

La investigadora concluye que el concepto sobre el Derecho Laboral es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales entre trabajadores o empleadores a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo y de esto con el Estado, esta surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros en este caso a las partes laborales.

En otro punto es necesario definir que el trabajo lo enuncia la Dra. Julia Enríquez en su obra Legislación Laboral: Origen y Práctica: “Es toda actividad humana libre, lícita ya sea material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra natural o jurídica que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

La investigadora sintetiza que el trabajo es la facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza de trabajo en cuanto sus aptitudes y conocimientos; es decir para que el Estado tenga la obligación de brindarles a todas las personas aptas para el trabajo, la oportunidad de ocuparse en las actividades que les plazcan, lo que significa que nadie puede impedir a otro el ejercicio de una actividad lícita, libre, cualquiera que ella sea por ejemplo un trabajo que sea resultado de su esfuerzo y sacrificio que haya estudiado en un establecimiento público en la universidad en este caso la carrera de abogacía por lo que es netamente intelectual, libre, lícita y materialmente por lo que finalmente podemos decir que el trabajo es el desempeño continuo del ser humano por la superación y sobrevivían de su familia.

3.1.4. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

3.1.4.1. ANTECEDENTES.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919 en el marco de las negociaciones que se abrieron en la Conferencia de la Paz realizada primero en París y luego en Versalles al finalizar la primera Guerra Mundial.

En 1944, cuando aún la guerra no habla terminado, la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia aprobó la Declaración de Filadelfia que se integró como anexo a la Constitución, fijando los principios, fines y objetivos de la OIT, en 1948 se adoptó el Convenio sobre Libertad Sindical N° 87.

En los años 80 la OIT desempeñó un papel decisivo en el desarrollo del Sindicato Solidaridad dirigido por Lech Walesa aplicando el Convenio sobre la Libertad Sindical 1948.

Finalizada la Guerra Fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la OIT ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, abolición trabajo forzoso abolición del trabajo infantil,

eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), destacando los conceptos de empleo decente y democratización de la globalización.

La investigadora establece que sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada con el fin de garantizar bajo el principio de paz, universal y permanente justicia social; es una organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que las organizaciones de trabajadores y de empleadores participan al lado de los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

En la Constitución del Ecuador vigente y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son leyes que están relacionados con el trabajo que se regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores por ser una Ley eminentemente Social.

La carta magna siempre en busca de proteger a los sectores más vulnerables de nuestra sociedad, la actual Constitución de la República del Ecuador; está regida por principios fundamentales como: igualdad equidad inocencia, justicia y seguridad social, entre otros; con el fin de dar solución a los conflictos económicos- sociales; derechos civiles y políticos que tienen que ver con el amplio mundo del trabajo y de la previsión social, con los derechos de la familia y con las exigencias vitales de la comunidad política como son: salarios justos, educación, salud, vivienda acceso a los servicios públicos, función social de la propiedad, y mucho más.

3.5.1.4.2. CONCEPTO.

La organización Internacional del Trabajo expresa el tratadista Américo Vélez en su libro Derechos Internacionales y Laborales en el mundo: “Las normas internacionales del trabajo se sitúan en el núcleo de las actividades de los ámbitos laborales en el mundo.”

La investigadora en síntesis reiterara que paulatinamente la Organización Internacional del Trabajo a lo largo de los años, los gobiernos de los Estados Miembros y sus organizaciones de empleadores y de trabajadores han elaborado

normas internacionales que se refieren a todos los ámbitos laborales, como son la abolición del trabajo forzoso, la libertad de asociación, la igualdad de oportunidades y de trato, la promoción del empleo y de la formación profesional, la seguridad social, las condiciones de trabajo, la protección de la maternidad, la edad mínima para acceder al empleo, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y empleo, la protección de los trabajadores migrantes y de categorías de trabajadores como la gente de mar.

Estos instrumentos internacionales se refieren siempre al ser humano en el desempeño de su trabajo; los convenios son aplicables en los países que los ratifican la OIT se ocupa de supervisar en todo momento la aplicación de estas normas.

Por lo tanto, la repercusión de los convenios internacionales del trabajo va más allá de las meras obligaciones jurídicas que éstos conllevan o la fuerza de la Organización Internacional del Trabajo radica en su sistema normativo; pero su originalidad emana de la búsqueda constante de un consenso entre las autoridades públicas y los principales interesados son los empleadores y los trabajadores.

Paulatinamente podemos manifestar de esta manera que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores se convierten en interlocutores en el marco de esta organización internacional única la OIT cuyo objetivo es mejorar el destino del ser humano en el desempeño de su trabajo, las normas internacionales del trabajo son el principal instrumento que pone a la disposición de dichos interlocutores para lograr sus objetivos en los derechos de los trabajadores.

En el Ecuador la OIT trabaja impartiendo programa de prevención dirigido a las instituciones de Gobierno y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, difundiendo temas de legislación laboral, administración del trabajo, políticas de desempleo, empleo juvenil, migración laboral, estadísticas laborales, seguridad social, micro y pequeña empresa de esta manera se concluye que protege a las clases vulnerables exclusivamente al trabajo, seguridad social y protección de la clase obrera.

Entonces en la actualidad, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo, bajo condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

3.1.5. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES.

Retornando a los Principios del Derecho del Trabajo Constitucional del tratadista uruguayo Américo Pla Rodríguez, en su obra Derecho Constitucional expone que son: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”

La investigadora expresa que los principios constitucionales de los trabajadores constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo por lo que no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales; están por encima del derecho positivo, en cuanto le sirven de inspiración; pero no pueden independizarse de él, para lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un desarrollo económico y social.

3.1.5.1.-IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.

En el ámbito ocupacional ocurría que los trabajadores en su afán de conseguir una ocupación para ganar un salario y con él satisfacer las necesidades básicas suyas y de sus familias, se veían obligados a aceptar las condiciones que les imponían los empleadores condiciones que significaban el desconocimiento de las leyes que se habían dictado en su beneficio y que se hacían constar en el contrato de trabajo estipulando; por ejemplo salarios menores a los que establecían las leyes o jornadas excesivas de trabajo o renuncia al goce de descansos en los sábados y

feriados o a las vacaciones, perjudicándose de esta manera en su economía y en su salud.

Ante esta situación negativa se viola la irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador, principio fundamental en la legislación laboral para proteger adecuadamente sus derechos.

En la Constitución como el principio de la irrenunciabilidad de derechos que se encuentra establecido en la legislación universal; en nuestro país, en la Constitución anterior en el Art 35, que trata de las normas y garantías laborales, constaba en el numeral 4; debiendo anotar que además en el numeral 3 se establecerá también la intangibilidad de derechos.

La investigadora deduce que en el Derecho Laboral no se admite la renuncia general de derechos, ni tampoco de la de los derechos particulares que favorecen con exclusividad a los trabajadores cuando tal renuncia es anticipada.

Menos admisible aún, es la renuncia de los derechos fundamentales, como el de la limitación de la jornada laboral, el de la percepción de salario inferior al mínimo el de las indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales, de los jubilados o de retiro, en cambio en la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores protege a la clase obrera y garantiza que ningún derecho adquirido puede ser disminuido.

En otro punto en la Constitución vigente se encuentra consagrada en forma general la irrenunciabilidad de derechos en el Art. 11 numeral 6., en lo relativo a seguridad social en el Art. 34; y en el Art. 326, numeral 2 se consagra: *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”*

Y en concordancia con esta disposición se establece en el numeral 11. *“Será válida la transacción laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.”*

En el Código del Trabajo, la irrenunciabilidad se encuentra determinada en el artículo 4.; considero que para garantizarla ante la posibilidad de que el trabajador, presionado por alguna necesidad, acepte en una acta transaccional o en algún documento de finiquito, liquidaciones en las que se desconozcan o mengüen sus derechos, se ha establecido el derecho del trabajador para impugnar el documento, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el Inspector del Trabajo o si no fuere pormenorizada según consta en el Art. 595.

Entonces es obligación del Inspector del Trabajo es funcionario administrativo encargado de velar por los derechos del trabajador, en general, no cumple con su obligación y cuando le presentan una liquidación o una acta de finiquito se limita a aprobarla con su firma sin constatar él, que la liquidación sea pormenorizada, enumerando cada uno de los rubros liquidados, sus cantidades, períodos, etc.; y no constata que el salario con el que se hace el cálculo sea el que realmente percibió el trabajador.

Esta negligencia e irresponsabilidad, da lugar a las acciones laborales de los trabajadores que se sienten perjudicados y que, ante la necesidad de recibir cuanto antes un monto de dinero así no fuera el justo, firmaron los documentos respectivos.

En efecto, los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico del orden social y su protección es obligación legal del poder Público; por lo tanto, se prohíbe a los trabajadores renunciar a sus derechos, en bienestar de los mismos y de su propia familia, por ejemplo el trabajador no podrá renunciar a la afiliación al IESS, al salario mínimo vital, vacaciones y otros derechos.

Finalmente la regla general es que los derechos del trabajador son irrenunciables, la violación a este principio será alegada únicamente por el trabajador y produce la nulidad absoluta de la cláusula que la contenga en el contrato; las acciones para determinar la irrenunciabilidad prescribe en tres años contados desde la terminación de la relación laboral pero la declaración surte efectos retroactivos.

Ciertamente los derechos de los trabajadores son irrenunciables pero en el ámbito laboral es posible transigir bajo dos condiciones; que se refiera exclusivamente a derechos litigiosos y que se celebre ante la autoridad competente.

Por otro lado según el Diccionario Enciclopédico Grijalbo Intangible es: “Que no puede tocarse físicamente”.

Este principio significa que no debe o no puede tocarse los derechos del trabajador, por ende son intangibles, es decir que, no puedan ser desconocidos o desmejorados por leyes, convenios o tratados colectivos posteriores, ya que de hacerlo se estaría incurriendo en un despido intempestivo.

En el Código del Trabajo se reconoce este principio aplicado a los derechos del trabajador en relación al Visto Bueno en su Art. 173 numerales 2 y 3, referente a la disminución de la remuneración y pago puntual; y, el cambio de ocupación.

3.1.5.2. EL DERECHO DE FAVOR O PRO-OPERARIO.

Según el tratadista Pablo Caldero en su obra Derecho Laboral define al derecho de favor o pro-operario como: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente en una de las partes: el trabajador.”

La investigadora entonces determina sobre el principio de favor o pro-operario significa que el Derecho Laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes en este caso al trabajador esto es, de aplicación de la norma más favorable al trabajador para lograr mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes

En efecto, si las leyes laborales se han instituido para la tutela y salvaguardia del trabajo, lógico es que su interpretación fuera favorable, en general, al trabajador, y, se deduce también del carácter de protección propio de este derecho.

Entendemos que este principio se expresa en tres formas diferentes:

a) La regla “in dubio pro operario”. Criterio que debe utilizar el Juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.

Según el tratadista José Cabanillas en su obra Derechos Laborales la define que “Indubio pro operario es una locución latina, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador (operario).”

La investigadora establece sobre la regla de indubio pro operario que es un principio interpretativo de Derecho laboral, que podría traducirse como “ante la duda a favor del operario o trabajador.

Este principio jurídico implica que tanto el juez como el intérprete de una norma debe, ante una duda de interpretación optar por aquella que sea más favorable al trabajador.

Las condiciones para poder aplicar esta regla son debe existir duda verdadera en cuanto al sentido o alcance de la norma legal y la interpretación no debe ser contraria a la voluntad del trabajador, más que la interpretación literal debe preferirse la que tome en cuenta el *ratio legis* de la norma.

En otro lado en el marco legal en lo que determina que conforme al artículo 326, numeral 3 de la Constitución Política, en armonía con el Código del Trabajo Art. 7, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales o reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales (jueces) y administrativos (Inspector del Trabajo), las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores y trabajadoras; por lo tanto, cabe la interpretación de las leyes laborales, y no de otra ley; y, consecuentemente, se trata del contenido del derecho cuando existe duda y no sobre los hechos.

La duda, aún no tratada con detalle, por lo general constituye un concepto de enorme trascendencia para el derecho; la duda origina o ampara la totalidad de los juicios; pues quien los emprendiere o aceptase dudando de su derecho y del fallo favorable, sería un litigante suicida.

La duda da vida, en las leyes, contratos y toda suerte de negocios jurídicos, al amplísimo capítulo de la Interpretación e cuando la Carta Política prevé que en caso de duda en la aplicación de la normativa jurídica urgente se aplicará el criterio más favorable al trabajador, pretende garantizar los derechos de la clase obrera. Cabanellas sostiene que esta duda da vida al derecho y a los contratos.

El rasgo más representativo del Derecho Laboral, ha sido y aún sigue siendo, el de ser protector del trabajador, aunque a partir de la vigencia de la actual Constitución, desde una perspectiva diferente; esto es, ya no como una forma paternalista sino garantista de derechos, cuya manifestación concreta lo constituye el principio *in dubio pro operario*.

Este principio *in dubio pro operario* pueda hacer prevalecer una norma de jerarquía inferior sobre la superior, sin alterar la esencia de la constitución jerárquico normativo pues a su vez, tiene reconocimiento de otra norma.

Por ejemplo, en un juicio laboral luego de su trámite, al momento de dictar sentencia si el juez tiene dudas sobre al cual de las partes empleador y trabajador, en base a las partes solicitadas y practicadas le favorece las normas legales, debe sentenciar a favor del trabajador, de acuerdo a derecho en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador.

b) La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya una norma aplicable, deba optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

La investigadora determina en esta regla le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicara la primera.

Este principio se encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así se aplicará norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado; esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general en cuya virtud si se plantearan dudas razonables en la aplicación de dos o más, será aplicada aquella que mas favorezca al trabajador.

c) La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en las que pudiera hallarse un trabajador.

La investigadora expone que esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable, así si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada, por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador.

Debemos diferenciar dos situaciones aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

Las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo

cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento de ganancias en la empresa.

En definitiva esto está íntimamente ligado con lo que denominamos “derechos adquiridos” de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

3.1.5.3.- LA OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO O DEBER DE TRABAJAR.

Según el tratadista Rodolfo Guerra en su obra de Derecho Laboral define la obligatoriedad del trabajo o deber de trabajar: “Obligación de contribuir a través del esfuerzo al desarrollo y bienestar personal familiar y colectivo”.

La investigadora deduce que en el derecho deber de trabajar que la Constitución lo recoge en el Art. 33 enuncia que *“El trabajo es un derecho y un deber social”*, principio que se encuentra reconocido en el art. 2 del Código del Trabajo cuando establece que *“El trabajo es obligatorio, de manera que todo ciudadano se encuentra obligado a laborar”*.

Entendiendo que hay grupos sociales llamados como incapacitados que están exentos de esta obligación, ya que por lógica y justicia, por el contrario están prohibidas de trabajar las mujeres durante doce semanas por motivo de parto y post-parto, las niñas, los niños y los adolescentes de 15 años.

Entonces podemos decir que para las mujeres durante las doce semanas de licencia por maternidad es prohibido trabajar; también lo es para los o menores de quince años, de conformidad con los artículos 46 numeral 2 de la Constitución, 1, 52,134 del Código del Trabajo y 82-83 del Código de la Niñez y Adolescencia; podemos

decir que pese a los esfuerzos de las autoridades de gobierno, aún son muchos los niños y adolescentes que trabajan.

Sin embargo, conforme evolucionan las sociedades, el deber de trabajar adquiere connotaciones más amplias; por un lado se lo concibe como un deber social, moral y cívico, pero no como una obligación jurídicamente coercible; si fuera así, con poco acierto, se concluirá que la desocupación resulta ser culposa, entonces reiterar que en otro lado, se hace responsable al Estado de proveer a sus miembros de fuentes de trabajo.

Entonces establece como un delito la vagancia que es reprimido en el Código Penal Ecuatoriano recoge el incumplimiento del deber social de trabajar y lo tipifica bajo determinados supuestos.

Art 383.-Vagos.- Son vagos los que no tienen domicilio fijo ni medios de subsistencia y los que, sin enfermedad o lesión que les imposibilite no ejercen habitualmente oficio o profesión.

Art. 384.- Pena.- Serán reprimidos con prisión de tres meses a un año: Los vagos mendigos que hubieren sido encontrados llevando certificados o pasaportes falsos, o que fingieren lesiones o enfermedades, los vagos o mendigos que hubieren sido encontrados llevando armas o hubieren amenazado con un ataque a las personas o propiedades, o ejercicio un acto de violencia contra aquellas y los vagos o mendigos que fueren encontrados provistos de limas, ganzúas u otros instrumentos propios para cometer robos u otros delitos, o para procurarse los medios de entrar en las casas.

De allí es considerado su incumplimiento doloso constituye el delito de vagancia las personas, que no hayan cumplido con el deber de trabajar; es considerada cuando hay redadas policiales y se detiene a quienes no tienen domicilio ni ocupación fija y se presumen que son vagos o mendigos, pero con ciertas actitudes de delincuentes como el portar armas, ganzúas que puedan utilizar en robos.

3.1.5.4. EFECTOS JURÍDICOS EN LA LIBERTAD DE TRABAJO.

Libertad de trabajo establece el tratadista José Montero en su libro Derechos Laborales que la define: “Derecho a escoger la ocupación a la cual dedicar el esfuerzo, según las capacidades e intereses personales, para procurarse una vida digna por lo que tiene excepciones como servicios en establecimientos destinados a reclusión y prisión correccional, servicios de emergencias y integración de las mesas receptoras de sufragios”

La investigadora determina sobre los efectos jurídicos en la libertad de trabajo expresa en el Art.33 de la Constitución, que garantiza a las personas trabajadoras el desempeño de un trabajo libremente escogido o aceptado en la crisis económica que afecta no solo al Ecuador, sino a la región y al mundo en general, la oferta de las pocas plazas de empleo, es la que determina la ocupación se mencionan entre otras causas la falta de oportunidades, los bajos sueldos, la saturación del mercado laboral, la independencia económica y el bienestar de la familia.

Corresponde al Estado garantizar más eficazmente este derecho fundamental, fomentando fuentes de trabajo estables y dictaminando políticas que favorezcan el empleo en el país en todos los sectores.

Una de las formas en que el Estado garantiza la libertad de trabajo es sancionando, con prisión de uno a seis meses, a la autoridad política, civil, eclesiástica o militar que exigiere servicios no impuestos por la ley en el artículo 209 de Código Penal, además cabe señalar que el Ecuador firmó los Convenios 29 y 105 de la OIT, por los que se comprometió a eliminar el trabajo forzoso en todas sus formas.

El artículo 66 del Código Penal, prescribe que el trabajo es obligatorio en los establecimientos destinados a reclusión y prisión correccional, que su producto se invertirá en la forma señalada por la Ley de Patronatos de Cárceles y Penitenciarías; que el producto del trabajo del penado no es susceptible de embargo ni secuestro, salvo el pago de alimentos forzosos.

Otra de las excepciones al principio de la libertad del trabajo constituye la prestación de servicios obliga a todos para la defensa de la soberanía e integridad territorial, que está normada por la Ley de Seguridad Nacional en el Art 3. que establece que tienen la obligación de cooperar como ciudadanos tanto nacionales y extranjeros en cuanto la soberanía e integridad territorial en su defensa.

En la cooperación ciudadana, es decir la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas de la República del Ecuador también contempla otro caso de excepción a la libertad de trabajo, pues establece la obligatoriedad del ejercicio de las funciones de vocales de los organismos electorales y sanciona su incumplimiento.

Entre las excepciones a la libertad de Trabajo se encontraba el servicio militar; ahora conformidad al Art. 161 de la actual Constitución, cívico-militar es voluntario y se lo realizará en el marco del respeto a la diversidad y a los derechos y estará acompañado de una capacitación alternativa en diversos campos ocupacionales que coadyuven al desarrollo individual y al bienestar de la sociedad.

3.2. LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL.

3.2.1.-INTRODUCCIÓN.

Hoy en día la intervención del Estado en las relaciones laborales es un hecho necesario e indiscutible, corresponde principalmente a la Función Ejecutiva, por intermedio de sus órganos, el desarrollar de su actividad en garantía del cumplimiento de la norma laboral.

Una vez que se empiece a confiar en acción administrativa en materia laboral, será menos difícil conseguir ese acercamiento entre trabajadores y empleadores; la realidad socioeconómica y laboral ecuatorianas, exigen una intervención estatal constructiva y práctica; por lo tanto, los órganos de la administración laboral encargados de diseñarla, programarla y ejecutarla deben replantear sus objetivos y los esquemas bajo los que se desenvuelven.

La investigadora determina que la administración de justicia no obstante, en el Ecuador para poder caminar en este nuevo rumbo, es necesario primero conocer los antecedentes históricos y doctrinales sobre la intervención, las formas en que ha de cumplirse y cuál ha sido su proceso en el Ecuador.

Una vez asumida la necesidad de esta intervención, hemos reflexionado sobre la actividad administrativa frente a la cuestión social que genera el trabajo y sus exigencias con el objeto de ubicar a la Administración Laboral, que pretende bosquejar la naturaleza jurídica de los órganos que la componen y ciertas ideas sobre las políticas y objetivos de los mismos, llegando a ubicarnos en la Administración Laboral Ecuatoriana sobre sus órganos, estructura organizativa competencias y facultades.

De esta manera tiene el objetivo la Administración Laboral de buscar el sustento jurídico y doctrinal de la Inspección del Trabajo, ubicándola en el contexto de los órganos que forman parte de la Administración Laboral, por ser el órgano de intervención más concreta del Estado en las relaciones laborales.

Dentro de la Administración Laboral podemos establecer que los órganos encargados de una adecuada protección de sus relaciones laborales con el objeto de frenar los abusos sobre el trabajador o empleador o viceversa.

Reconociéndolos sus legítimos derechos laborales y garantizando el ejercicio de los mismos y reivindicando sus aspiraciones a un nivel de vida mejor, que son los siguientes al Ministerio de Relaciones Laborales y la Inspección del Trabajo, son órganos administrativos que por estar estrechamente vinculado a la Administración, pero sus reales dimensiones e importancias, sus atribuciones y limitaciones, su alcance legal, elementos necesarios para sus gestiones gocen del respaldo y la confianza de empleadores y trabajadores.

Confianza que solo se genera cuando se advierte que la Administración está actuando legalmente, preocupada de solucionar los conflictos sociales motivados

en las relaciones laborales, y los correctivos necesarios a su gestión, reorientándola hacia nuevos retos dentro de una visión innovadora de la misión del Estado.

En la actualidad en el Ecuador con el desempeño progresivo para el desarrollo de la Administración, junto a la vigencia de posiciones políticas e ideológicas aplicadas por cada régimen, su ámbito de acción a la problemática laboral que ha crecido paulatinamente en base de la necesidad social de que la intervención del Estado y de las exigencias sociales han determinado que la Administración Laboral se desarrolle una actividad especial que supera la mera dotación de los servicios públicos, desempeñando un papel trascendental en el cumplimiento de los principios del Estado que ha asumido proteger y tutelar.

Debido a esas necesidades se han creado las diferentes unidades de administrativas concernientes al área laboral como las subsecretarías, jefaturas y departamentos relacionados directamente con el que hacer laboral, cuyos objetivos en el trámite de visto bueno es que los gobiernos de turno, adecuado sus facultades y competencias establecidas legalmente con la orientación que se disponga por parte de la Administración.

En el Ecuador se establece sus órganos administrativos de acuerdo al art.8 del Reglamento Orgánico Funcional, del Ministerio de Relaciones Laborales que cuenta con los siguientes:

NIVEL EJECUTIVO: Es el nivel más alto de autoridad encargado de formular y realizar la tarea propia del Ministerio. Está conformado por.

- Despacho del Ministro.
- Viceministro del Servicio Público.
- Viceministro de Trabajo y Empleo.
- Instituto de la Meritocracia.

Servicio ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP

NIVEL ASESOR: Cumple las funciones de planificación, programación, asesoría evaluación y control. Por su naturaleza, este nivel se encarga de prestar el soporte técnico- consultivo está integrado:

- Órganos Consultivos.
- Consejo Nacional de Salarios.
- Consejo Nacional de Empleo.

1.- Dirección de Auditoría Interna.

2.- Coordinación General de Planificación.

- Dirección de Planificación e Inversión.
- Dirección de Información, Seguimiento y Evaluación.
- Dirección de Relaciones Internacionales.
- Unidad de Investigación, Información y Estadística.

3.-Coordinacion General Jurídica.

- Dirección de Asesoría Jurídica del Servicio Público.
- Dirección de Asesoría Jurídica de Trabajo y Empleo.
- Unidad de Coactivas.
- Unidad de Contratación Pública.

NIVEL AUXILIAR O DE APOYO: Dependientes de la Subsecretaria Administrativa proporcionada los Recursos humanos, materiales financieros necesarios, con el objeto de cumplir con las funciones de otros niveles:

1.- Dirección de Comunicación Social.

2.-Coordinación General Administrativa Financiera.

- ✓ Dirección Administrativa.

- ✓ Dirección Financiera.
- ✓ Dirección de Talento Humano.
- ✓ Dirección de Secretaría General.
- ✓ Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

NIVEL OPERATIVO: Es el responsable directo de la ejecución de las políticas y programas elaborados y encomendados al nivel ejecutivo. Sus dependencias están relacionadas directamente con la Subsecretaría de Trabajo, de Recursos Humanos y de Trabajo del Litoral.

- ❖ Dependencias de la Subsecretaría.
- **Subsecretaría Técnica de Fortalecimiento.**
- Dirección de Fortalecimiento Institucional.
- Dirección de Apoyo a la Gestión del Talento Humano.
- Dirección de Capacitación.
- **Subsecretaría de Evaluación y Control del Servicio Público.**
- ❖ Dirección de Evaluación y Control Técnico del Servicio Público.
- ❖ Dirección de Seguimiento y Control de Atención y Contacto Ciudadano.
- ❖ Dirección de Seguimiento y Monitoreo a las UATHS.
- ✚ **Subsecretaría de Políticas y Normas.**
- Dirección de Políticas y Normas del Servicio Público.
- Dirección de Políticas y Normas de Trabajo y Empleo.
- Subsecretaría del Trabajo**
- Dirección de Mediación Laboral.
- Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dirección de Organizaciones Laborales.
- Dirección de Seguimiento y Control a la Afiliación del IESS.
- ✚ **Subsecretaría de Empleo.**
- Dirección de Empleo y Reconversión Laboral.
- Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.
- Dirección de Análisis Salariales.
- Dependencia de la Subsecretaría de Recursos Humanos.

- Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos.
- 4 Delegaciones Provinciales de Empleo y Recursos Humanos Carchi y Tungurahua.
- Subdirección de Empleo y Recursos Humanos del Austro.
- Delegación Provincial de Empleo y Recursos Humanos de Loja.
- Subdirección de Mediación Laboral Litoral.
- Subdirección de Empleo y Recursos Humanos del Litoral.
- Delegaciones del Oro, Esmeraldas y Manabí.

3.2.2. MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.

3.2.3.1. ANTECEDENTES.

Como antecedente se da a conocer el tratadista Guillermo Borda en su libro Tratado del Derecho del Trabajo que el Ministerio de Relaciones Laborales ha pasado por varias modificaciones; en su inicio se creó con el nombre “Previsión Social y Trabajo” el 13 de julio de 1925, mediante Decreto emitido por la Junta de Gobierno Provisional y publicado en el Registro Oficial No 3, asignándole las ramas de Previsión Social, Trabajo, Beneficencia Sanidad e Higiene, Agricultura Inmigración, Colonización y Estadística General.

El 12 de junio de 1980 fue reestructurado jurídica y administrativamente con el nombre de “Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos” mediante Decreto Supremo N° 3815 publicado en el Registro Oficial 208; a fin de reorientar políticas, objetivos y funciones encaminadas a la formulación y ejecución de la política social en el orden laboral, salarial, promoción de empleo y desarrollo de los recursos humanos; el 16 de diciembre del 2004 a través del Decreto Presidencial N° 2371 cambia su denominación por Ministerio de Trabajo y Empleo.

Cinco años más tarde, el 24 de agosto de 2009 mediante Decreto Ejecutivo N° 10 el Eco. Rafael Correa Presidente de la República en base a las atribuciones de las

políticas laborales del Gobierno conferidas en el Art. 17 de la Ley de Modernización del Estado y 147 número 5 de la Constitución de la República decreta la fusión de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES.

El Ministerio de Trabajo y Empleo para crear el Ministerio de Relaciones Laborales, a fin de dar un funcionamiento más eficiente y que en el nivel operativo dispondrá de dos Viceministerios Técnicos; el Viceministerio del Servicio Público, que es la ex SENRES, con las competencias establecidas en la LOSCCA; y, el Viceministerio del Trabajo que es el ex Ministerio de Trabajo y Empleo, con las competencias determinadas en el Código del Trabajo.

La investigadora considera sobre este tema de la larga evolución que ha tenido en el desarrollo del Ministerio de Relaciones Laborales que fue creada por el Ejecutivo como el organismo rector, encargado de dirigir la política laboral y de empleo, para mejorar las relaciones originadas en la esfera laboral, fortalecer los procesos productivos en relación con las condiciones laborales.

Para la protección del trabajo, disminuir los niveles de desempleo y subempleo mediante políticas de generación de empleo, promover el desarrollo de los recursos humanos, vigilar y controlar el cumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador y empleador, y en general, establecer la normativa legal apropiada para el cumplir.

3.2.2.2. CONCEPTO.

El tratadista Luis Verdesoto Salgado en su libro el Derecho del Trabajo define: “El principal órgano con el que cuenta el Presidente para ejecutar su acción administrativa en materia laboral es el Ministerio de Relaciones Laborales, cartera de estado que a su vez, contiene una serie de dependencias administrativas para la consecución de la política laboral”.

La investigadora reitera un análisis sobre el concepto de este tema que el Ministerio de Relaciones Laborales será una Institución moderna de reconocido prestigio y credibilidad, líder y rectora del desarrollo organizacional y las relaciones laborales, constituyéndose en referente válido de la Gestión Pública técnica y transparente por los servicios de calidad que presta a sus usuarios.

Establezco que por otro lado que el Ministerio de Relaciones Laborales es esencial para garantizar el cumplimiento de manera administrativa de las leyes laborales y la solución de los conflictos colectivos, por su contacto inmediato con los sujetos del trabajo y el conocimiento de toda la problemática de los sectores industriales y comerciales y de las diferentes organizaciones laborales.

Como podemos concretar que el Ministerio es el brazo ejecutor de la política laboral trazada por los principios fundamentales del trabajo propugnados en la Constitución y demás Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador y reafirmados por el Código del Trabajo, reglamentos y además de la acción del Ministerio de Relaciones Laborales en el cumplimiento de las tareas de formulación, coordinación y aplicación de las políticas laborales, el Código del Trabajo al hablar de organismos y de las autoridades del trabajo, encarga expresamente a este Ministerio, la tarea de vigilar por el cumplimiento de la normatividad laboral haciendo énfasis en la protección del trabajador.

En fin para que cumpla con la correcta aplicación de las normas jurídicas y administrativas en cuanto sea la administración laboral que garantice a los ciudadanos la protección eficaz y evitarlos abusos de las autoridades competentes en los diferentes órganos administrativos que debe adecuarse a las nuevas exigencias económicas y sociales en el Ecuador.

3.2.2.3. FUNCIONES DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.

Durante la existencia de este Ministerio de Relaciones Labores se han concretado funciones para el desarrollo de un país a nivel de la materia laboral, como lo define la Jurista José Gómez en su obra Derecho de los Trabajadores que expresa: “Las

funciones del Ministerio de Relaciones Laborales son de carácter administrativas, de inspección, vigilancia, control, instrucción, conciliación y arbitraje de los asuntos y relaciones laborales, y de empleo y seguridad social.”

La investigadora considera que las funciones del Ministerio de Relaciones Laborales se determinan en la ética de buscar y lograr que el trabajador y el empleador, en la actividad subordinada se miren bien en sus relaciones, que el trabajo independiente satisfaga su finalidad individual y comunitaria y que se reconozca en el Estado, por los sectores del trabajo.

Pero en el marco legal establece que es una política fundamental del Estado concienciar a los empleadores en la obligación que tienen de cumplir con las disposiciones de la ley, para adelantar la política del bien común y del progreso social, por ejercer la rectoría en el diseño y ejecución de políticas de desarrollo organizacional y relaciones laborales para generar servicios de calidad contribuyendo a incrementar los niveles de competitividad, productividad, empleo y satisfacción laboral del país.

Cambiar la actual relación capital-trabajo con un enfoque dirigido al desarrollo de los trabajadores y a la justicia laboral, siendo el ser humano el centro de toda política sustentada en una estructura integral sostenible, que permita alcanzar el buen vivir.

Impulsando el empleo decente e inclusivo y garantizando la estabilidad y armonía en las relaciones laborales con un permanente diálogo social, permitiendo el desarrollo y el incremento de la productividad y los beneficios, especialmente de los trabajadores.

Entonces en definitiva el Ministerio de Relaciones Laborales tiene a su cargo el control de tutela de los establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del Estado que les están adscritas; la inspección y vigilancia de las entidades de seguridad social, de subsidio familiar, de trabajo, de empleo y de las asociaciones sindicales.

Mediante los organismos especializados; la dirección, coordinación y ejecución de los programas, políticas laborales y la procuración de la expedición de normas sustanciales y procedimentales del trabajo y de seguridad social.

Paulatinamente con el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, con el exclusivo objetivo de precautelar los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel nacional, cumple con las disposiciones del Código del Trabajo que, en su Art. 5 señala “*Tanto los funcionarios administrativos, cuanto los judiciales*” están obligados a prestar a los trabajadores oportuno y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

El Estado, por la alta misión que tiene de conservar la paz social y económica del país y de fomentar el progreso del pueblo, interviene, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, en la regulación, protección, inspección y control del trabajo en sus diversas y complejas modalidades y situaciones.

3.2.3. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.

3.2.3.1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.

En el desarrollo de las políticas laborales en el Ecuador fue creada la Inspección del Trabajo mediante Decreto N° 24 del 13 de Julio del 1926, suscrito por el Doctor Isidro Presidente Provisional de la República, como organismo dependiente de la Inspección General del Trabajo como dependencia del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, el 15 de julio del 1926 se crea la Junta Consultiva del Trabajo mediante Decreto N° 25, para dar soluciones a la clase trabajadora.

La investigadora expone que los antecedentes expuestos a través de su historia establece que en el Ecuador es un órgano de Administración Pública en este caso la Inspección del Trabajo es la institución creada por el poder público con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral de orden social.

En fin podemos decir que la Inspectoría de Trabajo tiene el trabajo de garantizar los siguientes aspectos que son como los conflictos laborales, en vía de arbitraje, mediación o conciliación, de las disposiciones legales, condiciones de trabajo y protección de trabajadores, horas de trabajos, salarios, seguridad higiene y bienestar y prevención de riesgos laborales, que ponen en conocimiento a la autoridad competente para evitar deficiencias y abusos a las partes laborales.

3.2.3.2. CONCEPTO.

A través de este tema se pretende conocer sobre el concepto básico, sobre la Inspección de Trabajo que la denomina el Dr. Francisco Gallardo en su Enciclopedia Omeba que dice: “Es el órgano de la administración pública que se encarga del trámite de procedimientos laborales, en la base administrativa.”

La investigadora considera que el concepto de la Inspección de Trabajo es una autoridad administrativa con dependencia de las Direcciones Regionales del Trabajo en este caso del Ministerio de Relaciones Laborales, ejerce su competencia dentro de la circunscripción provincial quien estará a su cargo del Inspector del Trabajo lo determina en el art. 544 del Código del Trabajo, para la que fue designado o nombrado, y este ejercerá su representación, en todos los asuntos de su competencia y debe cumplir con las instrucciones del Ministerio de Relaciones Laborales.

Por tanto la Inspección de Trabajo está destinada a garantizar el cumplimiento de las normas de orden social, ejerciendo funciones de vigilancia y exigencia de responsabilidades en cada una de las instituciones o empresas que están trabajando para evitar las lesiones o violaciones de derechos.

3.2.3.3. FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.

Las funciones de la Inspectoría de Trabajo determinan que es un órgano administrativo que colabore con el análisis y el estudio de la situación

socioeconómica del país, a fin de conseguir un conocimiento cabal de la realidad laboral.

Cabe resaltar que dentro de sus funciones se encuentra la de prevenir la conflictividad laboral y la de mediar en la solución de los conflictos, lo que implica una intervención directa en las relaciones del trabajo desde una perspectiva más concreta.

La investigadora expone que las funciones sobre este tema se entiende que en estos asuntos actuara en conocimiento en por delegación del Ministerio, cumpliendo las normas constitucionales y legales vigentes, al respecto de las dependencias que se encuentran bajo su responsabilidad, dirigirá y supervisara el desempeño de las mismas, como nexo jerárquico entre ellas y con el Ministerio.

El Inspector del Trabajo lo define el Jurista Fernando Cedeño en su obra Las Responsabilidades Laborales en el Ecuador: “Se entiende como inspector a aquella persona que tiene bajo su cargo la guarda vigilancia o protección de determinada cosa circunstancia, etc.; en definitiva frente a la actividad del Inspector de Trabajo del análisis de las atribuciones se pueden observar ciertos aspectos que han motivado con respecto de si el ámbito de su actuación determinar que se pueda hablar del ejercicio de una jurisdicción entendida como la potestad pública de administrar justicia.

Establece que las asignaciones establecidas a los Inspectores, en la vigilancia de la aplicación de las disposiciones legales como solución de los conflictos laborales, han hecho que esta función alcance dimensiones, el control y vigilancia son tareas fundamentales que el Inspector del Trabajo debe ejercer para hacer cumplir con la defensa efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores; siendo una de sus misiones primordiales

La investigadora considera que estas atribuciones lo dispone en el art. 545 del Código del Trabajo que son las siguientes que analizo es de cuidar que en todos los centros de trabajo se cumpla con las normas de seguridad e higiene en cada uno

de lugares de trabajo; es las actuaciones de la Inspección también pueden comenzar por iniciativa de la propia Inspección, por orden superior, a solicitud del empresario, a petición de las entidades gestoras de la Seguridad Social o por denuncia de cualquier persona que conozca alguna infracción en materia laboral.

Los inspectores pueden entrar libremente en los centros de trabajo, investigar, revisar los libros y la documentación relativa a la Seguridad Social, suspender los trabajos que se realicen sin cumplir las normas de seguridad e higiene y, si procede, levantar actas de infracción, liquidación y obstrucción.

En cambio cuidar que se cumplan los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores; esto nos permite realizar el trabajo que realmente nos compete a nosotros los inspectores; es decir, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y, sobre todo, que se dé el cumplimiento estricto a las obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores.

Establezco que en esta actividad de la Inspectoría de Trabajo debe de ir dirigida a la prevención de conflictos tanto individuales como colectivos en todo el país, el que se puede lograr mediante el seguimiento sostenido a aquellas empresas que presenta problema en la aplicación de la legislación laboral.

Por ejemplo que las que pueden originarse por ser una empresa de reciente creación, porque su fuerza laboral se incrementa por temporada, porque su actividad principal es estacional, como en el caso de los ingenios por razones de la zafra o por razón de la actividad económica.

En otro lado es efectuar visitas en forma periódica a los lugares de trabajo y domicilio de los trabajadores si fuere conveniente para señalar plazos de subsanación de infracciones; realizar diligencias previas, para obtener información, otras que fije la ley, diligencia previa pueden programarse anticipadamente visitas de los inspectores, para verificar y recabar información y los hechos se registran en hoja informativa; visitas de inspección que están dentro de la planificación de la autoridad constará cumplimiento de las normas y previene riesgos laborales.

Esta fundamental y prioritaria tarea puede desarrollarse estableciendo una coordinación efectiva con los trabajadores o sus organizaciones sindicales, que está dentro de sus facultades y que constituye una novedad en nuestra legislación laboral.

Entonces realizar el control de los registros y documentos de las empresas para establecer si cumplen con las disposiciones legales y reglamentarias inherentes al trabajo, por lo que tienen la facultad de ingresar al centro de trabajo sujeto a inspección sin previa notificación interrogar al empleador sobre las disposiciones legales; exigir la presentación de libros, registros, documentos y obtener copias; efectuar cualquier examen o investigación; requerir colocación de avisos.

Paulatinamente es conceder o negar el trámite de visto bueno en las solicitudes de despido de trabajadores y notificar los desahucios en las Inspectorías de Trabajo a través de los inspectores pueden receptor denuncias derivadas de la relación laboral, practicar liquidaciones cuando termine una relación laboral o cuando se presenta un desahucio o notificación de la terminación del contrato de trabajo de determinar si conoce o niega el trámite de visto bueno de acuerdo a la ley.

La intervenir en las comisiones de control al otorgar esta facultad a los inspectores del trabajo, pretende que los mismos trabajadores sean vigilantes tanto de la aplicación de la ley como su cumplimiento, que coadyuve con las autoridades laborales administrativas en el control de la legalidad laboral, que no solo sean sujeto de la aplicación de la ley, sino que también se conviertan en actores en el control de su aplicación.

La imponer multas de acuerdo el caso lo amerite de la inspección efectuada la inspección, el inspector levanta un acta en la que constatan hechos verificadas, si incumple la autoridad establece un plazo para la subsanación de infracción o multa.

En otro punto la Atención de los Reclamos y Conflictos Colectivos e Individuales de Trabajo, el Inspector del Trabajo para cumplir esta función, requiere de un conocimiento y preparación especializada suficiente, que le permita enfrentar estas

situaciones con profesionalismo y habilidad, ganándose el respeto y la confianza de las partes para que sus resultados no dejen lesiones o traumas que perjudiquen la marcha futura de las relaciones trabajador empleador y adquieran un prestigio social por la calidad y peso de sus decisiones.

En otro lado podemos establecer sobre el convenio de la organización internacional del trabajo 81 que tiene que ver con la funciones del inspector del trabajo en el cumplimiento de las relaciones laborales en los diferentes puntos de desempeño y fortalecimiento de cada una de las Instituciones o empresas.

CONVENIO OIT 81

Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947
Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.

Artículo 3. El sistema de inspección estará encargado de:

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

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

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

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en

manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 15. A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

a) Se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;

b) Los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;

c) Los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

La investigadora sintetiza que la comparación entre el Código del Trabajo y el Convenio Internacional N° 81 de la OIT, referente a la misión de la Inspección del Trabajo, misma que establece en aspectos fundamentales como es el control que consiste en velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos referentes a las condiciones del trabajo, y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, tales como las disposiciones sobre jornadas, salarios, seguridad, higiene bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, etc.

En otro punto también prevención y asesoría es decir facilitar información técnica y asesoramiento tanto a los empleadores como a los trabajadores acerca de los medios más apropiados para cumplir con la legislación laboral, y evitar así el surgimiento de desacuerdos entre los mismos por falta de conocimiento oportuno de sus derechos y obligaciones.

En definitiva es la información que consiste en poner en conocimiento de las autoridades competentes de trabajo, datos específicos sobre las deficiencias o abusos que no se encuentren específicamente cubiertas por las leyes y reglamentos laborales vigentes.

En otras facultades que tiene el Inspector en el análisis sobre la jurisdicción administrativa en el trámite de visto bueno es la siguiente:

En la resolución de visto bueno.- En relación del visto bueno el Inspector de Trabajo no realiza ningún acto jurisdiccional al momento de tramitarlo y resolverlo.

El visto bueno, así como la autorización o la aprobación son mecanismos administrativos de control y no una actuación judicial para declarar o realizar en derecho.

El visto bueno es una especie de aprobación que otorga el funcionario público con atribuciones para el efecto, mediante el cual verifica si se ha incurrido en una de las causales establecidas para que de dar por terminado el contrato de trabajo, a través de investigación de la realidad de los hechos expuestos como fundamentos de la petición.

Existen criterios, equivocados a nuestro entender, que sostienen que es uno de los casos en los que el funcionario administrativo ejerce jurisdicción y competencia asimilables a la que ejercen los jueces o magistrados de la función judicial, fundamentando su posición al considerar que, de una u otra manera el inspector de trabajo decide respecto de una controversia de interés.

Sin embargo el visto bueno el Inspector de Trabajo resolver, no ejerce jurisdicción ni la competencia que ejerce un juez, sino que actúa dentro de una competencia administrativa que lo limita a calificar de procedente o no la solicitud respectiva en este, trámite no se declara ni se constituye ningún derecho, así como tampoco el Inspector el Trabajo ejerce jurisdicción voluntaria alguna sino lo realiza un acto

administrativo en ejercicio de su competencia también administrativo dentro de la limitación del ámbito territorial que el Código de Trabajo la denomina jurisdicción.

3.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

3.3.1. CONCEPTO.

El contrato de trabajo individual el Dr. Francisco Orellana en obra Contrato Individual de Trabajo define: “Es la institución central del derecho del trabajo, es una relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador”.

La investigadora considera que el contrato de trabajo es el convenio que tiene entre el empleador y trabajador este para que ejecute servicios lícitos y personales, la dependencia y finalmente la remuneración en virtud de la cual aquel está obligado, al frente de este, es la prestación de trabajo, al mismo tiempo que los frutos que genera la producción pasan al patrimonio de persona distinta del trabajador.

Por tanto, no son los frutos lo que se paga sino que se remunera la actividad del trabajador, de este modo regula el lugar, tiempo y modo de la prestación del trabajo, así pues es la profesionalidad, jornada, salario, seguridad e higiene en el trabajo, sanciones, despidos, etc., son parte del contenido indispensable del contrato.

3.3.2. CLASES DE CONTRATO.

Según el Código del Trabajo en el art. 11 lo clasifica al Contrato de Trabajo que son los siguientes:

La investigadora determina que en el Ecuador el contrato de trabajo determina que **el contrato es expreso**, según el art. 12 del Código del Trabajo, cuando entre empleadores y trabajadores se acuerdan las condiciones de trabajo; se dice expreso cuando hay un acuerdo escrito o de palabra.

La investigadora en cambio dice que el mismo artículo 12 del Código del Trabajo establece será tácito cuando, sin que exista estipulación expresa entre las partes, se establece una relación de trabajo entre empleador y trabajador.

En esta relación de trabajo, que ha surgido por los hechos, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbre del lugar, en la industria o trabajo de que se trate, el art. 21 del Código del Trabajo dispone que, en general, se aplicaran a estos contratos las mismas normas que rigen a los expresos y producirán los mismos efectos, se dice que un contrato es tácito cuando no existe algún acuerdo que lo sustente.

El contrato de trabajo se lleva a cabo cuando existe un acuerdo entre trabajador y empresario por el que se presten unos servicios bajo la dirección y organización de éste a cambio de una retribución económica.

El contrato escrito o verbal, según el art. 18 del código del trabajo, puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado, en cualquier caso ha de constar en un libro especial del cual se confiera copia, en cualquier momento, a la persona que lo solicitare.

La investigadora establece que aun cuando en la ley no se dice claramente, por la disposición del art. 19 del Código del Trabajo, en la que se dispone que luego de treinta días de celebrado el contrato ha de ser inscrito ante el Inspector del Trabajo del lugar en que se preste sus servicios el trabajador y, a falta de Inspector del Trabajo, ante un Juez de Trabajo de la misma jurisdicción, es de entender que estas autoridades, respectivamente, son las encargadas de llevar el libro en el que han de constar cada copia de los contratos celebrados de acuerdo lo dispuesto en el art.18 del Código del Trabajo y de los que se conferirá copias esta es, según conocemos, la practica general.

El contrato a sueldo es la remuneración se percibirá, en consideración a cierta unidad de tiempo, en el Art.83 del Código del Trabajo, los plazos para el pago de

los sueldos será no mayor de un mes, es tanto que el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana.

La investigadora entonces considera que el sueldo es la remuneración que paga el empleador a su empleado, en virtud del contrato de trabajo, cuando la relación de trabajo es permanente, el sueldo se ha de pagar en periodos no mayores a un mes, sin suprimir los días no laborables; es decir que si se puede estipular el pago de sueldos por semanas e incluso por quincenas.

Sin embargo, si la relación no fuere de tipo permanente o si se tratare de labores periódicas o estacionales, se estipulara el pago del sueldo por días, si los días o jornadas laboradas fueren cinco o más, el empleado tendrá el derecho al pago de la semana integral; es decir a que se le pague el sueldo correspondiente a los días o jornadas laborales fueren inferiores a cinco, no tendrá derecho mas que para el pago de los días efectivamente laborados.

Los contratos a sueldo, pues se caracterizan porque la remuneración se pacta tomando como base una cierta unidad de tiempo; es decir en estos contratos la remuneración se establece no en función del resultado obtenido por el trabajo, sino por el solo transcurso del tiempo.

El contrato a jornal este tipo de remuneración se paga generalmente a los obreros cada semana por eso se han denominados semana integral la remuneración se pacta tomando el día como unidad de tiempo, y par consiguiente el salario se paga por jornadas de labor, pago que puede hacerse acumulativamente hasta por el plazo de una semana, este tipo de contrato no exime al patrón de sus obligaciones sociales para con el trabajador.

La investigadora dice que también tiene una similitud con el contrato a sueldo la remuneración se percibirá, en consideración a cierta unidad de tiempo, los plazos para el pago de los sueldos será no mayor de un mes, es tanto que el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana en el art.83 del Código del Trabajo.

El salario es la remuneración que paga el empleador a su obrero, en virtud del contrato de trabajo, cuando la relación de trabajo es permanente, el salario se ha de pagar en periodo no mayores a una semana, sin suprimir los días no laborables.

Sin embargo, si la relación no fuere de tipo permanente o si se tratase de labores periódicas o estacionales, se estipulara el pago del salario por días, en cuyo caso el salario deja de llamarse tal, para ser conocido como jornal, si los días o jornadas laboradas fueren cinco o más, el obrero tendrá derecho al pago de la semana integral; es decir a que se le pague el salario correspondiente a los días de descanso obligatorio, mas aun si los días o jornadas laborales fueren inferiores a cinco, no tendrá derecho más que para el pago de las jornadas efectivamente laboradas.

Los contratos a salario o a jornal tienen la misma característica básica que los contratos a sueldo; es decir que se los estipula en consideración a una unidad de tiempo, sin embargo, estos se diferencian de aquellos, principalmente en cuanto a las circunstancias del trabajador, ya que mientras, el contrato a sueldo se refiere a empleados, aquellos trabajadores en los que prima la prestación de servicios intelectuales o intelectuales y materiales, el contrato a salario o jornal se refiere a obreros, aquellos trabajadores en los que prima la prestación de servicios materiales.

El contrato en participación es cuando el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración por su trabajo.

La investigadora expone que podemos decir que el contrato de participación es cuando las partes establecen como remuneración un monto de las utilidades provenientes de la labor o tarea emprendida, cantidad que no puede ser inferior al mínimo legal, por el tiempo de trabajo realizado, el porcentaje o condiciones por los servicios u obras ejecutados pueden ser libremente fijados por las partes, que generalmente se habla de un contrato por ciento en cuanto el empleado tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador como remuneración por su trabajo; lo cual debe entenderse que el porcentaje será del producto de la empresa.

El contrato de mixto es la remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

La investigadora establece que a esta modalidad de contrato generalmente se someten los comerciantes y los agentes de comercio, agentes viajeros, vendedoras etc., las partes establecen como remuneración una participación de las utilidades y además de una mínima por mes, que se verifica en dinero fijo y determinado, en cambio de la participación en las utilidades puede ser viable pues dependería de las ganancias patronales.

El contrato de tiempo fijo cuando las partes pueden determinar la duración del contrato, la duración mínima de estos contratos es un año para dar por terminado el contrato de tiempo fijo, la parte interesada debe avisar por escrito su interés de que el contrato termine, por lo menos un mes antes de la fecha de terminación del contrato original, sin este aviso, el contrato se prorrogará automáticamente.

La investigadora expone que podemos establecer que son contratos a tiempo fijo aquellos en que las partes han fijado un plazo determinado de duración, cuando las actividades o labores sean de naturaleza estable o permanente, estos contratos no podrán tener la duración menor a un año, y cualquiera fuere la naturaleza de las labores, no podrá tener una duración mayor a dos años, tampoco podrá ser objeto de una renovación, lo que significa que a su vencimiento o bien se lo da efectivamente por concluido, mediante el desahucio de ley, o bien se transforma en un contrato a tiempo indefinido.

Podemos concluir que tanto los contratos de tiempo fijo como a los de tiempo indefinido, se los ha de entender como géneros es decir, que dentro de ellos a cabe a su vez considerar algunas especies, de allí que el art. 14 del Código del Trabajo, al establecer el tiempo mínimo de duración de estos contratos en un año, cuando sus labores sean de naturaleza estable o permanente.

El contrato por tiempo indefinido no tienen duración predeterminada por las partes o por la naturaleza de que se trata, la duración mínima de estos contratos es un año, este contrato podrá renovarse cuantas veces sea necesario.

La investigadora que establezco que son contrato por tiempo indefinido aquellos en que las partes no han fijado un plazo determinado de duración, cuando las actividades o labores sean de naturaleza estable o permanente, estos contrato no podrían tener una duración menor a un año, característica esta que no los convierte en contrato a plazo.

Podría pensare que si, las labores no son de naturaleza estable o permanente, si es posible realizar contratos de trabajo indefinido, por un tiempo menor a un año, con entera libertad, sin embargo esto no es posible, ya que para tal supuesto, como se verá más adelante, la ley a previsto el contrato ocasional, que si bien no tiene una duración mínima, si tiene una máxima de treinta días al año.

El contrato de temporada celebrado entre un empleador y un trabajador para que realice trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como la preferencia a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran, se configurará el despido intempestivo si no lo fuere.

La investigadora concreta que este contrato son aquellos que en virtud de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran.

Mientras en aquellas la naturaleza del contrato permitirá una duración menor a la de un año, aquí, si bien la duración de la temporada o del ciclo puede ser menor a

un año, el contrato en si tiene una duración que aparenta superar el concepto de contrato indefinido.

El contrato eventual se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente, en cuyo caso, en el contrato deberá justificarse la ausencia.

La investigadora expresa que se podrá celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de seis meses.

Podemos reiterar que son aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciadas de la empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares o atención de los incrementos de trabajo, motivados por una mayor demanda de producción o de servicios, en actividades habituales de la empresa o del empleador, o relacionados con las mismas.

También este contrato se lo utiliza para realizar actividades o labores estables o permanentes, se lo hace bajo circunstancias especiales que se presentan y desaparecen intempestivamente; razón por la cual su duración, no solo que no goza de la garantía del año mínimo, sino que, más aun, se limita a seis meses en un año.

El contrato ocasional cuando el objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

La investigadora establece que este contrato ocasional es de corta duración, para trabajos especiales, con personal adicional a la nomina habitual y que en muchos ocasiones sirva para reemplazarlos de trabajadores ausentes de la empresa por motivos de enfermedad, vacaciones etc., para evitar problemas de la estabilidad, es necesario que se lo elabore por escrito para conceder la garantía general del año de estabilidad, se consideran actividades o labores estables o permanentes, el contrato

ocasional es propio de necesidades emergentes o extraordinarias no vinculadas con actividades habituales del empleador.

En el Contrato de Prueba el período de prueba no podrá ser mayor a 90 días y sólo se podrá realizar por una vez y al principio de una relación de trabajo adicionalmente, una empresa no podrá contratar más del 15% de los empleados por un período de prueba.

La investigadora establece en cuanto el contrato de prueba no es precisamente un contrato, es más bien una cláusula del contrato; en virtud de la cual las partes pueden acordar un periodo de prueba, de hasta noventa días, dentro del cual cualquiera de ellas puede dar por terminado libremente el contrato, sin obligarse a indemnizar a la otra parte.

Esta cláusula puede pactarse en cualquiera de los dos contratos genero antes expuestos, pero solo podrá acordarse una vez con el mismo trabajador; y a menos que la empresa se encontrare dentro de los seis meses posteriores al inicio de sus operaciones, no podrá mantener mas del quince por ciento de sus trabajadores bajo dicha condición, con el Mandato 8, vigente desde marzo de 2008, se eliminó y se prohibió la tercerización e intermediación laboral, por lo que la relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

El contrato por obra cierta es cuando el trabajador ejecuta una labor encomendada, por lo cual recibirá una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en cuenta el tiempo que se invierta en ejecutarla.

La investigadora puede deducir que este contrato es cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en cuenta el tiempo que se invierta en la ejecución de la misma, nos permite apreciar que este tipo de contrato puede ser celebrado tanto obreros como empleador, es decir pueden ser celebrados para la ejecución tanto de labores materiales y intelectuales.

La remuneración comprende toda la labor, sin perjuicio de que esta se realice en un tiempo mayor o menor al que haya podido ser previsto el trabajador o el patrono que no sean habituales en actividad de la empresa o empleador, tampoco estos contratos se trata de que no son habituales en la actividad de la empresa o empleador; es decir, se trata de contratos que no cumplen con la condición prefijada en el art. 14 del Código del Trabajo.

El contrato por tarea es aquel en que el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido.

La investigadora establece que este tipo de contrato, el trabajador se compromete ejecutar una determinada obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido, se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

A diferencia del contrato por obra cierta en cuanto a que aquí se estipula la remuneración en función de las partes en que pueda ser dividida la obra y las jornadas que a cada parte le corresponda y se utiliza este mecanismo con empleados u obreros.

El contrato por destajo en este contrato de trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se percibe para cada una de ellas, sin tomar en consideración el tiempo invertido en dicha labor.

Hablemos los que es destajero es el que trabaja por unidades de obra, por el cual recibe una remuneración convenida para cada una de ellas.

La investigadora que podemos concluir que este contrato por destajo al trabajador le paga una suma de dinero por cada obra que realiza por piezas, no se toma en cuenta el tiempo invertido en la labor, por lo que trabajador a destajo está

amparado por las normas referentes al salario mínimo legal, es decir al pago de horas suplementarias, extraordinarias, etc y otras aplicables a este contrato.

El contrato por enganche puesto que la ley no define estos contratos daremos el concepto de enganche que nos brinda el tratadista Julio Cesar Trujillo “ Es un contrato especial, en virtud del cual los trabajadores llamados públicamente con la oferta de condiciones ventajosas se obligan individual o colectivamente a prestar sus servicios en un lugar distinto del de su residencia, mientras el patrono, aparte de las obligaciones comunes a todo contrato, contrae la de restituirles al lugar de su residencia, una vez terminado el contrato.”

La investigadora entonces podemos decir que enganche puede ser para prestar servicios en un país distinto de aquel en que se celebra el contrato para el exterior en los casos en que fueren contratados trabajadores, individual o colectivamente por enganche; para prestar servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito, o para prestar servicios dentro del mismo país pero en el lugar, provincia o región distinta de la celebración o de la residencia de los trabajadores.

El enganche debe ser realizado por escrito, puede utilizarse para labores a ser efectuadas dentro o fuera del país, pero en este último caso se requerirá que el enganchador mantenga en el país, por el tiempo que dure el contrato y un año más, un apoderado que pueda contestar a las demandas de los trabajadores o de sus parientes, además deberá afianzarse el regreso de los trabajadores.

Este contrato no podrá ser celebrado con menores de diez y ocho años, cuando hayan de ser destinados fuera del país.

El contrato por grupo o equipo es aquel que en varios trabajadores se comprometen a realizar una obra o labor común que exige el concurso de algunos trabajadores mediante el pago de una remuneración que se repartirán en iguales partes o según sea su participación en el trabajo.

La investigadora entonces también se deduce este contrato que es aquel contrato celebrado entre uno o más empleadores y un equipo de trabajadores, jurídicamente organizadas o no, en razón del cual el empleador o los empleados no tienen derechos u obligaciones respecto de cada trabajador individualmente considerado, sino exclusivamente respecto del grupo.

El empleador no puede despedir o desahuciar a ningún trabajador, pues de hacerlo, se entenderá que ha despedido a todo el equipo y deberá las indemnizaciones consecuentes podrá, sin embargo, solicitar al jefe del equipo las sustituciones de uno o más trabajadores antes determinadas circunstancias, como por ejemplo por ineptitud para el trabajo.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores están sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajador, pero este no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Bajo este nuevo marco laboral, se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de vigilancia, seguridad, alimentación mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

3.3.3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

3.3.3.1. DEFINICIÓN.

La terminación del contrato individual de trabajo el tratadista Gabriel Monesterolo en su obra Contrato Individual del Trabajo la expresa que es “Fin de la relación laboral cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la de liquidar los haberes correspondientes por parte de empleador.”

La investigadora expone sobre la terminación del contrato del trabajo como el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las partes que forman la relación de trabajo da o dan por concluida esta, sea por la sola voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra parte, o que ocurre lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y deberes que emanen de dichos contratos.

En cambio cada vez se limita más, por parte de las autoridades del trabajo, la posibilidad de terminación del contrato individual de trabajo, al punto de no dar trámite a los desahucios, imponer multas de hasta veinte salarios básicos, sin perjuicio del pago de indemnizaciones en los casos de los ex tercerizados, e incluso pretender una estabilidad absoluta esto es reconocer al trabajador despedido el derecho de escoger volver a su puesto de trabajo o recibir las indemnizaciones correspondientes.

3.3.3.2. CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN.

Podemos señalar las siguientes causas que están determinadas en el art. 169 del Código de Trabajo que son:

1.-Por las causas legalmente previstas en el Contrato.

La investigadora establece que en cambio con la terminación del contrato individual del trabajo finalizan las relaciones jurídicas laborales entre empleadores y trabajadores, y además, extingue sus derechos y obligaciones contraídas por las partes contratantes laborales.

En efecto, las causas legales son las que están señaladas en el Código del Trabajo, según la clase de contrato, puede ser por vencimiento de plazo, porque cumpla la condición que tenía el contrato, la eventualidad, la ocasionalidad, la temporalidad, entre otras causas.

2.-Por acuerdo de las partes.

La investigadora dice que podemos reiterar que el mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador se fundamenta en la libre expresión de su consentimiento mediante la cual dan por terminado el Contrato de Trabajo, es decir, en cualquier momento puede concluir la relación laboral si los contratantes así lo convienen dejando sin efecto los tiempos fijos y obligaciones que pudieron existir, y al respecto la Ley no se opone.

Por ejemplo, si el trabajador se pone de acuerdo con el empleador y le presenta su renuncia al trabajador y el empleador acepta esa renuncia, dicho acuerdo es legítimo, luego se procederá hacer el acta de finiquito laboral ante el Inspector del Trabajo.

Entonces podemos decir que si la renuncia es forzada o bajo presión patronal, no tiene valor el acuerdo al que hayan llegado las partes y el trabajador puede reclamar sus haberes ante un Juez del Trabajo de manera judicial y/o ante el Inspector del Trabajo por la vía administrativa.

Podemos concretar en el punto de vista jurídico que la renuncia voluntaria según el art. 169 num.2 que todo acuerdo privado de voluntades es lícito y jurídico cuando el consentimiento que se presta en el no deja margen de duda en cuanto a su autenticidad y validez, sin importar el día o la hora en que este se haya suscrito, además las renunciaciones firmadas con anticipación al término de la relación laboral no son válidas.

3.-Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.

La investigadora expone que para establecer podemos decir que se ha finalizado la relación laboral cuando se hace efectiva la entrega de la obra del periodo de trabajo o servicio contratado, para que termine el contrato de trabajo, por ejemplo, la construcción termina la relación laboral en contrato de obra cierta.

4.-Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

La investigadora opina que en caso que si falleciere el empleador y este fuera un médico científico único y la empresa para el funcionamiento dependerá de las cualidades del profesional en mención, si es posible que termine el contrato de trabajo.

Pero con la muerte del empleador que tiene una empresa y/o negocio de distribución de alimentos no es por sí sola la causa de terminación de la relación laboral con los trabajadores, en razón de que los herederos tienen derecho a suceder al difunto en sus obligaciones laborales, en caso de que deseen continuar con la empresa según el art. 171 del Código del Trabajo, o caso contrario liquidaran la empresa y a sus trabajadores.

Por ejemplo, si fallece el gerente seguirá la relación laboral con el funcionario que sustituya al empleador fallecido, salvo que se liquide o quiebre la empresa.

En cambio en otro caso sobre la incapacidad patronal que se establece tres de estos aspectos que son:

Incapacidad física del empleador que significa que son ocasionados por enfermedad del empleador, por lo tanto, es causa de terminación del contrato de trabajo, siempre que liquide a la empresa; pero, si vende o designa un representante en los contratos de trabajo tienen vigencia de acuerdo con el artículo 171 del Código del Trabajo.

Incapacidad civil del empleador en cambio se origina por encontrarse en estado de insolvencia o interdicción por ebriedad locura y otros casos del empleador, en esas circunstancias no puede administrar sus bienes.

Cuando la insolvencia es declarada judicialmente, los bienes del empleador son tomados por el síndico de la quiebra, quien en representación de los acreedores y del fallecido lo hace para asegurar los derechos y recaudación de los haberes de la quiebra correspondiente.

En cambio el síndico puede continuar con la empresa o negocio, y los contratos individuales de trabajo continuaran en vigencia; pero si liquida dicha empresa los contratos laborales terminaran con la liquidación de la empresa.

Por otro lado en la incapacidad económica del empleador terminan los contratos de trabajo, previa liquidación a los trabajadores que deberán ser notificados de acuerdo con el art. 193 del Código del Trabajo, si el empleador reabre la misma empresa dentro de un año está obligado a recibir a los trabajadores anteriores.

En otro punto de vista en la extinción de la persona jurídica empleadora, en caso que si el empleador es persona jurídica compañías, sociedades, cooperativas y se vence el plazo fijado en el contrato social o estatuto vida jurídica se extingue legamente, y se procede a liquidar la compañía y a los trabajadores previa notificación para el efecto.

5.-Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.

La investigadora determina que en caso que el trabajador se compromete prestar sus servicios lícitos y personales, previa manifestación expresa o tacita de tener aptitud y capacidad pertinente para la labor para la cual es contratada y con su fallecimiento nadie puede remplazarlo en el cumplimiento de sus obligaciones personales e intransferibles.

Por lo tanto, con su muerte termina el contrato de trabajo, salvo caso de excepciones; en la empresa privada permiten que en el puesto de trabajo cuando fallece el padre sea ocupado por un familiar hijo.

6.-Por caso fortuito o de fuerza mayor que imposibiliten el trabajo como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo guerra y en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever y previstos no lo pudieron evitar.

La investigadora tiene el criterio que en caso de hecho fortuito y/o fuerza mayor tiene que ser imprevisto e inevitable que impidan el trabajo en la empresa y/ o negocio, por ejemplo incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y/o explosión de las fabricas de muebles en la que los implementos materiales y materias primas se quemaron y, el empleado no tiene dinero para repararlos; por lo tanto, termina la relación laboral.

Otros casos fortuitos o de fuerza mayor son tempestad, guerra y en general, cualquier otro accidente extraordinario que los contratantes no pudieron prever, o que previsto no lo pudieron evitar.

7.-Por voluntad del empleador en los casos previstos en el artículo 172.

La investigadora por otro lado reitero que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno basándose en las causales señaladas en el art. 172 del Código del Trabajo.

8.-Por voluntad del trabajador según el artículo 173.

La investigadora establece en efecto el trabajador podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo previo el visto bueno conforme las causales señaladas en el artículo 173 del Código del Trabajo.

9.-Por desahucio.

La investigadora establece que el desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar terminado el contrato de trabajo de conformidad con el inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo.

3.4. ACCIÓN VISTO BUENO COMO MECANISMO PARA LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

3.4.1. DEFINICIÓN.

El Visto Bueno la define el profesor Aníbal Guzmán en su obra Derecho del Trabajo en el Ecuador: “Es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo”.

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

En cuanto hablar de la resolución el tratadista José Cordero en su obra Legislación Laboral Ecuatoriano lo define como el valor de informe: “El Visto Bueno tiene simple valor de informe que se apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio, si en el informe del Inspector peca de ilegalidad y es antijurídico se impone la revisión con más necesidad si esta impugnado”.

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

Efectivamente, la resolución del Inspector del Trabajo no se ejecutoria en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno; y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial de acuerdo con el inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo, dándole el valor probatorio

legal o no a la resolución impugnada con base en las pruebas solicitadas y practicadas en el juicio laboral correspondiente.

3.4.2. EFECTOS JURÍDICOS.

El efecto jurídico del visto bueno lo define el Dr. Julián Trujillo en su obra Acción del Visto Bueno que enuncia: “La consecuencia o los efectos jurídicos del visto bueno consisten en la petición que puede efectuar tanto el patrono como el trabajador, para que el Inspector de Trabajo, pueda mediante las pruebas y motivos que se justifiquen, resolver sobre la terminación anticipada del plazo de una relación laboral, que depende de cuál es la parte que lo solicita y obtiene”.

La investigadora opina que los efectos jurídicos son aquellos que si es el empleador, se debe suponer que el trabajador ha incurrido en la causa o ha dado el motivo y la consecuencia jurídica es que el empleador puede dar por terminado el contrato individual de trabajo sin lugar a indemnización alguna por este concepto.

Desde luego, el hecho de que el contrato terminé por visto bueno, nada tiene que ver ni altera en absoluto los derechos del trabajador provenientes de la relación laboral; si es el trabajador el que ha solicitado y obtenido el visto bueno, es de suponer que el empleador ha incurrido en la causa o ha dado el motivo; la consecuencia jurídica es que el contrato de trabajo puede terminar pero el empleador deberá pagar al trabajador las indemnizaciones dispuestas en la Ley para el despido intempestivo.

3.4.2.1. CAUSAS POR LAS QUE PUEDE SOLICITAR EL VISTO BUENO EL EMPLEADOR EN CONTRA DEL TRABAJADOR.

Estas causas están puntualizadas en el Art. 172 del Código de Trabajo y son las siguientes:

1.-Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días

consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.

La investigadora deduce que en el caso de que el empleador, pueda dar por terminado el contrato de trabajo, previo al visto bueno en el siguiente análisis, las faltas repetidas de puntualidad o de asistencia deben ser como mínimo dos, pues se configura así la acción de repetir.

Estas faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo no tienen que ser consecutivas, pero tienen que ocurrir dentro del período mensual, según el tipo de contrato de trabajo y pueden darse de manera esporádica o al día seguido, pero deben desarrollarse dentro del mismo período mensual.

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

Por abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos dentro de un período mensual de labor, si el trabajador falta más de tres días consecutivos a su trabajo lunes, martes, miércoles, y jueves por la mañana, se ha producido el abandono al trabajo y da lugar a que el empleador solicite el visto bueno para terminar la relación laboral existente.

Hay que aclarar que el período mensual al que se refiere el abandono, debe ser dentro del lapso de treinta días y no en un mes calendario, en razón de que el trabajador hábilmente puede faltar los días 28, 29 y 30 de marzo, y se presenta a laborar el 31 de marzo; y, además, vuelve a faltar los días 1, 2 y 3 de abril siguiente, en perjuicio del empleador.

Para que el abandono del trabajo por un trabajador conlleve a la aceptación del hecho de la indemnización es necesario que sea intempestivo, sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, *“Es obligación del trabajador, cuando falte al trabajo por causa justa, avisar al empleador”*, de acuerdo con el

literal f) del artículo 45 del Código del Trabajo, “*En razón de que le es prohibido abandonar el trabajo sin causa legal*” Art. 46 lit. i del citado Código.

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

La investigadora dispone el concepto de indisciplina del trabajador es la desobediencia a las disposiciones legales o reglamentarias que rigen las relaciones obrero-patronales en el lugar de trabajo, la ley regula la conducta del trabajador.

En efecto, el trabajador tiene virtudes que rigen su comportamiento y conducta, y la indisciplina del trabajador es la falta de respeto al ciudadano y de aprecio de sí mismo; buenos modales y/o costumbres; por ello deberá observar las disposiciones legales o reglamentos que regulan las relaciones laborales en la empresa.

El Inspector del Trabajo califica la gravedad del hecho constitutivo de la indisciplina en el momento de emitir su resolución; y si es impugnada, el Juez del Trabajo mediante sentencia decidirá, por ejemplo, no acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene.

Este hecho indisciplinarlo ocasiona perjuicios a la compañía y a los compañeros cuando es su obligación hacerlo de acuerdo con el inciso segundo del artículo 410 del Código del Trabajo, y es obligación del trabajador “*Observar buena conducta en el trabajo*” de conformidad con el literal d del artículo 45, *ibídem*.

Desobediencia al reglamento aprobado, el reglamento debe ser aprobado legalmente de acuerdo con los incisos primero y segundo del artículo 64 del Código del Trabajo por el Director General del Trabajo, o los subdirectores regionales en sus respectivas jurisdicciones y exhibirse en lugar visible de la empresa.

En el que constarán puntualizados los hechos que originen el visto bueno; y además, es obligación para el trabajador cumplirlo de acuerdo con el literal e) del artículo 45 del Código del Trabajo.

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

La investigadora expresa que la probidad se refiere a la honradez tanto en el sentido material como en el inmaterial; por ejemplo, hay falta de probidad al sustraer bienes de la empresa materia prima, instrumentos de trabajo, productos elaborados; o también al divulgar secretos de fabricación o comercialización propios de la empresa.

En este caso, probidad es integridad en el actuar del trabajador y hacer lo contrario es reo de esta causal, por eso al juzgar, el Inspector del Trabajo que tramita el visto bueno por esa causal apreciará el daño que con esa divulgación se ha causado al empleador.

Conducta inmoral del trabajador, la moralidad es la norma de conducta que los seres humanos civilizados y socialmente reunidos debemos observar en todas nuestras actuaciones, pues de lo contrario estaríamos ofendiendo a los demás, lo cual se tomaría en un impedimento para la vida en sociedad, siendo, pues los actos inmorales, aquellos que transgreden la norma de conducta preestablecida.

Por lo cual, podemos afirmar que lo moral es lo bueno, lo que está de acuerdo con el orden impuesto, e inmoral es lo malo o lo que contraría ese orden buenas costumbres que debe imperar en el ejercicio de una labor por parte del ejecutante llamado trabajador.

El Inspector del Trabajo debe calificar en el momento de conceder el visto bueno si los actos o conducta del trabajador implican falta de probidad o son inmorales dentro de las condiciones y circunstancias del trabajo, en consecuencia, para el trabajador es obligación mantener y observar buena conducta durante el trabajo, en caso contrario da lugar al Visto Bueno correspondiente, previo trámite.

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

La investigadora expresa que injuria es ultraje con palabras escritas o hechas al honor, rectitud o decoro de las personas, es decir, injuria es agraviar, ultrajar con obras o palabras escritas o verbales.

Injuria de obra son los ultrajes de obra, como las bofetadas, puntapiés, y otros ultrajes de obras golpes, que ocasiona el trabajador a su empleador y/o familiares y representante sin motivo alguno

En consecuencia, cuando se produce la injuria en la relación laboral por parte del trabajador contra el empleador y/o su familia y representante es causa de terminación del Contrato Individual de Trabajo, previo visto bueno.

La gravedad de las injurias que motivan el visto bueno no se mide dentro del concepto del campo penal, sino del social y laboral, manifestar el trabajador en su reunión de trabajo al Directorio de la Institución que actúa de mala fe es injuria que justifica el visto bueno.

Injurias en la Relación Laboral en el art. 172 núm. 4 y 173 núm. 1 es la expresión injurias graves utilizadas por el Código del Trabajo para dar por terminada la relación laboral no ha de entenderse referida necesariamente al delito de injurias tipificado en el Código Penal, porque debe ser evaluada en el marco de la relación de trabajo y a partir de los especiales vínculos que como consecuencia de esta se generan entre las partes.

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

La investigadora establece sobre que la ineptitud del trabajador es la falta de capacidad de aprendizaje, asimilación y eficiencia en la realización de un trabajo,

cuyas consecuencias redundarán en mala calidad del artículo, desperdicio de materia prima, mantenimiento de la maquinaria, etc.

Es obligación del trabajador ejecutar el trabajo de acuerdo con el contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, en razón de que fue seleccionado con base en sus méritos y conocimiento, si el trabajador es inepto y sin capacidad, aptitud, preparación, destrezas o habilidades técnicas o profesionales para realizar un trabajo eficiente es motivo suficiente para que el empleador planteara el visto bueno y dar por terminado el contrato laboral.

6.- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social.

Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

La investigadora concreta que si el trabajador personalmente o a través de sus representantes comité de empresa, sindicato y /o asociación de trabajadores presenta su denuncia ante el IESS, por incumplimiento de las obligaciones patronales y esta es fundamentada, y efectivamente el empleador no ha cumplido con sus obligaciones de afiliarlo al IESS al trabajador, este tendrá garantizada por dos años la estabilidad laboral y no puede plantear visto bueno contra el empleador.

Es decir, esta disposición brinda al trabajador la seguridad necesaria para que en caso de plantear una denuncia a su patrón por incumplimiento de sus obligaciones patronales con el IESS no sean objeto de un despido por represalias, y si lo hace deberá ser sancionado con el pago de una indemnización equivalente a dos años de trabajo y además de las otras indemnizaciones establecidas por la ley.

Si la denuncia que formula el trabajador ante el IESS es injustificada se convierte en causa legal para que el empleador dé por terminado el contrato individual de trabajo, previo visto bueno, es decir, existe sanción para el trabajador que es

desleal y ocasiona contratiempo al empleador a sabiendas de que falta a la verdad y su reclamo es infundado.

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.

La investigadora establece que por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente, es evidente que si un trabajador no respeta el orden establecido en la ley, reglamento u órdenes de autoridades competentes, con relación a la seguridad personal del trabajador, sus compañeros de labores e incluso las instalaciones de la empresa o lugar de trabajo, se ubicaría en la causal anotada.

Por lo tanto, el empleador tiene derecho a plantear el visto bueno, y dar por terminado el contrato laboral, en consecuencia, es interés de la ley velar sobre la salud e integridad de los trabajadores, por eso el empleador debe adoptar medidas de seguridad.

Sin embargo, el empleador o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social responden por los riesgos del trabajo pagando las remuneraciones, indemnizaciones, atención médica, farmacéutica y otras.

En cambio, si el trabajador no acata las medidas de prevención, seguridad e higiene, requeridas por la ley, sus reglamentos, según el artículo 410, inciso segundo y artículo 428 del Código del Trabajo, o contraría sin debida justificación las prescripciones, dictámenes médicos y, consecuentemente, pone en peligro la propia seguridad de la empresa y de terceras personas, el empleador tiene derecho a plantear el visto bueno y dar por terminado el contrato de trabajo.

Por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos, es obligación del trabajador cuando padece de enfermedad no profesional comunicar por escrito el caso al empleador y a la Inspectoría del Trabajo, dentro de los tres

primeros días de la enfermedad, solo apenas de que se presuma la inexistencia de la enfermedad, de acuerdo con el artículo 177 del Código del Trabajo.

Asimismo, cuando los médicos dispongan descansos, reposos, prescripciones de medicamentos, intervención hospitalaria, y el trabajador hace caso omiso a sabiendas de su dolencia, el empleador podrá solicitar el visto bueno para dar por terminado el Contrato de Trabajo.

3.4.2.2. CAUSAS POR LAS QUE PUEDE SOLICITAR VISTO BUENO EL TRABAJADOR, EN CONTRA DEL EMPLEADOR.

Están puntualizadas en el Art. 173 del Código de Trabajo y son las siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.

La investigadora establece que en el caso de que el Trabajador, pueda dar por terminado el contrato de trabajo, previo al visto bueno en el siguiente análisis, el término injuria lo hemos estudiado cuando nos referimos a la causa legal por la cual el empleador puede solicitar el visto bueno para dar por terminado el contrato laboral, cuando la injuria ha sido irrogada por el trabajador.

El trabajador o su familia que han sido injuriados por el empleador (familia, y/o representante) podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo, previo visto bueno, en razón de que es obligación patronal y familiar y de su representante *“Dar buen trato al trabajador, con la debida consideración y no ofendiéndole verbalmente, de palabra o de obra”*, de acuerdo con el artículo 42 numeral 13 del Código del Trabajo.

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

La investigadora deduce que la disminución de la remuneración, el empleador y trabajador fijan la cuantía de la remuneración que no será inferior al salario mínimo legal; por tanto, el empleador debe pagar las cantidades que le correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo.

Por lo tanto, no puede rebajarla ni disminuirla bajo ningún título, pretexto o palabra la remuneración y, si lo hace, viola el contrato de trabajo, por lo cual el trabajador planteará el visto bueno por la actitud del empleador que es despido intempestivo.

Falta de pago de la remuneración la falta de pago tiene doble acción, la primera que puede pedir el visto bueno el trabajador para dar por terminado el trabajo y, la segunda, reclamar la remuneración adeudada con los recargos legales (pago del triple) o falta de puntualidad en el pago de la remuneración la puntualidad se ha de considerar a partir de la fecha en que de acuerdo con el contrato debe pagarse la remuneración y a falta de estipulación expresa a partir del primer día de la semana o mes siguiente al del trabajo.

Los sueldos se pagan por mes, sin suprimir los días no laborables. El salario se paga por jornadas de labor; unidades de obra, tareas y/o por semana, de acuerdo con el artículo 80 del Código del Trabajo, salvo convenio verbal o escrito de las partes, dejando constancia que es obligación del empleador cumplir con la remuneración de acuerdo con el contrato y la ley, y el empleador moroso será condenado al pago del triple del equivalente del monto total de la remuneración no pagada.

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de éste Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

La investigadora establece que si el empleador ordena que el trabajador realice labor diferente a la establecida en el contrato sin su consentimiento, dicha orden debe considerarse como despido intempestivo.

Aunque no implique rebaja de la remuneración o categoría laboral, conforme lo señala el artículo 192, inciso primero del Código del Trabajo, siempre que reclame el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de la orden del empleador y de no hacerlo se entiende que acepta el cambio de ocupación, y puede reclamar indemnización por despido conforme lo indica la Corte Nacional de Justicia del Ecuador.

3.4.3. TRÁMITE DE VISTO BUENO.

3.4.3.1. SOLICITUD.

Según el Tratadista Julio Trujillo en su obra Derechos de los Trabajadores designe que: “La petición o solicitud establece que todo trámite administrativo de visto bueno plantea el empleador y/o trabajador respectivamente, para solicitar al Inspector del Trabajo o a quien corresponda le conceda autorización para dar por terminadas las relaciones laborales con la contraparte.”

La investigadora en lo expuesto analiza que la solicitud es sobre el procedimiento que establece que el visto bueno es una institución jurídica que se configura en un trámite administrativo laboral por el cual se solicita fundamentado en determinadas causas, la calificación de la causa justa para la terminación de la relación laboral.

Sea por parte del empleador como el trabajador, y por tanto, para generar, como efecto jurídico no la terminación del contrato de trabajo por sí mismo, si no la facultad de dar por terminada la relación existente por la parte que lo solicitó, es decir propiciar una forma de despido legal o despido indirecto.

Dependiendo de quién lo solicita; o en su defecto, en caso de negarse al visto bueno, es decir de no aceptarse como justa causa de despido, impide la terminación

del contrato de trabajo, el trámite del visto bueno comienza con una solicitud que presenta, ante el Inspector del Trabajo, la parte que se cree afectada para pedir se le conceda autorización para dar por terminadas las relaciones laborales con la otra parte.

3.4.3.2. PRIMERA PROVIDENCIA.

De acuerdo al profesor Aurelio Escobar en su obra de la Acción del Visto Bueno la define: “La providencia es conocida como la inicial que dicta el Inspector del Trabajo al que le haya correspondido el trámite de la solicitud de visto bueno.”

La investigadora deduce en la primera providencia que presentada la petición de visto bueno, el Inspector del Trabajo al que haya correspondiendo el trámite de la solicitud, debe proceder conforme lo dispone el Art.621 del Código, le dará trámite a la solicitud de visto bueno al demandado concediéndole dos días para contestar.

En el caso de que se haya “*Solicitado el empleador visto bueno con suspensión de relaciones laborales*” de acuerdo al dispuesto en el Art. 622 y, si se ha hecho la consignación a que ese artículo se refiere, en la misma providencia se ordenará la suspensión inmediata de las relaciones laborales.

3.4.3.3. NOTIFICACIÓN.

La notificación establece el Dr. Alexander Jiménez en su obra Derechos Laboral es la define: “El mismo Inspector del Trabajo que ha expedido la providencia debe notificarla a la otra parte, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la parte en cuya contra se ha presentado una solicitud de visto bueno.”

La investigadora sostiene que la notificación tiene que ver el Inspector de Trabajo que conoce el caso y que ha emitido la providencia le corresponde notificar la misma al empleador o trabajador quien propuso la solicitud de visto bueno.

La disposición del trámite a seguir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 621 del Código del Trabajo esto es “*Notificar a la otra parte dentro de las veinticuatro horas*”, las siguientes se efectiviza entregando copia certificada de la petición y providencia al empleador.

3.4.3.4. CONTESTACIÓN.

La contestación establece el Dr. Alexander Jiménez en su obra Derechos Laborales la define: “El trabajador y/o empleador tiene la libertad para contestar o no los fundamentos de hecho y derecho que se ampara el trabajador; y si es su voluntad, se allanará la solicitud del peticionario en caso contrario, la impugnará, ya que es un acto procesal fundamental de todo empleador, si no lo hace el Inspector del Trabajo, continuará con el trámite en rebeldía del empleador.”

La investigadora deduce que en la contestación es aquella que contiene la providencia quien haya interpuesto la solicitud le concediéndole dos días para contestar y quien podrá allanarse a los fundamentos de la petición del trabajador y/o contestar rechazando e impugnando los fundamentos de la solicitud de visto bueno, que el Inspector del trabajo que conoce el caso con la contestación o en rebeldía proceder a la correspondiente investigación y resolución.

Deduzco que el patrono o el trabajador tiene que contestar por escrito, a la solicitud de visto Bueno, dentro del término concedido por la respectiva disposición legal; si no lo hiciere, debe ser interpretada como una negativa simple y llana a todos los fundamentos de hecho aducidos en la solicitud de Visto Bueno, pero si la contestación ha sido negativa o el empleador ha sido declarado en rebeldía corresponde al solicitante comprobar todos los fundamentos de hecho aducidos en la solicitud.

3.4.3.5. INVESTIGACIÓN.

La investigación establece el Dr. José Veloz en su obra Derechos Laborales la define: “El Inspector del Trabajo procederá a investigar si son ciertos los hechos

invocados en la solicitud que dentro del procedimiento que se sigue, ésta es la etapa en que las partes deben presentar sus pruebas, ya sea para demostrar los fundamentos de la solicitud, ya para respaldar lo que se ha afirmado al contestarla; es interés de las dos partes colaborar en la investigación que el Inspector realice.”

La investigadora expone que en la investigación es de primordial importancia en cuanto a investigar tiene el Inspector del Trabajo, se ha institucionalizado la diligencia de investigación a este respecto unas veces fijan, de oficio lugar fecha y hora para tal diligencia; en otras oportunidades lo hacen a petición de parte, desde luego nada de esto está prohibido y al no estarlo, está permitido.

Tal como está actualmente la Ley, las partes deben darle y de hecho le dan la mayor importancia a esta diligencia a ella concurren, ya por sí, o por medio de sus abogados en tal diligencia se procede en parte como en una audiencia de conciliación pues intervienen las partes ya sea para ratificar lo dicho en la solicitud o para recalcar lo que se ha afirmado en la contestación.

La diferencia está en que en ese momento presentan sus pruebas, como elementos para coadyuvar a la investigación; se consignan documentos, inclusive se piden declaraciones pero es facultad del inspector actuar lo que a él le parezca pertinente dentro de la investigación; si las partes han llevado testigos, el funcionario resolverá si los interroga o no puesto que no está obligado.

Este paso de la investigación, a la vez que es muy amplio, es también muy subjetivo; por lo regular los inspectores actúan lo que se les solicita aunque no están obligados a tomar eso que se ha actuado con el valor probatorio que tendría en un juicio.

También se debe anotar que, no habiendo prohibición alguna, las partes, por sí o a través de sus abogados pueden intervenir en la diligencia las veces que estimen necesarias y el Inspector dará a las exposiciones el valor que estime conveniente de acuerdo a sus propias observaciones, preguntará a cuantas personas estime necesario en relación a lo que va observando.

No hay prohibición y, de hecho se lo hace, para que las partes presenten, con posterioridad a la diligencia, exposiciones en defensa de sus respectivos puntos de vista pero, si se va a proceder así, la presentación debe ser inmediata, prácticamente en el mismo día puesto que los inspectores expiden la resolución; casi a continuación o después de la diligencia a no ser que, por ejemplo, se haya solicitado prueba documental que debe ser actuada y esto debe ser así porque los inspectores del trabajo, por lo general, al día siguiente de la diligencia de inspección expiden la resolución.

3.4.3.6. RESOLUCIÓN.

La resolución establece el Dr. José Valle en su obra Derechos Laborales la define: “Es el pronunciamiento del Inspector del Trabajo sobre la solicitud de visto bueno y ese pronunciamiento, solo puede conceder o negar el visto bueno, en su estructura como documento la resolución del Inspector del Trabajo se parece a una sentencia.”

La investigadora en lo expuesto analizó que la resolución del Inspector del Trabajo de conformidad con el art.621 del Código del Trabajo, *“El Inspector 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”*.

En mi criterio el mismo artículo que se acaba de mencionar dispone que la resolución haya de contener los datos y motivos en que se funde; que debe ser motivada la que contendrá los fundamentos de hecho y de derecho en que se ha basado el Inspector para conceder o negar la solicitud de Visto Bueno se emitirá dentro del tercer día en la que constará la narración resumida de los hechos, las circunstancias de la causal invocada y su valoración jurídica al respecto.

En este caso de visto bueno solicitado; por el empleador, este podría pedir que se suspendan las relaciones laborales con el trabajador para lo cual, deberá consignar remuneración del trabajador equivalente a un mes, las misma que será entregada a

este de negarse el visto bueno, establezco que vuelvo a insistir que ese parecido es solamente en el aspecto que puede decirse material pues en cuanto al fondo, es una resolución administrativa que, por ser tal, ni causa ejecutoria ni es susceptible de apelación.

Sin embargo, esta resolución no obsta el derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, de ahí lo que dispuesto por el Inspector de Trabajo, tendrá el valor de informe a fin de ser apreciado judicialmente y en relación con las pruebas que se rindan, como tal, ante si inexistencia, no afectara la validez del proceso.

3.4.3.7. PRESCRIPCIÓN.

La prescripción del visto bueno establece el Dr. José Guerra en su obra Derechos Laborales la define: “La acción de visto bueno prescribe en 30 días, contados a partir del cometimiento de los hechos denunciados o del conocimiento del empleador de la falta de probidad o conducta inmoral del trabajador.”

La investigadora determina que la prescripción 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 el contrato con el trabajador*”, asimismo, la “*Prescripción se interrumpe con la citación de la demanda*” de conformidad con el artículo 97 numeral 2 del Código del Procedimiento Civil.

Que el cómputo del plazo para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador debe hacerse, por regla general, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno.

En los casos del artículo 172 numeral 3 del Código del Trabajo, “*El tiempo deberá computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvieron conocimiento de los hechos*” en estos casos, corresponderá al empleador o su representante la prueba de que se enteró de los hechos, con posterioridad a la fecha en que ocurrieron.

CAPITULO II

2. MARCO INVESTIGATIVO

2.1.-CARACTERIZACIÓN DE LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DEL CANTÓN LATACUNGA.

2.1.1.-GENERALIDADES.

El capítulo II contiene información obtenida mediante investigación de campo, en la que mediante entrevistas y encuestas, se recogen opiniones y criterios entregados por autoridades de la Inspectoría de Trabajo y a los Profesionales del Derecho, la finalidad de este tema es conocer si existe vacío legal sobre el trámite de visto bueno en cuanto el procedimiento en el tiempo que se demora la solicitud, violaciones al debido proceso en el derecho a la defensa por partes de los funcionarios y también si existe la desigualdad entre los empleadores y trabajadores en cuanto la adecuada administración de justicia a de los funcionarios administrativos, es decir el respecto de sus derechos a nivel de la institución.

En la institución se atienden todos los trámites en el aspecto laboral, que se está trabajando de forma continua en cada uno de los problemas que se presentan en la entidad, la terminación de contratos, despidos intempestivos, renovación de contratos y regularización son las actividades más frecuentes que los funcionarios mantiene en su labor diaria.

Vienen trabajando con alrededor de 20 denuncias por día, ya sean estas verbales o escritas, tomando en consideración que también existen las que se hacen vía correo

electrónico, de deudas no canceladas por parte de los empleadores, forma normal con las instituciones públicas y privadas.

En el cumplimiento de los derechos de los trabajadores para no tener el problema de los despidos intempestivos en masa, además, estos tengan la protección que deben otorgar los Inspectores del Trabajo en beneficio del trabajador para velar sus derechos, tienen el apoyo de parte del Gobierno hacia la institución en todos los campos que son requeridos, solo se pide la colaboración de la comunidad en todos los procedimientos.

En la provincia de Cotopaxi la Inspectoría del Trabajo, existe desde hace más de cuarenta y seis años, sus oficinas se encuentran ubicadas en la Av. Unidad Nacional y Àngel Subía, el personal administrativo está conformado por:

Inspector de Trabajo: Dr. José Luis Endara.

Inspector de Trabajo: Dr. Francisco Mateus

Inspectora de Capacidades Especiales: Dra. JennyQuinaloa.

Mi Primer Empleo Responsable: Lic. Jaqueline Analuisa

Secretaria: Lic. Nancy Garzón.

2.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

La presente investigación se realizó de forma aplicada se pretende dar una solución práctica del problema que se ha planteado la violación del debido proceso en el principio del derecho a la defensa en el trámite de visto bueno; y será de tipo descriptiva ya que en tema a desarrollar establece en el trámite de visto bueno en la forma de administración de justicia por parte de los funcionarios públicos.

2.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.

2.3.1. EXPLORATORIA.- En la investigación se pudo establecer la familiaridad sobre el trámite de visto bueno para precisar los conceptos y características del conocimiento de las causas laborales.

2.3.2. DESCRIPTIVA.- En la investigación se buscaron especificar las propiedades, características, y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, en el trámite de visto bueno en la Inspectoría de Trabajo.

2.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

2.4.1. BIBLIOGRÁFICA DOCUMENTAL.- La presente investigación amerita el estudio y compilación de diversas fuentes para determinar la teoría sobre el tema de estudio.

2.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.- En cambio este tipo de investigación se lo utilizó en el método para apoyarse la información en el lugar de los hechos en este caso a los Inspectores de Trabajo, Secretarios y profesionales del derecho que se aplicó este tipo de investigación al momento de realizar las encuestas.

2.5. MÉTODOS

En el proceso de investigación propuesto se utilizó los siguientes métodos:

2.5.1. MÉTODOS DEDUCTIVO.- En la investigación se dio proceso sintético-analítico, que parte de conceptos, principios, leyes o normas legales, de las cuáles se extraerán las conclusiones o consecuencias específicas, para poder deducir suposiciones que explican los hechos particulares, los pasos son: Leyes, Aplicación y Sanción.

2.5.2. MÉTODOS INDUCTIVO.- En la investigación se establece con un proceso analítico- sintético, mediante el cual se parte del estudio de casos, hechos o fenómenos particulares para llegar al descubrimiento de un principio o Ley que rige. Los pasos son: El debido proceso necesario para todos los procesos.

2.5.3. MÉTODOS HIPOTÉTICO DEDUCTIVO.- Permite conocer la realidad observable, mediante la sistematización de los procesos teóricos y prácticos que nos brinda la ciencia.

2.5.4. MÉTODOS ANALÍTICO – SINTÉTICO.- Para el proceso correcto de la investigación se usó el método analítico – sintético para realizar un análisis riguroso de la problemática que acarrea violación del debido proceso en el principio del derecho a la defensa en el trámite de visto bueno, que llevará a la organización de soluciones de acuerdo a las necesidades que tienen los sujetos procesales en el trámite de visto bueno, no como parte de esta instauración sino como sujetos partes de un conglomerado social; proveyendo el acceso, el entendimiento y la aplicación de sus correspondientes sanciones para llegar a la síntesis del problema detectado.

2.5.5. MÉTODO DESCRIPTIVO.- Permite medir y describir la situación de los hechos de la investigación, este método permitió medir los niveles de información, es decir, se interpretará y evaluará la realidad existente que tiene que ver con el problema planteado.

2.6. POBLACIÓN.

2.6.1. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

En la investigación se utilizó la Estadística Descriptiva, que permitió la recolección, análisis, interpretación y representación de los datos por cada variable, para luego tabular y organizar los resultados en una matriz de datos, con su respectiva gráfica.

SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN	No.
INSPECTORES DE TRABAJO	2
SECRETARIA	1
ABOGADOS	110
TOTAL	113

2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

En el proceso de la investigación se utilizó las siguientes técnicas:

2.7.1. OBSERVACIÓN: Esta técnica se utilizó para observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis, constituye la manera más directa y abierta de conocer el mundo para actuar sobre él.

2.7.2. ENCUESTA: Técnica destinada para obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, es impersonal porque el cuestionario no lleva el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.

2.8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

2.8.1. Encuesta Dirigida a los Señores Profesionales del Derecho del Cantón Latacunga.

PREGUNTA N° 1 ¿CONOCE USTED CUÀLES SON LOS PRINCIPIOS DE LAS RELACIONES LABORALES?

TABLA N°1

Principios de las Relaciones Laborales.

PREGUNTA N°1		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	110	100%
NO	0	0%
TOTALES	110	100%

FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N°1



FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Del total de la población de los Señores Profesionales del Derecho del Cantón Latacunga; 110 de los profesionales que representan el 100% contestan que **si** conocen los principios de las relaciones laborales; lo que se evidencia que la mayoría de profesionales expresan que conocen que los principios de las relaciones laborales, dicen que es una base de un contrato de trabajo.

PREGUNTA N° 2 ¿CONOCE USTED A DÓNDE DEBE ACUDIR PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS LABORALES?

TABLA N°2

Dónde debe acudir para Solucionar los Conflictos Laborales.

PREGUNTA N °2		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	110	100%
NO	0	0%
TOTAL	110	100%

FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 2



FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Del total de la población de los Señores Profesionales del Derecho del Cantón Latacunga; 110 de los profesionales que representan el 100% contestan que **si** conocen en donde deben acudir para solucionar los conflictos laborales, lo que se concluye que la totalidad de profesionales del derecho consideran que se debe acudir ante la Inspectoría de Trabajo, por lo que son derechos de los trabajadores o empleadores.

PREGUNTA N° 3 ¿CONOCE USTED CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO PARA DAR POR TERMINADO LA RELACIÓN LABORAL?

TABLA N°3

Procedimiento para dar Terminado la Relación Laboral.

PREGUNTA N°3		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	110	110%
NO	0	0%
TOTAL	110	100%

FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Del total de la población de los Señores Profesionales del Derecho del Cantón Latacunga; 110 de los profesionales que representan el 100% contestan que **si** conocen para dar por terminado la relación laboral, por lo que se deduce que la mayoría manifiesta que para dar terminado la relación laboral; es a través del visto bueno o desahucio.

PREGUNTA N° 4 ¿SABE USTED QUE TIEMPO DEMORA EL PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO?

TABLA N°4

Tiempo Demora el Procedimiento del Visto Bueno.

PREGUNTA N °4		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	110	100%
NO	0	0%
TOTAL	110	100%

FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 4



FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Del total de la población de los Señores Profesionales del Derecho del Cantón Latacunga; 110 de los profesionales que representan el 100% contestan que **si** conocen el tiempo que se demora el procedimiento para el trámite de visto bueno; por lo que se concluye que el tiempo que se demora es más de un mes, por lo que consideran que se debería reformar en el Código del Trabajo para garantizar el debido proceso.

PREGUNTA N° 5 ¿CONSIDERA USTED QUE EN EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, SE CUMPLE CON LOS PRINCIPIOS DEL DEBIDO PROCESO?

TABLA N° 5

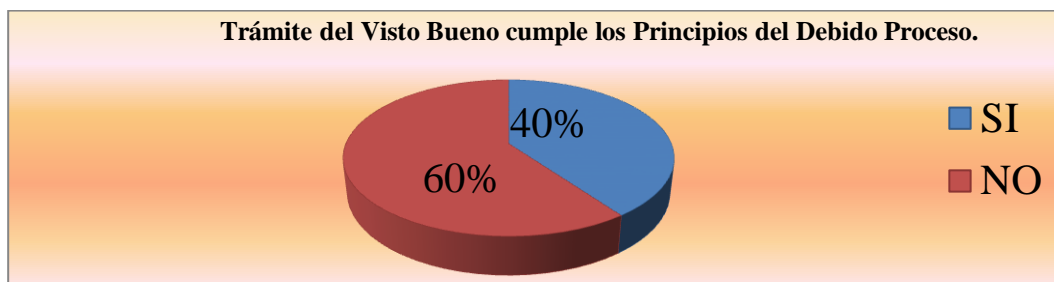
Trámite del Visto Bueno cumple los Principios del Debido Proceso.

PREGUNTA N°5		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	44	40%
NO	66	60%
TOTAL	110	100%

FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Los profesionales del Derecho el 40% que equivalen a 44 encuestados, opinan que **si** se cumple con el debido proceso en el trámite de visto bueno; por lo que se concluye que cumple con el debido proceso por son normas constitucionales, mientras que los 66 de los profesionales responde al 60% contestan que **no** cumple; lo que opinan que caso contrario carece de eficacia probatoria, porque faltan algunas instancias y no tiene la oportunidad de defenderse.

PREGUNTA N° 6 ¿CONSIDERA USTED QUE EN EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, DEBERÍA REFORMARSE A FIN DE QUE SE CUMPLA CON EL DEBIDO PROCESO?

TABLA N°6

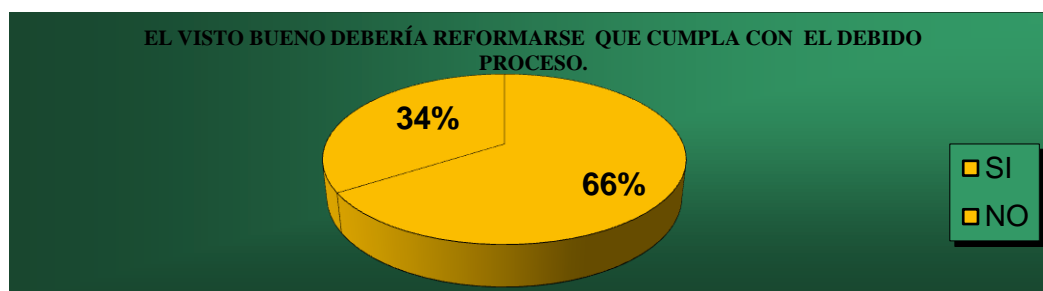
El Visto Bueno debería Reformarse que Cumpla con el Debido Proceso.

PREGUNTA N°6		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	73	66%
NO	37	34%
TOTAL	110	100%

FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Según los resultados de la encuesta los profesionales del derecho que representan responden que el 66% están de acuerdo que se debería reformar el trámite de visto bueno afín de que se cumpla con el debido proceso, por lo que se concluye que a fin de que las dos partes tengan derecho a la defensa, mientras el 37 de los encuestados responden al 34% opinan lo contrario que cumplen con las garantías del debido proceso.

PREGUNTA N° 7 ¿USTED CONSIDERA QUE EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO, SE CUMPLE CON EL DERECHO A LA DEFENSA DEL TRABAJADOR?

TABLA N° 7

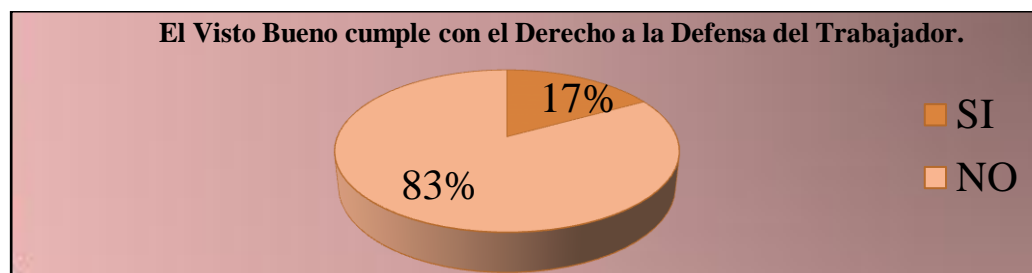
El Visto Bueno cumple con el Derecho a la Defensa del Trabajador.

PREGUNTA N° 7		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	17%
NO	91	83%
TOTAL	110	100%

FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En opinión de los encuestados que representan el 19 que equivalen al 17% expresan que **si** se cumple el derecho a la defensa del trabajador; en cuanto que las partes deben ser notificadas y se lleva efecto la investigación con las dos partes; mientras que los 91 profesionales del derecho responden el 83% que indica lo contrario que **no** se cumple con el derecho a la defensa del trabajador; lo que significa que violan con las garantías constitucionales para los trabajadores por parte de los empleadores y la autoridad competente administrativa.

PREGUNTA N° 8 ¿USTED APOYARÍA UN ANTEPROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO, EN PARTICULAR AL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, CON EL FIN DE QUE SE CUMPLA CON EL DEBIDO PROCESO?

TABLA N° 8

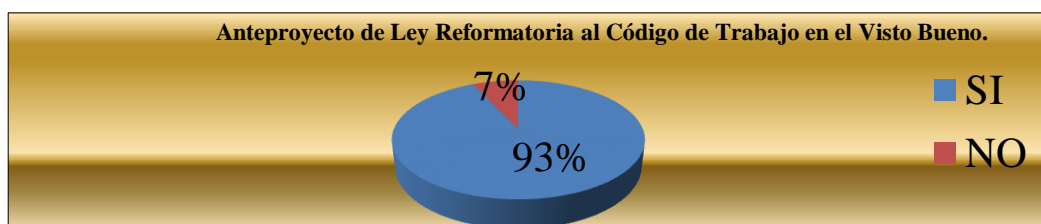
Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo en el Visto Bueno.

PREGUNTA N° 8		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	102	93%
NO	8	7%
TOTAL	110	100%

FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Encuesta a los Profesionales del Derecho.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Los encuestados que corresponden los 102 que representan el 93% contestan que **si** apoyaría para un Anteproyecto de Ley Reformatoria en el trámite de visto bueno, la gran mayoría está de acuerdo que se debe reformar el trámite de visto bueno para que aporten con una mejor aplicación del debido proceso y 8 de los consultados que equivalen al 7% consideran que **no** se debería reformar; ya que se cumple con la garantías del debido proceso de acuerdo a la Constitución.

2.8.2. Encuesta Dirigida a los Inspectores de Trabajo del Cantón Latacunga.

PREGUNTA N° 1 ¿USTED CONSIDERA QUE HAY ACUMULACIÓN DE CAUSAS EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DEL CANTÓN LATACUNGA?

TABLA N°1

Acumulación de Causas en el Visto Bueno en la Inspectoría de Trabajo del Cantón Latacunga.

PREGUNTA N°1		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	2	100%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N°1



FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Los encuestados que representan el 2 que equivalen al 100% contestan que **no** hay acumulación de causas en el trámite de visto bueno; por lo que dicen no hay muchas causas en la Inspectoría del Trabajo del Cantón Latacunga.

PREGUNTA N° 2 ¿USTED CONSIDERA QUE SE APLICA TODOS LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES COMO FUNCIONARIO DE LA INSPECTORÍA DE TRABAJO EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO?

TABLA N°2

Aplica los Derechos Laborales de los Trabajadores como Inspector de Trabajo en el Visto Bueno.

PREGUNTA N °2		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 2



FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

La población de los Inspectores de Trabajo los 2 que corresponde al 100% contestan que **SI** se aplica todos los derechos laborales a los trabajadores como funcionario de la Inspectoría del Trabajo en el trámite de visto; por lo que dicen que así no exigen las normas constitucionales y legales.

PREGUNTA N° 3 ¿USTED CONSIDERA QUE CUMPLEN CON EL TIEMPO PARA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO POR LOS SUJETOS LABORALES?

TABLA N°3

Cumplen el tiempo en el Visto Bueno por los Sujetos Laborales.

PREGUNTA N °3		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Los encuestados responden de la siguiente manera que los 2 que equivalen 100% contestan que **si** cumplen con el tiempo para el trámite de visto bueno por parte de la Inspectoría del Trabajo, a los sujetos laborales; por lo que opinan que se cumple con el tiempo porque es de un mes, y es muy claro en los tiempos que se deben resolver los visto buenos.

PREGUNTA N° 4 ¿USTED CONSIDERA QUE SERÍA NECESARIO CAMBIAR EL PROCEDIMIENTO A SEGUIRSE EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO?

TABLA N°4

Cambiar el Procedimiento en el Trámite de Visto Bueno.

PREGUNTA N°4		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	2	100%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 4



FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÀLISIS E INTERPRETACIÒN.

Del total de la encuesta que corresponde al 100% opinan que **no** se debería hacer un cambio en el trámite de visto bueno; lo que dicen que no es necesario de un cambio, ya que en la práctica es de cinco día, ya que es claro y precisa sobre el procedimiento por lo tanto se encuentra en el Código del Trabajo en el art. 624.

PREGUNTA N° 5; CONSIDERA USTED QUE EN EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, SE CUMPLE CON LOS PRINCIPIOS DEL DEBIDO PROCESO?

TABLA N° 5

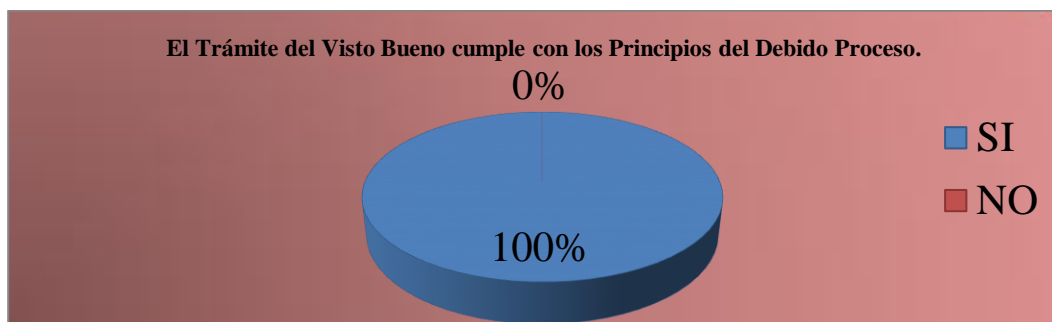
El Trámite del Visto Bueno cumple con los Principios del Debido Proceso.

PREGUNTA N °5		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Del total de la investigación, se desprende que el 100% de los encuestados contestan que **si** se cumple con las garantías del debido proceso en el trámite de visto bueno, por lo que se reitera que se cumple con los derechos constitucionales en el proceso y el derecho a la defensa, no se quedan en la indefensión.

PREGUNTA N° 6 ¿CONSIDERA USTED QUE EN EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, DEBERÍA REFORMARSE A FIN DE QUE SE CUMPLA CON EL DEBIDO PROCESO?

TABLA N°6

Trámite del Visto Bueno debería Reformarse que cumpla con el Debido Proceso.

PREGUNTA N °6		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	2	100%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Para lo investigado, los 2 que representan al 100% contestan que **no** se debería reformar el trámite de visto bueno; a fin de que se cumpla con el debido proceso; la mayoría establece que no es necesario una reformar, porque no es complejo el tramite, porque si se cumple con el debido proceso.

PREGUNTA N° 7 ¿USTED CONSIDERA QUE EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO, SE CUMPLE CON EL DERECHO A LA DEFENSA A LOSSUJETOS LABORALES?

TABLA N° 7

El Visto Bueno cumple con el Derecho a la Defensa a los Sujetos Laborales.

PREGUNTA N° 7		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Encuesta a los Inspectores del Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

De los investigados el 100% opinan que **si** se cumple con el derecho a la defensa a los sujetos laborales; por lo que dicen que es una garantía constitucional sobre el respecto y que nadie se queda en la indefensión de sus derechos.

PREGUNTA N° 8 ¿USTED APOYARÍA UN ANTEPROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO, EN PARTICULAR AL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, CON EL FIN DE QUE SE CUMPLA CON EL DEBIDO PROCESO?

TABLA N° 8

Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo en el Trámite de Visto Bueno.

PREGUNTA N° 8		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	2	100%
TOTAL	2	100%

FUENTE: Encuesta a los Inspectores de Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Encuesta a los Inspectores de Trabajo.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Los 100% de los investigados contestan que **no** se apoyaría para un Anteproyecto de Ley Reformatoria en el trámite de visto bueno; por lo que opinan que en el trámite de visto bueno se aplica con las garantías del debido proceso que debe hacerse exactamente lo que dispone la Constitución.

2.8.3. Encuesta Dirigida Secretaria de la Inspectoría del Trabajo del Cantón Latacunga.

PREGUNTA N° 1 ¿USTED SABE QUE ES EL TRÁMITE DE VISTO BUENO?

TABLAN°1

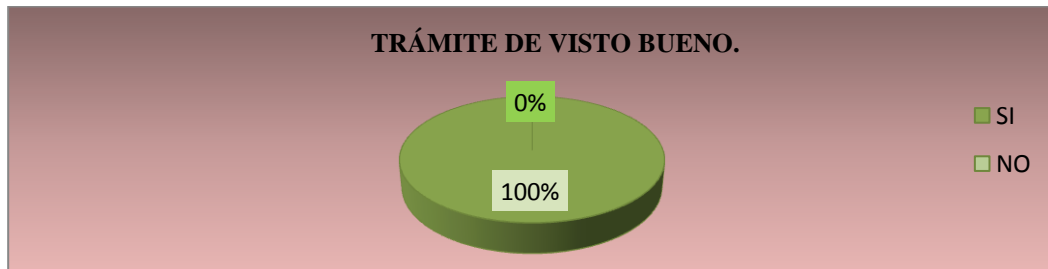
Trámite de Visto Bueno.

PREGUNTA N °1		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N°1



FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

La población de la Secretaria de la Inspectoría del Trabajo el 1 que corresponde al 100% que **si** conocen que es el trámite de visto bueno; se concluye que conoce sobre el trámite de visto bueno, por lo que dice es la forma de dar por terminado la relación laboral entre empleador o trabajador que estipula el 172 y 173 del Código del Trabajo.

PREGUNTA N° 2 ¿USTED CONSIDERA QUE SE APLICA TODOS LOS PRINCIPIOS LABORALES POR PARTE DE LA INSPECTORÍA DE TRABAJO EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO?

TABLA N°2

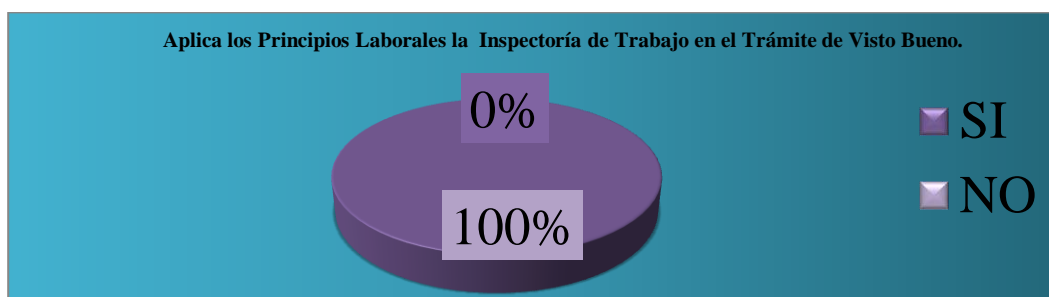
Aplica los Principios Laborales la Inspectoría de Trabajo en el Trámite de Visto Bueno.

PREGUNTA N °2		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 2



FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Según la opinión de la encuestada que corresponde al 100% responde que está de acuerdo que **si** aplica los principios laborales por parte de la Inspectoría del Trabajo; de esta manera dice que se respetan los principios constitucionales y se evitan futuras violaciones en los derechos y garantías en las causas.

PREGUNTA N° 3 ¿USTED CONSIDERA QUE SE REQUIERE DE CAMBIOS EN EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO PARA BENEFICIAR A LOS SUJETOS LABORALES?

TABLA N°3

Cambiar el Trámite del Visto Bueno para beneficiar a los sujetos laborales.

PREGUNTA N °3		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	1	100%
TOTAL	1	100%

FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÀLISIS E INTERPRETACIÒN.

En opinión de la encuestada que representa el 100% contestan que **no** se requiere de cambios en el trámite de visto bueno, lo que significa que la ley es muy concreta y específica sobre las disposiciones para el procedimiento de este trámite de visto bueno para los sujetos laborales.

PREGUNTA N° 4 ¿USTED EN SU CRITERIO CONSIDERA QUE SE RESPETAN LOS PRINCIPIOS LABORALES POR PARTE DEL INSPECTOR DE TRABAJO?

TABLA N°4

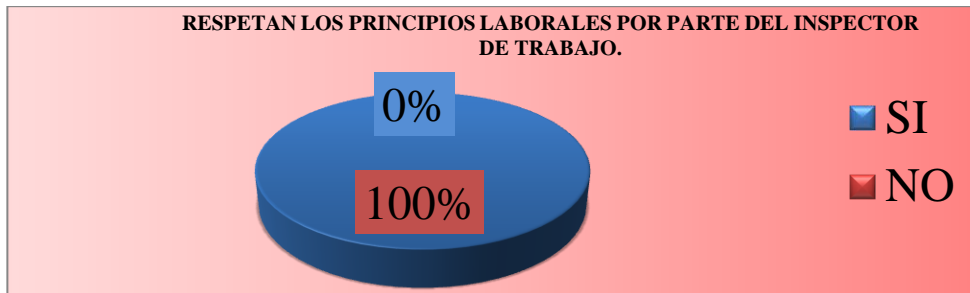
Respetan los Principios Laborales por parte del Inspector de Trabajo.

PREGUNTA N °4		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÀFICO N° 4



FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÀLISIS E INTERPRETACIÒN.

La población de la Secretaria de la Inspectoria del Trabajo el 1 que corresponde al 100% contesta que **si** respetan los principios laborales por parte del Inspector; lo que significa que no se lesiona los derechos de las partes laborales y cumple con los derechos constitucionales para todos los individuos.

PREGUNTA N° 5 ¿CONSIDERA USTED EN SU EXPERIENCIA QUE SE CUMPLEN CON LOS PRINCIPIOS DEL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO?

TABLA N° 5

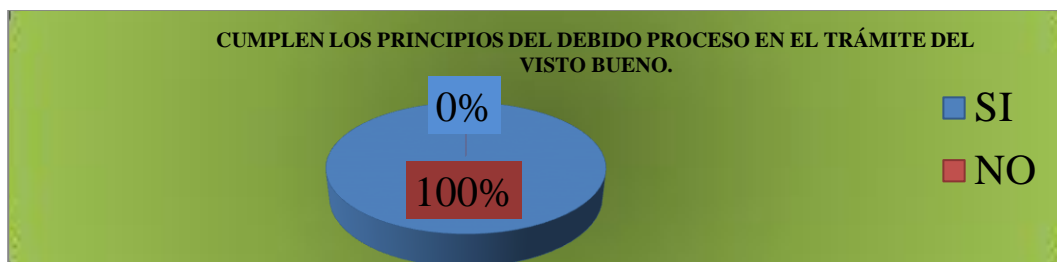
Cumplen los Principios del Debido Proceso en el Trámite del Visto Bueno.

PREGUNTA N°5		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

La población de la Secretaria de la Inspectoría del Trabajo el 1 que corresponde al 100% contesta que **si** cumple con los principios del debido proceso; lo que significa que en el debido proceso se respeta el principio de la imparcialidad del proceso y la presunción de inocencia mientras no se demuestre lo contrario.

PREGUNTA N° 6 ¿USTED CONSIDERA QUE EL PROCEDIMIENTO DE VISTO BUENO COMO ESTÁ DISEÑADO ACTUALMENTE, ES VENTAJOSO PARA LOS SUJETOS PROCESALES?

TABLA N°6

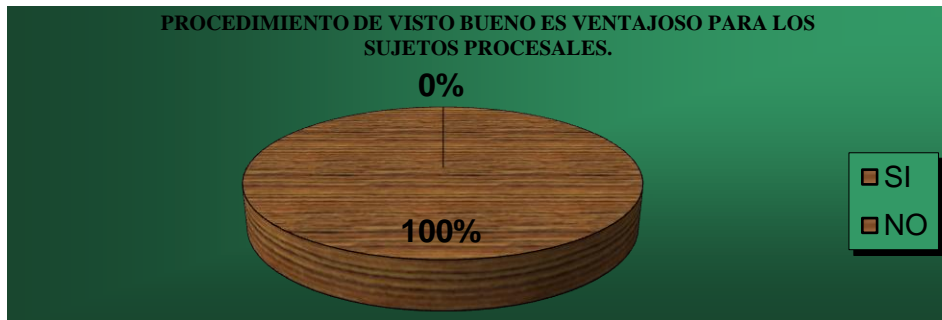
Procedimiento de Visto Bueno es Ventajoso para los Sujetos Procesales.

PREGUNTA N °6		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
TOTAL	1	100%

FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÀFICO N° 6



FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÀLISIS E INTERPRETACIÒN.

Según la opinión que corresponde al 100% contestan que **si** es ventajoso para los sujetos procesales el trámite de visto bueno; por lo que dice que garantiza el debido proceso, a fin de que se haga una eficacia sobre los procesos en el trámite de visto bueno, también se presentan las evidencias de la investigación sobre los hechos denunciados por cualquiera de las partes.

PREGUNTA N° 7 ¿EN SU CRITERIO, EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO CREE USTED QUE EXISTE VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO?

TABLA N° 7

El trámite de Visto Bueno existe violación al Debido Proceso.

PREGUNTA N° 7		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	1	100%
TOTAL	1	100%

FUENTE: Encuesta a la Secretarios.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Encuesta a la Secretarios.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

La encuestada, el 1 que corresponde el 100% contesta que **no** existe violación en el debido proceso, lo que opina que cumple con los derechos del derecho a la defensa a fin que proteja a los sujetos laborales que tienen la seguridad sobre el proceso en la administración de justicia.

PREGUNTA N° 8 ¿USTED APOYARÍA UN ANTEPROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO, EN PARTICULAR AL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, CON EL FIN DE QUE SE CUMPLA CON EL DEBIDO PROCESO?

TABLA N° 8

Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo en el Trámite de Visto Bueno.

PREGUNTA N° 8		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	1	100%
TOTAL	1	100%

FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Encuesta a la Secretaria.

REALIZADO POR: Investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Según el resultado de la encuesta responde al 100% contesta que **no** apoyaría en un Anteproyecto de Ley Reformatoria en el trámite de visto bueno, lo que se concluye que se protege los derechos fundamentales de los trabajadores; cumple con el debido proceso por parte de los funcionarios administrativos en este caso el Inspector de Trabajo.

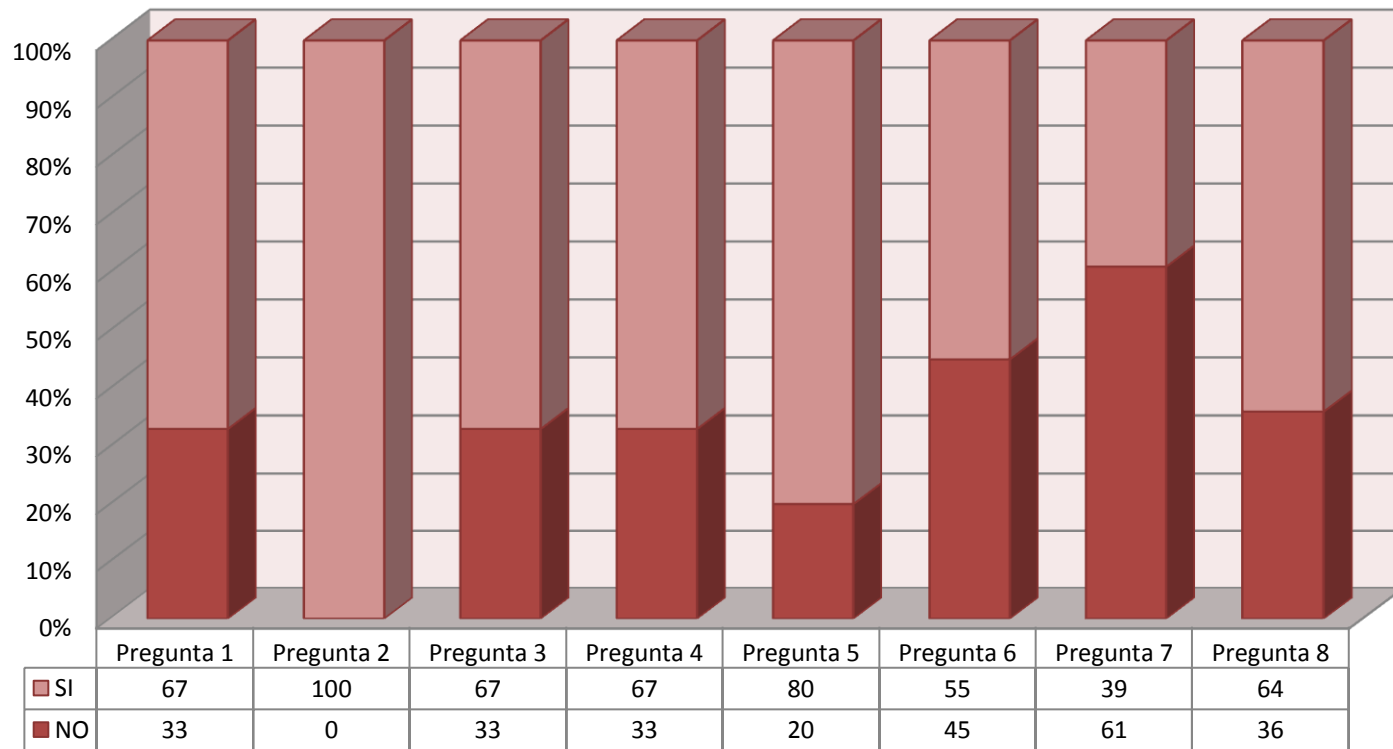
2.8.4. VERIFICACIÓN DE LA IDEA A DEFENDER.

Para poder realizar de la verificación de la idea a defender, se procedió a realizar un promedio de los porcentajes que se obtuvo en cada una de las encuestas las cuales constan en la siguiente tabla:

PREGUNTAS	ENCUESTAS A ABOGADOS (%)		ENCUESTAS A INSPECTORES (%)		ENCUESTAS A SECRETARIOS (%)		PROMEDIO (%)	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
PREGUNTA 1	100	0	0	100	100	0	67	33
PREGUNTA 2	100	0	100	0	100	0	100	0
PREGUNTA 3	100	0	100	0	0	100	67	33
PREGUNTA 4	100	0	0	100	100	0	67	33
PREGUNTA 5	40	60	100	0	100	0	80	20
PREGUNTA 6	66	34	0	100	100	0	55	45
PREGUNTA 7	17	83	100	0	0	100	39	61
PREGUNTA 8	97	7	0	100	0	100	64	36

PROMEDIO DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8
ALTERNATIVAS	%	%	%	%	%	%	%	%
SI	67							
NO	33							
SI		100						
NO		0						
SI			67					
NO			33					
SI				67				
NO				33				
SI					80			
NO					20			
SI						55		
NO						45		
SI							39	
NO							61	
SI								64
NO								36
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100



Como se puede observar en la gráfica anterior, en el cuestionario aplicado a los sujetos de investigación del presente trabajo el “SI” gana en la mayoría de preguntas lo que da lugar a que los encuestados están de acuerdo con la propuesta de solución planteada en el presente estudio.

2.9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

2.9.1. CONCLUSIONES.

Entre esos problemas podemos señalar:

- El visto bueno es una institución jurídica que se configura en un trámite administrativo laboral por el cual se solicita, fundamentada en determinadas causas, la calificación de la causa justa para la terminación de la relación laboral, sea por parte del empleador como el trabajador, por tanto, para generar, como efecto jurídico, no la terminación del contrato de trabajo por sí mismo, sino la facultad de dar por terminada la relación existente por la parte que lo solicitó, es decir propiciar una forma de despido legal, dependiendo de quién lo solicita; o en su defecto, ante el Inspector de Trabajo.
- El visto bueno crea, en la práctica, problemas y dificultades tanto al patrono como el trabajador, porque el procedimiento para su obtención y los resultados que el producen, demandan tiempo y son inseguros, respectivamente; dada la especial circunstancias, así como también por el trabajo y por el cumulo de deberes y obligaciones que los Inspectores tienen que cumplir.
- Percibimos que debe cambiar el procedimiento de visto bueno para que las partes en este caso el empleador o trabajador, que no confianza sobre la correcta aplicación de la ley en el derecho a la defensa y no hay más instancias porque se vulneran los derechos de los trabajadores.
- Podemos decir que en el trámite de Visto Bueno los sujetos laborales se violan las garantías del debido proceso en el principio del derecho a la defensa en el proceso, que esta sea una necesidad en materia laboral tan delicada que se vulneran, como son los principios constitucionales a los trabajadores que esencialmente son intangibles e

irrenunciables y que confiere una especial protección a la remuneración que sirve para la subsistencia de su familia, y que se lesionan aquellos principios por parte de quienes administran de justicia.

➤ Evidenciamos que los casos que lleva para conocer sobre los principios de relaciones laborales, por parte de la Inspectoría del Trabajo, en el trámite de visto bueno si se cumple con todos los parámetros constitucionales, es decir con el debido proceso en cuanto no existirían una violación a este trámite, si no cambiar el procedimiento para que no tenga un vacío legal y que sea de más tiempo para poder satisfacer todas las garantías y para poder solucionar los conflictos laborales, establecen que deben desarrollar un Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo en el trámite de visto bueno que regulen el procedimiento que conoce la Inspectoría de Trabajo.

2.9.2. RECOMENDACIONES.

Es en razón de estas deficiencias, que podemos dar como soluciones posibles:

➤ Con el objetivo de la Institución del Visto Bueno que se configura en un trámite administrativo laboral por el cual se solicita, fundamentada en determinadas causas, para la terminación de la relación laboral, sea por parte del empleador como el trabajador, por tanto, es mejorar el funcionamiento a través mesas de diálogo a través de los órganos en este caso el Ministerio de Relaciones; con la finalidad de garantizar el debido proceso en cuanto los deberes y obligaciones que los Inspectores tienen que cumplir.

➤ Instruir al Ministerio de Relaciones Laborales para se aplique de mejor manera las garantías del debido proceso en el derecho a la defensa en el trámite del visto bueno que fue creado, en la práctica, para evitar problemas y dificultades tanto al patrono como el trabajador, porque el procedimiento para su obtención y los

resultados que el producen, sean seguros, respectivamente; dada la especial circunstancias, así como también por el trabajo y con lo que cuenta la Inspectoría del Trabajo es limitado, es por eso que considero que puedan ampliarse el número de trabajadores en el trámite de visto bueno para poder acudir en el lugar de la investigación.

➤ Motivar la participación de los funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales; en cuanto el trámite de visto bueno para que las partes en este caso el empleador o trabajador, puedan tener una forma de confianza sobre la correcta aplicación de la ley en el derecho a la defensa y para que no se vulneren sus derechos laborales.

➤ Incentivar a los profesionales del derecho, trabajadores y empleadores para conocer sobre el trámite de visto bueno a través de charlas por el órgano que es el Ministerio de Relaciones Laborales a cada empresa o institución para que se cumpla con los principios constitucionales, en especial el debido proceso en el derecho a la defensa, para que no se lesione aquellos principios que se recogen en gran medida en la administración de justicia actué de manera correcta y aplicando la ley.

➤ Es necesario elaborar un Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo, a fin de que regulen el procedimiento en el trámite de visto bueno en esta medida se está logrando reducir de cierta forma el número de personas que están desconforme en cuanto la aplicación adecuada en el debido proceso, en especial en el principio del derecho a la defensa de cada trabajador.

CAPITULO III

3.-PROPUESTA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN.

3.1.-DOCUMENTO CRÍTICO.

En la forma como ha sido tramitada el visto bueno a lo largo de los años cuando fue creada con el afán de proteger al trabajador, de las arbitrariedades cometidas por los empleadores, limitando así, de esta manera, la discrecionalidad con la que los empresarios de manera unilateral e intempestiva, dejaban en desocupación a los trabajadores, ya que maneja asuntos netamente administrativos; con relación a la falta de atención o violación de los aspectos legales en el ámbito laboral.

Por alguna de las partes, obligando así a los empleadores a recurrir ante autoridad competente, afín de que sea dicha autoridad resuelva sobre la procedencia o no de la terminación de la relación laboral.

Podemos decir que no se toma en cuenta sobre la actuación del Inspector del Trabajo ante el trámite de visto bueno sobre las garantías del debido proceso para las partes laborales, por lo que se violan los derechos fundamentales en especial de los trabajadores, por lo tanto manifiesto que no se garantiza el derecho a la defensa.

En cuanto se manifiesta las funciones de la Inspección del Trabajo según en el Convenio Organización Internacional del Trabajo N°81 en el artículo 17 numeral 2. *“Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de*

aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.”

También reconoce sobre las garantías del debido proceso el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el art. 14 como una manifestación del Estado que busca proteger al individuo frente a las actuaciones de las autoridades públicas, procurando en todo momento el respeto a las formas propias de cada trámite en el visto bueno, del ordenamiento constitucional lo consagra expresamente para toda clase de actuaciones administrativas.

Entonces podemos establecer que el debido proceso es un principio según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente a cualquier autoridad.

Entonces podemos concretar sobre el debido proceso que las situaciones de controversia que surjan de cualquier tipo de proceso, requieren de una regulación jurídica previa que limite los poderes del Estado y establezcan el respeto de los derechos y obligaciones de los sujetos laborales, de manera que ninguna actuación de las autoridades dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentren sujetas a los procedimientos señalados en la ley o los reglamentos.

El derecho a la defensa que asegura a las partes la posibilidad de efectuar a lo largo de todo el proceso sus alegaciones, probarlas y controvertir las contrarias, con la seguridad de que serán valoradas en la resolución conforme a derecho.

Entonces en el debido proceso y el derecho de defensa debe observarse en toda clase de actuaciones administrativas para no se viole esos derechos fundamentales, es decir que obliga a los organismos y dependencias de la administración pública en este caso al Ministerio de Relaciones laborales.

Pretende garantizar el correcto ejercicio de la administración pública a través de la expedición de actos administrativos que no resulten arbitrarios y, por contera, contrarios a los principios del Estado de derecho.

Ello en virtud de que toda autoridad tiene sus competencias definidas dentro del ordenamiento jurídico y debe ejercer sus funciones con sujeción al principio de legalidad, a fin de que los derechos e intereses de los administrados cuenten con la garantía de defensa necesaria ante eventuales actuaciones abusivas, realizadas por fuera de los mandatos constitucionales, legales o reglamentarios vigentes.

La aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, las partes laborales a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y en fin a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio, lo que implica que cubija todas las manifestaciones en cuanto a la formación y ejecución de los actos, a las peticiones que presenten los particulares y a los procesos que adelante la administración con el fin de garantizar la defensa de los ciudadanos.

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

El debido proceso constituye una garantía infranqueable para todo acto en el que se pretenda legítimamente imponer sanciones, cargas o castigos, constituye un límite al abuso del poder de sancionar y con mayor razón, se considera un principio rector de la actuación administrativa del Estado.

El derecho de defensa en materia administrativa se traduce en la facultad que tiene el administrado para conocer la actuación o proceso administrativo que se le adelante e

impugnar o contradecir las pruebas y las providencias que le sean adversas a sus intereses.

La administración debe garantizar al ciudadano interesado tal derecho y cualquier actuación que desconozca dicha garantía es contraria a la Constitución, en efecto, si el administrado no está de acuerdo con una decisión de la administración que le afecte sus derechos laborales.

El derecho a obtener acceso a la justicia en donde toda persona pueda acceder a los órganos administrativos, cada vez que un interés suyo se vea afectado por la conducta de otra persona, sea esta pública o privada, lo cual evita el auto tutela, por parte del Estado que garantice una correcta administración de justicia, igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas, que en calidad de administrados deben someterse a la decisión de la administración, por conducto de sus servidores públicos competentes.

Derecho a la igualdad entre las partes intervinientes en el proceso para que reciban un trato igualitario en el desarrollo de sus pretensiones y deberes durante todo el transcurso del proceso, con el objetivo de evitar discriminaciones arbitrarias que favorezcan a una en perjuicio de la otra.

Además las partes de un proceso siempre han de estar informadas respecto de las actuaciones del procedimiento, mediante la notificación de las resoluciones que afecten a cada una de ellas y que, en definitiva, inciden en el proceso.

Como obviamente nos encontramos en una clase de derecho administrativo creo que es importante señalar que un debido proceso en las actividades administrativas en caso de desconocimiento en cualquier forma del derecho al debido proceso en un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales que lo conforman.

Es importante que se respete el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permitiendo un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración.

El debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa.

Lo que pretendo de esta forma, en el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular, se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho substancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general.

3.2. TÍTULO DE LA PROPUESTA.

**“ANTEPROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO
EN EL TRÁMITE DE VISTO BUENO.”**

3.3. JUSTIFICACIÓN.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 76 numeral 1 y 7 del literal a que establecen las garantías mínimas a ser observadas por las partes laborales, que le corresponde a toda autoridad administrativa, garantizar el cumplimiento de las normas y derechos de las partes, por lo que nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado de procedimiento, contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa y ser escuchado en el momento

oportuno y en igualdad de condiciones para la adecuada aplicación de la administración de justicia.

La normativa en referencia no siempre es observada por los sujetos laborales de un proceso, lo que implica la violación de los derechos y garantías en el trámite de visto bueno, específicamente del debido proceso.

Por lo tanto es menester reformar el Código de Trabajo, en el Título VI Organización, Competencia y Procedimiento, Capítulo III, de la Competencia y del Procedimiento en el visto bueno.

3.4. FUNDAMENTACIÓN.

Para respaldar con base legal a todos los ciudadanos que pertenecen al Estado ecuatoriano se nos garanticen derechos y garantías procesales, que deben cumplirse en todo procedimiento o acción que se inicie independientemente de la materia laboral, más aún cuando sea por parte de los Inspectores del Trabajo, deben aplicar estas garantías para la resolución de las causas que se acogen a cualquier procedimiento en materia laboral, o en cuanto deben garantizar que se cumplan las normas que establecen en la ley, que si bien están plasmadas en la Constitución de la República, no siempre son observadas por los sujetos laborales, lo que hace que se violente los derechos y garantías y en particular el Debido Proceso de las partes, lo que influye en la decisión de la causa, ya que sin una garantía mínima no se respetarían la administración de justicia.

Los mismos que garanticen que los derechos y obligaciones de los sujetos laborales, se ha determinado que no existe un adecuado procedimiento que regule la solicitud del Visto Bueno ante la Autoridad Administrativa competente, dejando en la indefensión a la parte afectada.

3.5. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.

3.5.1. OBJETIVO GENERAL.

- ✚ Proponer un anteproyecto de Ley reformativa al Código de Trabajo en el trámite de visto bueno que regulen el procedimiento, por lo tanto es menester, en el Título VI Organización, Competencia y Procedimiento, Capítulo III, de la Competencia y del Procedimiento para el Visto Bueno.

3.5.2. OBJETIVO ESPECÍFICO.

- ✚ Garantizar la aplicación igualitaria del Debido Proceso en todos los procesos las partes laborales tanto trabajadores como empleadores se acojan al procedimiento de visto bueno.
- ✚ Proponer reformas al cuerpo legal antes mencionado, viabilizando la aplicación del Debido Proceso, y garantías mínimas a favor de las partes laborales es decir tanto al trabajador como el empleador que se someten a este procedimiento del visto bueno.

4.6. PROPUESTA.

4.6.1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

REPÚBLICA DEL ECUADOR

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

QUE: Es obligación del Estado hacer cumplir con el debido proceso para que su accionar se oriente a la consecución de mecanismos para la protección de los derechos y garantías de las personas y de las colectividades.

QUE: Es obligación del Estado ecuatoriano velar por la aplicación de las garantías mínimas y del Debido Proceso que establece la Constitución de la República.

QUE: Es obligación del Estado ecuatoriano de la aplicación que dependen en gran medida de una administración de justicia oportuna y eficaz, para que exista un verdadero acceso de la ciudadanía a la justicia, en la que no se viole el principio de igualdad de todos los ciudadanos sino una debida protección de sus derechos laborales en el trámite de visto bueno.

EXPIDE LAS SIGUIENTES REFORMAS: El Código de Trabajo, en el Título VI Organización, Competencia y Procedimiento, Capítulo III, de la Competencia y del Procedimiento en el Visto Bueno.

CÓDIGO DE TRABAJO

TÍTULO VI

ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO

CAPÍTULO III

DE LA COMPETENCIA Y DEL PROCEDIMIENTO

A continuación del Art. 621 del Código del Trabajo, agréguense los siguientes artículos enumerados para el procedimiento de visto bueno:

(Art...) Requisitos y Contenido de la Solicitud.-La solicitud del visto bueno debe ser clara y contendrá:

- 1.-Designación de la autoridad ante quien se propone;
- 2.-Nombres completos del solicitante;
- 3.- Nombres completos del trabajador o empleador;
- 4.-Fundamentos de hecho y de derecho de la solicitud;
- 5.-La designación del lugar en que debe citarse al trabajador o empleador, y la del lugar donde debe notificarse al solicitante;
- 6.-La cosa o hecho que se solicita;
- 7.-La autorización del abogado; y
- 8.-Los demás requisitos que la ley exija para cada caso. Si el solicitante es el empleador, deberá adjuntar su nombramiento y el certificado de estar al día en las aportaciones al IESS, respecto de sus trabajadores.

(Art...) Calificación de la solicitud.- Presentada la solicitud, al Inspector o Inspectora de Trabajo, examinará si reúne los requisitos legales. Si la solicitud no reúne los requisitos que se determinan en el artículo precedente, ordenará que el solicitante la complete o aclare en el término de tres días.

(Art...)Notificación.- El Inspector de Trabajo que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por las causas que prevé este Código, notificará al interesado dentro de las veinticuatro horas, concediéndole cinco

días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.

(Art...) Señalamiento de audiencia y Contestación a la solicitud.-Inmediatamente después de practicada la citación el Inspector o Inspectora del Trabajo, señalará día y hora para la audiencia de conciliación y contestación a la solicitud, que tendrá lugar dentro de un período de tiempo no menor de dos días ni mayor de ocho, contados desde la fecha en la que se expida la providencia que la convoque.

(Art...) Término de prueba.-De no haber conseguido el acuerdo de las partes y se hubieren alegado hechos que deben justificarse, el Inspector o Inspectora del Trabajo, abrirá la causa a prueba por el término de tres días, respecto a la inspección.

(Art...) Resolución.-La resolución del Inspector de Trabajo se dictara en el término de cinco días pero no es susceptible de apelación ante un Juez de Trabajo y las partes serán notificadas dentro de las veinticuatro horas posteriores a dicha resolución.

(Art...) Impugnación.-Para presentar la impugnación de visto bueno ante el Juez de Trabajo establece que la resolución del Inspector de Trabajo, tendrá el valor de un informe en cuanto se ha dado por terminado la relación laboral por algunas de las partes procesales en caso del Empleador o Trabajador a fin de ser apreciado judicialmente y en relación con las pruebas que se rindan, y como tal, ante su inexistencia, no afectara la validez del proceso, la misma que deberá resolver en el término de diez días, en base a los autos, sentencia que causará ejecutoria.

5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. CONCLUSIONES.

Entre esos problemas señalar:

- En conclusión, el visto bueno es un requisito previo que permite al empleador o al trabajador justificar en juicio las causales de la terminación legal del contrato individual de trabajo, pero no basta; no basta por sí solo demostrar legalidad de esta terminación, a menos que las partes no lo admiten expresa o tácitamente.

- La Administración Laboral son sus órganos tiene que referirse al Ministerio de Relaciones Laborales, es la acción en el ejercicio de sus funciones de garantizar el cumplimiento de los preceptos legales imperativos sobre el trabajo y las condiciones de la relación jurídico laboral, en busca de la protección integral del trabajador, por medio de los órganos, atribuciones de los diferentes dependencias que tienen para el adecuado procedimiento administrativos que le son propios.

- El Visto Bueno es totalmente ineficaz salvo poquísimos casos de excepción, en que las partes se conforman con la resolución expedida por la autoridad administrativa de la rama en este caso el Inspector de Trabajo que los ciudadanos desconfían sobre la administración de justicia.

- También existen un buen número de trámites de visto bueno abandonados, en tales casos, se da por terminado el contrato de trabajo mediando en el mejor de los casos una liquidación entre empleador y trabajador por lo que son inseguros sobre la realidad de este caso, por lo se violan el derecho a la defensa por parte de los funcionarios de la Inspectoría del Trabajo.

- El Inspector de Trabajo este trámite no se declara no se constituye ningún derecho, así como tampoco ejerce jurisdicción voluntaria alguna, sino lo realiza un acto administrativo en ejercicio de su competencia dentro de la limitación del ámbito territorial en el trámite de visto bueno que es netamente administrativo.
- También hay muchos casos que en la práctica, que en el visto bueno concedido al empleador no responde a la verdad, pues se lo ha otorgado gracias a influencias económicas o políticas y a veces sin que se haya realizado la investigación suficiente.
- También se observa que en muchas ocasiones el empleador, existiendo las causales o fundamentos para solicitar el visto bueno, no solicita el visto bueno y le despide intempestivamente al trabajador, así lesionado sus derechos laborales en lo se produce la violación del debido proceso en el principio del derecho a la defensa, por lo hay inseguridad por parte del trabajador en la administración de justicia.
- El visto bueno permite a través de su ligero trámite, una ágil y pronta solución al conflicto laboral suscitado entre el empleador y trabajador, pretendiendo evitar engorrosos y largos procesos judiciales, aunque lamentablemente, como ya lo sostuvimos, en la práctica rara vez las partes se conforman con la resolución del Inspector del Trabajo, prefiriendo a guardar años por el pronunciamiento del más alto es por el cual en el visto bueno no obsta el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo según el art. 183 del Código del Trabajo.

5.2. RECOMENDACIONES.

Es en razón de estas deficiencias, que podemos dar como soluciones posibles:

- El Objetivo de este tema es para mejorar mediante charlas sobre la institución del visto bueno a través del fortalecimiento y desempeño de las Autoridades Administrativas para que beneficien a las partes en este caso a los empleadores y

trabajadores, a fin que se garantice el debido proceso a fin de desempeñar el derecho a la defensa en todo el proceso.

➤ Motivar a la participación de seminario a través de la Administración Laboral en este caso el Ministerio de Relaciones Laborales, a fin que estos órganos deban garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales sobre el trabajo y proteger al trabajador, para que no se lesiones en los procedimientos administrativos en especial del trámite visto de bueno.

➤ Implementar una reforma legal en el Código de Trabajo en el art. 636 en el literal b, que se unifique sobre la prescripción que se los treinta y cinco días, con la finalidad para que puedan presentar su actuaciones en el proceso y se garantice el debido proceso y no queden en la indefensión las partes laborales, en este caso el trabajador y empleador.

➤ Es necesario que se desarrolle un Anteproyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo, a fin que se regule el trámite de Visto Bueno, para que se pueda tener una forma de confianza sobre la correcta aplicación de la ley en el derecho a la defensa y para que no se vulneren sus derechos laborales en el debido proceso.

➤ La participación del Inspector de Trabajo en la investigación es de solucionar de manera que los sujetos laborales puedan presentar sus pruebas y se asegure que la investigación sea de veracidad; es decir que debe ser profunda la investigación en el trámite de visto bueno, con el fin de respetar los derechos laborales en el debido proceso en especial en el derecho la defensa.

➤ Motivar en la participación de las investigaciones por parte del empleador para la veracidad de los hechos y que puedan proporcionar documentos para poder

esclarecer el hecho en el trámite de visto bueno apegado a las leyes laborales y no influenciado económicamente o políticamente sino que cumpla con el debido proceso.

➤ También es necesario por parte del Inspector del Trabajo poder plantear una igualdad del empleador ante su trabajador, es decir el objetivo es socializar o mediar en cuanto los problemas prácticos diarios, para que no existiera abusos o lesiones de los derechos laborales, para que no le despidan intempestivamente al trabajador, y no se sigan violando en el debido proceso a fin que se cumpla con el derecho a la defensa por parte de esta autoridad administrativa.

➤ Propongo además que se prohíba a los Inspectores no aceptar transacciones en los trámites de Visto Bueno, cuando las liquidaciones no consideran las debidas indemnizaciones legales, es preciso respetar a cabalidad los derechos de los trabajadores para evitar para dar inicios a un proceso judicial para la demanda de indemnizaciones por despido intempestivo.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS.

4.1. LEGAL:

-CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 2008, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente.

-CÓDIGO DEL TRABAJO, 2010. Corporación de Estudios y Publicaciones.

4.2. BÀSICA:

- **AOMÌA RODRÌGUEZ,** José. Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social, Primera Edición, Editorial Campos, 1985, Guayaquil-Ecuador.

- **CABANELLAS,** Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Primera Edición, Editorial J.R.L, 2006, Colombia.

-DÍAZ, Ruy. Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Tomo I, Editorial Ariel, Ambato-Ecuador, 2005.

-DRISKILL, Enciclopedia Omeba, Primera Edición, Editorial EDOILI, 1977, Buenos Aires – Argentina.

- **ESPINOSA,** Galo. Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Segunda Edición, Editorial Almeida, 1984, Quito – Ecuador.

-HERRERA, Alexandra. Diccionario Derecho Laboral Ecuatoriano, Tomo I, Editorial Ariel, Ambato-Ecuador, 2000.

4.3. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

- **AULESTIA**, María. Derecho Procesal Laboral, Primera Edición Editorial Gráficas Rubén Darío, 1984, Quito –Ecuador.
- **CALDERA**, Rafael. Derecho Laboral de los Trabajadores, Primera Edición, Editorial Aguirre, 1987, Ecuador.
- CUEVA**, Cristian. Procesal Laboral, Segunda Edición, Editorial Planeta, 1997, Barcelona – España.
- **CHÀVEZ DE BARRERA**, Nelly. Derecho Laboral Aplicado, Primera Edición, Editorial IMP, 1988, Ecuador.
- **CHÁVEZ GALARZA**, Mario. Practica Procesal Laboral, Segunda Edición, Editorial Universitaria, 1985, Quito - Ecuador.
- GÓMEZ**, José. Derecho de los Trabajadores, Primera Edición, Editorial Nacional, 1956, Quito – Ecuador.
- GUILLERMO**, Carlos. Compendido de Derecho Laboral, Primera Edición, Editorial Nacional, 1986, Quito – Ecuador.
- GUZMÀN LARA**, Aníbal. Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Primera Edición, Editorial Nacional, 1986, Quito – Ecuador.
- JARAMILLO PÈREZ**, Luis. Jurisprudencia de los Conflictos Individuales de Trabajo, Primera Edición, Editorial Universitaria, 1785, Quito-Ecuador.
- **MARTÌN GONZÁLEZ**, Carlos. Práctica Procesal Laboral, Primera Edición, Edino, 2000, Guayaquil- Ecuador.

- **MERINO PERÈZ**, Gonzalo. Práctica Procesal Laboral, Primera Edición, Edino, 2000, Guayaquil- Ecuador.
- **PARRÀGUEZ**, Luis. Manual De Derecho Laboral Ecuatoriano, Segunda Edición, Editorial Noplos S.A, 1998, Ecuador.
- **RIVAS**, Leonardo. Conflictos de los Trabajadores, Primera Edición, Editorial Corporación de Estudios de la Puce, 1991, Quito – Ecuador.

4.4. BIBLIOGRAFÍA CITADA:

- BORDA**, Guillermo. Tratado de Derecho de Trabajo, Primera Edición, Editorial Ventas S.A, 2002. Argentina.
- COELLO GARCÍA**, Enrique. Sistema Procesal Laboral Ecuatoriano, Segunda Edición, Editorial ISBN, 1999, Quito – Ecuador.
- RODRÍGUEZ**, Plácaro. Derecho Laboral Ecuatoriano, Segunda Edición, Editorial COP, Ambato-Ecuador, 1999.
- SALGADO**, Francisco. El Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana, Segunda Edición, Editorial COP, Ambato-Ecuador, 1992.
- SALAZAR**, Francisco. El Contrato Individual de Trabajo, Tomo I, Editorial Ariel, Ambato-Ecuador, 1994.
- TROYA**, Alfonso. Elementos Procesal Laboral, Primera Edición, Editorial Puce, 1974, Quito – Ecuador.