



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**HUMANÍSTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TESIS DE GRADO**

**TEMA:**

“ANÁLISIS JURÍDICO DEL VISTO BUENO DENTRO DEL CÓDIGO DEL  
TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI”

Tesis presentada previa a la obtención del Título de  
Abogadas de los Juzgados y Tribunales de la República

Autoras:

Garzón Mejía Gioconda del Pilar

Jiménez Herrera Sandra Mercedes

Director:

Dr. Cárdenas Casa Edgar Patricio

Asesor Técnico:


Dr. Ulloa Juan

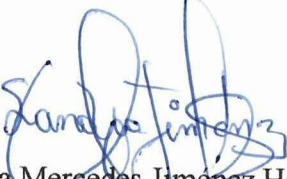
Latacunga-Ecuador

Febrero-2010

## AUTORIA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “Análisis Jurídico del Visto Bueno dentro del Código del Trabajo y su aplicación en la provincia de Cotopaxi”, son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

  
Gioconda del Pilar Garzón Mejía  
C.I. 050166713-3

  
Sandra Mercedes Jiménez Herrera  
C.I. 050170768-1

## **AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS**

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

**“ANÁLISIS JURÍDICO DEL VISTO BUENO DENTRO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI”**, de Garzón Mejía Gioconda del Pilar y Jiménez Herrera Sandra Mercedes, postulantes de Derecho, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Defensa de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Febrero 2010

El Director



Dr. Edgar Patricio Cárdenas Casa



**ANEXO 24**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS  
Latacunga – Ecuador

---

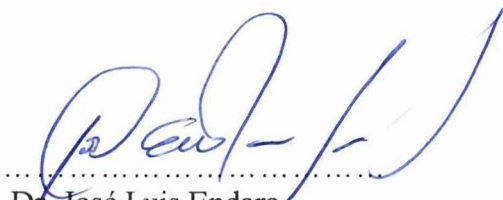
**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**


En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y Del Hombre; por cuanto, los postulantes: **GARZÓN MEJÍA GIOCONDA DEL PILAR** y **JIMÉNEZ HERRERA SANDRA MERCEDES**, con el título de tesis: “**ANÁLISIS JURÍDICO DEL VISTO BUENO DENTRO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI**”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

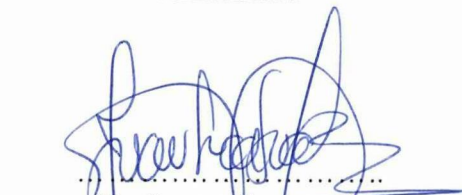
Latacunga, 10 de Febrero del 2010

Para constancia firman:

  
.....  
Dr. José Luis Endara  
PRESIDENTE

  
.....  
Lic. José Cobo Msc  
MIEMBRO

.....  
Nombres de Miembro de Tribunal  
PROFESIONAL EXTERNO

  
.....  
Dr. Lucas Guanoquiza  
OPOSITOR

## **AGRADECIMIENTO**

Las verdaderas metas son las que se cumplen y para lograrlas contamos con el apoyo de nuestras familias, amigos y docentes. Un especial reconocimiento a nuestro Asesor Sr. Dr. Patricio Cárdenas.

De igual manera agradecemos el apoyo incondicional de los funcionarios de la Inspectoría del Trabajo y de manera muy especial al Dr. José Luis Endara.

Pilar y Sandra

## **DEDICATORIA**

Con mucho amor éste trabajo lo dedicamos a nuestros queridos Padres, quienes han sido y serán nuestro aliciente durante nuestras vidas, quienes con palabras de aliento nos animaron a seguir adelante.

Pilar y Sandra

# ÍNDICE

Datos Informativos	i
Autoría	ii
Aval del Director de Tesis	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Índice	vi-viii
Resumen Ejecutivo (Español - Inglés)	ix-x
Introducción	xi

## CAPITULO I

1. Derecho Laboral	1-3
2. Constitución y Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)	3-4
2.1. Análisis de los Artículos 33, 34 y 326 de la Constitución de la – República del Ecuador	4-8
2.2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)	8-9
3. Código del Trabajo	9
3.1. Principios Fundamentales del Trabajo	10
3.1.1. Principio de Irrenunciabilidad	10
3.1.2. Principio de Intangibilidad	11
3.1.3. Principio Tutelar o Tuitivo	11
3.1.4. Principio “In Dubio Pro Operario”	12
3.2. Obligaciones y Prohibiciones del Empleador	12
3.2.1. Obligaciones	12-13
3.2.2. Prohibiciones	13-14
3.3. Obligaciones y Prohibiciones del Trabajador	14
3.3.1. Obligaciones	14-15
3.3.2. Prohibiciones	15-16
3.4. Sanciones a Empleadores y Trabajadores	16-17

4. Contrato Individual del Trabajo	17
4.1. Definiciones	17
4.2. Clasificación	18-19
4.3. Terminación del Contrato Individual del Trabajo	20-23
4.3.1. Causas para la Terminación del Contrato Individual del Trabajo.	
Artículo 169 del Código del Trabajo	24-27
5. Visto Bueno	28
5.1. Definiciones	28-30
5.2. Causas utilizadas por el Empleador para la Terminación del Contrato	
Laboral previstas en el Art. 172 del Código del Trabajo	31-32
5.3. Causas utilizadas por el Trabajador para la Terminación del Contrato	
Laboral previstas en el Art. 173 del Código del Trabajo	33
5.4. Proceso	34
5.4.1. Solicitud	34
5.4.2. Notificación y Contestación	34-35
5.4.3. Investigación	35-36
5.4.4. Resolución	36-38
5.4.5. Prescripción	38-39

## **CAPITULO II**

2. Análisis e Interpretación de Resultados Obtenidos	40
2.1. Reseña Histórica de la Inspectoría del Trabajo de Cotopaxi	40-45
2.2. Metodología Utilizada para el Análisis e Interpretación de Resultados	
de la Investigación de Campo	45
2.2.1 Metodología Utilizada	45-46
2.2.2 Análisis e Interpretación de Resultados de la Investigación	
de Campo	46-70
2.3. Conclusiones y Recomendaciones	71-72

### **CAPITULO III**

3. Propuesta Legal a la Solución del Problema	73
3.1. Título de la Propuesta: Creación de una Norma Legal	73
3.2. Justificación	74
3.3. Objetivo de la Propuesta	75
3.3.1 Objetivo General	75
3.3.2 Objetivos Específicos	75
3.4. Desarrollo de la Propuesta	76-78

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	79-81
-----------------------------------	-------

### **ANEXOS**

## RESUMEN EJECUTIVO

La investigación y análisis realizado a las normas jurídicas contempladas en: La Constitución, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y El Código del Trabajo, se ha determinado que no existe un adecuado procedimiento que regule la tramitación de la solicitud del Visto Bueno ante la Autoridad Administrativa competente. Dejando en la indefensión a la parte afectada, violando los principios fundamentales tales como: tutelar, irrenunciabilidad, intangibilidad e in dubio pro operario, mismos que garantizan los derechos y obligaciones de las partes laborales.

La institución motivo de nuestra investigación es el Visto Bueno como instrumento para dar por finalizada la relación laboral, aplicada únicamente al contrato individual del trabajo y haciendo uso de la causales contempladas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

La autoridad competente para conocer, tramitar y resolver la solicitud del Visto Bueno, es el Inspector del Trabajo, quien tiene su competencia a nivel provincial y está sujeto jerárquicamente al Ministerio de Relaciones Laborales, sus atribuciones, responsabilidades y sanciones están establecidas en el Código del Trabajo.

La investigación de campo efectuada a abogados docentes, empleadores y trabajadores, proyecta como resultado real la necesidad de la creación de una norma legal que permita a ésta autoridad contar con el sustento adecuado para emitir una resolución con carácter jurídico.

Por lo tanto, con el presente trabajo, la intención es la de proponer un ante proyecto de ley que permita agregar a continuación del Art. 621, los artículos que establezcan: Requisitos y Contenido de la Solicitud; Calificación de la solicitud; Notificación; Señalamiento de audiencia y Contestación a la solicitud; Término de prueba; y, Resolución.

## EXECUTIVE SUMMARY

The investigation and analysis of legal norms contemplated in: The Constitution, The International Labor Organization (ILO) and The Labor Code, it has been determined that an appropriate procedure that regulates the procedure of the application doesn't exist of the approval in the face of the competent Administrative Authority. Leaving in the helplessness to the affected part, violating them fundamental principles as: to guide, inalienability, intangibility and in dubio pro operative, same that guarantees the rights and obligations of the labor parts.

The institution reason of our investigation is the approval as instrument to give had concluded the labor relationship, applied only to the individual contract of the work and making use of the causal ones contemplated in the articles 172 and 173 of the Labor Code.

The competent authority to know, to process and to solve the application of the approval, he is the Labor Inspector, who has their competition at provincial level and is subject hierarchically to the Ministry of Labor Relations, their attributions, responsibilities and sanctions are established in the Labor Code.

The field investigation made to lawyer teachers, employers and workers, it projects as a result real the necessity of the creation of a legal norm that allows to this authority to have the appropriate sustenance to emit a resolution with juridical character.

Therefore, with this work, the intention is the one of proposing a before bill that allows to add after the Art. 621, the articles that settle down: Requirements and Content of the Application; Qualification of the application; Citation; Audience to point out and Answer to the application; Test term; and, Resolution.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es la actividad física o mental que utiliza el hombre para satisfacer sus necesidades y la de los demás, a cambio de una remuneración; permitiendo de esta manera el engrandecimiento y desarrollo económico del país.

Esta tesis es un aporte jurídico, basado en una investigación clara y precisa, a través de encuestas aplicadas a: Docentes de la especialidad de Abogacía de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Inspectores del Trabajo de la Provincia, Empleadores y Trabajadores que se encuentra tramitando el Visto Bueno; con estos instrumentos procedemos a realizar la tabulación estadística, permitiendo analizar el problema de forma objetiva y veraz.

Se analizaron varios conceptos relativos al Derecho Laboral; Constitución de la República; Organización Internacional del Trabajo (OIT) sus Principios Laborales; Código del Trabajo y sus principios; Contrato Individual del Trabajo, clasificación, terminación de la relación laboral; Visto Bueno, causa para solicitarlo contempladas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo. Con el fin de tener una visión amplia de las leyes ecuatorianas, así como una perspectiva clara del entorno en donde identificamos el problema.

Se efectuó un estudio del trámite propuesto en la Inspectoría de Trabajo por parte de los trabajadores de la Empresa Nevaflor S.A. quienes solicitaron el Visto Bueno a su Empleador; por no haber cancelado el pago mensual correspondiente al mes de agosto de 2009, ni el décimo cuarto sueldo.

Con el análisis de estas normas e instrumentos jurídicos, y el estudio de campo realizado en la Inspectoría del Trabajo de Cotopaxi, se concluye que es necesaria la Creación de una Norma Legal, que regule el procedimiento del Visto Bueno; la cual beneficiará a todos los Profesionales del Derecho, Inspectores del Trabajo de cada provincia, Empleadores y Trabajadores del país; y ciudadanía en general que demanda: celeridad, eficacia y eficiencia en la tramitación del Visto Bueno.

# CAPITULO I

## 1. DERECHO LABORAL

Al Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, antes se lo conocía como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

El Derecho Laboral según el Dr. Jorge Vásquez López en su libro de Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral (2007, pág. 17), quien cita al profesor mexicano Euquerio Guerrero “El Derecho del Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios”; y, para el catedrático español Pérez Botija “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”

Según la Dra. Celia Carolina A Silva (en línea) monografias.com, define al Derecho Laboral como: “Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.”

En conclusión para las investigadoras, el Derecho Laboral o del Trabajo no es otra cosa que el conjunto de normas y principios que regulan la relación laboral entre empleadores y trabajadores, siempre precautelando que exista una verdadera justicia social del trabajo; cuya naturaleza jurídica es de utilidad teórica-práctica para regular las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión, por las partes laborales.

Existen características que diferencian al Derecho Laboral de las otras Ciencias Jurídicas, entre ellas tenemos:

- **Es una rama nueva, no tradicional del Derecho Positivo**, cuyo fin primordial es asegurar los derechos y garantías para la prestación del trabajo, sin vulnerar los derechos humanos; y, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en concordancia con las posibilidades económicas de su lugar de trabajo.
- **Es una rama jurídica específica**, por tratarse de las relaciones legales establecidas entre (trabajadores) quienes ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras (empleadores) quienes remuneran a éstos; y, aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.
- **Es una rama jurídica autónoma**, debido a que contiene principios doctrinarios propios y específicos, independientes del Derecho común.
- **Dignifica el trabajo**, por ser una función social, separando al trabajador de las relaciones patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.
- **Superar la lucha de clases**, que regían en los orígenes por cuanto no se respetaba la igualdad jurídica existente entre las partes laborales.
- **Existe unificación internacional y codificación**, debido a la creación de Organismos Internacionales que regulan las relaciones económicas y la estructuración del derecho universal del trabajo.

Del trabajo existen muchas definiciones, por ejemplo la Enciclopedia Ilustrada Cumbre (1990; Pág. 220) dice: “Es la actividad mental y física del hombre aplicada a las cosas con el fin de utilizarlas para satisfacer las necesidades. Implica siempre un esfuerzo, una acción penosa, que se realiza por obligación hacia una fuerza o valor superior, al que se sacrifica un ocio y se destina un hacer. Algunos trabajos persiguen un lucro, consistente en dinero, especies o servicios, en las tareas de creación (arte, invenciones) el móvil de la ganancia ocupa un lugar secundario frente al impulso estético o innovador, y a menudo el lucro material no existe en modo alguno”

Para el Doctor Guillermo Cabanellas de Torres (2005; pág. 387) Trabajo es: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza: Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual dentro de la licitud...”.

Para las investigadoras el TRABAJO es la actividad física y mental que las personas emplean en la ejecución de tareas u obras encaminadas a satisfacer sus necesidades y la de los demás, a cambio de un beneficio económico en dinero o bienes, aportando de esta manera al desarrollo técnico, científico y enriquecimiento del país.

El Derecho Laboral está integrado por principios esenciales, tales como: Protectorio, de Irrenunciabilidad o Imperatividad, y el de Continuidad. También la Primacía de la realidad, de buena fe, de equidad, de No discriminación; mismos que más adelante conforme avanza nuestra investigación haremos un análisis más detallado de cada uno de éstos principios.

## **2. CONSTITUCIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)**

El marco jurídico ecuatoriano en materia laboral es bastante amplio, la Constitución de la República del Ecuador y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son leyes que dan un tratamiento especial a todo lo relacionado con el trabajo. Las experiencias vividas a lo largo del tiempo, las revoluciones, los primeros intentos de organización de los trabajadores lograron que las autoridades encargadas de impartir justicia se preocupen y se encarguen de la creación de un conjunto de normas y leyes que recopiladas forman el Código del Trabajo que es el documento que regula las relaciones labores entre empleadores y trabajadores por ser una Ley eminentemente Social.

La carta magna ha pasado por varias etapas evolutivas, siempre en busca de proteger a los sectores más vulnerables de nuestra sociedad, la actual Constitución de la República del Ecuador, fue aprobada mediante referéndum, publicado en el Registro Oficial No. 445, del 20 de octubre del 2008; 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.

De esta manera, el análisis irá enfocado exclusivamente al trabajo, seguridad social y protección de la clase obrera.

## **2.1. Análisis de los Artículos 33, 34 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador**

La Sección Octava del Capítulo Segundo, referente al Trabajo y Seguridad Social (2008; Pág.29) en su Art. 33 dice: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*; y, Art.34 dice: *“El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.*

*El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.”*

Las investigadoras, en base a lo señalado en la Constitución vigente, reconocen que el trabajo es la fuerza de acción a través de la cual las personas se sienten útiles y con el fruto de este esfuerzo sustentan sus hogares y por ende surge el engrandecimiento de la familia y la sociedad en general, donde el Estado garantiza su estabilidad laboral desde el primer día, asistencia médica, protección por invalidez, accidentes por riesgos de trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia, entre otros.

Además, lo innovador de ésta Constitución, es el reconocimiento al trabajo no remunerado en el hogar y actividades del campo, es decir, ahora se considera fuerza laboral a las actividades que la ama de casa realiza día a día en su hogar; al igual que los campesino que labran la tierra y se alimentan de sus frutos, pero surge la interrogante.... ¿Cómo el Estado garantizará el efectivo ejercicio pleno del derecho a la seguridad social de éstas personas? Acaso será que estas personas pueden acudir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y afiliarse voluntariamente, pagando únicamente un porcentaje inferior en relación a los trabajadores que tienen un empleador.

La Sección Tercera del Capítulo Sexto, referente a las Formas de Trabajo y su Retribución (2008; Págs. 152 y 153) en su Art. 326 contiene: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*

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

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

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

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

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

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

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

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

*11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*

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

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

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

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

*16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”*

Analizado el Art. 326, podemos comprobar que nuestra Constitución es eminentemente social y vela por el bienestar y cuidado de los trabajadores en general, basados en principios fundamentales tales como: La solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia,

transparencia y participación en la atención de las necesidades individuales y colectivas, mismas que velan y protegen el bienestar, la seguridad social, la estabilidad, la equidad en sus remuneraciones, la libre asociación, el exigir el respeto a sus derechos, mediante la huelga y el paro, siempre y cuando esto no desestabilice los servicios básicos que protege la ley.

En conclusión las investigadoras podemos determinar que la Constitución protege al trabajador, concediéndole seguridad social, remuneración justa, protección en la forma de realizar sus labores; principio esencial conocido como IN DUBIO PRO OPERARIO, que no es otra cosa que, actuar siempre en el sentido que sea más favorable al trabajador.

Nuestro país se caracteriza por ser un Estado democrático, regido por la Constitución, como ley suprema, con excepción de los tratados internacionales en derechos humanos.

## **2.2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, 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 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. La OIT ha establecido un sistema de normas internacionales de trabajo mediante convenios y recomendaciones orientados al cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, tales como:

- a) La libertad de organización sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El trabajo decente ha sido reconocido como una vía para superar la pobreza y afianzar la gobernabilidad democrática en todo el mundo.

En 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 empleo, empleo juvenil, migración laboral, estadísticas laborales, seguridad social, micro y pequeña empresa.

### **3. CÓDIGO DEL TRABAJO**

El Código del Trabajo, fue expedido el 5 de Agosto de 1938 y publicado el 10 de agosto del mismo año; según el Dr. Carlos Vela Monsalve S.J. (1990; Pág.39), apenas fue conocido el Código por el público, los patronos se opusieron, no querían que se lo expida y entre muchos argumentos sostenían que era una *“copia de leyes extranjeras, especialmente del Código Mexicano de Trabajo y que no era aplicable a la realidad ecuatoriana, y por supuesto, sostenían que iba a fomentar la vagancia y el abuso de los trabajadores”*.

Situación que no fue real en su totalidad, debido a que nuestro Código del Trabajo fue una recopilación de leyes y decretos emitidos por las autoridades en cada uno de sus períodos, siempre pensando en el bienestar de los trabajadores, quienes a través de sus luchas constantes lograron que sean reconocidos sus derechos tales como la reducción de la jornada de trabajo de cuarenta y ocho a cuarenta horas laborales, entre otras.

### ***3.1. Principios Fundamentales del Trabajo***

Los Principios fundamentales que constituyen el Código del Trabajo, están estipulados en el Título Preliminar, donde se establece la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, la aplicación de las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Es decir se ratifica que el trabajo es un derecho y un deber social, es obligatorio, en la forma y con las limitaciones que la ley establece. Entre estos principios fundamentales tenemos:

- Irrenunciabilidad
- Intangibilidad
- Tutelar o Tuitivo, e
- In dubio Pro Operario

#### ***3.1.1. Principio de Irrenunciabilidad***

El Artículo 4 del Código del Trabajo (2008, pág. 5) señala que: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”.

En el Derecho Laboral 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:

- 1.- Que se refiera exclusivamente a derechos litigiosos.
- 2.- Que se celebre ante la autoridad competente.

### ***3.1.2. Principio de Intangibilidad***

Según el Diccionario Enciclopédico Grijalbo (1986, pág. 1026) 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 pueden 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.

### ***3.1.3. Principio Tutelar o Tuitivo***

Protege y ampara los intereses del trabajador y de suplir alguna deficiencia técnica que el Abogado hubiere omitido, la tuición legal del trabajador esta materializada en el Código del Trabajo (2008-pág. 5 y 6) que textualmente dice: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, en materia laboral los funcionarios judiciales y administrativos la aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores”

Conforme a la investigación se ha establecido que el Principio Tuitivo es la protección que deben otorgar los Jueces e Inspectores del Trabajo en beneficio del trabajador por cuanto es parte del derecho social que vela en beneficio del sector más vulnerable, que por lo general, es el trabajador. Es decir se debe aplicar la equidad para que no exista la desigualdad de condiciones entre el capital y trabajo.

### ***3.1.4. Principio “In Dubio Pro Operario”***

Este principio es conocido como la interpretación favorable para el trabajador, es decir que en caso de existir alguna duda u obscuridad legal en la aplicación de las normas legales, la autoridad laboral deberá aplicar el sentido de protección al trabajador.

Este es uno de los principios fundamentales del Código del Trabajo, a través del cual se garantiza que toda resolución en materia laboral será favorable al trabajador, y velará por proteger sus derechos.

## ***3.2. Obligaciones y Prohibiciones del Empleador***

### ***3.2.1. Obligaciones***

El Código del Trabajo en su artículo 42, establece las obligaciones de los Empleadores, en esta investigación se ha considerado resaltar las siguientes:

- Cumplir con el pago de las remuneraciones pactadas en el contrato.
- Acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, precautelando el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.
- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Si existen más de diez trabajadores, la empresa creará un comisariato o contratará este servicio con terceros.
- Llevará un registro del movimiento de personal actualizado.
- Dotará a los trabajadores de los implementos necesarios para la ejecución del trabajo.
- Conceder a sus trabajadores el tiempo necesario para la atención médica, acudir a las diligencias judiciales, siempre y cuando no sobrepase las cuatro horas diarias.

- Respetar las asociaciones de trabajadores.
- Permitir a los trabajadores desempeñar comisiones de la asociación a la que pertenecen, previo aviso al empleador.
- Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
- Atender las reclamaciones de los trabajadores;
- Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades pertinentes.
- Pagar al trabajador los viáticos por el cumplimiento de sus funciones fuera del lugar de su residencia.
- Contratar un trabajador social titulado si existen cien o más trabajadores.
- Conceder tres días de licencia con remuneración por calamidad doméstica.
- Afiliar a los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores.
- Contratar un trabajador con discapacidad por cada veinticinco trabajadores.

El Empleador tiene bajo su responsabilidad a los trabajadores que colaboran para el desarrollo de su actividad económica, en tal virtud debe asegurarse de que se encuentren protegidos, seguros, estables, satisfechos con su remuneración y dotados de todos los implementos necesarios para la ejecución de sus tareas, además que en caso de accidente o enfermedad tengan la atención médica oportuna y adecuada. Al igual que debe brindar todas las facilidades para que las autoridades laborales realicen las inspecciones de ley.

### **3.2.2. Prohibiciones**

El artículo 44 del Código del Trabajo, establece las prohibiciones de los Empleadores, resaltando las siguientes:

- a. Imponer multas que no estén contempladas en el Reglamento interno.
- b. Retener más del diez por ciento (10%) por multas.
- c. Exigir a sus trabajadores que compren en tiendas o lugares determinados.

- d. Exigir o recibir gratificaciones para ser recibido en el trabajo,
- e. Cobrar al trabajador intereses por los anticipos del salario.
- f. Obligar al trabajador a renunciar a la asociación o imponer su criterio para que vote a favor de determinada candidatura.
- g. Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores.
- h. No puede suspender al trabajador de sus funciones en calidad de sanción.
- i. No dar facilidad a los inspectores de trabajo para que realicen las inspecciones legales y la revisión de la documentación correspondiente.

Los empleadores no pueden ni deben aprovecharse de su grado jerárquico o de las necesidades de sus trabajadores para explotarlos ni obligarlos a hacer o dejar de hacer algo en contra de sus propios derechos.

### **3.3. Obligaciones y Prohibiciones del Trabajador**

#### **3.3.1. Obligaciones.**

La investigadoras han considerado resaltar las siguientes obligaciones del trabajador contempladas en el artículo 45 del Código del Trabajo:

- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato.
- Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo.
- Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, fuera del horario de trabajo pero con la remuneración adecuada.
- Observar buena conducta durante el trabajo.
- Cumplir las disposiciones del reglamento interno.
- Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.
- Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.

- Guardar celosamente los secretos empresariales.
- Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.

Los trabajadores están sujetos a cumplir con todas y cada una de las cláusulas establecida en el contrato individual del trabajo, para lo cual debe cuidar sus instrumentos de trabajo y proteger la integridad de sus compañeros de labor, no desperdiciar la materia prima, ni realizar trabajos que no sean autorizados por su empleador; pero sobre todo debe mostrar lealtad y guardar los conocimientos adquiridos durante su trabajo, a fin de proteger los intereses de su empleador.

### **3.3.2. Prohibiciones.**

En el Código del Trabajo en su artículo 45 establece las obligaciones de los Trabajadores, de las cuales las investigadoras han considerado resaltar las siguientes:

- Poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros de trabajo, o terceras personas.
- Tomar de su lugar de trabajo: útiles, materia prima o artículos elaborados sin permiso de su empleador.
- Presentarse a su lugar de trabajo en estado etílico o bajo sustancias estupefacientes.
- Portar armas sin el permiso respectivo en su lugar de trabajo.
- Utilizar las herramientas y útiles de su trabajo en actividades ajenas a su labor.
- Competir con su empleador en la elaboración de artículos de la empresa.
- Abandonar el trabajo sin causa legal.

De igual manera el trabajador tiene prohibido llegar a su lugar de trabajo en estado de embriagues o portando armas que pongan en peligro su integridad y la de sus compañeros; tampoco puede abandonar su lugar de trabajo sin previa autorización pues esto acarrearía un perjuicio económico a su empleador.

En conclusión se ha determinado que las partes laborales están sujetas a las estipulaciones legales para mantener una adecuada relación laboral, caso contrario deberán asumir las sanciones pertinentes establecidas en la ley.

### **3.4. Sanciones a Empleadores y Trabajadores**

Las autoridades del trabajo podrán aplicar las diferentes multas y sanciones contempladas en los artículos que van del 627 al 633 del Código del Trabajo, mismas que deberán constar en el acta correspondiente, donde se hará constar los motivos que determinaron la pena o sanción. No sin antes, concederle al infractor su legítimo derecho a la defensa.

El Director Regional del Trabajo, puede imponer multas de hasta doscientos dólares, a quienes han violentado la Ley Laboral; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, que contempla las siguientes sanciones:

- Amonestación a los padres o a los curadores del niño/a, o adolescente; y a quienes los empleen o se beneficien directamente con su trabajo;
- Multa de cincuenta a trescientos dólares, si los infractores son los progenitores o responsables del cuidado del niño, niña o adolescente;
- Multa de doscientos a mil dólares, si se trata del empleador o cualquier persona que se beneficie directa o indirectamente del trabajo del niño, niña o adolescente; y,
- Clausura del establecimiento donde se realiza el trabajo, en caso de reincidencia.

Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de cincuenta dólares, tomando en cuenta las circunstancias, la gravedad de la infracción y la capacidad económica del trasgresor; y, para la recaudación se realizará un proceso coactivo, ante el Ministro de Relaciones Laborales quien aplicará las normas del Código de Procedimiento Civil.

En conclusión, las sanciones serán aplicadas por la autoridad laboral competente previo, un proceso administrativo, donde se garantice el derecho a la defensa de la parte infractora; y, la multa impuesta será conforme a la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor. Esta multa puede ser apelable ante el Director Regional del Trabajo, siendo ésta la última instancia, y de ser reincidente se incrementará un porcentaje prudencial o hasta el máximo de su imposición.

## **4. CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

### **4.1. Definiciones**

El Dr. Guillermo Cabanellas (2003, pág. 95) define al Contrato de Trabajo como: “Tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo de su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”

El Código del Trabajo (2008, pág. 8) en su Art.8 acerca del Contrato Individual de Trabajo manifiesta: “es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

Para las investigadoras el Contrato individual del trabajo no es otra cosa que el acuerdo voluntario entre empleador y trabajador, mismos que se comprometen a dar, hacer o no hacer alguna cosa lícita y personal a cambio de una remuneración justa; entiéndase como cosa lícita al objeto de contrato el cual no podrá ir en contra de la ley; y personales porque únicamente las partes que intervienen en el contrato son responsables de las obligaciones adquiridas.

## 4.2. CLASIFICACIÓN

La legislación ecuatoriana tiene su propia clasificación y según el Código del Trabajo (2008, pág. 7), “**Art. 11.- Clasificación.-** El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo.”

Nuestra legislación ha permitido establecer diferentes modalidades de contratos de trabajo, conforme a cada una de las necesidades que tienen los empleadores y trabajadores.

El Derecho Laboral y la costumbre han permitido identificar varios elementos que componen el Contrato Individual del Trabajo, mismos que son:

- El acuerdo de voluntades;
- La prestación de trabajo;
- La dependencia o subordinación; y,
- El Pago de una remuneración.

***El Acuerdo de Voluntades.-*** No es otra cosa que el convenio mutuo de las partes que intervienen por voluntad propia, es decir una de las partes no puede obligar a la otra, a estar de acuerdo con las condiciones de un eventual contrato, de ser así este contrato estaría viciado de nulidad.

Según el Código Civil (2005, pág. 202) en su Art. 1467 establece los “Los vicios de que puede adolecer el consentimiento son error, fuerza y dolo”

**Error.-** Es una falsa noción que se tiene de una cosa o de un hecho, proviene de la ignorancia o desconocimiento del objeto o naturaleza del contrato.

**Fuerza.-** Es el miedo que puede ocasionar una impresión fuerte, pudiendo existir violencia o acción que le obligue a dar su consentimiento.

**Dolo.-** Es la maniobra que se utiliza para engañar o realizar un fraude con la intención de causar perjuicio a la persona o a sus bienes.

**La Prestación de Trabajo.-** La segunda parte del artículo 8 del Código del Trabajo (2008, pág. 4) manifiesta lo siguiente: ...“prestar sus servicios lícitos y personales”; esa es la esencia del contrato de trabajo, es el vínculo en donde se inicia la relación laboral, pues el trabajador se compromete a realizar algo que lo vincula jurídicamente y es su responsabilidad cumplirlo.

**La Dependencia o Subordinación.-** Se refiere al elemento importante dentro del contrato de trabajo, pues, el término “bajo su dependencia” aclara cualquier duda sobre alguna otra relación contractual que esté avalada jurídicamente.

**El Pago de Remuneración.-** La ley es sabia al no descuidar ningún elemento, por esta razón, en la parte final del citado artículo motivo del análisis dice: “por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”, por lo tanto esto se convierte en el objeto del pacto o contrato de trabajo.

En virtud del cual al prestar un servicio o realizar un trabajo, el elemento fundamental que nos motiva es una retribución económica que se percibirá por dicho trabajo.

### **4.3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

Toda relación laboral pasa por un momento crucial, lo que conlleva a las partes, a dar por terminado el contrato laboral.

La legislación ecuatoriana ha adoptado con fines jurídicos la expresión TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, para referirse al fin de la relación laboral, es decir al cese inmediato de la dependencia del trabajador con respecto a su empleador.

Es imprescindible tener en cuenta la opinión de tratadistas del Derecho Laboral, entre ellos tenemos a Ludovico Barassi, (2002, pág. 124), quien analiza las causas de la terminación del contrato desde dos puntos de vista:

1. “Por agotamiento natural en cuanto se hubiere alcanzado un objetivo determinado o circunscrito en el tiempo, a que se hubiera destinado originalmente; y,
2. Por el advenimiento de un hecho jurídico en su efecto extintivo, que interrumpe la relación en su tendencia normal a prorrogarse indefinidamente”.

Según este tratadista el contrato se termina, en el primer caso cuando el objeto mismo del contrato se ha culminado en su totalidad dentro del término establecido. Y en el segundo caso cuando ha existido una controversia o incumplimiento entre las partes, originando de esta manera un proceso jurídico para dar por terminado el contrato.

Desde el punto de vista del jurista Rafael Caldera, (2002, pág. 126): lo clasifica en tres causas diferentes:

“ 1. POR VOLUNTAD DE LAS PARTES:

- a. El mutuo consentimiento.
- b. La llegada del término.
- c. La conclusión de la obra; y,
- d. Las causas estipuladas válidamente en el contrato.

2. CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

- a. La fuerza mayor;
- b. La muerte del trabajador;
- c. La incapacidad del trabajador;
- d. La cesación o quiebra inculpable de la empresa;
- e. La muerte del patrono; y,
- f. Las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho que sean aplicables al contrato de trabajo.

3. TERMINACIÓN POR VOLUNTAD DE LAS PARTES:

- a. Despido; y,
- b. Retiro”.

En definitiva Caldera ratifica que el contrato termina por voluntad de las partes, cuando éste ha llegado a la culminación, por el cumplimiento del objeto o por el tiempo y por causas fortuitas, es decir que no tienen potestad las partes sino la naturaleza; pero si existe otro tipo de voluntad de las partes cuando el Empleador decide despedir a su trabajador; y/o también existe voluntad del trabajador cuando éste decide renunciar.

De manera mucho más amplia el Dr. Guillermo Cabanellas en el Diccionario Enciclopédico (2003, pág.246) analiza el problema jurídico y hace la siguiente clasificación.

“1. DERIVADAS DE LA LIMITACIÓN DEL PLAZO O DE LA OBRA O SERVICIO:

- a). Contrato de prueba;
- b). Contrato a plazo cierto o de duración determinada; y,
- c). Contrato por obra determinada.

2. DERIVADAS DE MUTUO CONSENTIMIENTO Y ACUERDO DE LAS PARTES:

- a). Causas previstas válidamente en contrato.
- b). Mutuo acuerdo de las partes; y,
- c). Renuncia del trabajador aceptada por el patrono.

3. AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES:

- a). Muerte del trabajador;
- b). Muerte del patrono, por imposibilidad de seguir la empresa;
- c). Incapacidad.
- d). Fuerza mayor (incendio, inundación, plagas., etc.);
- e). Incapacidad total y permanente para el trabajo (accidente, enfermedad, ancianidad); y,
- f). Cesación de la actividad.

4. POR DECISIÓN UNILATERAL:

Esta decisión puede obedecer a la voluntad del patrono o del trabajador y la misma puede ser motivada por causa justa o sin que exista causa.

Así, en el ámbito de manifestación de voluntad por parte del patrono, tendríamos:

- a). Hechos imputables al trabajador por los cuales se impide la continuación del contrato;
- b). Falsa causa imputada al trabajador; y,
- c). No invocación de causa alguna.

En lo concerniente al trabajador:

- a). Despido indirecto, o sea hechos imputables al patrono que impiden la prosecución del contrato.
- b). Falsa causa imputable al patrono; y,
- c). Abandono del trabajo

5. POR RESOLUCIÓN JUDICIAL:

- a). Nulidad del contrato.

6. CAUSAS QUE EXCEPCIONALMENTE PONEN TÉRMINO AL CONTRATO:

- a). Cesión, traspaso de la industria;
- b). Quiebra del patrono;
- c). Muerte del patrono; y,
- d). Prisión del trabajador.”

Como se puede observar el Dr. Guillermo Cabanellas efectúa una clasificación más amplia, la cual ha permitido encausar en forma minuciosa los diferentes estamentos para dar por terminada la relación laboral.

Las investigadoras conforme la clasificación del Dr. Cabanellas establecen que: En primer lugar se puede dar por terminado el contrato por la culminación de plazo y de la obra misma, que se establece en la cláusula pertinente de acuerdo al tipo de contrato.

En segundo lugar por el mutuo consentimiento de las partes.

En tercer lugar por causa fuera de los establecido en el contrato, es decir caso fortuito o fuerza mayor (muerte, incendio etc.).

En cuarto lugar se establece la decisión unilateral de alguna de las partes, mediante la utilización de cosas debidamente justificadas. (Visto Bueno).

En quinto lugar se da por terminado el contrato mediante la resolución judicial emitida por el juez laboral cuando se ha establecido la existencia de la nulidad del contrato.

Finalmente en sexto lugar se da por causas excepcionales, cuando se ceden o se traspasan los derechos de los empleadores a terceros; cuando ha quebrado la empresa; o cuando por alguna circunstancia el trabajador resultare culpable de algún delito y ha sido sentenciado.

#### **4.3.1. Causas para la Terminación del Contrato Individual del Trabajo. Artículo 169 del Código Trabajo**

La Legislación Ecuatoriana, en el capítulo IX del Código del Trabajo, textualmente dice:

**“Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:**

1. *Por las causas legalmente previstas en el contrato.*
2. *Por acuerdo de las partes.*
3. *Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.*
4. *Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.*
5. *Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.*
6. *Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y en general cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar.*
7. *Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código.*
8. *Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código;*  
*y,*
9. *Por desahucio.*

Las investigadoras han considerado analizar cada una de las causales que dan por terminado el contrato individual de trabajo.

### ***Por las Causas Legalmente Previstas en el Contrato.***

Son aquellas que a simple vista parecerían una forma ambigua de legislar, es solamente apariencia, puesto que no implica ninguna renuncia de derecho por parte del trabajador; esto quiere decir que las causas convenidas de ningún modo pueden contrariar lo que la ley dispone en beneficio de los trabajadores, respetando el principio fundamental del in dubio pro operario.

### ***El Acuerdo de las Partes***

Se refiere al consenso entre las partes para que haya una terminación del contrato individual del trabajo. Es decir que las partes se ponen de acuerdo y de la misma forma que se constituyó el contrato, esas mismas voluntades lo pueden dar por terminado. Esto tiene fundamento, pues, es inadmisibles que se continúe con el vínculo si las dos partes expresan libre y voluntariamente el deseo de dar por finalizado el mismo.

### ***Conclusión de la Obra, Período de Labor o Servicio Objeto del Contrato.***

Su aplicación por regla general se refiere a los contratos eventuales, es decir los que tienen como propósito la realización de un trabajo concreto, se concluye la obra, el período de labor o servicio. Cuando ya se ha agotado el trabajo o se ha cumplido a cabalidad el contrato, no tiene objeto ni causa para que se mantenga el vínculo contractual y la terminación es inevitable y el trabajador no podrá exigir quedarse o reclamar resarcimiento alguno.

### ***Por Extinción de la Persona Jurídica Contratante***

El numeral 4 del artículo 169 podemos desglosar en tres causales por motivo de explicación, de la siguiente forma:

- a. **Muerte del empleador.-** Se debe entender que a pesar de existir esta causal, el trabajador no debe quedar desprotegido, pues es muy posible que hayan sucesores de la fábrica, empresa o de la actividad económica, entonces las obligaciones se transfieren a ellos. Es aplicable cuando no hayan sucesores, sin embargo hay que tener en cuenta que el artículo 193 del Código del Trabajo prevé la liquidación a los trabajadores cesantes y el pago de bonificaciones e indemnizaciones a los trabajadores.
- b. **Incapacidad del empleador.-** La incapacidad del empleador que es causal de la terminación del contrato de trabajo puede darse en los siguientes casos:
- La incapacidad física proveniente de una enfermedad.
  - La incapacidad civil producto de la insolvencia
  - La incapacidad por interdicción motivada por la locura.
  - La incapacidad por interdicción provocada por la ebriedad.

Los casos citados producen efectos jurídicos, pero se termina la relación laboral siempre y cuando no exista un representante legal, pues de ser así, como en el caso anterior existe la figura de la liquidación.

- c. **Por extinción de la persona jurídica contratante.-** Se refiere puntualmente a los casos de liquidación forzosa por la quiebra de una empresa, esta quiebra lógicamente no debe ser deliberada ni arreglada, a veces suele suceder que el empleador se inventa una quiebra, en este caso la justicia ordinaria deberá imponer las sanciones pertinentes, sin descuidar los intereses de los trabajadores.

### ***Por Muerte del Trabajador o Incapacidad Permanente y Total para el Trabajo***

Esta causal recae en las circunstancias del numeral anterior aplicable al Trabajador; con la diferencia de que al morir el trabajador sus deudos no pueden remplazarlo en el cumplimiento de sus obligaciones pero si tienen derecho a reclamar la liquidación correspondiente.

Con respecto a la incapacidad del trabajador de igual manera los familiares no pueden remplazarlo en sus actividades laborales, pero el trabajador dependiendo del tipo de incapacidad tiene derecho a la indemnización y/o a prestar servicios de acuerdo a la capacidad con la que cuente.

***Por Caso Fortuito o Fuerza Mayor que Imposibilite el Trabajo***

Esta causal es aplicable cuando los efectos de la naturaleza destruyen a la empresa, negocio, fábrica, entre otras, lo cual no permite al trabajador exigir al trabajador continuar la relación laboral.

***Por Voluntad del Empleador y Trabajador en los Casos de los Artículos 172 y 173 respectivamente.***

Estas causales dan por terminado el contrato individual del trabajo; cuando el empleador y el trabajador incumplen con sus deberes y obligaciones; este trámite se lo realiza ante el inspector del trabajo, quien emitirá la resolución conforme a la investigación realizada, aceptando o negando la terminación de dicho contrato.

***El Desahucio.***

Según el Dr. Manuel Posso Zumárraga, Consultor Privado, manifiesta que el desahucio “es un preaviso por parte de una de las partes, haciéndole conocer a la otra que su voluntad es dar por terminada la relación laboral. No necesita motivo, solo la voluntad es la que sirve. Tiene que ser por escrito, y ante el Inspector de Trabajo.”

En virtud de lo manifestado, por el Dr. Manuel Posso se puede determinar que el desahucio es el aviso previo, que una de las partes presenta por escrito al Inspector de Trabajo; cuyo plazo es de treinta días para el empleador y de quince para el trabajador, antes del fenecimiento del contrato fijo. En el contrato de tiempo indefinido, solo el trabajador puede hacer uso de este derecho laboral.

## **5. VISTO BUENO**

### **5.1. Definiciones**

Según el Dr. Cabanellas Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental (2003-pág.411) dice que: “El visto bueno es formula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar un documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas, en general lo mismo que aprobación, autorización, ratificación”. Se puede establecer que el Visto Bueno no es otra cosa que el mecanismo para legalizar, aprobar o ratificar un trámite administrativo, resolución o informe.

El Dr. Marcelo Vásquez Reina, en su libro de Práctica Forense civil, laboral, inquilinato (2007. pág. 197) dice que el Visto Bueno: “Es la diligencia administrativa, consiste en la petición que puede efectuar tanto el patrono como del trabajador, para que el Inspector del Trabajo, pueda, mediante las pruebas y motivos que se justifiquen, resolver sobre la terminación anticipada del plazo de una relación laboral”

El Consultor Privado, Dr. Manuel Posso Zumárraga, (en línea) derechoecuador.com, revista judicial de tema “La jornada laboral y las causas de terminación del contrato de trabajo” define al Visto bueno como: “Un trámite administrativo que puede proponerlo el trabajador o empleador ante la autoridad competente previa determinación de una causa legal y mediante el cual se concede, la terminación de la relación laboral. Esta autorización puede ser aceptada o negada.”

En caso de que alguna de las partes incumpla con dichas obligaciones podrán acudir a la autoridad administrativa, a fin de solicitar la terminación del contrato laboral. El jurista Dr. Carlos Vela Monsaleve S.J.(1990; Pág.40), señala: *“Que los Inspectores del Trabajo deben calificar y poner luego su Visto Bueno a las causales de cese en el contrato de trabajo y de despido obrero”*

Analizadas que han sido las definiciones emitidas por los autores mencionados, se ha establecido que el Visto Bueno es un proceso administrativo planteado por empleadores o trabajadores, en base a las causales contempladas en el Código del Trabajo en sus Art. 172 y 173 respectivamente, a fin de dar por terminada la relación laboral; esta Institución jurídica es conocida y resuelta exclusivamente por el Inspector del Trabajo, quien tiene la obligación de investigar y emitir su resolución, aceptando o negando la misma.

El inciso 2do del Art. 183 del Código del Trabajo, (2008, Pág. 97) 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 juicio”*

Por lo expuesto analizamos que el Visto Bueno, es un trámite administrativo y más no judicial, debido a que la resolución del Inspector del Trabajo concediendo o negando el trámite, no es definitivo, sin privar el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, ante el cual la resolución del Inspector, se la tomará como un mero informe, con relación a las pruebas que llegaren a rendirse en el juicio.

El Dr. Julio César Trujillo V. en su libro de Derecho del Trabajo, (2000; Pág. 399), dice: *“El Empleador que obtiene el visto bueno, o sea la resolución del Inspector de Trabajo en la que se determina que el trabajador ha incurrido en una de las causales previstas en el Art. 172 del Código del Trabajo, mediante la cual puede darse dos situaciones:*

*1.- Puede No dar por terminado el contrato.- En este caso el trabajador nada tendría que reclamar en contra del visto bueno.*

2.- Dar por terminado el contrato de trabajo y despedir al trabajador de su puesto. En este caso el trabajador puede reclamar sus derechos provenientes de la terminación del contrato (indemnización), en base a que el visto bueno ha sido infundado. Por lo que no tiene derecho a reclamar la restitución al trabajo.

Por lo expuesto hemos demostrado que el visto bueno no es sino una resolución híbrida: Administrativa por el órgano que la dicta, y Judicial por el conflicto resuelto, por lo que se declara que existen causas para dar la terminado el contrato individual de trabajo.

Pero el contrato no termina todavía, pues, hace falta que el empleador fundamentado en el Visto Bueno decida darlo por concluido, por lo que la terminación proviene de la voluntad del empleador, que debe estar fundada en causas legales y no en su libre arbitrio.

La negativa del visto bueno al empleador no le priva de la acción legal que puede presentar ante el Juez del Trabajo, y esta acción no puede consistir sino en demandar la terminación del contrato de trabajo por las causales del Art. 172 de dicho cuerpo legal, en este juicio la negativa del Inspector del Trabajo no puede ser opuesta por el trabajador como excepción pero si podrá tenerla en cuenta el Juez como un elemento o prueba en relación con las otras pruebas que aparezcan del mismo juicio.

El visto bueno concedido al Trabajador le autoriza para dar por terminado el contrato de trabajo y demandar al empleador las indemnizaciones de acuerdo con el Art. 192 del Código del Trabajo; también en este juicio puede el empleador oponerse al pago alegado que el Visto Bueno carece de fundamento o es ilegal y entonces habrá que probar ante el juez las causas del Art. 173 y en función de esta prueba será apreciado por el juez de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

## **5.2. Causas Utilizadas por el Empleador para la Terminación del Contrato Laboral previstas en el Art. 172 del Código del Trabajo**

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

- 1.- Por faltas repetidas e injustificadas de impuntualidad 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 causas se hayan producido dentro de un período mensual de labor;*
- 2.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*
- 3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;*
- 4.- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;*
- 5.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;*
- 6.- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el seguro social más, si fuere justificada la denuncia quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,*
- 7.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.”*

La investigadoras han determinado que el Código del Trabajo establece diferentes causales que el empleador puede utilizar para dar por terminada la relación laboral; a manera de análisis se cita:

1. Faltas de asistencia, puntualidad o abandono del trabajo.
2. Indisciplina o desobediencia graves.
3. Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador.

Por la amplia interpretación que se puede dar al término probidad, nos permitimos mencionar algunos ejemplos de improbidad por parte del trabajador, así:

- Deslealtad al patrono por medio de la prestación de servicios a otra empresa de las mismas características.
  - Presentación de documentos falsos.
  - Disponer los bienes de su patrón sin autorización.
  - Uso de vehículos de la empresa para fines particulares.
4. Injurias irrogadas al empleador.

Las injurias pueden ser graves o leves.

Son injurias leves: poner apodos, referirse peyorativamente a los defectos físicos, mencionar cuestiones morales que no comprometan la honra del injuriado.

Son injurias graves:

- Imputar un vicio o falta de moralidad al extremo que perjudique la fama o prestigio del agraviado.
  - Las imputaciones consideradas como afrenta pública.
  - Las imputaciones que merezcan la clasificación de graves, según el estado, dignidad y circunstancia del ofendido y ofensor.
  - Faltar de obra, bofetadas, puntapiés.
5. Ineptitud del trabajador.- Se entiende como ineptitud del trabajador cuando éste demuestra inhabilidad, falta de aptitud o de capacidad, falta de suficiencia o de idoneidad, que sean manifiestas.
6. Denuncia injustificada contra el empleador ante el IESS.
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene, en plena concordancia con lo dispuesto en el Capítulo V del Código del Trabajo que se refiere a la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio y de la disminución de la capacidad para el trabajo.

### **5.3. Causas Utilizadas por el Trabajador para la Terminación del Contrato Laboral previstas en el Art. 173 del Código del Trabajo**

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

- 1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;*
- 2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y;*
- 3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el Art. 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”*

La investigadoras han determinado que el Código del Trabajo establece diferentes causales que el Trabajador puede utilizar para dar por terminada la relación laboral; a manera de análisis se cita:

- 1.- La causal de injurias se aplica de igual manera que lo señalado para el empleador.
- 2.- Ninguna causa justifica que el empleador se retrase en el pago de las remuneraciones pactadas. Los sueldos y salarios son sagrados y nadie puede mutilarlos o disminuirlos sin el consentimiento del trabajador, excepto para el pago de pensiones alimenticias.
- 3.- Únicamente en casos de emergencia el trabajador cumplirá una labor diferente para la cual fue contratado, debiendo notificar el empleador al Inspector de Trabajo con este requerimiento.

## 5.4. Proceso

Le corresponde al Inspector del Trabajo calificar las causales de la terminación del contrato, siguiendo el debido proceso que es el que señala en el Código del Trabajo en el artículo 621 que a continuación se transcribe:

### 5.4.1. Solicitud

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

El empleador o trabajador que se creyere asistido del derecho para dar por terminado el vínculo laboral, concurrirá ante el Inspector del Trabajo, a quien presentará su solicitud, la que formalmente debe reunir los requisitos de una demanda, aunque sin las minuciosidades y rigurosidades que se exigen en el campo civil, por cuanto el legislador ha reducido al mínimo las condiciones de forma y de fondo de la tramitación procesal civil, lo cual contribuye a hacer menos engorrosas sus resoluciones.

### 5.4.2. Notificación y Contestación

**La Notificación.-** Luego de aceptar a trámite la petición, la Autoridad del Trabajo, dispondrá se notifique a la contraparte dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que la conteste.

**La Contestación.**- La parte afectada se encuentra en plena libertad de presentar o no su contestación a la causa que se le imputa, ya allanándose o defendiéndose de lo que constituirá materia de investigación.

### **5.4.3. Investigación**

Con la contestación si no se lo ha dado, en rebeldía, de oficio, o petición de parte se procederá a efectuar la investigación en torno a los fundamentos de la petición. Cabe indicar que en esta fase el Inspector dispone de una amplísima facultad de indagación, sirviéndole para el efecto las pruebas generalmente reconocidas como declaración de testigos, revisión de documentos, etc., así como cualquier medio probatorio que a juicio del Inspector pueda aclarar y dar luces sobre el caso planteado.

Vale destacar que la investigación que practique el Inspector del Trabajo debe hacerla estrictamente dentro del proceso tramitacional; y de ninguna manera como diligencia previa tal como se ha pretendido y pretenden ciertos “asesores laborales” siendo así que estos, muchas veces han solicitado acuda el Inspector del Trabajo al centro laboral para que constate, por citar un ejemplo, el cambio de ocupación de un trabajador, lo que no es dable, toda vez que, de darse tal situación será el trabajador y quizá el “asesor laboral”, los que deberían asegurar la prueba para el momento de acudir a la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional con la pretensión de resarcir el despido intempestivo que vendría a configurarse. Insistimos, el Inspector del Trabajo, en buenos términos, no puede dar actuando la prueba, por más que se argumente sobre la obligatoriedad de proteger al trabajador; pues, este principio recogido en la norma positiva surte efecto para determinados supuestos; y, no para el objetivo que claramente dejamos señalado.

Desde luego, también se dan situaciones en las que los empleadores solicitan inspecciones o investigaciones previas al trámite de visto bueno, para que el Inspector del Trabajo constate personalmente, por ejemplo la ebriedad de un

trabajador en el puesto de trabajo. Igualmente, debemos decir que tampoco es procedente el pedido de investigación previa, ya que, en el supuesto planteado será el empleador quien sufrague la prueba dentro del trámite a presentarse.

En este como en el anterior caso –referente al trabajador- la autoridad Administrativa Laboral debe adoptar una actitud terminante y abstenerse de acudir al centro laboral para constatar supuestas irregularidades que pueden haberse dado en uno u otro sentido y que merezcan posteriormente la calificación para dejar la prestación laboral o para prescindir de los servicios, respectivamente; previo el trámite de visto bueno.

Este análisis fue necesario hacerlo en razón de haberse venido utilizando, de mala manera y en un sentido “teledirigido” como se diría actualmente; y por falta de conocimiento de algunas Autoridades del Trabajo y ciertos asesores laborales, quienes también han tratado de sorprender a las mismas, por un “excesivo” conocimiento en materia laboral o por haber ejercido alguna función en el campo administrativo del trabajo, de mala manera y por reducido tiempo.

#### ***4.4.4. Resolución***

Concluida la etapa investigativa, el Inspector procederá a dictar su resolución dentro del tercer día, concediendo o negando el visto bueno. En esta resolución que vendría a equipararse a una sentencia, necesariamente debería hacerse constar los datos de su fundamentación para que no resulte una resolución antojadiza y producto del simple capricho de la Autoridad como muchas veces nos hemos enterado por denuncias públicamente presentadas y que han sido motivo de las más severas críticas y comentarios, ya que se ha llegado al extremo de creer que con sólo poner las siglas de “Vto. Bno” éste se ha concedido o se ha negado; desde luego, la Autoridad del Trabajo dispone de total libertad para apreciar las pruebas sin tener que sujetarse a la tarifa legal probatoria consignada en el ámbito civil.

El empleador como el trabajador no pueden separar o abandonar la prestación de servicios sin que previamente se haya producido el trámite y resolución favorable del visto bueno, por más que efectivamente se haya dado la causal para ello.

Por virtud de lo dispuesto en el Art. 183 del Código del Trabajo la resolución que emite el Inspector del Trabajo, no obsta el derecho para acudir al Juez de Trabajo pidiendo su revisión; esto es, impugnando la resolución del Funcionario Administrativo del Trabajo. Tal disposición textualmente dice:

“Art. 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los Arts. 172 y 173, de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el Capítulo “Del Procedimiento”.

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

La resolución administrativa que se dicte, puede dar lugar a que se produzcan los siguientes casos:

1. Si el empleador solicitó el visto bueno y éste fue concedido puede separar de la prestación de sus servicios al trabajador eximiéndose del pago de indemnizaciones por despido. A su vez, el trabajador separado puede considerar que la concesión del Visto Bueno es ilegal y consiguientemente acudir al Juez del Trabajo demandando el pago de indemnizaciones por despido.
2. Si el empleador ha solicitado el visto bueno en contra del trabajador y el trámite no ha sido resuelto favorablemente, puede el patrono acudir ante el Juez del Trabajo demandando la terminación del contrato por la misma causal o causales que había invocado ante el Inspector, siendo en este caso el Juez quien autorice o no la terminación.

3. Si el trabajador solicita el visto bueno en contra de la empresa para poder retirarse de la prestación de servicios y éste ha sido concedido a su favor, puede legalmente hacer uso de su derecho y reclamar indemnizaciones por despido.
4. Si el trabajador solicita visto bueno en contra de la empresa y éste ha sido negado,
5. Puede acudir al Juez del Trabajo, demandando la terminación del mismo y consiguientemente el pago de indemnizaciones por despido”.

#### **5.4.5. Prescripción**

La ley establece que el empleador solo podrá hacer valer su derecho o terminar el contrato por justa causa, ya sea en los casos de Visto Bueno, dentro del mes en que se hubiera producido la causa legal de la terminación; y, en el caso del trabajador, la ley solo se refiere a un plazo determinado al aludir el cambio de ocupación, en que establece que el reclamo se hará dentro de los sesenta días posteriores, pero en los demás casos no señala plazo alguno, por lo que el trabajador podrá ejercer su derecho en cualquier tiempo mientras dure la relación laboral.

Finalmente podemos establecer que el Visto Bueno, es un proceso administrativo que tiene como fin, dar por terminada la relación laboral existente entre trabajadores y empleadores; este trámite se lo efectúa ante el Inspector del Trabajo; para cuyo efecto, la parte afectada presentará la solicitud correspondiente, siendo similar a una demanda pero sin mayores formalidades, donde se hará constar la causal por la cual solicita la terminación del contrato individual del trabajo, ésta autoridad administrativa calificará la solicitud y procederá a notificar a la otra parte en el término de veinticuatro horas, concediendo dos días para la contestación; de existir o no contestación el Inspector Provincial del Trabajo deberá investigar minuciosamente, a fin de comprobar la existencia de la causal invocada en la solicitud.

Concluida la investigación el Inspector del Trabajo procederá a emitir la resolución en la cual concederá o negará el pedido de Visto Bueno.

Esta resolución no es definitiva, si alguna de las partes se siente vulnerada en sus derechos podrá acudir ante el Juez del Trabajo a fin de demandar lo que ley le corresponde y dicha resolución se convierte en un mero informe.

## **CAPITULO II**

### **2. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS**

#### **2.1. Reseña Histórica de la Inspectoría del Trabajo de Cotopaxi**

La Inspectoría del Trabajo es un órgano dependiente del Ministerio de Relaciones Laborales, encargada del manejo de casos relacionados con ésta materia y como estudiantes de Derecho, próximos a obtener el título de Abogadas, es necesario obtener los conocimientos que permitan desenvolverse en la práctica del Derecho Laboral con mayor facilidad; esto se logra mediante el estudio real de las instituciones a donde como profesionales se acudirá diariamente, en nuestro caso específico a la Inspectoría del Trabajo de Cotopaxi.

Como antecedente se da a conocer 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 N° 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 No. 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 y 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.

1. El Viceministerio del Servicio Público, que es la ex SENRES, con las competencias establecidas en la LOSCCA; y,
2. El Viceministerio del Trabajo que es el ex Ministerio de Trabajo y Empleo, con las competencias determinadas en el Código del Trabajo.

## **DE LA INSPECTORIA DEL TRABAJO**

Fue creada mediante Decreto N° 24 del 13 de Julio de 1926, suscrito por el Doctor Isidro Ayora 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 de 1926 se crea la Junta Consultiva del Trabajo mediante Decreto N° 25, para dar soluciones a la clase trabajadora.

Las Inspectorías del Trabajo son órganos dependiente del Ministerio del Relaciones Laborales, existe una Inspectoría en cada Provincia, cuya misión fundamental, es velar por el cumplimiento de las leyes laborales y el desenvolvimiento armonioso de las relaciones de trabajo, bajo el principio tutelar de los derechos de los trabajadores y de búsqueda del equilibrio necesario en las relaciones entre el capital y el trabajo, en un ambiente saludable y seguro.

La Inspectoría del Trabajo estará a cargo del Inspector (a) y este ejercerá su representación, en todos los asuntos de su competencia y debe además cumplir con las instrucciones del Ministerio de Relaciones Laborables. Dependen jerárquica y administrativamente de las Direcciones Regionales del Trabajo y éstas de las Subsecretarías del Trabajo.

El Código del Trabajo en su artículo 545 establece las atribuciones que deben cumplir los Inspectores de Trabajo; de entre ellas se ha considerado las siguientes:

1. Cuidar que en todos los centros de trabajo se cumpla con las normas de seguridad e higiene en cada uno de lugares de trabajo
2. Cuidar que se cumplan los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores.
3. Efectuar visitas en forma periódica a los lugares de trabajo y domicilio de los trabajadores si fuere conveniente.
4. Realizar el control de los registros y documentos de las empresas para establecer si cumplen con las disposiciones legales y reglamentarias inherentes al trabajo.
5. Conocer el trámite de visto bueno para despidos y notificar los desahucios.
6. Intervenir en las diferentes comisiones de control.
7. Imponer multas cuando el caso amerite.

Se puede establecer 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 dos dimensiones:

- Control y vigilancia; y,
- Atención de reclamos y conflictos tanto individuales como colectivos que no llegan a conocimiento y resolución de la justicia ordinaria a través de la jurisdicción especializada del trabajo en todos sus niveles.

**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 de cuidar que en los centros de trabajo "se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establece el capítulo "de la prevención de riesgos" y los reglamentos específicos"; así como: "Cuidar que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores" y en general lo dispuesto en el Art. 545 del Código del Trabajo y en el numeral 5 del Art. 542 *Ibidem*.

**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.

Se concluye que el Código del Trabajo guarda perfecta armonía y concordancia con lo que establece el Convenio Internacional No. 81 de la OIT, referente a la misión de la Inspección del Trabajo, misma que establece en tres aspectos fundamentales:

1. **Control.-** 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.
  
2. **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.
  
3. **Información.-** 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.

Para el cumplimiento de esta misión, se hace necesario establecer mecanismos, técnicas, instructivos, y procedimientos adecuados, a fin de evitar improvisaciones y abusos que puedan desprestigiar o hacer ineficiente e ineficaz esta labor.

En cualquiera de los casos que mencionamos, el Inspector del Trabajo debe poseer además de una vasta cultura general; un dominio del constitucionalismo social; de los instrumentos internacionales aplicables a esta materia; de las leyes laborales, suplementarias y complementarias; de la filosofía y principios del derecho social y laboral; así como también, condiciones personales traducidas en actitudes y aptitudes éticas y morales que le hacen merecedor del privilegio de AUTORIDAD LABORAL.

En la provincia de Cotopaxi la Inspectoría del Trabajo, existe desde hace más de cuarenta y cinco años, sus oficinas se encuentran ubicadas en la calle Quijano y Ordoñez y Pasaje Luis Fernando Vivero (esquina), en la segunda planta de la Casa de la familia Campaña de la ciudad de Latacunga, el personal administrativo está conformado por:

- Lic. Ivonne Navas Inspectora del Trabajo;
- Dr. José Luis Endara Inspector del Trabajo;
- Sra. Jaqueline Analuisa responsable de Mi primer Empleo, y
- Sra. Nancy Garzón Secretaria.

Funcionarios que sin lugar a dudas, han demostrado **cualidades personales** tales como: Conocimiento, responsabilidad, compromiso, mística de trabajo, tolerancia y respeto; y una **conducta moral y ética intachable** tales como: entereza moral, honradez, ausencia de interés personal, secreto profesional, reserva acerca del origen de las quejas, etc. Cualidades que les dan solidez y autoridad determinantes para lograr la plena efectividad de la Inspectoría del Trabajo de Cotopaxi

## **2.2 Metodología Utilizada para el Análisis e Interpretación de Resultados de la Investigación de Campo**

### **2.2.1 Metodología Utilizada**

Para la ejecución de la presente tesis se utilizó la investigación exploratoria y descriptiva, mismas que permitieron conocer el vacío existente en el Código del Trabajo y preparar el proyecto de Creación de una Norma Legal que regule el proceso del trámite del Visto Bueno solicitado por las partes laborales, ante la autoridad laboral competente.

La metodología empleada fue la observación a los efectos causados por la carencia del proceso para dar términos que permitan la aplicación de los principios fundamentales de la Ley Laboral en la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi.

El método inductivo permitió efectuar el análisis de las solicitudes presentadas ante la autoridad competente y establecer la carencia de un procedimiento que permita la adecuada defensa de la parte afectada.

En el desarrollo de la tesis, el método descriptivo permitió conocer la realidad procesal y la necesidad de establecer parámetros que faciliten al Inspector de Trabajo dar términos a las partes para que justifiquen su solicitud y su defensa respectivamente.

Elementos que fueron recolectados a través de la encuesta realizada a los Docentes de Derecho de la Universidad Técnica de Cotopaxi; Empleadores y Trabajadores que se encuentran tramitando la solicitud del Visto Bueno.

### **2.2.2 Análisis e Interpretación de Resultados de la Investigación de Campo**

Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los **Docentes** de la especialidad de **Abogacía de la U.T.C e Inspectores del Trabajo de Cotopaxi** en lo referente a determinar el grado de conocimiento del Visto Bueno, para establecer si el procedimiento actual es lo suficientemente adecuado y claro; se obtiene los siguientes resultados:

## PREGUNTA 1

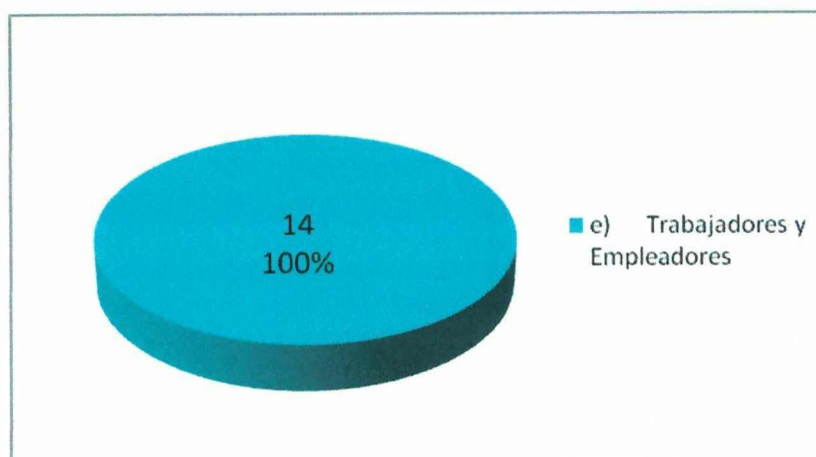
EL DERECHO LABORAL ES UN CONJUNTO DE NORMAS, LEYES Y PRINCIPIOS QUE REGULAN LAS RELACIONES DE:

**TABLA 1:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) Trabajadores	0	0%
b) Inspector del Trabajo	0	0%
c) Empleadores	0	0%
d) Juez de Trabajo	0	0%
e) Trabajadores y Empleadores	14	100%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 1**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 1

Del universo, conformado por doce docentes de la UTC y los dos Inspectores de Trabajo de Cotopaxi encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 1 de Alternativas, el 100% responden: Trabajadores y Empleadores, por lo que vemos claramente que todos tienen conocimiento de lo que es el Derecho Laboral, conforme se puede apreciar en el gráfico 1.

## PREGUNTA 2

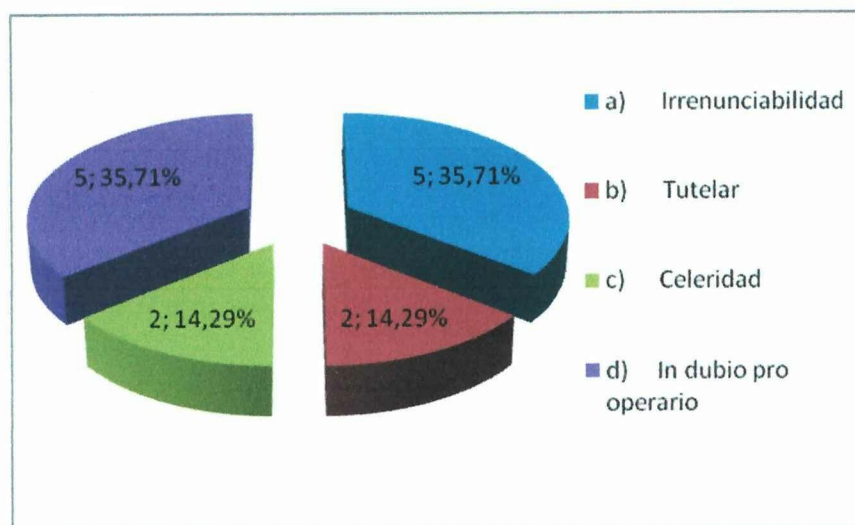
CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:

**TABLA 2:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) Irrenunciabilidad	5	35,71%
b) Tutelar	2	14,29%
c) Celeridad	2	14,29%
d) In dubio pro operario	5	35,71%
e) Buena fe	0	0,%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Universo de Investigación: 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo

Elaborado por: Investigadoras



**GRAFICO 2:**

### ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 2

De los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 2 de Alternativas, el 35,71% responden Irrenunciabilidad e In dubio pro Operario; el 14,29% Tutelaridad y Celeridad; nadie escogió el principio de Buena Fe; por lo que se puede establecer que la mayoría de los entrevistados eligieron los más conocidos, aún cuando todos los principios son fundamentales. Es lo que se puede apreciar en el gráfico 2.

### PREGUNTA 3

CONOCE USTED CUÁL ES LA LEY QUE REGULA LA RELACIÓN ENTRE LAS PARTES LABORALES:

TABLA 3:

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) Código Civil	0	0,0%
b) Constitución	4	28,57%
c) Código Penal	0	0,0%
d) Código del Trabajo	2	14,29%
e) Todas	0	0,0%
f) La b) y d)	8	57,14%
g) Ninguna	0	0,0%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Universo de Investigación: 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo

Elaborado por: Investigadoras

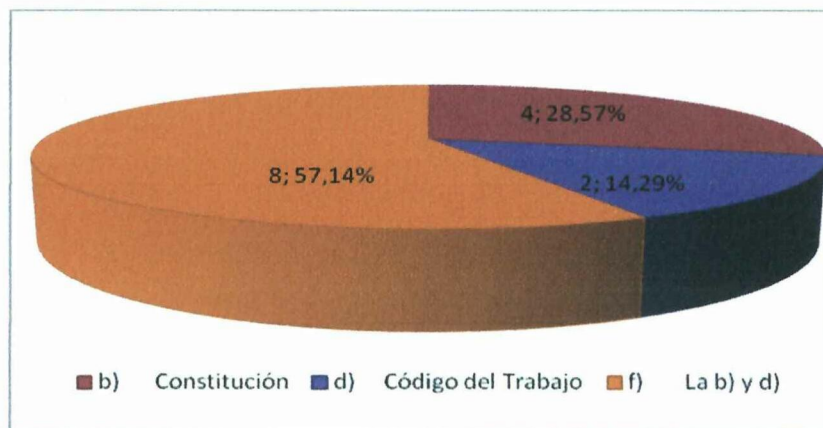


GRAFICO 3:

### ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 3

De los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 3 de Alternativas, el 28,57% responde Constitución, el 14,29% escoge Código del Trabajo; el 57,14% escoge La opción b) y d) que es la unión de la Constitución el Código de Trabajo; por lo que se puede establecer que todos conocen las leyes que regulan la relación entre las partes laborales. Conforme el gráfico 3.

#### PREGUNTA 4

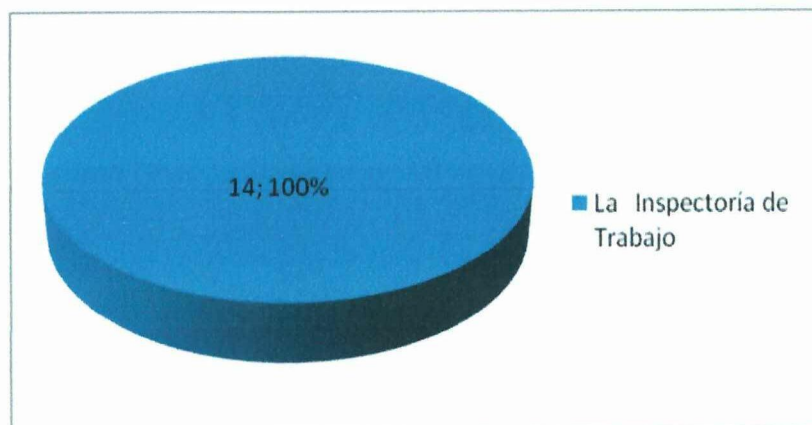
EL PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, SE REALIZA EN:

**TABLA 4:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
La Inspectoría de Trabajo	14	100%
Juzgado de Trabajo	0	0%
Juzgado de lo Civil	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 4:**

#### ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 4

De los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 4 de Alternativas, el 100% responde La Inspectoría de Trabajo; por lo que se puede establecer que todos conocen que el procedimiento para el trámite del visto bueno, se realiza en esa dependencia. Conforme el gráfico 4.

## PREGUNTA 5

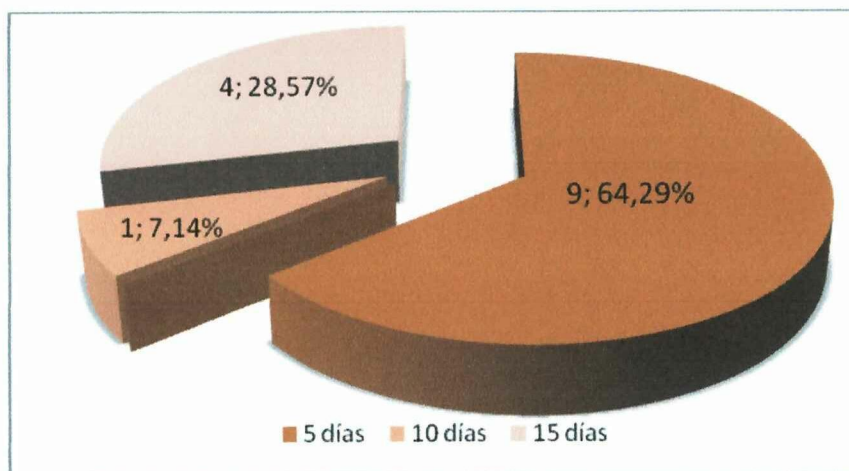
CONOCE USTED EL TIEMPO DE DURACIÓN PARA LA DILIGENCIA DE INVESTIGACIÓN DEL VISTO BUENO. CUÁNTOS DÍAS SON:

**TABLA 5:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
5 días	9	64,29%
8 días	0	0,%
10 días	1	7,14%
15 días	4	28,57%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 5:**

### ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 5

De los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 5 de Alternativas, el 64,29% responde 5 días, el 7,14% escoge 10 días; el 28,57% escoge el 28,57% 15 días; por lo que se puede establecer que la mayoría conoce el tiempo de duración para la investigación del visto bueno, conforme se puede observar en el gráfico 5.

## PREGUNTA 6

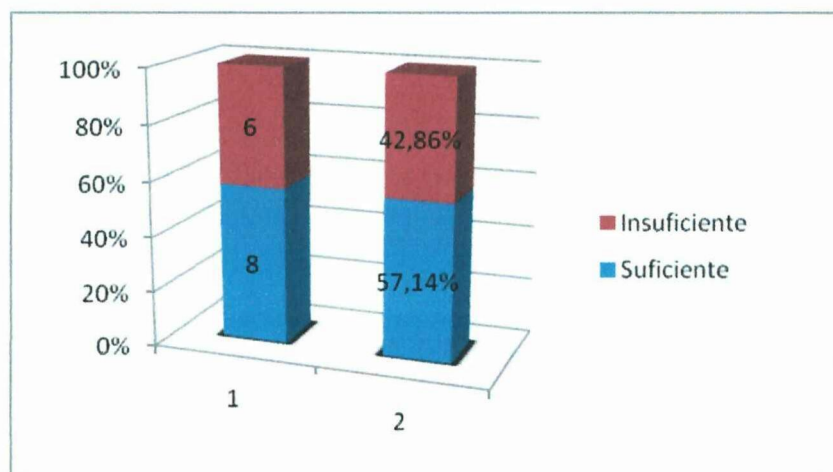
CONSIDERA USTED QUE EL TÉRMINO QUE EXISTE PARA LA INVESTIGACIÓN DEL VISTO BUENO ES:

**TABLA 6:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
Suficiente	8	57,14%
Insuficiente	6	42,86%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 6:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 6

De los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 6 de Alternativas, el 57,14% responde suficiente, el 42,86% escoge Insuficiente; por lo que se puede establecer que la mayoría considera que el término que existe para la investigación del visto bueno es suficiente. Conforme el gráfico 6.

## PREGUNTA 7

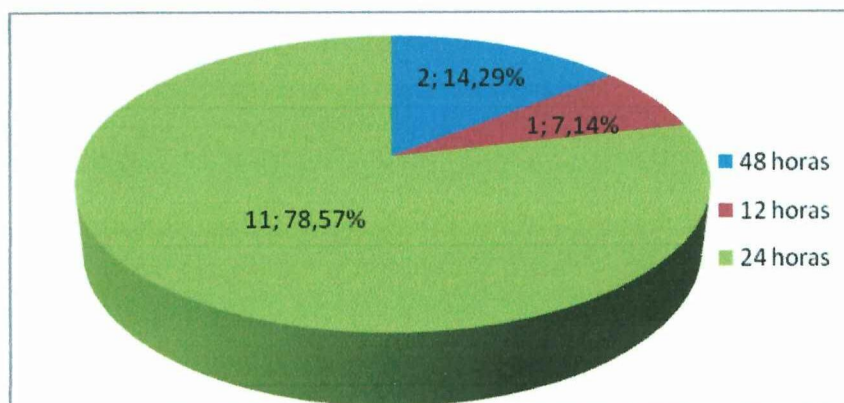
RECIBIDA LA SOLICITUD DEL VISTO BUENO, EL INSPECTOR DE TRABAJO NOTIFICA A LA PARTE CONTRARIA, EN:

**TABLA 7:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
48 horas	2	14,29%
12 horas	1	7,14%
24 horas	11	78,57%
36 horas	0	0,%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 12 docentes y 2 inspectores de trabajo

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 7:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 7

De los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 7 de Alternativas, el 14,29% elige 48 horas, el 7,14% opta por 12 horas, y el 78,57% selecciona 24 horas; por lo que se puede establecer que la mayoría considera que recibida la solicitud del visto bueno, el inspector de trabajo debe notificar a la parte contraria, en 24 horas. Conforme el gráfico 7.

## PREGUNTA 8

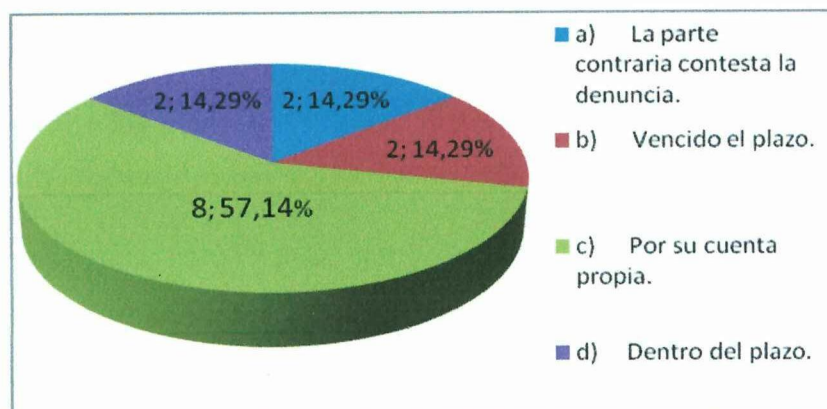
LUEGO DE NOTIFICAR, EL INSPECTOR DE TRABAJO DENTRO DEL TRÁMITE DEL VISTO BUENO ACTÚA CUÁNDO:

**TABLA 8:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) La parte contraria contesta la denuncia.	2	14,29%
b) Vencido el plazo.	2	14,29%
c) Por su cuenta propia.	8	57,14%
d) Dentro del plazo.	2	14,29%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 8:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 8

De los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 8 de Alternativas, el 14,29% elige: La parte contraria contesta la denuncia, Vencido el plazo y Dentro del plazo; mientras que el 57,14% opta: Por su cuenta propia; lo que permite conocer qué mayoría conoce que luego de la notificación, el inspector de trabajo dentro del trámite del visto bueno actúa por su cuenta propia, aún cuando la parte contraria no conteste a la denuncia. Conforme el gráfico 8.

## PREGUNTA 9

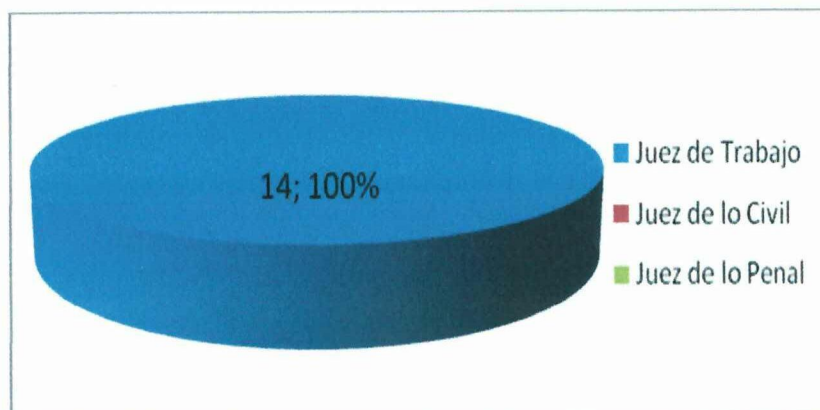
SI UNA DE LAS PARTES NO ESTÁ DE ACUERDO EN LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO, PUEDE ACUDIR ANTE:

**TABLA 9:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
Juez de Trabajo	14	100%
Juez de lo Civil	0	0%
Juez de lo Penal	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 9:**

### ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 9

De los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 9 de Alternativas, el 100% escogió Juez de Trabajo; lo que nos permite establecer que todos conocen que si una de las partes no está de acuerdo en la resolución emitida por el inspector de trabajo, puede acudir ante el Juez de Trabajo. Conforme el gráfico 9.

## PREGUNTA 10

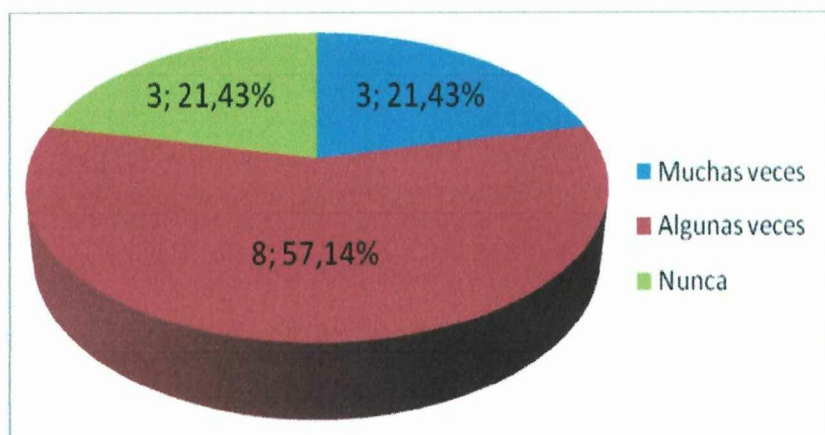
COMO PROFESIONAL EN LIBRE EJERCICIO HA LITIGADO EN EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO:

**TABLA 10:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
Muchas veces	3	21,43%
Algunas veces	8	57,14%
Nunca	3	21,43%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Universo de Investigación: 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo

Elaborado por: Investigadoras



**GRAFICO 10:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 10

De los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 10 de Alternativas, el 21,43% escogió: Muchas veces y nunca; el 57,14% respondió Algunas veces; lo que nos permite conocer que la mayoría de profesionales en libre ejercicio ha litigado en el trámite del visto bueno. Conforme el gráfico 10.

## PREGUNTA 11

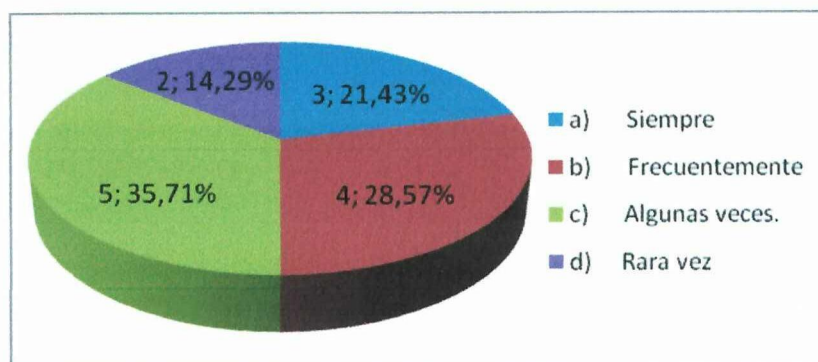
COMO ABOGADO/A CONSIDERA QUE DENTRO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO CUMPLE CON TODAS LAS EXPECTATIVAS DEL DEBIDO PROCESO:

**TABLA 11:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) Siempre	3	21,43%
b) Frecuentemente	4	28,57%
c) Algunas veces.	5	35,71%
d) Rara vez	2	14,29%
e) Nunca	0	0,0%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 11:**

### ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 11

e los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 11 de Alternativas, el 21,43% eligió Siempre, el 28,57% escogió Frecuentemente, el 35,71% responde Algunas veces, el 14,29% escogió rara vez; lo que permite determinar que consideran que dentro del Código del Trabajo, el trámite del visto bueno cumple con todas las expectativas del debido proceso. Conforme lo demuestra el gráfico 11.

## PREGUNTA 12

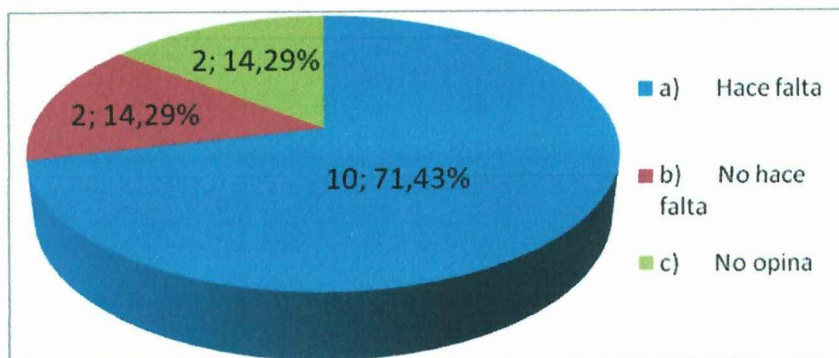
CONSIDERA NECESARIA LA CREACIÓN DE UNA NORMA SUPLETORIA QUE REGULE LA INSTITUCIÓN DEL VISTO BUENO, MEDIANTE:

La implementación de una audiencia de cargo y descargo para solucionar el trámite, se habrá la causa a prueba en caso de no llegar a un acuerdo, se establezca términos más amplios para comprobar los hechos y finalmente la resolución emitida por el Inspector del Trabajo se una sentencia ejecutoriada y se evite la dilatación del tiempo acudiendo ante el Juez de Trabajo, excepto para apelar la resolución como instancia superior.

**TABLA 12:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) Hace falta	10	71,43%
b) No hace falta	2	14,29%
c) No opina	2	14,29%
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Universo de Investigación: 12 docentes y 2 Inspectores de trabajo



**GRAFICO 12:**

### ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 12

De los catorce encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 12 de Alternativas, el 71,43% eligió Hace falta; el 14,29% respondió: No hace falta y No opina; lo que permite determinar que considera necesaria la creación de una norma supletoria que regule la institución del visto bueno. Conforme el gráfico 12.

Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los **Empleadores y Trabajadores** de la Provincia de Cotopaxi en lo referente a determinar el grado de conocimiento del Visto Bueno, para establecer si el procedimiento actual es lo suficientemente adecuado y claro; se obtiene los siguientes resultados.

**PREGUNTA 1**

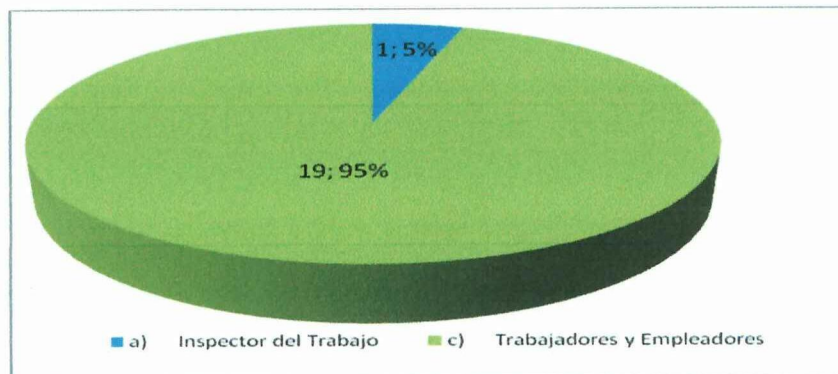
EL DERECHO LABORAL ES UN CONJUNTO DE NORMAS, LEYES Y PRINCIPIOS QUE REGULAN LAS RELACIONES DE:

**TABLA 1:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) Inspector del Trabajo	1	5%
b) Juez de Trabajo	0	0%
c) Trabajadores y Empleadores	19	95%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 1:**

**ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 1**

Del universo, conformado por diez Empleadores y 10 Trabajadores afectados, quienes tramitaron el Visto Bueno, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 1 de Alternativas, el 95% responde: Trabajadores y Empleadores; el 5% escoge Inspector del Trabajo, por lo que vemos claramente que la mayoría tienen conocimiento de lo que es el Derecho Laboral, conforme se puede apreciar en el grafico 1.

## PREGUNTA 2

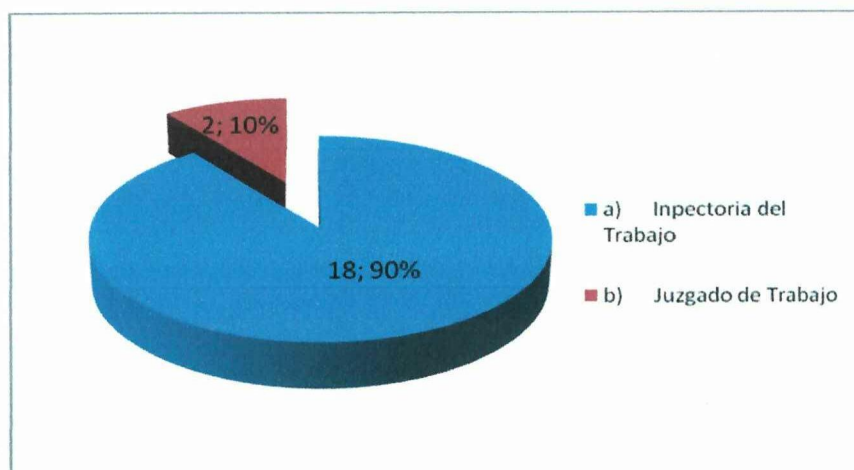
CONOCE USTED A DÓNDE DEBE ACUDIR PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS LABORALES:

**TABLA 2:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) Inspectoría del Trabajo	18	90%
b) Juzgado de Trabajo	2	10%
c) Juzgado de lo Civil	0	0%
d) Ninguna	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 2:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 2

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 2 de Alternativas, el 90% responde: Inspectoría del Trabajo; el 10% escoge Juzgado del Trabajo, por lo que vemos claramente que la mayoría tienen conocimiento del lugar al cual debe acudir para solucionar los conflictos laborales que es la Inspectoría. Conforme se puede apreciar en el gráfico 2.

### PREGUNTA 3

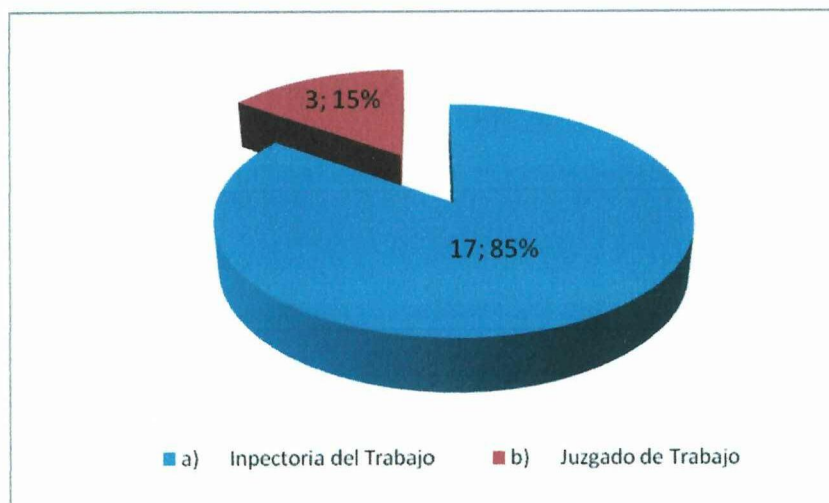
EL PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, SE REALIZA EN:

**TABLA 3:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) Inspectoría del Trabajo	17	85%
b) Juzgado de Trabajo	3	15%
c) Juzgado de lo Civil	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 3:**

### ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 3

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 3 de Alternativas, el 85% responde: Inspectoría del Trabajo; el 15% escoge Juzgado del Trabajo, por lo que vemos claramente que la mayoría tienen conocimiento el procedimiento para el trámite del visto bueno, se realiza en la Inspectoría, conforme se puede apreciar en el gráfico 3.

#### PREGUNTA 4

ESCOJA LAS CAUSAS POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDE SOLICITAR EL VISTO BUENO AL TRABAJADOR:

TABLA 4:

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) Faltas constantes al trabajo	2	10%
b) Agredir verbalmente a su empleador	1	5%
c) Por indisciplina laboral	0	0%
d) Todas	15	75%
e) Ninguna	1	5%
f) Desconoce	1	5%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Universo de Investigación: 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

Elaborado por: Investigadoras

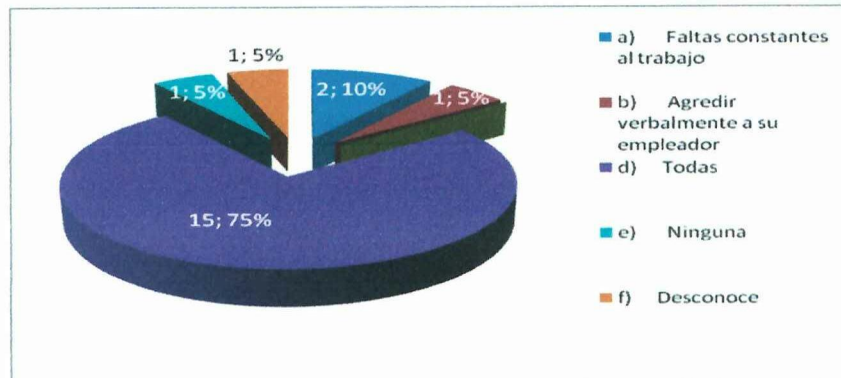


GRAFICO 4:

#### ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 4

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 4 de Alternativas, el 10% escoge Faltas constantes al trabajo; el 5% responde: Agredir verbalmente a su empleador, Ninguna, y Desconoce; el 75% opta por Todas; por lo que vemos claramente que la mayoría tienen conocimiento sobre las causas por las que el empleador puede solicitar el visto bueno al trabajador; conforme se puede apreciar en el gráfico 4.

## PREGUNTA 5

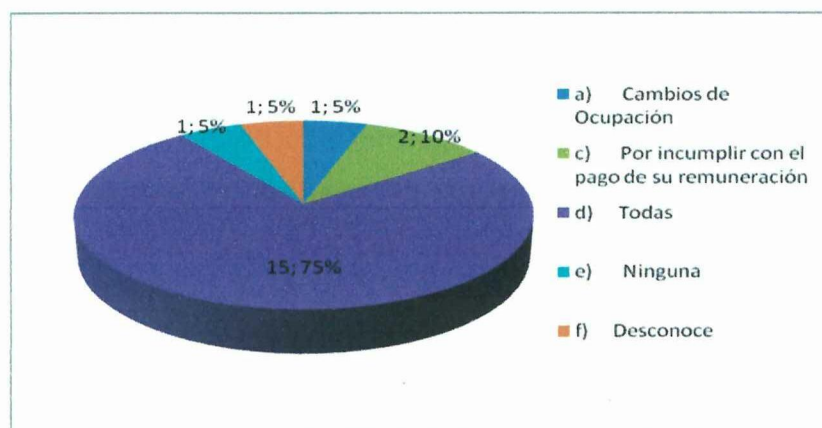
SELECCIONE LAS CAUSAS POR LAS QUE EL TRABAJADOR PUEDE SOLICITAR EL VISTO BUENO A SU EMPLEADOR:

**TABLA 5:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) Cambios de Ocupación	1	5%
b) Agredir verbalmente a su trabajador	0	0%
c) Por incumplir con el pago de su remuneración	2	10%
d) Todas	15	75%
e) Ninguna	1	5%
f) Desconoce	1	5%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Universo de Investigación: 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

Elaborado por: Investigadoras



**GRAFICO 5:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 5

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 5 de Alternativas, el 5% responde: Cambios de Ocupación, Ninguna y Desconoce; el 10% escoge Por incumplir con el pago de su remuneración; el 75 % escoge Todas; en vista a las respuestas vemos claramente que la mayoría tienen conocimiento sobre las causas por las que el trabajador puede solicitar el visto bueno a su empleador.; conforme se puede apreciar en el gráfico 5.

## PREGUNTA 6

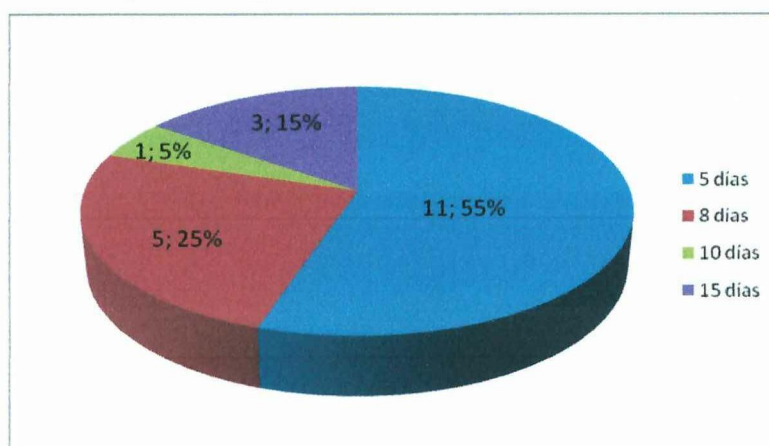
CONOCE USTED EL TIEMPO DE DURACIÓN PARA LA DILIGENCIA DE INVESTIGACIÓN DEL VISTO BUENO. CUÁNTOS DÍAS SON:

**TABLA 6:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
5 días	11	55%
8 días	5	25%
10 días	1	5%
15 días	3	15%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 6:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 6

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 6 de Alternativas, el 55% responde 5 días; el 25% 8 días; el 5% escoge 10 días; y el 15% escoge 15 días; por lo que se puede determinar que la mayoría tienen conocimiento sobre el tiempo de duración que dura la diligencia de investigación del visto bueno; conforme se puede apreciar en el gráfico 6.

## PREGUNTA 7

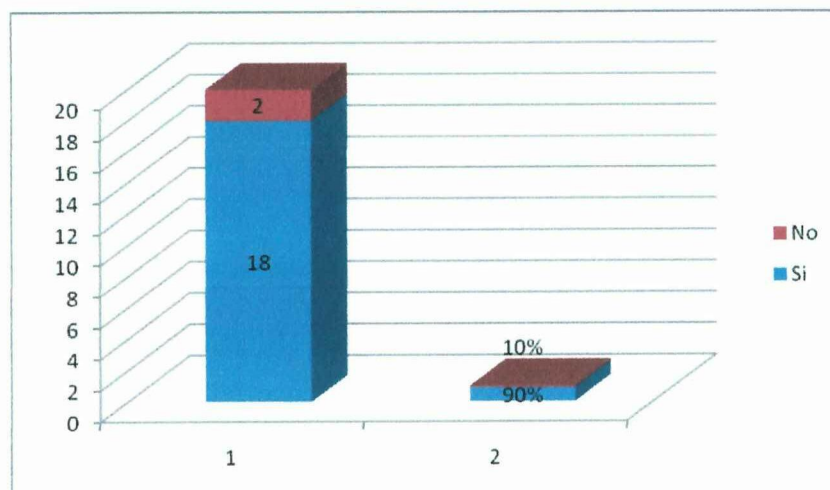
CONSIDERA QUE DEBE EXISTIR UNA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, PREVIA A LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO:

**TABLA 7:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
Si	18	90%
No	2	10%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 7:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 7

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 7 de Alternativas, el 90% responde Si y el 10% No; por lo que vemos claramente que la mayoría considera que debe existir una audiencia de conciliación, previa a la resolución emitida por el inspector de trabajo; conforme se puede apreciar en el gráfico 7.

## PREGUNTA 8

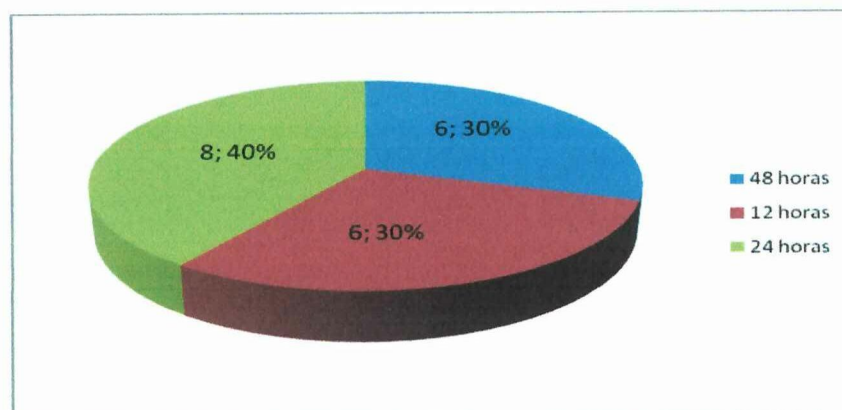
RECIBIDA LA SOLICITUD DEL VISTO BUENO, EL INSPECTOR DE TRABAJO NOTIFICA A LA PARTE CONTRARIA, EN:

**TABLA 8:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
48 horas	6	30%
12 horas	6	30%
24 horas	8	40%
36 horas	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 8:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 8

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 8 de Alternativas, el 30% responde: 48 horas y 12 horas; el 40% responde 24 horas, por lo que se puede determinar que existe duda sobre la respuesta y apenas el 40% tienen conocimiento del tiempo que luego de recibida la solicitud del visto bueno, el inspector de trabajo debe notificar a la parte contraria, conforme se puede apreciar en el gráfico 8.

## PREGUNTA 9

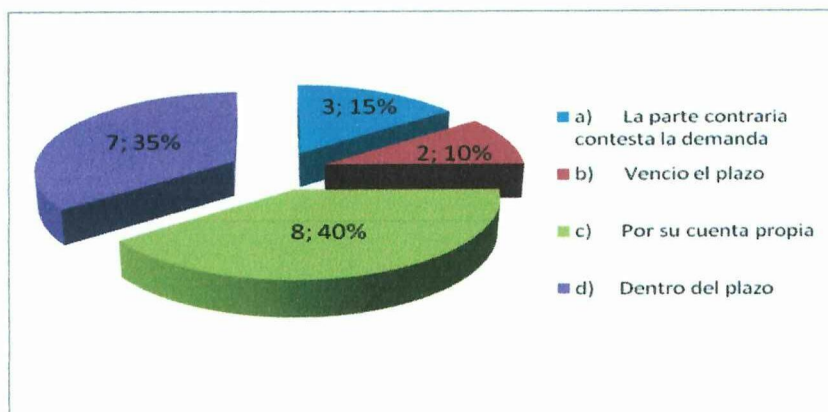
LUEGO DE NOTIFICAR, EL INSPECTOR DE TRABAJO DENTRO DEL TRÁMITE DEL VISTO BUENO ACTÚA CUÁNDO:

**TABLA 9:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
a) La parte contraria contesta la demanda	3	15%
b) Venció el plazo	2	10%
c) Por su cuenta propia	8	40%
d) Dentro del plazo	7	35%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Universo de Investigación: 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

Elaborado por: Investigadoras



**GRAFICO 9:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 9

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 9 de Alternativas, el 15% responde La parte contraria contesta la demanda; el 10% Vencido el Plazo; el 40% Por su cuenta propia; y el 35% Dentro del Plazo, por lo que vemos establecer que existen dudas sobre cuando el inspector de trabajo debe actuar dentro del trámite del visto bueno, conforme se puede apreciar en el gráfico 9.

## PREGUNTA 10

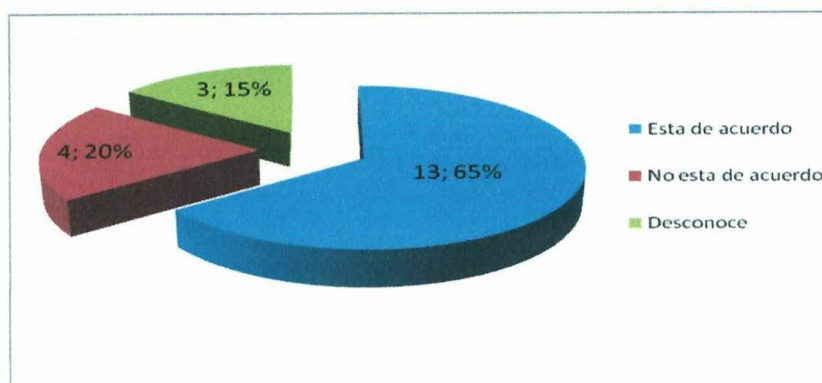
EL CÓDIGO DEL TRABAJO ESTABLECE QUE EL INSPECTOR, UNA VEZ NOTIFICADA A LA PARTE DEMANDADA, CONTESTE O NO ÉSTA, PROCEDERÁ A LAS INVESTIGACIONES Y A EMITIR LA RESOLUCIÓN RESPECTIVA:

**TABLA 10:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
Está de acuerdo	13	65%
No está de acuerdo	4	20%
Desconoce	3	15%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 10:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 10

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 10 de Alternativas; el 65% responde: Está de acuerdo; el 20% No está de acuerdo; y el 15% Desconoce, por lo que vemos claramente que la mayoría conoce que el Código del Trabajo establece que el inspector, una vez citada a la parte demandada, conteste o no ésta, procederá a las investigaciones y a emitir la resolución respectiva, conforme se puede apreciar en el gráfico 10.

## PREGUNTA 11

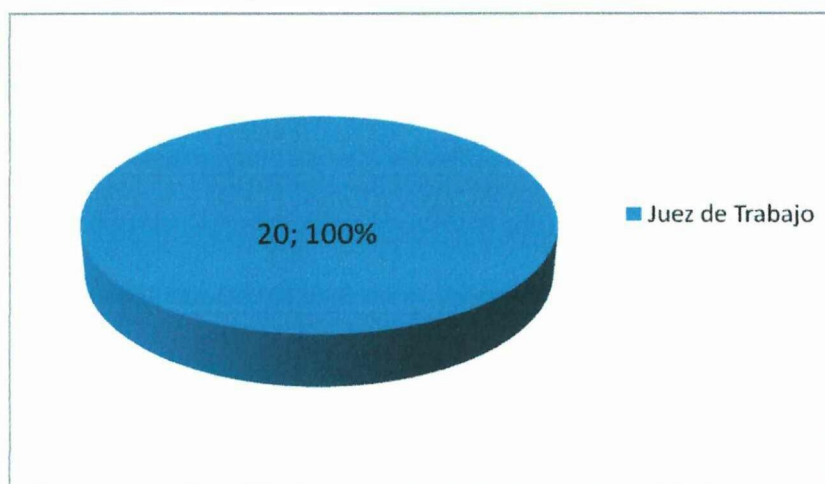
SI UNA DE LAS PARTES NO ESTÁ DE ACUERDO EN LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO, PUEDE ACUDIR ANTE:

**TABLA 11:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
Juez de Trabajo	20	100%
Juez de lo Civil	0	0%
Juez de lo Penal	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 11:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 11

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 11 de Alternativas, el 100% responde Juez del Trabajo, por lo que vemos claramente que la mayoría tienen conocimiento que si una de las partes no está de acuerdo en la resolución emitida por el inspector de trabajo, puede acudir ante el Juez de Trabajo; conforme se puede apreciar en el gráfico 11.

## PREGUNTA 12

CONSIDERA NECESARIA LA CREACIÓN DE UNA NORMA SUPLETORIA QUE REGULE LA INSTITUCIÓN DEL VISTO BUENO, MEDIANTE:

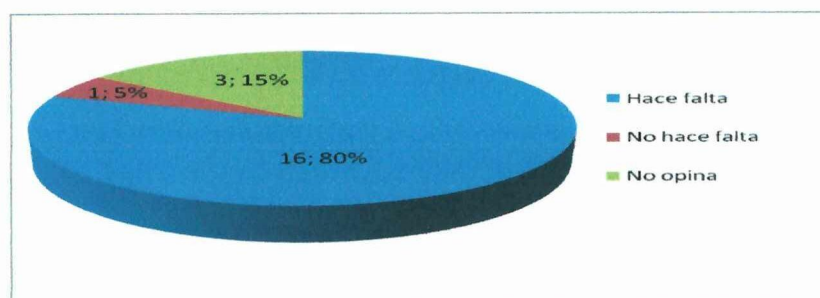
La implementación de una audiencia de cargo y descargo para solucionar el trámite, se habrá la causa a prueba en caso de no llegar a un acuerdo, se establezca términos más amplios para comprobar los hechos y finalmente la resolución emitida por el Inspector del Trabajo se una sentencia ejecutoriada y se evite la dilatación del tiempo acudiendo ante el Juez de Trabajo, excepto para apelar la resolución como instancia superior.

**TABLA 12:**

ALTERNATIVAS	FUENTE	PORCENTAJE
Hace falta	16	80%
No hace falta	1	5%
No opina	3	15%
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Universo de Investigación:** 20 Empleadores y Trabajadores afectados.

**Elaborado por:** Investigadoras



**GRAFICO 12:**

## ANÁLISIS DE LA PREGUNTA 12

De los veinte encuestados, en lo referente a la pregunta planteada, según la Tabla 12 de Alternativas, el 80% responde Hace falta; el 5% opta por No hace falta; y, el 15% opta por No opina; por lo que se puede establecer que tanto Empleadores como Trabajadores consideran necesaria la creación de una norma supletoria que regule la institución del visto bueno; conforme se puede apreciar en el gráfico 12.

## 2.3 Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones:

- Los profesionales, empleadores y trabajadores conocen la norma legal que regula la relación laboral.
- La mayoría de encuestados, señala que el tiempo que dura el proceso del trámite del Visto Bueno es de cinco días. Y que la notificación a la parte contraria se la efectúa en veinticuatro horas.
- Los encuestados en general coinciden en que si no están de acuerdo con la resolución del Inspector dentro de la fase administrativa, pueden acudir al Juez del Trabajo, a fin de presentar su demanda.
- Los profesionales manifiestan que el tiempo para la investigación y resolución es suficiente, mientras que los empleadores y trabajadores no están de acuerdo con el tiempo, porque esto deja en la indefensión a la parte afectada.
- Se establece que la Inspectoría investiga por cuenta propia, con o sin la contestación del demandado.
- Los empleadores y trabajadores tienen pleno conocimiento de los causas por los cuales pueden solicitar el Visto Bueno. Y consideran necesario que exista una audiencia para poder exigir el cumplimiento de sus derechos y obligaciones.
- Todos los encuestados consideran y están de acuerdo en que debe crearse una norma que regule el procedimiento del trámite del Visto Bueno.

## **Recomendaciones:**

- Implementar la norma que regule el procedimiento del Visto Bueno, estableciendo los requisitos de la solicitud, términos para notificaciones, contestación de la demanda, audiencia, pruebas y resolución; a fin de garantizar el Debido Proceso.
- Que la Asamblea Nacional, introduzca las reformas necesarias en el Código del Trabajo, para garantizar los principios del Derecho Laboral.
- Que se efectúe un concientización, por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, sobre la conciliación administrativa, a fin de evitar el gasto procesal.
- Que la Autoridad Laboral haga uso de la norma legal propuesta, a fin de garantizar el Debido Proceso, en forma ética y práctica.

## CAPITULO III

### 3. PROPUESTA LEGAL A LA SOLUCION DEL PROBLEMA

#### 3.1. Título de la Propuesta: Creación de una Norma Legal

**Institución Ejecutora:** Universidad Técnica de Cotopaxi, a través de sus egresadas en la especialidad de Abogacía.

**Beneficiarios:** La presente investigación está dirigida a beneficiar directamente a todos los Profesionales del Derecho, Inspectores del Trabajo de cada provincia, Empleadores y Trabajadores del país, así como a toda la ciudadanía ecuatoriana que demanda de celeridad, eficacia y eficiencia en la tramitación del Visto Bueno; por lo que se considera que esta Norma será de un aporte significativo dentro del marco legal ecuatoriano.

**Tiempo estimado para la ejecución:** El tiempo estimado se establece desde el planteamiento del problema, hasta la aplicación y ejecución de la propuesta, esto es: Inicio: Marzo del año 2009, Fin: Diciembre del 2009, tiempo en el cual se establecen todos los aspectos que fundamenten dicho proyecto.

**Equipo técnico responsable:** La investigación está realizada y ejecutada por las señoritas: GIOCONDA DEL PILAR GARZON MEJIA y SANDRA MERCEDES JIMENEZ HERRERA, así como el director de tesis Dr. Patricio Cárdenas Docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

### **3.2. Justificación**

El presente tema es nuevo, puesto que no existe otro igual al que proponemos.

A través del tiempo se ha generado una serie de problemas de difícil solución por el vacío legal que existen en el Código del Trabajo, referente a la carencia de un procedimiento al trámite del Visto Bueno; lo que ha motivado a la creación de una norma legal que regule dicho procedimiento.

Esta propuesta tiene la factibilidad para realizarse, ya que contamos con suficiente información, bibliografía documentada y la colaboración del personal de la Inspectoría del Trabajo de Cotopaxi quienes han proporcionado el acceso a los documentos y archivos, a fin de determinar la necesidad de la Creación de la Norma Legal que regule el procedimiento que se debe dar al Visto Bueno.

Esta Norma legal es de gran importancia debido a que beneficiará a todos los Profesionales del Derecho, Inspectores del Trabajo de cada provincia, Empleadores y Trabajadores del país, así como a toda la ciudadanía ecuatoriana que demanda de celeridad, eficacia y eficiencia en la tramitación del Visto Bueno.

### ***3.3 Objetivos de la Propuesta***

#### ***3.3.1 Objetivo General***

Crear la Norma Legal que regule y establezca un procedimiento específico para la tramitación de la solicitud del Visto Bueno dentro del Código de Trabajo, mediante la inserción de artículos innumerados necesarios, para determinar paso a paso la ejecución de dicha norma, por parte de las autoridades administrativas y las partes laborales.

#### ***3.3.2 Objetivos Específicos:***

- Determinar la necesidad de la creación e inserción de los artículos innumerados, para establecer el proceso de tramitación del Visto Bueno.
  
- Entregar éste Proyecto de la Creación de la Norma Legal, al señor Fernando Cáceres Asambleísta por Cotopaxi, quien se comprometió a presentar nuestro proyecto al seno de la Asamblea Nacional para su respectivo análisis.

### **3.4. Desarrollo de la Propuesta**

#### **“CREACIÓN DE UNA NORMA LEGAL”**

#### **EL TEXTO DEL ANTE PROYECTO DE LA NORMA DIRÁ:**

##### ASAMBLEA NACIONAL

##### Considerando:

Que en el Capítulo Tercero del Título VI del Código del Trabajo se estable la Competencia y el Procedimiento para tramitar las controversias de índole laboral,

Que el Congreso Nacional codificó el Código del Trabajo publicado en el Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre del 2005; mismo que se halla en vigencia,

Que el mencionado Código fundado en los principios de interés superior y la protección integral de los trabajadores y empleadores, no contiene disposiciones explícitas relativas al trámite de la solicitud del Visto Bueno, contempladas en el Art. 621 de éste cuerpo legal, atentando contra el espíritu de legalidad y justicia; y,

Que es necesario incorporar luego del Art. 621 las normas que regulen el procedimiento del Visto Bueno, que sirvan de sustento a las Autoridades Administrativas, conformadas por los Inspectores de Trabajo en cada Provincia,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

## **NORMA LEGAL QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DEL VISTO BUENO**

A continuación del Art. 621 del Código del Trabajo, agréguese los siguientes artículos innumerados:

**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 derechos 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, respeto de sus trabajadores.

### **Art... Calificación de la solicitud.-**

Presentada la solicitud, al Inspector o Inspectora del 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 o Inspectora que considere que la solicitud es clara y completa, la aceptará a trámite y dispondrá se notifique al empleador o trabajador con la copia de la solicitud, a fin de que en término de tres días, señale casillero judicial y de contestación a la petición.

**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.**

Concluido el término probatorio, el Inspector o Inspectora del Trabajo dictará su resolución dentro del término de tres días y las partes serán notificadas dentro de las veinticuatro horas posteriores a dicha resolución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### LEGAL:

- **CODIGO DEL TRABAJO, 2008.** Corporación de Estudios y Publicaciones.
- **CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 2008,** Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente.
- **REGISTRO OFICIAL,** No. 445, del 20 de octubre del 2008
- **CÓDIGO CIVIL,** 2005. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- **EN LA MIRA LABORAL,** Abril 2009, Revista Consejo Nacional del Trabajo, Edición N° 3., Págs.: 8-21.

### BÁSICA:

- **ALBAN ESCOBAR, Fernando.** Práctica Forense Contemporánea. Quito 2002
- **ALCALÁ,** Zamora. Tratado de Política Laboral y social.
- **BARASSI,** Ludovico. Tratado de Derecho Obrero Internacional, Edición 2002.
- **CALDERA,** Rafael. Derecho del Trabajo. Edición 2002.
- **CABANELLAS,** Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Edición Decimosexta 2003. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. Argentina. 2003.

- **CABANELLAS**, Guillermo, EL CONTRATO DE TRABAJO. VOL. III.
- **CERRILLO**, Quilez. Manual Práctico para el Despido de Trabajadores.
- **CUEVA**, Carlos. Jurisprudencia Ecuatoriana del Trabajo.
- **DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA**. Edit. Espasa Calpe. Madrid. España. 1999.
- **DICCIONARIO JURÍDICO OMEBA**.
- **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO GRIJALBO**. Ediciones Grijalbo, S.A. Aragón, 385, Barcelona. Tomo II
- **FALLOS DE CORTE SUPERIOR**. Laboral. Biblioteca Edino. 1991
- **GONZÁLEZ**, V. Principios Fundamentales del Proceso de Trabajo. No hay datos de imprenta.
- **GUZMÁN**, Aníbal. Diccionario explicativo del derecho del trabajo en el Ecuador.
- **JARAMILLO**, Luis. Jurisprudencia de los conflictos laborales del trabajo.
- **MONTESINOS**, Albiol. Derecho Procesal Laboral. No hay datos de editorial.
- **OCHOA**, Guillermo. La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. No hay datos de imprenta.
- **SANCHEZ CARRIÓN, Gilberto**. Rol de Pagos y Visto Bueno. Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas. 2008

- **TRUJILLO V, Julio C.** Derecho del Trabajo. Editorial Educ. 2000
- **VALENCIA HARO, Hugo.** Legislación Ecuatoriana de Trabajo. Editorial Universitaria 1979.
- **VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge.** Derecho Laboral Práctico y el Juicio Laboral Ora. Editorial Jurídica Cevallos. Primera Edición. Quito 2007.
- **VAZQUEZ REINA, Marcelo.** Práctica Forense. Civil, Laboral, Inquilinato. Segunda Edición. Edición Carpol. Tercera Edición. Tomo 1. Cuenca. Ecuador. 2007.
- **VELA MONSALVE, Carlos.** Derecho Ecuatoriano del Trabajo, Editorial. Fondo de Cultura Ecuatoriana. 1990

## **ELECTRÓNICA:**

- **REVISTA JURIDICIAL.** (en línea) [derechoecuador.com./](http://derechoecuador.com/) La Jornada Laboral y las Causas de Terminación del Contrato de Trabajo. Suscrita por el Dr. Manuel Posso Zumárraga, Consultor Privado.  
[http://www.derechoecuador.com/index.php?Itemid=130&id=3671&option=com\\_content&task=view](http://www.derechoecuador.com/index.php?Itemid=130&id=3671&option=com_content&task=view)
- **DERECHO LABORAL.** (en línea) [monografias.com./](http://monografias.com/)  
[http://www.monografias.com/trabajos16/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml./](http://www.monografias.com/trabajos16/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml/)
- **DERECHO LABORAL.** (en línea) [monografias.com./](http://monografias.com/) Celia Carolina Silva d~ Va5sken <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>
- <http://www.monografias.com/trabajos17/inspectoría-trabajo/inspectoría-trabajo.shtml>

# Anexos



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS**  
**ESPECIALIZACION DERECHO:**

ENCUESTA APLICADA A DOCENTES DE LA ESPECIALIDAD DE ABOGACIA DE LA U.T.C. E INSPECTORES DEL TRABAJO DE COTOPAXI

**OBJETIVO:** Conocer los criterios de las personas encuestadas a fin de determinar el grado de conocimiento del trámite del Visto Bueno, para establecer si el procedimiento actual es lo suficientemente adecuado y claro.

**INSTRUCCIONES:**

- 1.- Sírvase contestar las siguientes preguntas con mucha sinceridad.
- 2.- Lea detenidamente cada una de las preguntas.
- 3.- Escoja el **LITERAL** o marque una **X** en la respuesta que usted considere correcta.

Estamos seguras que al hacerlo, nos servirá de mucha utilidad, para el trabajo de investigación que estamos realizando sobre el estudio de Visto Bueno. Recuerde que la encuesta es anónima.

1. EL DERECHO LABORAL ES UN CONJUNTO DE NORMAS, LEYES Y PRINCIPIOS QUE REGULAN LAS RELACIONES DE:
  - a) Trabajadores
  - b) Inspector del Trabajo
  - c) Empleadores
  - d) Juez del Trabajo
  - e) Trabajadores y Empleadores
  
2. CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL:
  - a) Irrenunciabilidad
  - b) Tutelar
  - c) Celeridad
  - d) In dubio pro operario
  - e) Buena fe
  
3. CONOCE USTED CUÁL ES LA LEY QUE REGULA LA RELACIÓN ENTRE LAS PARTES LABORALES:
  - a) Código Civil
  - b) Constitución
  - c) Código Penal
  - d) Código del Trabajo
  - e) Todas
  - f) La b) y d)
  - g) Ninguna
  
4. EL PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, SE REALIZA EN:  
La Inspectoría De Trabajo   
Juzgado de Trabajo   
Juzgado de los Civil
  
5. CONOCE USTED EL TIEMPO DE DURACIÓN PARA LA DIGILENCIA DE INVESTIGACION DEL VISTO BUENO. CUÁNTOS DÍAS SON:  
5 días       8 días       10 días       15 días
  
6. CONSIDERA USTED QUE EL TÉRMINO QUE EXISTE PARA LA INVESTIGACIÓN DEL VISTO BUENO ES:  
Suficiente       Insuficiente

7. RECIBIDA LA SOLICITUD DEL VISTO BUENO, EL INSPECTOR DE TRABAJO NOTIFICA A LA PARTE CONTRARÍA, EN:  
48 horas  12 horas  24 horas  36 horas
8. LUEGO DE NOTIFICAR, EL INSPECTOR DE TRABAJO DENTRO DEL TRÁMITE DEL VISTO BUENO ACTÚA CUÁNDO:  
a) La parte contraria contesta la denuncia.  
b) Vencido el plazo.  
c) Por su cuenta propia.  
d) Dentro del plazo.
9. SI UNA DE LAS PARTES NO ESTÁ DE ACUERDO EN LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO, PUEDE ACUDIR ANTE:  
Juez de Trabajo  Juez de lo Civil  Juez de lo Penal
10. COMO PROFESIONAL EN LIBRE EJERCICIO HA LITIGADO EN EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO:  
a) Muchas veces  b) Algunas veces  c) Nunca
11. COMO ABOGADO/A CONSIDERA QUE DENTRO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO CUMPLE CON TODAS LAS ESPECTATIVAS DEL DEBIDO PROCESO:  
a) Siempre  
b) Frecuentemente  
c) Algunas veces.  
d) Rara vez  
e) Nunca
12. CONSIDERA NECESARIA LA CREACIÓN DE UNA NORMA SUPLETORIA QUE REGULE LA INSTITUCIÓN DEL VISTO BUENO, MEDIANTE:  
La implementación de una audiencia de cargo y descargo para solucionar el trámite, se habrá la causa a prueba en caso de no llegar a un acuerdo, se establezca términos más amplios para comprobar los hechos y finalmente la resolución emitida por el Inspector del Trabajo se una sentencia ejecutoriada y se evite la dilatación del tiempo acudiendo ante el Juez de Trabajo, excepto para apelar la resolución como instancia superior.  
a) Hace falta  
b) No hace falta  
c) No opina



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS  
ESPECIALIZACION DERECHO:**

ENCUESTA APLICADA A EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE LA  
PROVINCIA DE COTOPAXI

**OBJETIVO:** Conocer los criterios de las personas encuestadas a fin de determinar el grado de conocimiento del trámite del Visto Bueno, para establecer si el procedimiento actual es lo suficientemente adecuado y claro.

**INSTRUCCIONES:**

- 1.- Sírvase contestar las siguientes preguntas con mucha sinceridad.
- 2.- Lea detenidamente cada una de las preguntas.
- 3.- Escoja el **LITERAL** o marque una **X** en la respuesta que usted considere correcta.

Estamos seguras que al hacerlo, nos servirá de mucha utilidad, para el trabajo de investigación que estamos realizando sobre el estudio de visto bueno. Recuerde que la encuesta es anónima.

1. EL DERECHO LABORAL ES UN CONJUNTO DE NORMAS, LEYES Y PRINCIPIOS QUE REGULAN LAS RELACIONES DE:
  - a) Inspector del Trabajo
  - b) Juez del Trabajo
  - c) Trabajadores y Empleadores
  
2. CONOCE USTED A DÓNDE DEBE ACUDIR PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS LABORALES:
  - a) La Inspectoría De Trabajo
  - b) Juzgado de lo Civil
  - c) Juzgado de Trabajo
  - d) Ninguna
  
3. EL PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO, SE REALIZA EN:  
La Inspectoría De Trabajo   
Juzgado de Trabajo   
Juzgado de los Civil
  
4. ESCOJA LAS CAUSAS POR LAS QUE EL EMPLEADOR PUEDE SOLICITAR EL VISTO BUENO AL TRABAJADOR:
  - a) Faltas constantes al trabajo
  - b) Agredir verbalmente a su empleador
  - c) Por indisciplina laboral
  - d) Todas
  - e) Ninguna
  - f) Desconoce
  
5. SELECCIONE LAS CAUSA POR LAS QUE EL TRABAJADOR PUEDE SOLICITAR EL VISTO BUENO A SU EMPLEADOR:
  - a) Cambios de ocupación
  - b) Agredir verbalmente a su trabajador
  - c) Por incumplir con el pago de su remuneración
  - d) Todas
  - e) Ninguna
  - f) Desconoce
  
6. CONOCE USTED EL TIEMPO DE DURACION PARA LA DILENCIA DE INVESTIGACION DEL VISTO BUENO. CUÁNTOS DÍAS SON:  
5 días       8 días       10 días       15 días

7. CONSIDERA QUE DEBE EXISTIR UNA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, PREVIA A LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO:

SI  NO

8. RECIBIDA LA SOLICITUD DEL VISTO BUENO, EL INSPECTOR DE TRABAJO NOTIFICA A LA PARTE CONTRARIA, EN:

48 horas  12 horas  24 horas  36 horas

9. LUEGO DE NOTIFICAR, EL INSPECTOR DE TRABAJO DENTRO DEL TRÁMITE DEL VISTO BUENO ACTÚA CUÁNDO:

- a) La parte contraria contesta la denuncia.
- b) Vencido el plazo.
- c) Por su cuenta propia.
- d) Dentro del plazo.

10. EL CÓDIGO DEL TRABAJO ESTABLECE QUE EL INSPECTOR, UNA VEZ NOTIFICADA A LA PARTE DEMANDADA, CONTESTE O NO ÉSTA, PROCEDERÁ A LAS INVESTIGACIONES Y A EMITIR LA RESOLUCIÓN RESPECTIVA:

Está de acuerdo  No está de acuerdo  Desconoce

11. SI UNA DE LAS PARTES NO ESTÁ DE ACUERDO EN LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO, PUEDE ACUDIR ANTE:

Juez de Trabajo  Juez de lo Civil  Juez de lo Penal

12. CONSIDERA NECESARIA LA CREACIÓN DE UNA NORMA SUPLETORIA QUE REGULE LA INSTITUCIÓN DEL VISTO BUENO, MEDIANTE:

La implementación de una audiencia de cargo y descargo para solucionar el trámite, se habrá la causa a prueba en caso de no llegar a un acuerdo, se establezca términos más amplios para comprobar los hechos y finalmente la resolución emitida por el Inspector del Trabajo se una sentencia ejecutoriada y se evite la dilatación del tiempo acudiendo ante el Juez de Trabajo, excepto para apelar la resolución como instancia superior.

Hace falta  No hace falta  No opina

