

CAPITULO I

FUNDAMENTO TEÓRICO

ANTECEDENTES

La institución del Visto Bueno aparece como un mecanismo para dar por terminado la relación laboral de forma unilateral, su origen es consecuente con la aparición del Código de Trabajo, por lo tanto muchos han sido los juristas e investigadores que han pretendido explicar más a fondo este tema:

Así tenemos la investigación más reciente realizada por el QUIZHPE JARA, Eddie Rufino Dr. de la Universidad Técnica de Machala, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de derecho, con el tema: LA ACCION ADMINISTRATIVA DEL VISTO BUENO, SEGÚN EL DERECHO LABORAL EN EL ECUADOR en el periodo 2010-2011, y en el cual se concluye que el trámite administrativo de Visto Bueno, es un recurso que puede ser utilizado tanto la parte empleadora como el trabajador, de acuerdo a nuestra legislación ecuatoriana contemplado en el Art. 621 y 622 del Código de Trabajo y cuyas causales se encuentran previstas en el Art. 172 y 173 ibídem y otras normativas reglamentarias e incluso constitucionales.

Otra investigación importante es la que realiza la EGUIGUREN RIOFRÍO, María Beatriz Dra. docente investigadora de la Universidad de Azuay, Escuela de Ciencias Jurídicas, con el tema titulado PRÁCTICA PROCESAL LABORAL I, periodo 2009-2010, y en cuyo trabajo investigativo se determina que el visto bueno es la resolución de la autoridad del trabajo con la que declaran que son legales las causas aducidas, por el empleador o trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento.

Tenemos además el proyecto investigativo denominado LA EFECTIVIDAD DEL VISTO BUENO EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO, elaborado por el ANDRADE, Gabriel Hidalgo Ab. columnista en el Diario La Hora en Ecuador en el año 2008 y del cual concluye que el Visto Bueno es en sí una institución jurídica que

maneja asuntos netamente administrativos; y, que tiene como propósitos proteger tanto a los trabajadores como a los empleadores, con relación a la falta de atención o violación de los aspectos legales en el ámbito laboral, por alguna de las partes.

Finalmente haciendo alusión al tema investigado podemos mencionar la tesis doctoral del Cofre Víctor Lic. titulada: COMPETENCIA DE LA INSPECCION DE TRABAJO EN ACTOS ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES LABORALES, de la Universidad Central del Ecuador, Facultad de Jurisprudencia, Escuela de derecho, del año 1996-1997; y en cuyo trabajo concluye que el Visto Bueno es una autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminado un contrato individual, cuando unja de las partes ha incurrido en una de las causales previstas en la misma ley para ese efecto.

MARCO TEÓRICO

1. LOS DERECHOS HUMANOS EN EL AMBITO LABORAL

1.1.- GENERALIDADES.-

El Derecho al Trabajo reconocido como indispensable para que las personas accedan a la satisfacción de las necesidades vitales, es un derecho nuclear, interdependiente e indivisible, y como tal, coloca una gama de desafíos al mundo en general y al Ecuador en particular, que implica exigencias de cambio tanto en el esquema de distribución de recursos, como en políticas sociales que propendan condiciones y calidad de vida dignas para el conjunto de la sociedad. Se trata de configurar una malla de políticas y recursos que faciliten el desarrollo y la potenciación de capacidades humanas, en cuyo esquema, la dinamización de políticas favorables al desarrollo productivo y al empleo se convierten en instrumentales al desarrollo humano.

Sendos desafíos coloca la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), como la gama de Tratados, Convenios, Declaraciones, o Conferencias que los

Estados dinamizan en procura de pactos que permitan superar esa amplia gama de disfunciones que el mundo ha generado a través de la historia.

En efecto, el mundo históricamente se ha caracterizado por generar culturas excluyentes e inequitativas en derechos que trastocando valores han confundido diferencias con desigualdades, o derechos con privilegios en favor de elites que han propendido para si, el disfrute de todos los derechos. Dicha noción de privilegios ha conllevado desigualdades que al generar desventaja política, económica y social, mantiene vigente extremos distributivos, democracias excluyentes, regímenes Judiciales divorciados de la Justicia, y en general un esquema de injusticias que son el mayor obstáculo al alcance de los derechos humanos.

Al respecto es necesario mencionar y resaltar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por ser el instrumento que bajo una perspectiva de indivisibilidad, universalidad e interdependencia de derechos humanos protege entre otros:

- 1) El Derecho a trabajar en condiciones justas y favorables,
- 2) El derecho a la protección social, a un nivel de vida adecuado, a los niveles de salud física y mental mas altos posibles,
- 3) El derecho a la educación y a disfrutar de los beneficios de la libertad cultural y del progreso científico,
- 4) Vincula los derechos humanos directamente con las políticas gubernamentales para promover el desarrollo económico, social y cultural,
- 5) El Pacto prevé la vigilancia de sus disposiciones mediante un sistema que integra la participación de diversos actores estatales y sociales en la elaboración de informes, entre otros aspectos relevantes al cumplimiento del Pacto por parte de los Estados Parte.

1.2.- CONCEPTOS.-

- Según VIÑA Jorge, (2007), *“Los Derechos Humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”*. Pág. 16

- Para ZAVALA Jorge en una cita de Jorge Viña Mosquera (2007), *“La mutación histórica de los derechos humanos ha determinado la aparición de sucesivas generaciones de derechos. Los derechos Humanos como categorías históricas, que tan solo pueden predicarse con sentido en contextos temporales”*. Pág. 17.

- Al respecto Cazar Ramiro, citado por Jorge Viña Mosquera (2007), dice: *“Nosotros diremos que los derechos, por los principios que encierran, observan como principales beneficiarios al hombre y a la sociedad en su conjunto, con la superior misión de hacer respetar sus derechos y garantías, en el diario accionar dentro de la sociedad, siendo estos derechos consustanciales a todos los seres humano.....”* Pág. 18.

De los conceptos antes mencionados se puede concluir que los Derechos Humanos, son el conjunto de facultades inherentes al ser humano, que permiten su accionar diario dentro de la sociedad; los mismos que deben estar plasmados en normas legales internas e internacionales para que puedan ser exigidos ante la autoridad competente.

1.3.- LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES

Las reflexiones sobre el alcance de la universalidad de los derechos humanos, evolucionan en medida que las personas van posicionándose de los derechos y libertades fundamentales, y en medida que las necesidades del ser humano se van incrementando.

Al respecto, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en junio del año 1993 es uno de los escenarios en los cuales el conjunto de Naciones, como de Actores Internacionales y los Órganos de las Naciones Unidas reafirmaron que ***“los derechos humanos y libertades fundamentales tienen origen en la dignidad y valor de la persona humana”***, al tiempo de expresar su preocupación por las diversas formas de discriminación a que siguen expuestas las mujeres entre otros grupos sociales.

En dicho escenario, la declaración y el programa de acción de Viena reafirma que ***“los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos; su promoción y protección es responsabilidad primordial de los gobiernos”***. De este modo, la Conferencia de Viena coloca en los ojos del mundo diverso tipo de inequidades que afectan a gran parte de la población mundial, inequidades por cuestión de género, por diversidad cultural, o por raza.

Sin duda la década de los 90, marca cambios sustantivos en la concepción misma de los derechos humanos, cuando dota de mayores claridades y sustenta el contenido de todos y cada uno de los derechos al punto que hoy, de más en más se convierten en verdaderos principios de convivencia familiar, social, económica y cultural. En todos los campos igualmente, el progresivo posicionamiento de derechos y libertades, pasan por la identificación de asimetrías y con ello el cuestionamiento de los modelos gubernativos, sistemas políticos, la distribución de recursos y el ejercicio del poder en suma.

De lo cual se puede destacar que los factores estructurales que limitan el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales entre otros son:

- 1) Las particularidades culturales que pretenden justificar en las costumbres y tradiciones todo tipo de violaciones a los derechos de las personas;
- 2) La pobreza en tanto impide al desarrollo de las personas en condiciones dignas, al tiempo de ser factor de segregación de todos los derechos (educación, vivienda, servicios, nutrición adecuada, trabajo etc.,
- 3) La exclusión y discriminación que a su vez genera todo tipo de desigualdades (por condición social, por color de piel, por género, o por edad).

Factores que a la larga obstaculizan la efectividad de la aplicación de los derechos humanos en el ámbito social y por ende en el área laboral, convirtiéndose de esta forma en un atentado a la naturaleza misma del ser humano por su inaplicabilidad.

1.4.- LA UNIVERSALIDAD, INDIVISIBILIDAD E INTERDEPENDENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los diversos instrumentos de la Carta de Derechos Humanos sustentan la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos, y como tales debemos considerarlos como un patrimonio de la humanidad. Patrimonio cuyo mandato, declarativamente tiene vigencia en todos los lugares del mundo sin excepción de clase, raza, religión o condición humana, junto a este principio, la lógica de indivisibilidad e interdependencia vincula los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales para denotar que unos dependen de los otros y que no pueden segmentarse o disgregarse.

De este modo, el derecho al trabajo por ejemplo, no se concibe desvinculado de la equidad de género, como del derecho a la educación al desarrollo tecnológico, o la capacitación continua. A esto se vincula el derecho a un salario que le permita a cada persona sustentar una calidad de vida acorde a la satisfacción de las necesidades vitales, al disfrute del descanso y tiempo libre. Igualmente se vinculan los derechos de no discriminación, con los derechos de acceso a la

justicia, junto a los derechos a su vez, se ven posibles las libertades fundamentales (de pensamiento, opinión, expresión, de participación política, entre otras), es decir derechos y libertades son igualmente interdependientes.

Se trata como vemos, de un conjunto de derechos que guardando lógica en su razón de ser, son de otro lado uno de los desafíos más grandes para los Estados, en tanto, siendo elementales siguen mostrándose inalcanzables para la mayoría de la población mundial y nacional. La inequidad, la desigualdad de derechos, la mala distribución de los recursos, la precariedad democrática, son entre otros, la mayor amenaza para el disfrute de los derechos y libertades humanas.

En efecto, entre las disposiciones jurídicas internacionales más importantes para el establecimiento de los derechos económicos, sociales y culturales se describen los derechos relativos al trabajo en condiciones justas y favorables a la protección social, a un nivel de vida adecuado, a niveles de salud física y mental más altos posibles, a la educación y al goce de los beneficios de la libertad cultural y el progreso científico, y en la última década cobra fuerza la equidad de género.

Por estas consideraciones, la legislación internacional de derechos humanos, particularmente en las últimas décadas ha procurado mejorar los mecanismos de aplicación en el nivel internacional y nacional; para ello se han codificado los diversos cuerpos normativos, así como los principios de interpretación judicial, y junto a ello se ha propendido en programas de educación e información para socializar la dimensión filosófico-conceptual de cada grupo de derechos, como los mecanismos de reclamación, y también el rol de cada actor en los cambios que se derivan hacia el ordenamiento jurídico, social, político y económico desde una visión sistémica y específica.

1.5.- LA PROTECCION INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.-

Los derechos humanos están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

Nuestra Constitución de la República en su artículo tres, numeral primero (R.O.E, 4 de Octubre de 2008), establece: ***Art 3.- Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.*** Desde aquí podemos partir, y ampararnos para exigir la protección de los Derechos Humanos, mediante la utilización de los siguientes instrumentos: La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que es un ideal común que todos los pueblos deben acoger; la Declaración Americana de Derechos y deberes de la OEA, que aspira la protección internacional de los derechos del Hombre como principio y guía del derecho americano; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles, que fueron adoptados por la ONU.

En el supuesto de que se violenten los Derechos Humanos, los ciudadanos tiene la alternativa de concurrir, a los Organismos Internacionales creados por la voluntad soberana de los pueblos del mundo o de América, según el caso lo amerite, para demandar la aplicación directa e inmediata de los derechos que por naturaleza le pertenecen al ser humano; estos organismos entre otros pueden ser:

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas o la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

El instrumento sustantivo que enmarca la protección y observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales es la Carta Internacional de Derechos Humanos, integrada por tres textos:

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948),

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966),

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y sus dos protocolos optativos. Se integra a dichos instrumentos la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Estos instrumentos constituyen fuente para diverso tipo de Declaraciones, Convenciones, o Cumbres Internacionales entre otros instrumentos y mecanismos internacionales concebidos para proteger y fomentar los derechos de grupos específicos como mujeres, indígenas, niños, migrantes entre los principales.

De este modo, los Pactos como las Convenciones, Convenios o Tratados se constituyen en instrumentos jurídicos internacionales, que obligan a los Estado Parte, es decir, a aquellos Estados que los han ratificado.

Efectivamente, y como lo afirmamos en el ítem anterior, el contenido de cada instrumento se convierte en marco jurídico para la actualización de los marcos normativos nacionales, como para la definición de políticas orientadas a defender y promover los derechos y disposiciones proclamados en el texto. Se trata consiguientemente de un conjunto de normas jurídicas internacionales a las cuales se puede apelar para demandar los incumplimientos incurridos tanto por parte de los Estados como de particulares.

Cuando un Estado ratifica un Instrumento Internacional, acepta la responsabilidad con todos y cada uno de los derechos y protecciones definidas a

través de cada instrumento como lo veremos mas adelante al enfatizar sobre los roles de cada instancia responsable y los procedimientos disponibles para realizar reclamos o denuncias frente a los incumplimientos de compromisos asumidos o violaciones al derecho internacional de derechos humanos.

En el caso del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es vigilado por el Comité respectivo. El Comité sustenta la información en fuentes de información como los informes presentados por los Estados, de los organismos especializados de las Naciones Unidas, de las organizaciones no gubernamentales, entre otras instancias.

Así, al tratarse de los derechos relativos al trabajo, puede citarse a la Organización Internacional del Trabajo OIT, al Comité para el Eliminación de la Discriminación contra la mujer, al Comité de los derechos del niño (trabajo infantil entre otros), la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Entre los Mecanismos extra convencionales, se sitúan a su vez, los Relatores Especiales sobre los Países, los Relatores Especiales Temáticos, y los Grupos de Trabajo.

2. LAS RELACIONES LABORAL

2.1.- GENERALIDADES

La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de libertad de trabajo y libertad de contratación consagrados en la Constitución de la República, reconociendo el principio universal de que toda persona tiene para dedicar su esfuerzo laboral a las actividades líticas que crea apropiadas, y en la obligación que todo trabajo debe ser remunerado por su labor.

Ratificando también el principio constitucional de la prohibición de realizar trabajos gratuitos y forzosos, un empleador, puede contratar con una persona y establecer en forma directa el objetivo de la contratación, siempre y cuando sea lícito, las condiciones y modalidades para definir las reglas y acuerdos de trabajo.

Siguiendo las normas constitucionales referentes al derecho de libre asociación, el convenio laboral puede ser celebrado con una o mas asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases que sustentan la relación laboral.

Por otro lado, respecto a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador anotamos que existe una falta de definición de los derechos que son susceptibles de ser renunciados por parte del trabajador lo cual genera discrecionalidad en la aplicación de la norma lo que se ve reflejado en los principios jurisprudenciales. En el contrato de trabajo expreso las partes estipulan por escrito o verbalmente las condiciones de la relación laboral, para protección del trabajador el Código exigen contrato expreso para algunas modalidades de contratación.

Las dificultades derivadas de la aplicación del contrato verbal pudieran evitarse en gran medida tratando de que la relación laboral sea siempre expresa y escrita a fin de evitar la discrecionalidad de las partes. La relación laboral tácita se infiere de los actos del empleador y del trabajador pese a no haber estipulación contractual expresa. Esta modalidad de contratación si bien es fuente de problemas por la discrecionalidad de las partes, es muy frecuente en las relaciones laborales artesanales, campesinas e informales.

2.2.- EL CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO COMO FORMA DE INICIAR LA RELACIÓN LABORAL

2.2.1.- DEFINICIÓN

- SEGÚN ROBALINO Marcelo, en su publicación de pagina web www.derechoecuador.com. *“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra 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 el GRUPO JURIDICO LEX, (1998), el contrato de trabajo *“Es el vínculo existente entre una persona que preste sus servicios lícitos y personales para otra u otras personas bajo su dependencia, percibiendo una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”* Pág. 11.
- Por su parte, doctrinariamente MENDEL Pidal en una cita de Guillermo Ochoa (1996), en pocas palabras no describe toda una realidad, al decir que, el contrato individual de trabajo *“es el acuerdo de prestar un trabajo, por cuanta ajena, bajo dependencia y remuneración”* Pág. 11.

En consecuencia de lo manifestado se puede decir que el contrato individual de trabajo es un vínculo jurídico por el cual el trabajador se compromete a ejecutar una obra, a prestar un servicio, o a estar simplemente bajo la orden o disposición del empleador, con fines laborales, obligándose el patrono al pago de una retribución y al cabal cumplimiento de las demás obligaciones previstas dentro del Código de Trabajo.

2.2.2.- ELEMENTOS ESCENCIALES

Partiendo del concepto establecido en el Art. 8 del Código de Trabajo (Registro Oficial 359, 2-VII-2001), que dice: *Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo 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.*; podemos deducir los elementos básicos y fundamentales que determinan un contrato de trabajo dentro de la relación laboral, estos son:

- a) El acuerdo de las partes;
- b) Las partes contratantes;
- c) La prestación de servicios lícitos;
- d) La relación de dependencia o subordinación; y,
- e) El pago de una remuneración.

Por lo que la falta de uno de estos elementos determinará que no haya un contrato de trabajo o su nulidad absoluta o relativa; en la práctica, el elemento que más conflictos puede producir es la existencia o no de una relación de dependencia, pues en algunos casos (sobre todo en el comercio, al tratarse de comisionistas) puede ser dudoso el que una persona está prestando sus servicios bajo la dependencia de quien lo contrató o está trabajando en forma autónoma, por su propia cuenta.

2.2.2.1- EL ACUERDO DE LAS PARTES.- Esto es la voluntad y el consentimiento de las partes sobre lo que va a ser objeto de la contratación. Según OCHOA Guillermo (1996), *“Para alcanzar validez jurídica, el acuerdo o convenio de las partes no deberá apartarse del ámbito delimitado por la ley”* Pág. 17.

Sin embargo, si bien los contratantes son libres para concretar las estipulaciones, tal libertad es vigilada por el Estado que dirige las voluntades para que no se violen las disposiciones o normas que, con el carácter de obligatorias por mínimas o básicas, las promulga para la generalidad.

Este intervencionismo estatal se conoce doctrinariamente como “dirigismo jurídico”, ya que direcciona la celebración de los contratos bajo normas de carácter obligatorio, como por ejemplo: el pago de la remuneración mínima, la jornada de trabajo, la edad mínima para prestar los servicios lícitos y personales, los descansos obligatorios y demás situaciones.

2.2.2.2.- LAS PARTES CONTRATANTES.- Las relaciones laborales se encuentran reguladas por el Código de Trabajo, que junto a leyes conexas de diverso orden definen el ámbito de las relaciones entre empleadores y trabajadores, los deberes y derechos, como los mecanismo legales para solventar controversias o reclamar derechos. El empleador es la persona natural o jurídica de derecho privado, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o de quien se presta el servicio. El trabajador es la persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra y puede ser empleado u obrero.

2.2.2.3.- LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS.- Es necesario que la prestación de servicios o la realización de actividades que el trabajador deba efectuar este dentro de la ley y las buenas costumbres; no existe contrato laboral cuando este se acuerda para el cometimiento de ilícitos. Además deben ser servicios que se presten en forma personal, pues no puede ser desempeñado por otra persona que no sea la que se obligo; sin embargo, esta regla general admite una excepción: ocasionalmente ciertas actividades permiten reemplazos eventuales, ya sea por enfermedad, vacaciones, maternidad, servicio militar, o cuando el trabajador se ausenta en goce de una beca.

2.2.2.4.- LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN.- Se trata de una dependencia de carácter jurídico que consiste en la facultad del empleador de exigir y obligar la realización de una obra o la prestación de un servicio, existiendo de la otra parte la obligación de obedecer; esta subordinación se refiere exclusivamente a lo que es objeto del contrato, como por ejemplo la responsabilidad sobre el manejo de maquinaria.

2.2.2.5.- EL PAGO DE UNA REMUNERACIÓN.- Es la suma calculada en dinero efectivo que percibe el trabajador a cambio de los servicios prestados o del trabajo realizado. Es sinónimo de retribución y comprende los sueldos y salarios, su cuantía se establece mediante el acuerdo de las partes, la ley, el contrato colectivo y la costumbre.

2.2.3.- CLASES DE CONTRATOS

En la actualidad existe una gama de contratos por los cuales una persona puede contratar los servicios lícitos de otra, por lo que varios catedráticos, doctrinarios y estudiosos del derecho han establecido la siguiente forma de clasificar al contrato de trabajo:

2.2.3.1.- POR LA FORMA

A través de esta modalidad el contrato individual de trabajo puede ser:

a) **Contrato Tácito.-** Es aquel, que a falta de acuerdo previo entre las partes sobre las condiciones de trabajo, rigen las estipulaciones establecidas por la ley, las mismas que suplen la voluntad expresamente manifestada. En todo caso se necesitan manifestaciones que den a entender que se ha establecido una relación jurídica, como cuando el empleador da al trabajador un principio de ejecución de obra o servicio.

b) **Contrato Expreso.-** Es aquel en el que patrono y trabajador se ponen de acuerdo en las condiciones de trabajo o la prestación del servicio previamente a su realización. Es decir, la relación contractual surte efecto desde que se produjo el acuerdo de las voluntades. A su vez este tipo de contrato puede ser: **Contrato Expreso Verbal:** Si las partes se ha establecido sólo en forma verbal las condiciones y modalidades mediante las cuales se efectuara el trabajo y retribución que tiene que abonarse como compensación a la labor realizada.

Contrato Expreso Escrito: Cuando, por disposición legal o por voluntad de las partes, se han estipulado por escrito las condiciones del contrato. Los contratantes pueden suscribir este documento ante autoridad competente y por consiguientes solemne, o simplemente celebrarlo sin intervención de autoridad alguna, en cuyo caso es privado.

Según el Art. 18 del Código de Trabajo existen contratos de trabajo que necesariamente deben consignarse por escrito, por cuanto la ley exige este requisito, y celebrarse ante el Juez o Inspector de Trabajo estos son:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;

- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años
- j) Los que se pacten por horas; y,
- k) En general, los demás que se determine en la ley.

Simultáneamente el Art. 21 del mismo cuerpo legal establece las cláusulas que un contrato individual de trabajo escrito, debe necesariamente contener; pero es conveniente tomar en cuenta, al elaborar el contrato, que consten además todos aquellos aspectos que deben quedar señalados y regulados de una manera clara para que, en el futuro, no se produzcan conflictos entre las partes o dificultades de aplicación o interpretación del contrato.

Así, en el contrato escrito deben constar los siguientes datos y cláusulas:

1.- Lugar y fecha de celebración;

2.- Nombres de los comparecientes.- Si el empleador es una empresa, se indicará también la calidad en que interviene la persona firmante; si el trabajador fuese menor de edad, intervendrá también la persona que autoriza el contrato;

3.- Clase de trabajo contratado.- Que se procurará describir con precisión y en forma completa, para que luego no se produzcan controversias respecto a posibles cambios de ocupación del trabajador que el empleador pudiera haber dispuesto;

4.- La forma en que el trabajo ha de ser ejecutado. -Es decir si el trabajo se realizará en una forma continua y regulada en el tiempo a través de jornadas de trabajo, o mediante el sistema de hora-mes; o por obra cierta, dentro o no de un tiempo determinado; o por tarea o a destajo;

5.- La cuantía de la remuneración y la forma en que se pagará.- Ya sea por jornal, en forma diaria (si las labores no fueren permanentes) o en forma semanal (si las labores fueren estables y continuas), o por sueldo, en forma quincenal o mensual. Se determinará también, cuando fuere el caso, el porcentaje y la forma en que se pagarán las comisiones u otras modalidades de remuneración que se acordaren entre las partes;

6.- El tiempo de duración del contrato.- Por tiempo fijo o por tiempo indefinido. Si se tratare de obra cierta, el plazo en que la obra debe ser entregada. Si se tratare de trabajos eventuales, ocasionales o de temporada, o de un contrato de prueba, establecerá claramente el plazo de duración de los mismos. En el contrato a prueba de los mismos. En el contrato a prueba se entenderá, aunque no se lo hiciera constar, que vencido de prueba, sin que las partes hayan notificado su voluntad de terminar el contrato, éste se considerará prorrogado por el tiempo que faltare para completar un año;

7.- En cuanto a jornadas de trabajo y descansos.- En los casos en que la índole del trabajo determine la realización o no interrupción del trabajo por la noche, sábados, domingos y días de fiesta cívica, se acordará con toda precisión el establecimiento de los horarios correspondientes y la forma en que el trabajador tomará sus días de descanso semanal obligatorio;

8.- El lugar en que debe ejecutarse el trabajo.- Si fuere el caso, el trabajador aceptará expresamente la posibilidad de ser trasladado a otro lugar, para cumplir funciones que no signifiquen disminución de remuneración o categoría;

9.- La declaración de si se establecen o no sanciones y, en caso de establecerse, la forma de determinarlas y hacerlas efectivas;

10.- En todo caso, se entenderá que en aquellos aspectos no previstos por el contrato en forma expresa se estará a lo dispuesto por el Código del Trabajo; y en lo que se hubiere pactado en contravención de las disposiciones legales, prevalecerán siempre éstas.

2.2.3.2.- POR EL TIEMPO DE DURACIÓN

Según esta modalidad los contratos de trabajo pueden ser:

a) Por tiempo indefinido: Cuando las partes no han fijado expresamente la duración de la relación laboral o la han estipulado por tiempo indefinido.

b) Por tiempo fijo: Cuando las partes han determinado de una manera concreta el tiempo de duración del contrato.

De todos modos, en uno y otro caso, el Código del Trabajo en su Art. 14 (Registro Oficial 359, 2-VII-2001), establece que, “*salvo las excepciones que se señalan de inmediato, el contrato tendrá una duración mínima de un año, cuando las actividades del empleador tengan un carácter estable*”.

La última reforma laboral determinó adicionalmente que el contrato a plazo fijo, cuya duración no puede exceder de dos años, y que no es renovable, se convertirá en contrato a tiempo indefinido, si no se hubiere notificado su terminación al menos con 30 días de anticipación.

2.2.3.3.- CONTRATOS DE EXCEPCIONES

Sin embargo a lo antes mencionado, la ley permite que el plazo de duración del contrato sea menos de un año en los casos siguientes:

- a) **Por obra cierta:** Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una obra determinada, que no es habitual en la actividad del empleador o la empresa. El contrato concluirá entonces con la entrega de la obra.
- b) **Trabajos eventuales:** Aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de una empresa, como remplazo de personal que está de vacaciones, con licencias, en caso de enfermedad, maternidad, etc.; o para atender incrementos de trabajo motivados por una mayor demanda de producción o de servicio. Su duración no podrá ser de mayor 180 días continuos dentro de un lapso de 365 días.
- c) **Trabajos ocasionales:** Para atender necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador. No podrán durar más de 30 días en un año.
- d) **De temporada:** Para trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de las labores.
- e) **A jornada parcial:** Para cualquier clase de actividad, las partes pueden convenir el valor de la remuneración con relación al calculado de las horas de trabajo.

- f) **Servicio doméstico:** Es el que presta una persona que no persigue fines de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador domestico, para si solo o su familia, sea que el domestico albergue en casa del empleador o fuera de ella, en este caso, los primeros quince días se entenderán como período de prueba.
- g) **Los de aprendizaje.-** Es aquel en virtud del cual, una de las partes se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a otra, por un tiempo determinado que no podrá exceder de un año, dependiendo de la naturaleza del oficio o de la dedicación o capacidad individual del aprendiz, recibiendo a cambio una enseñanza objetiva y practica de un arte, oficio o cualquier otra forma de trabajo manual, por parte del patrono o de la persona que el señale para hacer de maestro, y una retribución o salario convenidos.
- h) **Contratos celebrados entre los artesanos y sus operarios.-** Un artesano es el trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que debidamente registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no mas de doce operarios y cuatro aprendices; igualmente se considera como artesano al trabajador manual cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios. No es un asalariado ni tampoco es un empresario, no esta amparado por las leyes de trabajo; pero si por la Ley de Defensa del Artesano y su Reglamento y la Ley de Defensa Artesanal
- i) **Contrato de trabajo a prueba.-** Cuando un contrato se celebra por primera vez entre un empleador y un trabajador, puede señalarse un período de prueba de hasta noventa días, durante el cual las partes pueden darlo por terminado libremente. Vencido el período de prueba, se entenderá que el contrato continúa en vigencia hasta completar el año.

2.2.3.4.- POR LA FORMA DE REMUNERACION

- a) **Contrato a sueldo.-** Este tipo de contrato es el más común; la remuneración se conviene tomando como unidad de tiempo el mes; esto es, el pago por los servicios prestados no depende de la ejecución de cierta cantidad de trabajo, sino del transcurso del tiempo, un mes, para el que se ha pactado la retribución correspondiente. Las partes han pactado una remuneración de tipo mensual que puede ser pagada cada quincena, como es costumbre en las empresas privadas, o en mensualidades como se paga generalmente en las instituciones públicas.
- b) **Contrato a jornal.-** Este tipo de remuneración se paga generalmente a los obreros cada semana por eso se ha denominado “semana integral”. La remuneración se pacta tomando el día como unidad de tiempo, y por consiguiente el salario se paga por jornadas de labor, pago que puede hacerse acumulativamente hasta por el plazo de una semana.
- c) **Contrato en participación.-** Aquellos en los cuales las partes establecen como remuneración un monto de las utilidades provenientes de la labor o tarea emprendida, cantidad que no puede ser inferior al mínimo legal, por el tiempo de trabajo realizado. El porcentaje o condiciones por los servicios u obras ejecutadas pueden ser libremente fijadas por las partes, generalmente se habla de un tanto por ciento.
- d) **Contrato mixto.-** A esta modalidad de contrato generalmente se someten los comerciantes y los agentes de comercio, agentes viajeros, vendedores, etc. Las partes establecen como remuneración una participación en las utilidades y además una remuneración mínima por mes, que se verificara en dinero fijo y determinado.

2.2.3.5.- POR LA FORMA DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO

- a) **Por obra cierta:** Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una labor determinada, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en cuenta el tiempo que se invierta en ejecutarla.

- b) **Por tarea:** Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en una jornada o período de tiempo previamente establecido.
- c) **A destajo:** Cuando el trabajo se realiza por unidades de obra, piezas, trozos o medidas y la remuneración se pacta por cada unidad, sin tomar en cuenta el tiempo invertido.

2.2.3.6.- POR EL NÚMERO DE TRABAJADORES

- a) **Unipersonal:** Cuando el contrato se celebra con un solo trabajador.
- b) **Pluripersonal:** Cuando se contrata a más de un trabajador, lo cual puede darse en contratos de:
 - **Enganche:** Para trabajar en un lugar distinto al de la residencia de los trabajadores, dentro o fuera del país;
 - **De grupo:** Cuando se contrata a los trabajadores para que realicen entre todos una tarea común;
 - **En equipo:** Cuando los trabajadores organizados realizan labores complementarias y tienen un jefe que los representa.

3. FORMAS DE DAR POR TERMINADO LA RELACIÓN LABORAL

En términos generales, el Código del Trabajo tiende a proteger la estabilidad del trabajador. Por eso, como indica su Art. 14 (Registro Oficial 359, 2-VII-2001), al respecto dice: *Art 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes....*

Con esta misma preocupación, leyes y decretos dictados en los últimos años establecieron en su oportunidad plazos de estabilidad especial para los

trabajadores, dejando a salvo siempre las mismas excepciones legales y aquellos casos en que hubiere justa causa para determinar el contrato de trabajo. Por esta misma razón, el Código regula cuidadosamente los casos en que el contrato puede darse por terminado, los trámites que deben observarse en cada caso y los efectos que se producen si la relación de trabajo se ha dado por concluida sin haberse seguido estos procedimientos.

En consecuencia, el contrato individual de trabajo, en términos de la normativa legal que lo regula solo puede terminar por una de estas causas:

- Por vencimiento del plazo
- Por conclusión de la obra;
- Por acuerdo de las partes;
- Por voluntad unilateral de una de las partes: empleador o trabajador;
- Por causas ajenas a la voluntad de las partes.

3.1.- VENCIMIENTO DEL PLAZO

Por la importancia que tiene, uno de los elementos fundamentales que deben constar en el contrato de trabajo es el tiempo de duración del mismo, que puede ser indefinido o a plazo fijo. En este segundo caso, como las partes han señalado expresamente la terminación del contrato en un tiempo determinado, al llegar esta fecha el contrato de trabajo concluye.

Sin embargo no siempre el contrato concluye por el solo vencimiento del plazo. Salvo las excepciones legales, hace falta que cada parte notifique a la otra con treinta días de anticipación, su voluntad de terminar el contrato en la fecha señalada previamente. Esta notificación se conoce con el nombre de desahucio.

Al respecto CEVALLOS María Elena (1998), manifiesta: *“No basta su vencimiento sino que de conformidad con el Art. 184 del Código de Trabajo, inciso tercero, cada parte deberá notificar a la otra con anticipación su voluntad de dar por terminado el contrato una vez vencido el plazo”* Pág. 230.

De lo cual se puede establecer que previo a dar por terminado cualquier tipo de contrato las partes en términos de materia laboral deben anticipar su terminación, esto es, 30 días por parte del empleador y 15 días por parte del trabajador; caso contrario se considera la renovación automática del mismo.

3.2.- CONCLUSIÓN DE LA OBRA, SERVICIO O PERIODO

El contrato de trabajo termina cuando el objeto del mismo ha sido la realización de una obra cierta, la prestación de un servicio concreto o el trabajo por un período determinado de labor. Al entregarse la obra o cumplirse el servicio o período, el contrato concluye, a menos que se trate de obras o servicios habituales en la actividad del empleador o empresa, en cuyo caso el contrato será a tiempo fijo o a tiempo indefinido, según se haya previamente señalado.

3.3.- MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

En cualquier momento, las partes por mutuo acuerdo pueden dar por concluido el contrato que han celebrado entre ellas. Para ello no hace falta sino que así lo declaren de una manera expresa. Así sucede, por ejemplo, cuando el trabajador presenta la renuncia, que es aceptada por el empleador. Sin embargo también podría producirse un acuerdo tácito entre las partes, pero en este caso debería haber actos claros e inequívocos del consentimiento mutuo para la terminación del contrato.

Cuando ha habido mutuo acuerdo entre las partes, ninguna de las dos está obligada a indemnización alguna frente a la otra. No obstante a lo manifestado según CEVALLOS María Elena (1998), expresa: *“las partes pueden acordar la terminación del contrato en cualquier momento y siempre que el consentimiento del trabajador no adolezca de error, fuerza o dolo”* Pág. 23.

Al respecto cabe señalar que el mutuo acuerdo de las partes exime al empleador del pago de toda indemnización, y en consecuencia si dicho acuerdo se encuentre

viciado sea por error, fuerza o dolo podría ser alegado únicamente por el trabajador, pero no para que se declare la nulidad sino para que se obligue al empleador al pago de la indemnización por despido intempestivo.

3.4.- VOLUNTAD DE LAS PARTES

También el contrato de trabajo puede terminar por voluntad unilateral de cualquiera de las partes que lo celebraron; pero tanto el empleador como el trabajador pueden hacerlo cuando surge una causa legal para que se produzca la terminación del contrato. Para este efecto hace falta que se obtenga de la autoridad de trabajo el llamado Visto Bueno, mecanismo sumamente importante en el ámbito laboral, al que nos referimos más ampliamente por separado.

Ahora bien, si el empleador o el trabajador deciden dar por terminado el contrato, sin haberse obtenido previamente el visto bueno, se estará en una situación de hecho que se conoce como despido intempestivo si se tratare de la decisión del empleador, o abandone intempestivo si la decisión la hubiere producido la terminación del contrato, el tratamiento legal del asunto es muy diferente, según se señalará oportunamente.

Una situación muy especial se produce en el caso de liquidación definitiva de una empresa o negocio por decisión del empleador, la cual se explicará más adelante.

3.5.- CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

También el contrato de trabajo puede terminar por causas ajenas a la voluntad de las partes contratantes. Entre estas causas para dar por terminado el contrato, taxativamente se encuentran determinadas en el siguiente orden:

- Por muerte o incapacidad del empleador, siempre y cuando este hecho signifique que no continúa en actividad el negocio o empresa, por medio de un representante o sucesor de la persona;

- Por extinción de la persona jurídica contratante, con la misma limitación anterior, es decir si este hecho significa la conclusión definitiva de las actividades de la empresa. Pero si una empresa ha sido cedida o vendida, el cesionario o comprador deberá cumplir los contratos de trabajo del antecesor;
- Por muerte del trabajador o por su incapacidad permanente y total para el trabajo;
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, guerra o en general aquel acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que, previsto, no lo pudieron evitar;
- En los contratos con empresas maquiladoras, cuando se ha producido la paralización de las actividades por desabastecimiento de los bienes que se utilizan en la misma y no hay acuerdo de las partes en cuanto a la reanudación del trabajo.

3.6.- CASO ESPECIAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Caso especial de terminación del contrato de trabajo, es el previsto en el Art. 131 de la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero, con respecto a los directores, representantes legales, vicepresidentes, gerentes, subgerentes o auditores internos de cualquier institución financiera. Estos funcionarios pueden ser removidos de sus cargos por resolución del Superintendente de Bancos, si se constata que cualquiera de éstos ha incurrido en las prohibiciones que contempla la mencionada ley.

Es decir, en este supuesto, el contrato de trabajo de aquellos de estos funcionarios que tienen la calidad de trabajadores, termina automáticamente, y no hay lugar a indemnizaciones por despido intempestivo por parte del empleador.

4.- PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

4.1.- DENUNCIAS ANTE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO

Antes de abarcar lo que al trámite de Visto Bueno se refiere, he creído conveniente abarcar de manera general el procedimiento administrativo que se lleva a efecto dentro de la Inspectoría de Trabajo, cuando se acercan los usuarios

de esta dependencia por considerar que sus derechos o alguna regulación contractual ha sido vulnerado.

En este sentido el Ministerio Relaciones Laborales, a través de la Inspectoría de Trabajo tiene varias atribuciones de carácter administrativo que se encuentran establecidas en el Art. 545 de la actual codificación del Código de Trabajo. Esta disposición le otorga plena potestad de actuar en amparo de las personas con estatus de “trabajador o empleado” y cuya relación de trabajo se regule por las disposiciones de este cuerpo legal.

En efecto, un Inspector de Trabajo tiene competencia para conocer aquellos asuntos que vulneran la armonía contractual con el objeto de precautelar o salvaguardar los derechos que en virtud de las disposiciones legales vigentes, pretendan ser desconocidos o conculcados. Si bien el Inspector del trabajo, es un funcionario con facultades determinadas en la ley, es conocido también como un “juez de paz” pues su actuación tiene como función principal la búsqueda de soluciones que favorezcan, tanto a empleadores como a trabajadores; siempre que éstas se enmarquen dentro de las normas jurídicas aplicables.

No obstante el propio Código de Trabajo circunscribe roles, competencias y procedimientos referidos a la recepción y trámite de denuncias en los siguientes términos:

4.2.- FACULTADOS PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA.

Por principio, puede presentar una denuncia toda persona jurídicamente habilitada para contratar y contraer obligaciones, conforme las disposiciones establecidas por el Código Civil. La denuncia puede ser presentada en forma personal o por medio de su representante legal o apoderado; a la cual es necesario adjuntar los documentos habilitantes: cédula de ciudadanía y papeleta de votación vigentes a la fecha de presentación de la denuncia.

Cuando se trate de incapaces absolutos, esto es, los dementes, los impúberes y los que no pueden darse a entender por escrito no pueden comparecer; mientras que los incapaces relativos, es decir, los menores adultos, interdictos y las personas jurídicas deben comparecer por medio de su apoderado o representante legal.

4.3.- LA DENUNCIA.

Si bien la ley prevé que una denuncia puede ser presentada en forma verbal, en la práctica se exige sean presentadas por escrito y con el debido patrocinio de un profesional del Derecho; en original y dos reproducciones junto a la copia de la cédula de ciudadanía y papeleta de votación del denunciante. Esta limitación procesal entre otras razones muestra una de carácter estructural, en tanto no se dispone de instancias específicas para la recepción verbal de denuncias ni el personal necesario para que las transcriban. Al respecto, si bien en principio sería obligación de las autoridades existentes, según auscultaciones referidas, el flujo de denuncias existentes no permite ofrecer dicho servicio.

Esta realidad ha motivado la generación de servicios alternativos, así en diversos puntos del país, y particularmente en las ciudades grandes, existen varios consultorios jurídicos gratuitos que proporcionan tanto asesoría como patrocinio de casos; y, consiguientemente prestan ayuda para la presentación de denuncias.

En general, siendo gratuito el servicio, la o el interesado deben asumir los costos que generen tanto los trámites como papelería, copias, entre otros.

4.4.- CONTENIDO.

El texto de una denuncia debe justificar en forma precisa los fundamentos de hecho y de derecho que motivan su presentación, así como la petición concreta a fin de que el Inspector del trabajo conozca el asunto y pueda estudiar la gama de alternativas tendientes a soluciones, de ser posible y según permita el marco legal respectivo; o, la voluntad de las partes (siempre y cuando se den en el marco de la ley).

4.5.- PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA

Previo a que se de trámite a un acto administrativo o denuncia dentro de la Inspectoría de Trabajo, se debe seguir el siguiente procedimiento:

- a) La denuncia debe ser presentada en la secretaria de la Inspección del trabajo.
- b) Como paso siguiente, en dicha instancia se realiza un sorteo inmediato, pudiendo conocerse en ese momento el nombre del inspector que toma el caso.
- c) El usuario recibe dos ejemplares de la denuncia, uno para garantizar la constancia de que la denuncia ha ingresado al trámite; y, otra que se adjunta a la boleta de citación conocida como boleta primera que deberá ser entregada al denunciado y en la cual se fija el día y la hora en la que se llevará a cabo la audiencia.
- d) La boleta de citación tiene un formato predefinido y se dispone en forma pre impresa. Entre las órdenes que emanan de ella está la obligación de que el denunciado presente los roles de pago correspondiente a las remuneraciones mensuales, componente salarial en proceso de incorporación decimotercera y decimocuarta remuneraciones y demás documentos que certifiquen el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

4.6.- AUDIENCIA Y ESCENARIOS POSIBLES.

Una vez que se instala la audiencia el Inspector del trabajo concede, en primer lugar, el uso de la palabra al denunciado; quien a manera de contestación a la denuncia expone sus argumentos. En esta instancia, luego de la exposición pueden presentarse los siguientes escenarios:

- a) En el caso de que el denunciado presente una propuesta concreta, dicha propuesta es trasladada al denunciante. En el caso de ser aceptada se presenta en consecuencia un acuerdo, y la controversia queda concluida.

Los términos del acuerdo deben registrarse en un acta que suscrita por las partes y legalizada por el Inspector de trabajo que conoce la causa, se convierte en un instrumento legal mediante el cual se pone fin al tema de reclamo.

b) De no existir aceptación de la propuesta inicial, es el Inspector el que propone una solución, basándose en criterios legales y sentido de equidad; procurando siempre que se respeten los derechos que principalmente le asisten al trabajador. Con sustento en la propuesta realizada por el o la Inspectora del trabajo, puede empezar una negociación entre las partes, o simplemente dicha propuesta puede no ser aceptada.

c) En el caso de que no se produzca un acuerdo, la/el Inspector del trabajo debe sentar la razón correspondiente; dejando a salvo el derecho de las partes intervinientes a que busquen los medios legales para que sus derechos sean respetados. Es decir, quedan en libertad para acudir a la instancia judicial para que en el marco de los procedimientos definidos para dicha instancia, sea un Juez de trabajo el que decida a quien le asiste el derecho.

Cuando el denunciado no acudiere a la primera audiencia, le corresponde al Inspector del trabajo informar sobre este particular al Director del trabajo a fin de que se emita una segunda boleta de citación que es conocida como boleta única la que igualmente se emite en una forma preimpresa y lleva implícita la obligación de presentar la misma documentación que fue requerida para la primera convocatoria.

La audiencia que es definida mediante la convocatoria por medio de la boleta única, es atendida también por uno de los inspectores de trabajo bajo el mismo sistema y con idénticos efectos que los indicados para la audiencia surgida de la primera citación. Ésta es considerada como última instancia en el proceso administrativo. Efectivamente, el paso definido por la ley y recomendado al denunciante, es la vía Judicial. Es importante tener presente que para acudir a la vía judicial no es obligatorio agotar la vía administrativa.

4.7.- SANCIONES PARA EL DENUNCIADO

El Art. 628 del Código de Trabajo estipula como sanción para el incumplimiento del citado (denunciado) a la Inspectoría de Trabajo, la imposición de multas, las mismas que pueden ser fijadas de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) Cuando el denunciado no asiste ni justifica su inasistencia a la primera convocatoria el Inspector de trabajo si bien puede imponer una multa, usualmente no lo hace, pues pasa el expediente a conocimiento del Director del trabajo.
- b) Si el denunciado concurre a la primera citación pero no agrega al expediente los roles de pago y los justificativos de cumplimiento de obligaciones en relación principalmente a decimotercera, cuarta remuneración y vacaciones, el Inspector del trabajo puede imponer una multa de hasta cincuenta dólares (USD. 50,00).
- c) Si el denunciado asiste pero no acompaña la documentación requerida en la convocatoria realizada por el Director del trabajo o la presenta en forma incompleta, esta autoridad puede imponer una multa de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD. 200,00).
- d) En ningún caso puede sancionarse en dos ocasiones, es decir, no puede establecer una multa primero el Inspector y luego el Director.

Puede darse el caso de que las partes acuerden un diferimiento de audiencia, evento totalmente posible; y con la venia del Inspector del trabajo se lo puede conceder, citándose las partes de común acuerdo para una nueva fecha, audiencia que se realizará de la misma forma y bajo las mismas condiciones.

La imposición y cobro de la multa referida, se efectúa mediante un acta de juzgamiento y lleva la obligación de realizar el pago en forma inmediata, que de no producirse puede ser cobrado vía coactiva por medio del Juzgado de coactivas que para el efecto mantiene el Ministerio de Relaciones Laborales, debiendo aclarar que el valor recaudado por multas no es entregado al trabajador o al

denunciante sino que ingresa directamente a los fondos del Ministerio de Relaciones Laborales. Esta multa puede ser impuesta sin perjuicio de que sean aplicadas otras sobre la base de otras leyes.

Para la aplicación de las multas, se tomará en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del transgresor ; ahora debo referirme a las causas o razones por las que se puede presentar una denuncia o reclamo, para lo cual debemos indicar que el Art. 545 de la Codificación del Código de Trabajo hace una clara enunciación sobre las atribuciones de los inspectores del trabajo, siendo su función primordial la de asegurar al trabajador el respeto a los derechos consagrados en la Constitución, Código de Trabajo y Convenios Internacionales; así como el aseguramiento de condiciones adecuadas que permitan el bienestar del trabajador y del empleador, pues el amparo a los trabajadores debe ser realizada respetando también el derecho de la parte empleadora.

Es importante agregar que si bien la presentación de la denuncia debe ser realizada con el patrocinio de un abogado, la comparecencia a la audiencia puede ser en forma personal y por sus propios derechos. La presentación de denuncias no es privativa para el trabajador, pues al empleador le asiste el mismo derecho en el caso de que exista algún incumplimiento por parte de la/el trabajador. No obstante, en la práctica esto es poco común.

Finalmente, la actuación de una/un Inspector del trabajo debe efectuarse dentro del respeto a las partes convocadas. La persona que se sienta perjudicada por la decisión de uno de ellos, puede presentar una queja ante el Director de trabajo o el Ministro de Relaciones Laborales, para que estudie su actuación y de ser necesario aplique la multa que el Art. 547 de la Codificación del Código de Trabajo prevé:

5.- EL VISTO BUENO

5.1.- CONCEPTOS

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

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

- c) Finalmente al respecto CEVALLOS María Elena, (1998), tiene a bien manifestar: ***“Se puede definir al Visto Bueno como la resolución de la autoridad de trabajo declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento”*** Pág. 240.

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

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

- a) Debe ser presentado a través de una solicitud ya sea del empleador o del trabajador,
- b) Puede ser presentado en cualquier momento de la relación laboral;

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

5.2.- CARACTERISTICAS

El trámite de Visto Bueno sea que lo fundamente acorde al Art. 172 o 173 del Código de Trabajo, presenta las siguientes características:

- a. Lo concede o lo niega una autoridad administrativa que es el Inspector de Trabajo, luego de un procedimiento en el que las dos partes tiene la oportunidad de defenderse;
- b. Es eminentemente causal; esto quiere decir, que tan solo puede presentarse bajo las causas previstas en los Arts. 172 o 173 del Código de Trabajo, según sea el caso;
- c. La decisión la toma el Inspector de Trabajo al expedir su resolución ya sea negando o concediendo el Visto Bueno; tal resolución, no tiene carácter de sentencia y, por lo mismo, ni causa ejecutoria, ni es susceptible de apelación.
- d. La parte que se considere perjudicada ya sea con la concesión o la negativa al Visto Bueno puede acudir al Juez de Trabajo para solicitar que el Visto Bueno sea revisado; en este caso, la resolución del Inspector de Trabajo servirá únicamente como informe que puede o no ser considerado por el Juez.
- e. El efecto jurídico del Visto Bueno depende de cual es la parte que lo solicita y obtiene: Si el empleador solicita Visto Bueno, el supuesto es que el trabajador ha incurrido en una o mas causales de las previstas en la ley y si, luego de su investigación, el Inspector del Trabajo concede el Visto Bueno, el empleador puede despedir al trabajador sin lugar a indemnización, pero con lugar a los demás derechos vigentes. Si el trabajador solicita el Visto Bueno, el supuesto es que el empleador ha incurrido en una o mas de las causales previstas en el Art. 173 del Código de Trabajo y el efecto jurídico es que el trabajador sale,

pero tiene derecho a que el empleador le pague la indemnización y bonificación previstas para el caso de despido intempestivo.

5.3.- VISTO BUENO SOLICITADO POR EL EMPLEADOR

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

- a. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, o abandono del mismo por más de tres días consecutivos, siempre que tales hechos se hayan producido dentro del mismo mes. En la práctica suele interpretarse lo de “faltas repetidas” así mismo colmo más de tres días en el mismo mes;
- b. Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados y en general a las disposiciones del empleador en la dirección y administración de la empresa o negocio;
- c. Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador;
- d. Injurias graves proferidas por el trabajador contra el empleador, su cónyuge, ascendentes, descendientes o representantes;
- e. Ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se le contrató;
- f. Denuncia injustificada presentada por el trabajador ante el IESS, respecto al cumplimiento de las obligaciones del empleador con el Seguro Social;
- g. No acatamiento de las medidas de seguridad, higiene y prevención de accidentes, exigidas por la ley, los reglamentos o las autoridades, así como de las prescripciones y dictámenes médicos emitidos en esta misma materia;

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

5.4.- VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR

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

- a. Injurias graves proferidas por el empleador, sus familiares o representantes en contra del trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;
- b. Disminución, falta de pago o falta de puntualidad en el abono de la remuneración acordada por las partes;
- c. Exigencia del empleador de que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo los casos de urgencia, por accidente o peligro.

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

5.5.- PROCEDIMIENTO PARA EL VISTO BUENO

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

- a. Destinatario: Inspector de Trabajo
- b. Nombres y demás generales de ley del compareciente, con la indicación de si comparece por su propio derecho o a nombre o en representación de otra persona natural o jurídica;
- c. Los antecedentes de la relación laboral: nombre del empleador o empresa y del trabajador, origen de la relación , remuneración, clase de trabajo, etc.;

- d. Relato del hecho o de los hechos que configuran la causal o causales que van a invocarse para solicitar el Visto Bueno;
- e. La petición concreta de que se conceda el Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral con la parte en contra de la cual se solicita dicho trámite;
- f. El fundamento legal, esto es, la disposición en que se fundamenta la solicitud. Por lo general son una de las causales enumeradas en los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo. Si el que solicita el Visto Bueno es el empleador de conformidad con lo dispuesto en el Art. 619, podrá solicitar la suspensión inmediata de las relaciones laborales. Para este efecto consignara el valor de la remuneración del trabajador equivalente a un mes. Si el Visto Bueno es negado, el valor consignado se entregara al trabajador, el que además tendrá derecho a ser repuesto a su lugar de trabajo y si el empleador no lo hace, se tendrá como despido intempestivo y el empleador estar obligado al pago de la indemnización y bonificación prevista para estos casos. Si se concede el Visto Bueno al empleador, el valor depositado será devuelto al empleador;
- g. Si el solicitante es el empleador indicara que, conjuntamente con la solicitud, consigna el certificado expedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del que conste que se encuentra al día con sus obligaciones patronales;
- h. El domicilio en que se ha de notificar a la otra parte y el casillero judicial en el que recibirá notificaciones del solicitante;
- i. Firmas del compareciente y su abogado defensor.

5.5.2.- PRIMERA PROVIDENCIA.- El Inspector de Trabajo al avocar conocimiento de la solicitud de Visto Bueno, debe proceder conforme estable el Art. 618 del Código de Trabajo, y su primera providencia deberá contener:

- a. Oficina de expedición;
- b. Lugar y día en que se expide la providencia;
- c. La disposición del trámite a seguir, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 618 del Código de Trabajo, esto es, notificar a la otra parte dentro de las 24H, concediéndole dos días para contestar y previniéndole de la obligación que tiene de señalar domicilio judicial; con la contestación o en rebeldía proceder a la correspondiente investigación y resolución;

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

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

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

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

- a. La designación de la autoridad competente: Inspector de Trabajo;
- b. Nombres y demás generales de ley del compareciente;
- c. Determinación del tramite al cual se da contestación;
- d. El contenido de la contestación que, por lo general, debe comenzar con una negativa de los fundamentos de hecho y derecho de la causal invocada por el solicitante. Se aclara que lo que se niega son los fundamentos de la causal invocada, pues la negativa general de los fundamentos de hecho y de derecho de la solicitud implica, entre otras cosas que el contrato no ha existido, que la relación laboral no ha existido;
- e. El relato de los hechos desde la perspectiva del compareciente;
- f. Señalamiento del domicilio judicial en el que ha de recibir futuras notificaciones;
- g. La firma del compareciente junto con la de su respectivo abogado Patrocinador.

5.5.5.- INVESTIGACIÓN.- Según el Art. 618 del Código de Trabajo (Registro Oficial 359, 2-VII-2001), se establece que: **Art. 618.- Solicitud de visto bueno.-** *El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículo 172 y 173, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.*

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

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

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

Por lo general los inspectores actúan lo que las partes solicitan aunque no están obligados a tomar eso que se actuado como valor probatorio que tendría en un

juicio; también se debe anotar que, no habiendo prohibición algún, las partes por si o a través de sus abogados pueden intervenir en la diligencia las veces que estimen necesarias y el Inspector dará a las exposiciones el valor que estime conveniente de acuerdo a sus propias observaciones, preguntara a cuantas personas estime necesario en relación a lo que ha observado.

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

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

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

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

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

5.5.6.3.- RESOLUTIVA.- Contiene la decisión del Inspector de Trabajo en CONCEDER o NEGAR la petición de Visto Bueno; y contiene la palabra RESUELVE; la afirmación o negativa del trámite solicitado; el derecho de las partes de asistir a las instancias pertinentes; y, la orden de notificar.

5.5.7.- NOTIFICACIÓN.- Una vez dicta la resolución respectiva se notifica a las partes y allí termina el trámite administrativo de Visto Bueno, pues, si alguna de ellas no esta de acuerdo con la resolución el Art. 183 del Código de Trabajo, puede solicitar que el Visto Bueno sea calificado por un juez y esto ya sea materia de juicio, como textualmente lo dice el artículo en mención que me permito en transcribir: *“Art. 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".*

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

5.6.- CASOS EN QUE NO HACE FALTA EL VISTO BUENO

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

5.6.1.- POR PARTE DEL EMPLEADOR:

- a. Si se tratare de un empleado privado cuando éste haya revelado secretos o hecho divulgaciones que perjudiquen al empleador o cuando lo haya inducido a celebrar el contrato mediante certificados falsos;
- b. Cuando el trabajador de un taller o fábrica se resistiere a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador y proporcionada por el IESS, previa notificación hecha por la inspección del trabajo;
- c. En los contratos de aprendizaje, cuando el aprendiz cometiere faltas graves de consideración contra el empleador, su familia o sus clientes; o tuviere incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo;
- d. En las empresas de transporte cuando el trabajador desempeñare sus funciones bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, o faltare injustificadamente al trabajo y sin previo aviso por más de veinticuatro horas; o se atrasare más de tres veces dentro de un mes o inobservare los reglamentos de tránsito y los especiales de la empresa en lo relativo a la prevención de accidentes;
- e. Cuando una huelga ha sido declarada ilícita, es decir cuando los huelguistas hubieren ejecutado actos violentos o causare a las propiedades perjuicios de consideración, el empleador podrá despedir a los huelguistas.

5.6.2.- POR PARTE DEL TRABAJADOR:

- a. Cuando se omitieren por parte del empleador las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas por los reglamentos;
- b. En el caso de los aprendices, cuando el empleador no cumpliera las obligaciones específicas del contrato de aprendizaje;

- c. Cuando el empleador hubiere acordado un paro ilegal de las actividades de la empresa o lo hubiere prolongado por más tiempo del autorizado, en cuyo caso tendrá derecho a ser indemnizado como si se tratara de despido intempestivo;
- d. Cuando por orden del empleador, el trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, aunque el cambio no implique disminución de categoría o remuneración, siempre que lo reclamare dentro de los sesenta días posteriores a la orden del empleador. En esta situación el trabajador puede a su arbitrio plantear un visto bueno o simplemente considerarse despedido intempestivamente.

5.7.- PRESCRIPCIÓN

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

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

CAPITULO II

2.- TRABAJO DE CAMPO

2.1.- GENERALIDADES.-

La presente investigación fue desarrollada en el Ministerio de Relaciones Laborales de Cotopaxi en la dependencia de la Inspectoría de Trabajo, institución que presenta una edificación poco usual a las demás instituciones gubernamentales, ubicada en las calles Quijano y Ordoñez y Luis Fernando Vivero.

Siendo mi principal interés de investigación en esta Institución el conocer y dar a conocer el impacto social y legal que ha tenido la figura del Visto Bueno contenido en el Art. 172 del Código de Trabajo y la incidencia social de su aplicación, como medio para terminar una relación laboral; la misma que se enfocara en la socialización tanto para trabajadores como empleadores, así como para el público en general; permitiendo así, que se conozcan los derechos y obligaciones de los involucrados en el ámbito laboral.

En este capítulo se detalla toda la información referente a la Institución investigada, empezando por su reseña histórica, para luego continuar con su misión, visión, objetivos y la estructura institucional del Ministerio de Relaciones Laborales, así como de la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi, detallándose la información de la Institución con sus prioridades, estructura administrativa y su situación actual.

Para finalizar este trabajo de campo con el enfoque metodológico implementado, así como la unidad de estudio investigada, los métodos y técnicas empleados, y los instrumentos que fueron utilizados para el análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores organizados en la Federación de

Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC); al igual, que la entrevista aplicada al señor Abg. Miguel Loma Presidente de la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC).

2.2.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS INSPECTORIAS DE TRABAJO.

El Ministerio de Trabajo y Empleo fue creado mediante Decreto emitido por la Junta de Gobierno Provisional, publicado en el Registro Oficial No 3 del 13 de julio de 1925, con el nombre de "Previsión Social y Trabajo", correspondiéndole las ramas de Previsión Social, Trabajo, Beneficencia, Sanidad e Higiene, Agricultura, Inmigración, Colonización y Estadística General. Más tarde, en el Registro Oficial 208 del 12 de junio de 1980 se publica el Decreto Supremo No. 3815, en el que se reestructura jurídica y administrativamente con el nombre de "Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos". Con esta modificación, se reorientan 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, para lo cual se establece la creación de Inspectorías de Trabajo a nivel Nacional, que representen a cada provincia. Mediante Decreto Presidencial No. 2371 del 16 de diciembre del 2004, el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos cambia de denominación por Ministerio de Trabajo y Empleo.

Es así que el Ministerio de Relaciones Laborales, cuenta con inspectorías de trabajo a nivel nacional en las siguientes ciudades: Quito, Cayambe, Guayaquil, Cuenca, Ambato, Ibarra, Loja, Portoviejo, Manta, Chone, Tulcán, Latacunga, Riobamba, Guaranda, Santo Domingo de los Tsáchilas, Sucumbíos, Joya de los Sachas, Orellana, Tena, Puyo, Macas, Zamora, Machala, Esmeraldas, Babahoyo, Quevedo y San Cristóbal- Galápagos.

2.3.- CARACTERIZACIÓN DE LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE COTOPAXI.-

2.3.1.- MISIÓN.-

Armonizar las relaciones laborales mediante el diálogo y la concertación, como mecanismos válidos para alcanzar la paz y bienestar social-laboral del país; para que, junto con la implementación de políticas activas de empleo y la participación de los diferentes actores sociales, permitan disminuir los índices de desempleo y subempleo, mejorando las condiciones de vida de la población, fundamentando su accionar en principios de equidad, justicia, precautelando la salud y medio ambiente del trabajo y convencidos que el usuario-ciudadano es la razón de ser del Ministerio.

Promover políticas laborales y de empleo tendientes al desarrollo de los recursos humanos, regulando las relaciones laborales.

2.3.2.- VISIÓN.-

La Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi, será la institución rectora en el diseño y ejecución de las políticas laborales, de empleo y desarrollo de los recursos humanos, con alto grado de competitividad que responda en forma ágil a situaciones y condiciones cambiantes, que mediante una administración directa y transparente de sus recursos, cuente con la confianza y credibilidad social, con personal altamente calificado, comprometido con el cambio y los objetivos institucionales, apoyados con tecnología moderna y sustentados en una estructura de acuerdo a las necesidades permanentes. Además es líder del proceso de vigencia de los derechos laborales, fomentando el empleo y la paz social con énfasis en los sectores vulnerables, enmarcando en la Constitución, los Convenios Internacionales y las leyes nacionales.

2.3.3.- OBJETIVOS.-

Cuidar que se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo, velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a

empleadores y trabajadores, conceder o negar las peticiones de visto bueno, presentadas por trabajadores o empleadores, imponer multas de acuerdo a las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente 8 y realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo y demás normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral.

2.3.4.- FODA.-

2.3.4.1.- FORTALEZAS

- Preparación profesional de todo el personal de la institución con aceptación a cualquier tipo de crítica en favor de mejorar el servicio.
- Existe buena relación entre funcionarios administrativos con las personas a quienes prestan sus servicios.
- El ámbito laboral de los administrativos se desarrolla en un ambiente de compañerismo e interrelación.
- La Inspectoría de Trabajo busca dar cumplimiento a todas y cada una de sus obligaciones.
- Constante capacitación dirigida a todo el personal que en la institución labora.
- La auto preparación demostrada por los funcionarios a cargo de la Inspectoría

2.3.4.2.- OPORTUNIDADES

- Aceptación de los funcionarios de la Institución para que los investigadores realicen su trabajo de campo.
- La existencia de un Proyecto para la reubicación de dicha institución, que permita satisfacer las necesidades de todas aquellas personas que buscan su servicio.
- Capacitaciones frecuentes a todos y cada uno de los funcionarios administrativos en materia laboral y dentro del área que a cada uno de ellos corresponde, como es: derechos y obligaciones de trabajadores y

empleadores en general, discapacitados, trabajo infantil, género y juventud, trabajo domestico entre otras.

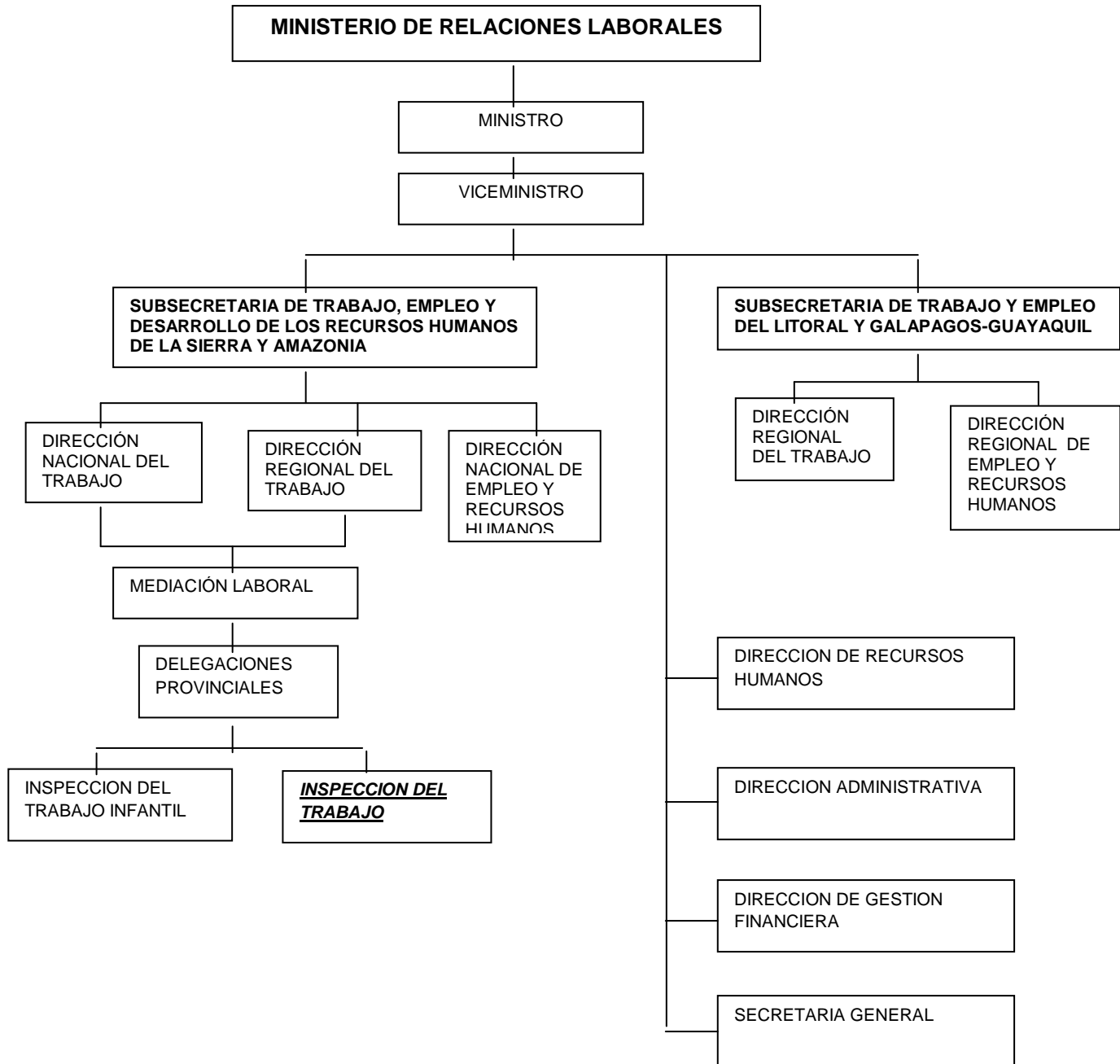
2.3.4.3.- DEBILIDADES

- El espacio físico donde la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi presta sus servicios es inadecuado e inapropiado;
- La construcción actual donde funciona la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi es muy antiquísima.
- Escaso financiamiento por parte del Estado para la administración de dicha institución, así como para la ejecución de sus proyectos.
- Escaso personal para cubrir todas las áreas de trabajo, en virtud de la distancia de los cantones que forman la provincia de Cotopaxi.

2.3.4.4.- AMENAZAS

- La carencia de mayor personal para los cantones distantes hace difícil la ejecución de proyectos en el ámbito laboral.
- Poca vigilancia y control de los derechos del trabajador para los sectores rurales de los cantones alejados a la cabecera cantonal.

2.3.5.- ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES



FUENTE: Inspectoría de Trabajo.- Secretaria
 REALIZADO POR: LA Tesista

2.3.6.- ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES DE COTOPAXI.-

Esta institución encargada de velar por los derechos de los trabajadores, está compuesta por las siguientes áreas con sus respectivos responsables:

Inspector de Trabajo de Cotopaxi.- Dr. José Luis Endara

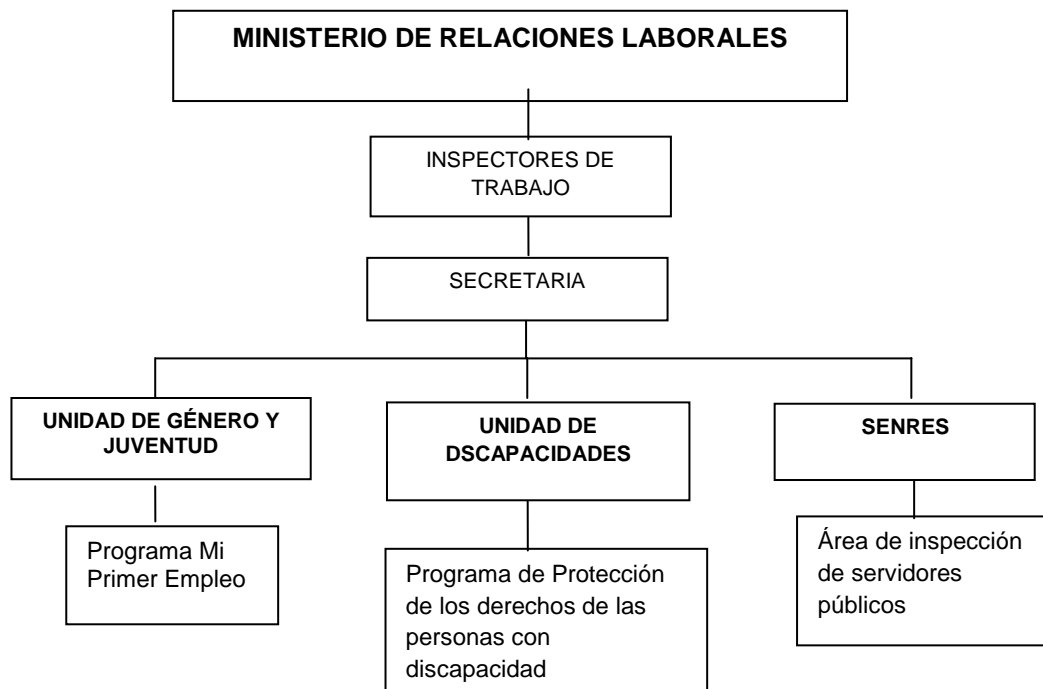
Inspector de Trabajo Infantil de Cotopaxi.- Dra. María Belén Bedón

Secretaria.- Sra. Nancy Garzón

Responsable de la Unidad de Género y Juventud.- Abg. Jaqueline Analuiza

SENRES.- Sr. Galo Vega Bedón

2.3.7.- ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL MISNISTERIO DE RELACIONES LACORALES DE COTOPAXI.-



2.4.- ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

2.4.1. - TIPO DE INVESTIGACION

La presente investigación se realizó a través de un análisis detallado, que recopila información propia de la Institución, utilizando básicamente la investigación de **campo** y la **bibliográfica documental**, en razón de que la autora de esta tesis debió acudir al lugar de estudio, que en este caso fue la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi, y en igual sentido tuvo que recopilar información a través de fuentes existentes, como libros, revistas, gacetas judiciales, códigos, entre otras.

2.4.2.- METODOLOGÍA

En este trabajo investigativo se empleó un diseño no experimental de investigación; porque en ella no se manipuló libre y deliberadamente las variables; por lo que tan solo se observó la aplicación de los distintos casos de Visto Bueno tramitados en la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi, tal y como sucede en el diario convivir del entorno laboral.

En igual sentido se aplicó un diseño no experimental de tipo transeccional; por cuanto los datos de estudio fueron recolectados en un solo momento dentro de la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi.

2.4.3.- UNIDAD DE ESTUDIO

Para realizar este trabajo investigativo se consideró a la población como un conjunto de individuos y objetos con similares características y cualidades por lo que el universo de la población a investigar fue tomado en cuenta bajo el siguiente orden:

SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN	No.
Inspectores de Trabajo de Cotopaxi	2
Juez de Trabajo de Cotopaxi	1
Presidente de los trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)	1
Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)	227

FUENTE: Datos obtenidos de las secretarías de cada dependencia
REALIZADO POR: La investigadora

En lo que se refiere a los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC), dados los fines de la presente investigación; se trabajó CON UNA MUESTRA; para lo cual se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{(E)^2(N-1)+1}$$

n= tamaño de la muestra

N= tamaño de la población

E= error máximo admisible al cuadrado

$$n = \frac{227}{(0,05)^2(227-1)+1}$$

$$n = \frac{227}{0.0025(226)+1}$$

$$n = \frac{227}{0.565+1}$$

$$n = \frac{227}{1.565}$$

$$n = 145$$

En este sentido se trabajó con un total de 149 sujetos que fueron objeto de la Investigación. Finalmente para seleccionar a dichos sujetos, se aplicó un método de muestreo no probabilístico.

2.4.3.- MÉTODOS Y TÉCNICAS

2.4.3.1.- MÉTODOS

2.4.3.1.1.- INDUCTIVO-DEDUCTIVO.- Sabiendo que la inducción consiste en partir de hechos particulares para llegar a datos generales, en tanto que la deducción radica de partir de la teoría general para explicar hechos o fenómenos particulares; puedo manifestar que estos métodos fueron utilizados para establecer de manera concreta el problema actual de la investigación; como también, permitió constatar como de una u otra manera se ha tratado de dar solución a todos y cada uno de los Vistos Buenos planteados en la Inspectoría de Trabajo, para de esta forma determinar los procesos requeridos en el cumplimiento de los objetivos planteados, así como llegar a establecer ciertas conclusiones y recomendaciones dentro de la investigación.

2.4.3.1.2.- ANALÍTICO.- Este método fue utilizado con la finalidad de analizar la información otorgada por la Institución investigada, la misma que permitió tener un conocimiento global del tema a investigar, permitiendo la estructuración de soluciones de acuerdo a las necesidades que tienen los usuarios de la Inspectoría de Trabajo.

2.4.3.1.3.- DIALÉCTICO.- Se utilizo este método investigativo en razón de la evolución y cambio constante que sufren las normas jurídicas dentro de la sociedad, y de esta forma se identificó los cambios originados desde la existencia del Visto Bueno hasta los actuales momentos, observando la evolución sufrida y la aceptación obtenida por quienes deben aceptar o rechazar a trámite este pedido administrativo.

2.4.3.2.- TÉCNICAS

2.4.3.2.1.- OBSERVACIÓN.- Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno o hecho, tomar la información y registrarla para su posterior análisis; en virtud de aquello gracias a esta técnica se a podido apreciar la naturaleza misma de la investigación.

2.4.3.2.2.- ENTREVISTA.- Es una técnica para obtener datos y consiste en un dialogo entre dos personas, fue aplicada con las principales autoridades de la institución a investigar; es decir, con los señores Inspectores de Trabajo de Cotopaxi.

2.4.3.2.3.- ENCUESTA.- Permite obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, es impersonal porque el cuestionario no lleva el nombre ni la identificación de la persona que la responde; por lo que fue aplicada a los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC).

2.4.4.- INSTRUMENTOS APLICADOS:

2.4.4.1.- CUESTIONARIO.- Estructurado por un conjunto de 10 preguntas cerradas, que fueron contestadas por los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC).

2.4.4.2.- GUÍA DE ENTREVISTA.- Esta guía estaba integrada por un pliego de nueve preguntas abiertas, aplicada a los señores Inspectores de Trabajo de Cotopaxi, al señor Juez del Trabajo de Cotopaxi, y al presidente de los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC).

2.4.5.- CASOS DE VISTO BUENO PRESENTADOS EN LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE COTOPAXI DURANTE EL AÑO 2009

PARTES INTREVENIENTES	RESOLUCION
<p>Actor: Darwin Alejandro Chacón (trabajador)</p> <p>Demandado: Héctor Terán FERRETERIA SU PERNO (empleador)</p> <p>Fecha de presentación: 02-07-2009</p>	<p>Se encuentra señalada la investigación de ley pero no se practica la misma por cuanto quedo abandonada.</p>
<p>Actor: Roberto Nevado Gómez NEVADO ECUADOR (empleador)</p> <p>Demandado: Ángel Francisco Proaño Jaramillo (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 07-07-2009</p>	<p>Se acepta el trámite de Visto Bueno presentado por el empleador.</p>
<p>Actor: Fernando Eastman Pérez FLORICOLA EASTMAN PEREZ (empleador)</p> <p>Demandado: Priscila Jimena Jiménez Arcos (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 30-07-2009</p>	<p>Se acepta la petición de Visto Bueno presentado por el empleador.</p>
<p>Actor: Ante Fabián Ramiro Carrillo Medina COOPERATIVA UNION MERCEDARIA (empleador)</p> <p>Demandado: Mercedes Jacqueline Panchí Huilca (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 17-07-2009</p>	<p>Se niega la petición de Visto Bueno presentado por el empleador.</p>
<p>Actor: Ante Fabián Ramiro Carrillo Medina COOPERATIVA UNION MERCEDARIA (empleador)</p> <p>Demandado: Alex Wladimir Camargo Orejuela (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 15-07-2009</p>	<p>Tramite abandonado por falta de diligencia</p>

<p>Actor: Héctor Edgar Terán Sierra Mecánica Industrial (empleador)</p> <p>Demandado: Darwin Roberto Montenegro Chacón (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 14-07-2009</p>	<p>Se llega a un acuerdo entre las partes.</p>
<p>Actor: Nelson Aníbal Álvarez Carrillo. TALLER MECANICO (empleador)</p> <p>Demandado: Rubén Baltasar Chiluisa Parra (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 27-07-2009</p>	<p>Petición de Visto Bueno tan solo presentada.</p>
<p>Actor: Jorge Jiménez Quintanilla. ILUMINARIA E HIJOS (empleador)</p> <p>Demandado: Cesar Gonzalo Andagua Sangucho (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 25-08-2009</p>	<p>No se practica la citación al demandado por tanto no se concluye con el tramite</p>
<p>Actor: Fernando Caisaguano Vega (trabajador)</p> <p>Demandado: Hugo Joel Herrera. TECHNIROSE (Empleador)</p> <p>Fecha de presentación: 12-08-2009</p>	<p>No concluye el trámite por cuanto el actor es liquidado por la misma empresa con un Acta de Finiquito.</p>
<p>Actor: Luis Guillermo Sánchez Coloma TECNOCABLE SALCEDO (trabajador)</p> <p>Demandado: Rodrigo Vinicio Velasco Echeverría (empleador)</p> <p>Fecha de presentación: 05-08-2009</p>	<p>Se resuelve aceptar el trámite de Visto Bueno.</p>
<p>Actor: Carlos Xavier Vallejo Chacón (trabajador)</p> <p>Demandado: Alexandra Eugenia Arcos Vargas. FLORES SANTA MONICA (Empleador)</p> <p>Fecha de presentación: 12-08-2009</p>	<p>El actor completa la demanda y deja abandonado el trámite.</p>

<p>Actor: Mireya Verónica Zambonino Cayo. Almacén Don PATO la casa del bebé (empleador)</p> <p>Demandado: Melva Moreno Veloz (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 05-08-2009</p>	<p>Se realiza un Acta Transaccional por la terminación de relaciones laborales.</p>
<p>Actor: Jorge Aníbal Tito Ayala CERRAJERIA AYALA (empleador)</p> <p>Demandado: Ángel Patricio Ramírez Fernández (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 04-09-2009</p>	<p>Se encuentra señalada la investigación de ley pero no se practica la misma por cuanto quedo abandonada.</p>
<p>Actor: Nelson Edmundo Villarroel Álvarez y Edison Patricio Enrique Villavicencio MUNICIPIO DE LA MANA (empleador)</p> <p>Demandado: Geovanny Antonio Chila Chila (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 16-09-2009</p>	<p>Tramite abandonado por falta de diligencia</p>
<p>Actor: Mario Gonzalo Pruna Muñoz HACIENDA SANTA ANA (empleador)</p> <p>Demandados: Kléver Orlando Naula Quishpe y Martha Yolanda Caiza Jami (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 14-09-2009</p>	<p>Tramite tan solo presentado, en consecuencia se declara abandonado.</p>
<p>Actor: Roberto Eduardo de la Torre Chávez. CASJUCA S.A (empleador)</p> <p>Demandado: Antonio Garofalo Gaibor (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 30-10-2009</p>	<p>Se concede la petición de Visto Bueno presentado por el empleador.</p>
<p>Actor: Jorge Aníbal Tito Ayala CERRAJERIA AYALA (empleador)</p> <p>Demandado: Iván Wilfrido Borja Borja (Trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 27-10-2009</p>	<p>Se encuentra señalada la investigación de ley pero no se practica la misma por cuanto quedo abandonada.</p>

<p>Actor: Roberto Eduardo de la Torre Chávez. CASJUCA S.A (empleador)</p> <p>Demandado: José Cristóbal Vinueza Chasi (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 30-10-2009</p>	<p>Se concede la petición de Visto Bueno presentado por el empleador.</p>
<p>Actor: Marcelo Eloisa Guerrero PANAVIAL (empleador)</p> <p>Demandado: Gualpa Quishpe Deisy Elizabeth (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 19-11-2009</p>	<p>Se desiste por arreglo de las partes</p>
<p>Actor: Augusta Graciela Llango Solano (trabajador)</p> <p>Demandado: Hugo Joel Herrera. TECHNIROSE (Empleador)</p> <p>Fecha de presentación: 30-11-2009</p>	<p>No se continúa con el trámite por cuanto el actor deja abandonado el proceso.</p>
<p>Actor: Aida Narcisa Lucero Apunte (trabajador)</p> <p>Demandado: Francisco Guarderas. EFANDINA S.A (Empleador)</p> <p>Fecha de presentación: 15-12-2009</p>	<p>No se practica la citación al demandado por tanto no se concluye con el tramite</p>
<p>Actor: Milton René Narváez Montaluisa (trabajador)</p> <p>Demandado: Francisco Guarderas. EFANDINA S.A (Empleador)</p> <p>Fecha de presentación: 15-12-2009</p>	<p>No se practica la citación al demandado por tanto no se concluye con el tramite</p>
<p>Actor: Janeth Augusta de Carmen Coba Cevallos. GAMA OPTICA (empleadora)</p> <p>Demandado: Freddy Ricardo Rubio Coba. (Trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 31-12-2009</p>	<p>No se practica la citación al demandado por tanto no se concluye con el tramite</p>

<p>Actor: José Villamarin Navarro y Mario Alfonso Cajamarca Zurita MUNICIPIO DE SIGCHOS (empleadores)</p> <p>Demandado: Fausto Patricio Pérez Tapia (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 04-12-2009</p>	<p>Se concede la petición de Visto Bueno presentado por el empleador.</p>
<p>Actor: Mecánica Zambrano (empleador)</p> <p>Demandado: Beltrán Tapia Julio Enrique (trabajador)</p> <p>Fecha de presentación: 18-12-2009</p>	<p>Se acepta el visto Bueno presentado por el empleador</p>

FUENTE: Inspectoría de Trabajo.- Secretaria

REALIZADO POR: LA Tesista

2.4.6.- ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS TRABAJADORES ORGANIZADOS EN LA FEDERACION DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE COTOPAXI (FETRASAC)

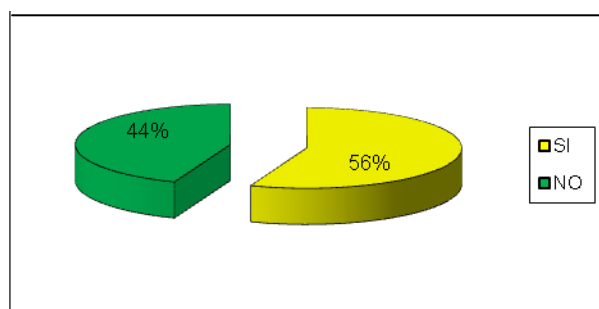
1.- ¿Conoce usted lo que es el Visto Bueno en materia laboral?

**TABLA N° 1
CONOCIMIENTO DEL VISTO BUENO**

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	81	56%
NO	64	44%
TOTAL	145	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)
REALIZADO POR: La Tesista

**GRÁFICO N° 1
CONOCIMIENTO DEL VISTO BUENO**



FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)
REALIZADO POR: La Tesista

INTERPRETACION

De 145 trabajadores encuestados el 56% respondió que SI conocen como lo que es el Visto Bueno y los efectos que conlleva su aplicación, en tanto, que el 44% respondieron que No tienen conocimiento del tema; de lo cual se deduce que la mayoría de trabajadores tiene conocimiento de este mecanismo para la terminación de la relación laboral haciendo tan solo necesario su mayor divulgación.

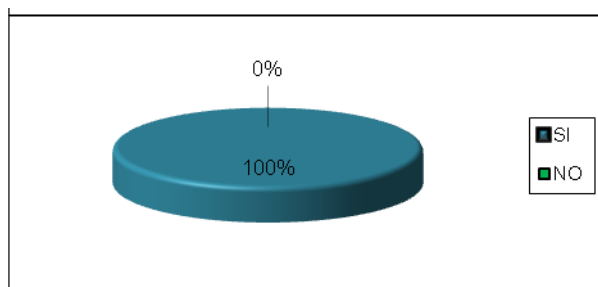
2.- ¿El Visto Bueno vulnera la estabilidad laboral?

**TABLA N° 2
ESTABILIDAD LABORAL**

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	145	100%
NO	0	0%
TOTAL	145	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)
REALIZADO POR: La Tesista

**GRÁFICO N° 2
ESTABILIDAD LABORAL**



FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)
REALIZADO POR: La Tesista

INTERPRETACION

Causa sorpresa el análisis de esta pregunta ya que el 100% de los encuestados respondieron que el Visto Bueno si vulnera la estabilidad laboral, por lo que podría afirmar que existe una mala concepción e interpretación del tema, ya que si revisamos el Código de Trabajo, este únicamente se aplica por justas causas y no para dejar en el desempleo a los trabajadores.

3.- ¿El Visto Bueno afecta los derechos de los trabajadores?

TABLA N° 3

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

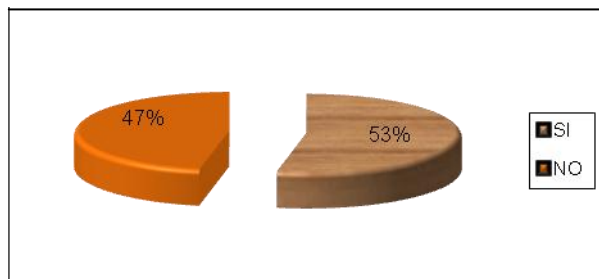
OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	77	53%
NO	68	47%
TOTAL	145	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)

REALIZADO POR: La Tesista

GRÁFICO N° 3

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES



FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)

REALIZADO POR: La Tesista

INTERPRETACIÓN

De los 145 trabajadores encuestados 77 que equivalen al 53% respondieron que en efecto el Visto Bueno si afecta los derechos de los trabajadores y 68 que es el 47% respondieron que no es así; lo cual evidencia que cualquier trabajador que se hace necesario una capacitación acerca del tema, así como una mayor información del tema tanto en empresas como instituciones de ámbito laboral.

4.- ¿Conoce cuál es trámite del Visto Bueno?

TABLA N° 4

TRAMITE VISTO BUENO

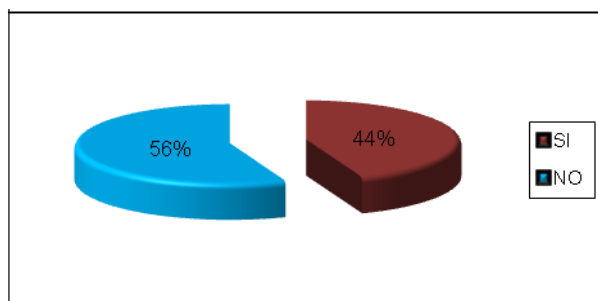
OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	64	56%
NO	81	44%
TOTAL	145	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)

REALIZADO POR: La Tesista

GRÁFICO N° 4

TRAMITE VISTO BUENO



FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)

REALIZADO POR: La Tesista

INTERPRETACIÓN

Al analizar esta pregunta se puede observar la desinformación total que existe acerca del tema, ya que el 56% conoce cual es el trámite para presentar un Visto Bueno; mientras que el 44% ni siquiera tiene idea, lo cual nos da a entender que el Visto Bueno queda solo en teoría porque en la practica poco o nada la han ejecutado los trabajadores, creyéndose conveniente como una solución anticipada realizar charlas socio educativas tendientes a la información y desarrollo de una adecuada aplicación del Visto bueno dentro del campo laboral.

5.- ¿Se puedo o no impugnar el visto bueno?

TABLA N° 5

IMPUGNACIÓN DEL VISTO BUENO

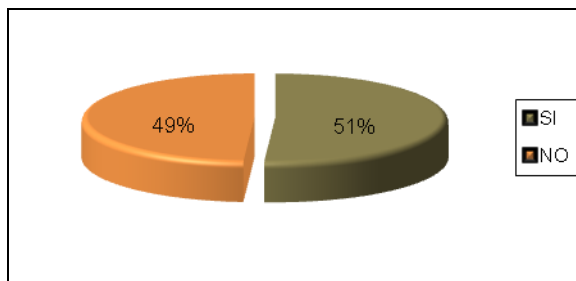
OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	74	51%
NO	71	49%
TOTAL	145	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)

REALIZADO POR: La Tesista

GRÁFICO N° 5

IMPUGNACIÓN DE VISTO BUENO



FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)

REALIZADO POR: La Tesista

INTERPRETACION

De los 145 trabajadores encuestados 74 que son el 51% respondieron que si se puede impugnar el visto bueno y 71 que corresponden al 49% respondieron no se puede; lo cual pone en evidencia que la mayoría de las personas no conoce su derecho a la legitima defensa y que en este caso tiene derecho a defenderse contra este tramite administrativo que en ocasiones lo puede dejar hasta sin empleo por la sola omisión de su impugnación.

6.- ¿Le han presentado alguna vez a usted un Visto Bueno?

TABLA N° 6

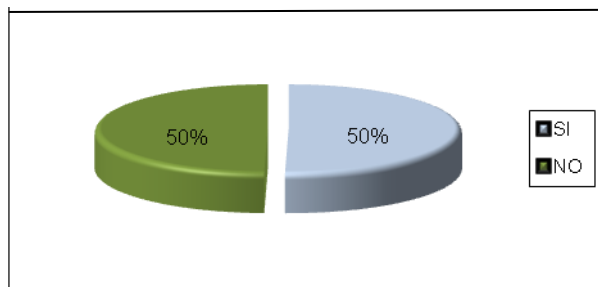
VISTO BUENO PRESENTADO EN CONTRA

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	73	50%
NO	72	50%
TOTAL	145	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)
REALIZADO POR: La Tesista

GRÁFICO N° 6

VISTO BUENO PRESENTADO EN CONTRA



FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)
REALIZADO POR: La Tesista

INTERPRETACION

73 Trabajadores que corresponden al 50% respondieron que si ha sido objeto de un Visto Bueno mientras que 72 supieron manifestar que no; por lo tanto se hace necesario corregir esta situación para que no se planteen mas a menudo este tipo de tramites, y de esta forma el entorno laboral se desarrolle en un marco de paz y armonía tanto entre trabajadores como con el mismo empleador.

7.- ¿Ha presentado alguna vez un Visto Bueno en contra de su empleador?

TABLA N° 7

VISTO BUENO EN CONTRA DEL EMPLEADOR

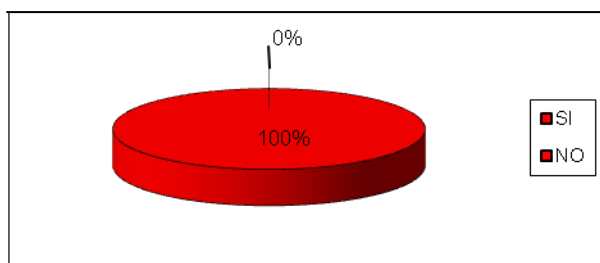
OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	0	0%
NO	145	100%
TOTAL	145	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)

REALIZADO POR: La Tesista

GRÁFICO N° 7

VISTO BUENO EN CONTRA DEL EMPLEADOR



FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)

REALIZADO POR: La Tesista

INTERPRETACION

De 145 personas encuestadas el 100% de los encuestados afirma que nunca han presentado un visto bueno contra sus empleadores, a pesar de haber tenido varios trabajos, lo cual nos pone a pensar, si la relación laboral se ha desarrollado con todas normalidad sin violentar ningún tipo de derecho, o, este figura laboral no ha sido aplicada por desconocimiento o falta de recursos.

8.- ¿Aparte del Visto Bueno tiene conocimiento de las causas por las cuales se puede dar por terminado la relación laboral?

TABLA N° 8

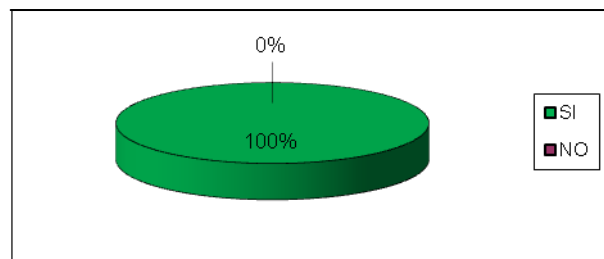
CAUSAS PARA TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	145	100%
NO	0	0%
TOTAL	145	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)
REALIZADO POR: La Tesista

GRÁFICO N° 8

CAUSAS PARA TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL



FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)
REALIZADO POR: La Tesista

INTERPRETACION

Impresiona la respuesta a esta pregunta, por cuanto el 100% de los trabajadores encuestados tienen conocimiento de las causas por las cuales se puede dar por terminado una relación laboral, cosa que debe ser lógica, puesto que los encuestados son trabajadores legalmente organizados. No así, aquellos que no pertenecen a ningún sindicato o asociación que les guíen dentro del campo laboral, ya que ellos viven en un ambiente de desconocimiento y confusión.

9.- ¿Apoyaría usted una capacitación acerca del tema de Visto Bueno?

TABLA N° 9

RESPALDO PARA UNA CAPACITACIÓN

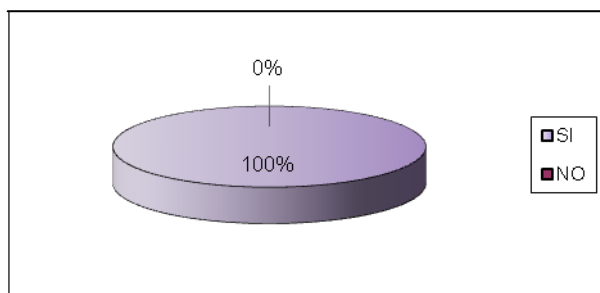
OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	145	100%
NO	0	0%
TOTAL	145	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)

REALIZADO POR: La Tesista

GRÁFICO N° 9

RESPALDO PARA UNA CAPACITACIÓN



FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)

REALIZADO POR: La Tesista

INTERPRETACIÓN

De los 145 trabajadores encuestados el 100% apoya la realización de una capacitación integral basada en la interacción y en la actualización de derechos en materia laboral tanto a nivel nacional como internacional, sobre todo en aspectos de tratados internacionales que protegen los derechos de los trabajadores y las formas por las cuales una persona puede dar por concluida la relación laboral, evidenciándose el interés en adquirir nuevos conocimientos acerca del tema.

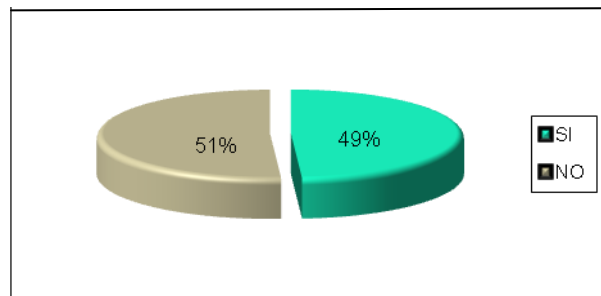
10.- ¿En su lugar de trabajo lo han capacitado constantemente en materia de derechos laborales?

TABLA N° 10
CAPACITACIÓN EL ÁREA DE TRABAJO

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	71	51%
NO	74	49%
TOTAL	145	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)
REALIZADO POR: La Tesista

GRÁFICO N° 10
CAPACITACIÓN EL ÁREA DE TRABAJO



FUENTE: Encuestas aplicadas los Trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC)
REALIZADO POR: La Tesista

INTERPRETACIÓN

De los 145 encuestados el 51% afirma que si se les ha capacitado constantemente en materia de derechos laborales dentro de su lugar de trabajo en tanto que el 49% manifiesta lo contrario, lo cual es preocupante, ya que una de las obligaciones de los empleadores es dar a conocer todos y cada uno de los derechos y obligaciones que tiene los trabajadores en general, siendo necesario una inmediata inspección a todos los establecimiento laborales por parte del organismo encargado.

2.4.6.1.- ANÁLISIS GENERAL DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES ORGANIZADOS EN LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE COTOPAXI (FETRASAC)

Al realizar este capítulo, así como la tabulación de los datos de las encuestas realizadas a los trabajadores organizados en la Federación de Trabajadores Sindicalizados de Cotopaxi (FETRASAC), se ha logrado alcanzar las siguientes afirmaciones: Como se realizó las encuestas a un grupo determinado de trabajadores, se las analiza a través del método inductivo pues se inicio de un caso particular (FETRASAC) para llegar a conclusiones de carácter general, es así que en el grupo de los encuestados el 50% tiene conocimiento del Visto Bueno, mas no de su tramitación, beneficios y consecuencias, lo que hace suponer la necesidad de difundir el tema por parte de las empresas y de las autoridades encargadas de velar por los derechos de los trabajadores.

En lo referente a la estabilidad laboral, derechos de los trabajadores, tramite e impugnación del Visto Bueno, mas del 75% de los encuestados se confunden al respecto o mas dicho tienen una vaga idea de ¿cuándo y cómo? debe plantearse la petición de Visto Bueno por lo que solo se hace necesario que las autoridades administrativas y los empleadores constantemente eduquen sobre el tema, ya que hay organizaciones, asociaciones y sindicatos que pese a no tener un fundamento adecuado del tema capacitan a sus trabajadores de una forma incorrecta, lo cual conlleva a una cadena de falencias y errores y en su defecto a la inapropiada interpretación de la normativa laboral.

En lo que a la presentación del visto Bueno se refiere solo un mínimo porcentaje que supera el 57%, ha sido objeto de un Visto Bueno, mientras que un 100% afirma que nunca ha presentado un Visto Bueno en contra de su empleador, lo cual supone que este hecho sucede por desconocimiento o por falta de recursos económicos, lo cual ha provocado que muchos de ellos queden en la indefensión, y sus derechos prácticamente sin protección.

Finalmente, el 100% de los encuestados desconocen de otras formas por las cuales termina la relación laboral, así como apoyan la idea de una capacitación socio integral que busque la defensa de los derechos tanto de trabajadores y empleadores, para que de esta forma el entorno laboral se desarrolle prácticamente en un ambiente de paz, armonía y tranquilidad.

2.4.7.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA AL JUEZ DE TRABAJO DE COTOPAXI

Con el objetivo de conocer el criterio de quien tiene que administrar justicia en el campo laboral respecto del Visto Bueno, entreviste al Dr. Luis Alberto Guananga JUEZ DE TRABAJO DE COTOPAXI, a quien se le realizó el siguiente pliego de preguntas, a las cuales supo contestar:

1.-¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

Según el señor Juez de Trabajo, los derechos del trabajador en general son todos y cada uno de los derechos contenidos en la Constitución de la República, en el Código de Trabajo y en los convenios y Tratados Internacionales en materia laboral.

2.- ¿Qué debe entenderse por Visto Bueno?

A criterio del señor Juez, por Visto Bueno debe entenderse la voluntad unipersonal de dar por terminado la relación laboral, bajo cualquiera de las causales establecidas en los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo.

3.- ¿Cómo puede hacer uso del Visto Bueno tanto el trabajador como el empleador?

Sobre esta pregunta el Dr. Guananga supo manifestar que el procedimiento que se debe seguir es el establecido en el mismo Código de Trabajo, a través de los artículos 172 y 173 del mencionado cuerpo legal.

5.- ¿Considera usted que cambia el entorno laboral, cuando el empleador presenta un Visto Bueno en contra de uno de sus trabajadores? Por qué?

A considerar del entrevistado el entorno laboral si cambia, porque el solo criterio de seguir algún trámite en contra del empleador, crea el criterio de que todos pueden seguir aprender aquello y crear conflictos dentro de la relación laboral .

6.- ¿Piensa usted que la sociedad en general tiene conocimiento de lo que significa el Visto Bueno? Por qué?

Dentro de esta pregunta dice que no existe conocimiento del Visto Bueno, por cuanto no toda la sociedad mantiene alguna relación laboral, y aquellos que la mantienen desconocen las normas jurídicas pertinentes.

2.4.8.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA AL INSPECTOR DE TRABAJO DE COTOPAXI

En búsqueda de conocer el otro lado de la moneda, procedí a entrevistar a los encargados de administrar justicia dentro de este campo, comenzando con el Dr. José Luis Endara INSPECTOR DE TRABAJO DE COTOPAXI, a quien se le realizó el siguiente pliego de preguntas, a las cuales supo contestar:

1.- ¿Cuál es la finalidad de la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi?

El Dr. Endara supo manifestar que la finalidad de la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi es la protección y amparo de los derechos laborales tanto de trabajadores como empleadores.

2.- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades la Inspectoría de trabajo a su cargo?

A esta pregunta el entrevistado supo expresar que una de las fortalezas que tiene la institución a su cargo es el trabajo conjunto del personal administrativo, y entre las debilidades esta la falta de personal para cubrir las áreas de trabajo.

3.- ¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

Los derechos del trabajador en general son todos y cada uno de los derechos contenidos en el Código de Trabajo y en los convenios y Tratados Internacionales en materia laboral.

4.- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar el Visto Bueno por parte del trabajador y del empleador?

Respecto a esta pregunta el Sr. Inspector de Trabajo supo manifestar que el procedimiento es aquel establecido en el mismo Código de Trabajo, a través de los artículos 172 y 173 del mencionado cuerpo legal.

5.- ¿Aproximadamente cuantos casos de Visto Bueno se presentan al mes?

Al respecto menciona que no tiene un número aproximado de casos de Visto Bueno, ya que esos datos prácticamente maneja la señora secretaria.

6.- ¿Con frecuencia, quien presenta más a menudo el Visto Bueno, el trabajador o el empleador y Por que considera que suceda esta situación?

El Dr. Endara expreso que se han presentado mas a menudo Vistos Bueno por parte de los empleadores; considera que se debe a que los empleadores son los que mas tendencia tienen a dar por concluida la relación laboral.

7.- ¿Considera usted que cambia el entorno laboral, cuando el empleador presenta un Visto Bueno en contra de uno de sus trabajadores? Por qué?

Pienso que si, porque cuando uno de los trabajadores de una empresa observa como se le sigue este tramite comienza asustarse y llegan a pensar que se le va a quitar su empleo.

8.- ¿Piensa usted que la sociedad en general tiene conocimiento de lo que significa el Visto Bueno? Por qué?

Dentro de esta pregunta dice que no existe conocimiento del Visto Bueno, por cuanto no toda la sociedad mantiene alguna relación laboral, y aquellos que la mantienen desconocen las normas jurídicas pertinentes.

2.4.9.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA A LA INSPECTORA DE TRABAJO DE COTOPAXI

Consecuentemente una vez que termine de entrevistar al Inspector de Trabajo procedí a entrevistar a la Dra. María Belén Bedón, con el mismo pliego de preguntas preparadas, la misma que supo contestar en el siguiente orden:

1.- ¿Cuál es la finalidad de la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi?

La Inspectora de trabajo manifiesta que la finalidad de la Inspectoría de Trabajo es la atención al usuario, la solución de problemas relacionados al campo laboral entre trabajadores y empleadores.

2.- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades la Inspectoría de trabajo a su cargo?

En esta pregunta supo manifestar que las fortalezas de la Inspectoría son la comunicación, el ánimo de conciliar y buscar la solución a los conflictos.

3.- ¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

La Dra. Bedón manifiesta que los derechos de los trabajadores en general son: la irrenunciabilidad de derechos, el derecho a un trabajo digno, el derecho de a igual trabajo igual remuneración.

4.- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar el Visto Bueno por parte del trabajador y del empleador?

Al respecto expreso que para solicitar el Visto Bueno por parte del trabajador o del empleador se debe cumplir con lo dispuesto en los artículos 172 y 173 por cualquiera de sus numerales, consecuentemente se lo califica, se notifica, se investiga y se resuelve.

5.- ¿Aproximadamente cuantos casos de Visto Bueno se presentan al mes?

Por cuestiones de respeto al área de trabajo no se me informó acerca de esta pregunta por cuanto este tipo de datos maneja secretaria.

6.- ¿Con frecuencia, quien presenta más a menudo el Visto Bueno, el trabajador o el empleador y Por que considera que suceda esta situación?

Dentro de esta pregunta la Inspectora dice que tanto trabajadores como empleadores presentan frecuentemente los Vistos Bueno. Finalmente considera que esto sucede por falta de artículos o reglamentos debidamente aprobados.

7.- ¿Considera usted que cambia el entorno laboral, cuando el empleador presenta un Visto Bueno en contra de uno de sus trabajadores? Por qué?

La Dra. Bedón señala que si cambia el entorno labora, los trabajadores cuando se encuentran incumpliendo con los reglamentos tratan de conservar su trabajo y en consecuencia el entorno laboral se torna tenso.

8.- ¿Piensa usted que la sociedad en general tiene conocimiento de lo que significa el Visto Bueno? Por qué?

La Inspectora piensa que en su totalidad la sociedad no tiene conocimiento de lo que significa el Visto Bueno, ya que falta la cultura de la capacitación de los empleadores.

2.4.10.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA AL PRESIDENTE DE LA FEDERACION DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE COTOPAXI (FETRASAC).-

Con el objeto de conocer la situación actual de la Institución se procedió a entrevistar al Abg. Miguel Loma Presidente de la FEDERACION DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE COTOPAXI (FETRASAC) previa a la elaboración de un pliego de preguntas, obteniendo así los siguientes resultados:

1.- ¿Conoce usted lo que es el Visto Bueno en materia laboral?

Dentro de esta pregunta el Presidente de FETRASAC supo manifestar que Si conoce lo que es el visto Bueno dentro del ámbito laboral, y al respecto expreso que se trata de una figura legal que se encuentra en el Código de Trabajo y que sirve como medida para que los empleadores puedan hacer uso de ellos y despedir a un trabajador.

2.- ¿El Visto Bueno vulnera la estabilidad laboral?

El Ab. Loma, manifiesta que el Visto Bueno si vulnera la estabilidad laboral ya que los trabajadores pueden ser sancionados por sus empleadores con esta figura sin importar el tiempo que se encuentre trabajando o su situación familiar.

3.- ¿El Visto Bueno afecta los derechos de los trabajadores?

Al respecto el entrevistado supo expresar: Bueno, el Visto Bueno no afecta los derechos de los trabajadores en un 100% pero si puede incrementar la tasa de desempleo y con esto se pueden originar varios problemas sociales, la situación económica de los hogares empeora, la alimentación no es la adecuada incluso la economía del país se ve afectada; ya que un trabajador como padre o madre de familia cuando pierde su empleo por Visto Bueno de donde va poder mantener a su familia, dar de comer a sus hijos e hijas, como va a poder satisfacer sus necesidades.

4.- ¿Conoce cual es tramite del Visto Bueno?

Si, el trámite de visto bueno se ejecuta cuando el trabajador incumple con ciertas reglas o artículos estipulados en el Código de Trabajo, de ahí que el empleador puede acudir a la Inspectoría de Trabajo para solicitar se ejecute esta medida, a través de una petición.

5.- ¿Se puedo o no impugnar el Visto Bueno?

Al realizar esta pregunta el Ab. Loma manifiesta que si se puede impugnar cualquier Visto Bueno que se presente en su contra, pues es un derecho de los trabajadores a defenderse y no quedar en la indefensión; y esto, en muchos casos ha permitido que varias personas no pierdan su empleo.

6.- ¿Aparte del Visto Bueno tiene conocimiento de las causas por las cuales se puede dar por terminado la relación laboral?

Si aunque no en su totalidad ya que existe una serie de artículos que controlan todo los aspectos de las relaciones laborales y desde nuestra Federación estudiamos el mismo para poder ayudar a nuestros compañeros trabajadores

7.- ¿Apoyaría usted una capacitación acerca del tema de Visto Bueno?

Esta pregunta demuestra el interés de los trabajadores por adquirir nuevos conocimientos acerca del tema, ya que su directivo el Ab. Miguel Loma, en calidad de Presidente, manifestó que constantemente es necesario la capacitación a los compañeros trabajadores y a nosotros mismos ya que he podido observar que los empleadores utilizan este medio para no ser responsables de otros requerimientos que la ley impone así que buscan la manera del incumplimiento para someter al empleador y buscar otro nuevo.

8.- ¿Cómo organización sindical han capacitado constantemente en materia de derechos laborales?

Con relación a esta pregunta se nos informo que en la actualidad la Federación de Trabajadores cuenta con varios organismos de apoyo, así como su institución brinda asesoramiento en temas de trabajo para que sus integrantes no tengan inconvenientes a futuro; y al igual reciben ayuda de la Inspectoría del Trabajo.

2.5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.5.1.- CONCLUSIONES

- El Visto Bueno debe ser concebido como un trámite tan solo de carácter administrativo que se realiza ante el inspector de trabajo por petición del patrono o trabajador, con el fin de dar por terminado la relación laboral y solo bajo las causales expresamente señaladas por la ley.
- El Visto Bueno equivale tan solo a un permiso para romper el vínculo jurídico contractual, después de haber examinado los motivos indicados en la ley, o en la realidad de los hechos; su búsqueda es la protección legal de todos y cada uno de los derechos determinados en el Código de Trabajo.
- Una adecuada vigilancia de los derechos laborales conlleva la incorporación de mecanismos e implementos necesarios para cumplir con este objetivo, la infraestructura y el personal administrativo son fuentes necesarias para la efectividad de estas metas.
- Los principales problemas de la adecuada aplicación y concepción del Visto Bueno son: la oposición de criterios, las creencias políticas, los valores morales, la supremacía de intereses tanto de organizaciones sindicales como de las empresas, entre otras.
- Con las encuestas realizadas se observa que los trabajadores en general y los mismos administrativos están de acuerdo en que se realicen capacitaciones constantes y frecuentes acerca del tema, ya que con cada reforma se viene una nueva ley y por ende nuevas interpretaciones; para de esta forma mejorar el ambiente laboral entre trabajadores y empleadores.
- La figura de Visto Bueno en la mayoría de los trabajadores es concebida como un medio para poder terminar la relación laboral tan solo por parte del empleador, sin llegar a considerar si quiera, que también puede ser utilizada por los trabajadores, y tan solo en ciertos casos que el mismo Código de Trabajo determina de manera expresa.

2.5.2.- RECOMENDACIONES.-

- Enfatizar los programas de capacitación y control social, con el objeto de lograr el pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores y por que no de los empleadores.
- Resaltar la socialización del tema con un enfoque integrador, para que se entienda que el Visto Bueno no solo puede ser solicitado por el empleador sino también por el trabajador en los casos que sean tan solo necesarios.
- Formar nexos con instituciones públicas o privadas que sirvan de complemento en la socialización de la aplicación del Visto Bueno; como también establecer vínculos con las asociaciones sindicales, gremios, federaciones y confederaciones de trabajadores para realizar un trabajo conjunto de parte y parte.
- Cambiar la infraestructura de la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi, a través de espacios más amplios y modernos, que mejoren la presentación de todos y cada uno de los servicios que el Ministerio de Relaciones Laborales ofrece.
- Finalmente la investigadora recomienda se tome muy en cuenta la propuesta a la investigación realizada, es decir, la recopilación de Jurisprudencia sobre la aplicabilidad de las causales de Visto Bueno solicitado tanto por el empleador como por el trabajador.

CAPITULO III

3.- DISEÑO DE LA PROPUESTA

3.1 RECOPIACIÓN DE JURISPRUDENCIA SOBRE LA APLICABILIDAD DE LAS CAUSALES DE VISTO BUENO SOLICITADO TANTO POR EL EMPLEADOR COMO POR EL TRABAJADOR

3.1.1.- INTRODUCCIÓN

Debemos destacar que la Institución del Visto Bueno se encuentra enmarcado dentro de las formas para dar por terminado la relación laboral, por lo que debemos entender el Visto Bueno como la resolución emitida por la autoridad del trabajo, por la cual declara que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento.

En consecuencia el Visto Bueno es una forma unilateral de concluir con la relación laboral que une al empleador y trabajador uno del otro, formando parte fundamental para el ejercicio de las remuneraciones que por ley le corresponde a quien preste sus servicios lícitos y personales bajo relación de dependencia.

De ahí que la finalidad del presente trabajo investigativo es proponer una Recopilación de Jurisprudencia sobre la aplicabilidad de las causales de Visto Bueno solicitado tanto por el empleador como por el trabajador como forma de establecer una adecuada aplicación de las causales contenidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, ofreciendo como bases estructurales una jurisprudencia específica en relación al tema investigado, tomando como guía de orientación los criterios emitidos por quienes están encargados de dictar sentencia al momento de resolver una causa, cuya operatividad consideramos de magna relevancia para el ámbito de la ejecución laboral.

En este sentido la finalidad de mi propuesta es una **Recopilación de Jurisprudencia sobre la aplicabilidad de las causales de visto bueno solicitado tanto por el empleador como por el trabajador**, a través de un detalle pormenorizado de todas y cada una de las causales por las cuales tanto empleador como trabajador pueden acudir a instancias administrativas como la Inspectoría de Trabajo y solicitar que mediante resolución se declare disuelto o terminado el vínculo contractual, y de esta forma permita establecer un verdadero mecanismo para la adecuada aplicación dichas causales; en base a una serie de jurisprudencias que comprenda una guía inicial y obligatoria para las autoridades y profesionales del derecho.

Mi objetivo al presentar esta propuesta, radica esencialmente en que en la mayoría de casos, los profesionales del derecho en libre ejercicio tienden a utilizar una sola causal como forma para solicitar el Visto Bueno, haciendo caso omiso a las demás, llegando incluso a encajarlas como figura que nada tiene que ver con lo solicitado, por lo que pongo a consideración un grupo de jurisprudencia de las siete causales por las cuales puede solicitar el Visto Bueno el empleador y tres causales por las cuales puede invocar dicha figura el trabajador.

3.1.2 OBJETIVOS:

Objetivo General:

- Establecer una Recopilación de Jurisprudencia sobre la aplicabilidad de las causales de Visto Bueno solicitado tanto por el empleador como por el trabajador, que permita efectivizar y garantizar la protección de los derechos laborales, así como evitar el tradicionalismo en el uso de algunas causales.

Objetivos Específicos:

- Conocer los contenidos teórico-jurídicos la institución del Visto Bueno.
- Establecer un grupo de sentencias que forman parte de la jurisprudencia nacional en lo referente al tema investigado.
- Proponer una Recopilación de Jurisprudencia que permita efectivizar y garantizar la aplicación de las causales de Visto Bueno.

3.1.3.- JUSTIFICACIÓN

Con el pasar del tiempo el derecho ha ido evolucionado constantemente para acoplarse a eventos contemporáneos que necesitan reglamentarse de manera moderna y aplicar principios basados en la esencia misma del ser humano, es decir emplear normas que permitan a las personas que mantienen una relación laboral, tener alguna base o sustento legal en que fundamentarse para dar por terminado dicha relación, cuando una de las partes no se encuentra satisfecho, matizando así un humanismo racional, social y moderno que permita fortalecer la confianza en un sistema judicial acorde con una sociedad evolucionista y humanitaria.

Por tal motivo, traigo a colación lo establecido en el artículo 33 de nuestra Constitución de la República, en el cual se establece: ***“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”***

A esto se apega la normatividad jurídica secundaria del Código de Trabajo que en su Art. 3 señala: ***“Art. 3.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.”***

De lo cual hay que señalar que toda relación laboral debe fundamentarse en la libertad de elección del trabajo y del empleador a cual se va a prestar sus servicios laborales, ya que a nadie se le puede obligar realizar un trabajo que no desea, como tampoco trabajar para quien no se quiere; hago mención a este hecho, ya que, la importancia de mi propuesta radica que a través de esta recopilación el

usuario que lo utilice podrá darse cuenta que en cualquier momento puede dar por terminado la relación laboral cuando sus derechos se vean vulnerados o afectados; y este hecho de presentar un Visto Bueno no implica que su historial laboral queda marcado como la mayoría de las personas piensa, sino mas bien como un mecanismo de protección y efectivización de las normas laborales.

Por lo manifestado, y con el fin de proteger los derechos de quienes se encuentran sometidos a una relación laboral; creo de suma importancia la necesidad de establecer un Recopilación de Jurisprudencia sobre la aplicabilidad de las causales de Visto Bueno contenidas en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, para el conocimiento del público en general, especialmente para aquellos que se encuentran involucrados con la rama del derecho, no por existir desconocimiento del tema sino más bien como una medida de apoyo en la administración de justicia.

3.1.4.- RECOPIACIÓN DE JURISPRUDENCIA SOBRE LA APLICABILIDAD DE LAS CAUSALES DE VISTO BUENO SOLICITADO TANTO POR EL EMPLEADOR COMO POR EL TRABAJADOR

La recopilación que a continuación se presenta abarca una serie de sentencias de las causales contenidas en el Código de Trabajo, por parte del empleador tenemos: las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; la indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; la falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante; la ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; la denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; y, por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. En tanto que por parte del trabajador tenemos: las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes; la disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, la exigencia por parte del empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida; las mismas que han sido detalladas específicamente, con la finalidad de mostrar al lector la aplicación adecuada que se le debe dar a la Institución del Visto Bueno dentro de la administración de justicia.

Haciendo notar además que al momento de dictar la resolución los Inspectores de Trabajo encargados de esta función tienden a aplicar la norma jurídica mas benigna para el trabajador, es decir, aplicando el principio In dubio Pro operario, y consecuentemente establecen en algunos casos indemnizaciones de alto valor económico, demostrando de esta forma el interés de los funcionarios

administrativos de aplicar adecuada y correctamente la normativa laboral, sin hacer una interpretación extensiva de la misma.

Finalmente esta compilación fue recogida de un grupo de libros de tratadistas reconocidos en el campo del derecho, así como de la misma jurisprudencia que proporciona la Corte Suprema de Justicia hoy Corte Nacional; y en igual sentido se encuentra sistematizada en un orden taxativo, que permite establecer las siete causales del artículo 172 del Código de Trabajo y las tres causales del artículo 173 *ibídem*; el mismo que servirá de apoyo para los funcionarios administrativos de las Inspectorías de Trabajo del país, y porque no de los mismos Jueces de Trabajo al momento de dictar una sentencia o una resolución según sea el caso, como también para los profesionales en libre ejercicio que deban hacer uso de cualquiera de las causales tantas veces mencionadas en defensa de los intereses de sus clientes.

PARTE I

VISTO BUENO SOLICITADO POR EL EMPLEADOR

CAUSAL 1.- POR FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE PUNTUALIDAD O DE ASISTENCIA AL TRABAJO O POR ABANDONO DE ÉSTE POR UN TIEMPO MAYOR DE TRES DÍAS CONSECUTIVOS, SIN CAUSA JUSTA Y SIEMPRE QUE DICHAS CAUSALES SE HAYAN PRODUCIDO DENTRO DE UN PERÍODO MENSUAL DE LABOR;

Sentencia: 21-II-1945 tomado de la JURISPRUDENCIA ECUATORIANA DEL TRABAJO, del Dr. Carlos Cueva Tamariz, pág. 90, caso No.- 50. Editorial Universitaria, Cuenca-Ecuador, 1954.

“No puede un patrono incluir faltas de un tiempo anterior a los treinta días de presentada la solicitud de Visto Bueno al Inspector del Trabajo, al tenor de lo dispuesto en el Art. 107 numeral 1 del Código de Trabajo, por estar ya prescrito el derecho según el Art. 477 del mismo Código”

Sentencia: 21-II-1945 tomado de la JURISPRUDENCIA DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, del Dr. Luis Jaramillo Pérez, pág. 753, caso No.- 2189. Editorial Universitaria, Quito-Ecuador, 1957.

“LA CAUSAL PRIMERA DEL ART. 107 DEBE REFERIRSE A AUSENCIAS O FALTAS DENTRO DEL UTLIMO MES.- Invocada por el patrono la causal primera del Art. 107 del C. del T., como fundamento del Visto Bueno solicitado, debe acreditarse las faltas repetidas e injustificadas o el abandono con relación al último mes; pues de no haber ocurrido tales hechos en este lapso no puede tomarse en cuenta las ocurridas en meses anteriores, atenta la prescripción de la acción prevista en la letra b del Art. 477”

Sentencia: 1-II-1950 tomado de la JURISPRUDENCIA DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, del Dr. Luis Jaramillo Pérez, pág. 754, caso No.- 2190. Editorial Universitaria, Quito-Ecuador, 1957.

“NO BASTA EL ABANDONO DEL TRABAJADOR A SU TRABAJO POR UN TIEMPO MAYOR DE TRES DÍAS CONSECUTIVOS, SINO QUE SE PRECISA QUE TAL ABANDONO NO TENGA JUSTA CAUSA.- Que la causa del supuesto abandono del trabajo fue conocida por el patrono alegado y justificado por el trabajador ante el Inspector de Trabajo, la cual fue la prisión que sufrió-el trabajador- por orden del Intendente de Policía en uno de esos momentos nacionales de trastorno político, y sin que preceda enjuiciamiento que de lugar a orden legal de detención, causa esta que puede considerarse como justa, ya que no estuvo en su posibilidad vencerla, ni para ella aparece que hubiese tenido culpa suficiente”

CAUSAL 2.- POR INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA GRAVES A LOS REGLAMENTOS INTERNOS LEGALMENTE APROBADOS

Sentencia: 21-IV-82 tomado del libro REGIMEN LABORAL ECUATORIANO, del Dr. Ernesto Albán Gómez, pág. 229, Mayo 1990.

“CONTINUAS AUSENCIAS Y DESCUIDO DE SU LABOR.- Se concluye que el Banco estuvo en su perfecto derecho y asistido de justa causa para proponer el visto bueno con suspensión inmediata de funciones contra el Lcdo. C., y que la autoridad lo concedió, así mismo, enmarcando sus actuaciones en expresas normas legales y luego de efectuar una prolija investigación de la que obtiene como resultado que, en efecto, el proceder del empleado implica indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos aprobados legalmente -numeral 2 del Art. 171 del C. del T, como consecuencia de sus continuas ausencias, descuidando su labor en el Banco para atender los negocios de una empresa de transportes, usando, además, personal, materiales y equipos del Banco.”

Sentencia: 18-VII-73 tomado del DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del Dr. Galo Espinoza M., pág. 402-403. Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, 1976.

“INDISCIPLINA DEL TRABAJADOR.- MALTRATO A UN COMPAÑERO DE TRABAJO.- El despido intempestivo está debidamente justificado con los

testimonios de X, Y, Z, sin que el valor de tal prueba esté desvirtuado en el instrumento presentado por el demandado (fs. 19) que contiene el acta de juzgamiento de una contravención seguida al actor, por haber golpeado a M.R.C. en el interior de trabajo, ya que no es el medio admitido por la ley para probar la indisciplina del trabajador, pues el patrono debió obtener el visto bueno correspondiente para la separación, y de autos consta que no lo solicitó; por cuya razón procede la reclamación.”

Sentencia: 19-XI-83 tomado del DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del Dr. Galo Espinoza M., Segunda serie, pág. 418-419. Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, 1987

“INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA GRAVE DEL TRABAJADOR.- CONCESION DE TRABAJADORES A LOS SUBALTERNOS DURANTE DIAS LABORALES.- QUINTO.- Habiéndose sostenido que la relación contractual de trabajo entre las partes litigantes había terminado con el Visto Bueno concedido por el Inspector del Trabajo y habiendo sido impugnado por el respectivo trabajador dicho Visto Bueno, de conformidad con el Art. 83 del Código de la materia.... para apreciar el trámite y los fundamentos de la solicitud de Visto Bueno.... se considera: La mencionada solicitud fue presentada por el encargado del Ministerio de Obras Públicas..... el mismo que manifiesta que E.P.P., supervisor de “Beaterio” y actualmente el jefe de equipos, el día 6 de abril de mil novecientos setenta y siete, mediante disposición que no lo competía, procedió a retirar dos vigilantes que se hallaban al cuidado de los vehículos de dicho Ministerio, expresándoles que no hacía falta la presencia de ellos en el lugar y que se retiraran a sus labores. Esta a circunstancia de abandono y ausencia de los mencionados vigilantes dio como resultado pérdidas de implementos de los vehículos ocasionando perjuicios graves al Estado., que ésta conducta de E.P.P., le puso incurso en el Art. 171 del Código de la materia, inciso segundo y tercero, por lo que solicitó el respectivo Visto Bueno para dar por terminado el contrato con dicho empleado, petición que la hizo a nombre de la Institución. Al ser notificado con dicha solicitud, el mencionado E.P.P., niega los hechos expuestos

en la petición afirmando que los referidos vigilantes tomaron vacaciones decretadas por el gobierno nacional en los días 7 y 8..... Consta de autos el oficio número 37 de 24 de noviembre de 1977, suscrito por el Contralmirante V.G.P, Presidente de la Administración Pública, dirigido al secretario del juzgado primero del trabajo el cual manifiesta que no se ha expedido decreto ni disposición legal alguna por medio de la cual se concediera descanso obligatorio a todos los trabajadores del país el jueves 7 de abril.... Se encuentra que el accionante ha concedido vacaciones al personal de su departamento, sin tener facultad para ello, ya que equivale a desobediencia e indisciplina a los reglamentos, lo que se encuentra de acuerdo al numeral 2 del Art. 171 del Código del Trabajo, que es precisamente en lo que se baso el Ministerio de Obras Publicas para solicitar el Visto Bueno. Por todo lo expuesto, se considera que es legal el procedimiento seguido en la Inspectoría del Trabajo para conceder el Visto Bueno que el actor lo ha impugnado.”

CAUSAL No. 3.- POR FALTA DE PROBIDAD O POR CONDUCTA INMORAL DEL TRABAJADOR

REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA, de los Doctores Juan Larrea Holguín y José María Vásquez Vega, Tomo XXXIV, pág. 317. Corporación de estudios y publicaciones, 1993.

“LA PROBIDAD DEBE SER EXAMINADA CON RELACION A LA NATURALEZA DE LA LABOR EJERCITADA POR EL TRABAJADOR INCULPADO DE TAL FALTA.- Y NO PRECISA QUE EL HECHO SE CONSUMA, BASTA QUE SE DEMUESTRE HABER HABIDO LA TENTATIVA DE REALIZARLO.- El demandado, al contestar la demanda, no niega el hecho del arriendo de su camioneta particular para el traslado del cadáver de J.A. Tipán, y en el instrumento de fs. 19 de los autos consta que dicho demandado recibió \$ 200 por dicho arriendo y que como no se efectuó el traslado del cadáver devolvió primero \$ 100 y posteriormente los otros \$ 100 lo cual corrobora el oficio de fs. 47 del Inspector Técnico de Sanidad de la Zona Austral,

quien proporcionó el carro que tiene la Sanidad, sin costo alguno, para el traslado del cadáver, servicio que lo hizo, según aseguran en su referido oficio en vista del ‘abuso que se quería cometer con estos compañeros’. 2.- Siendo el doctor A., empleado de la Liga Ecuatoriana Antituberculosa (LEA) del núcleo de Cuenca, debió comunicar a su dirigente la propuesta del arriendo de la camioneta particular y no proceder sin autorización con tanta mayor razón cuanto que T. falleció en el sanatorio de LEA y que ésta tiene carros para su servicio como los tiene la Sanidad. 3.- El hecho de no haber puesto en conocimiento previo de LEA, la proposición de arriendo de la camioneta, significa que el demandado trató de ocultar su proceder y la circunstancia de haber cobrado una cantidad que se creyó excesiva por aquel arriéndolo, constituye falta de probidad. Por estos fundamentos atento lo dispuesto en el numeral tercero del Art. 107 del C. del T., se confirma el fallo de primera instancia.”

Sentencia: 30-I-90 tomado del REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA, del Dr. Juan Larrea Holguín, Tomo XV, pág. 448. Corporación de estudios y publicaciones, 1983.

“PROBIDAD. HONRADEZ.- En la especie encontramos que la fundamentación de la concesión del visto bueno radica en el hecho de que el accionante, siendo conserje de la empresa representada por el demandado, había ocupado un aspirador para trabajos de limpieza en las oficinas de un ex-administrador de dicha empresa, quien le había asegurado que contaba con la autorización de los actuales ejecutivos de la Compañía demandada. Esta circunstancia fáctica ha sido tomada por el Inspector del Trabajo como sustento para calificarle de ‘falta de probidad o conducta, Inmoral del trabajador’ y, por tanto, como justificación para otorgar el visto bueno. Como analiza el fallo de minoría del Tribunal de Alta el hecho que motiva la solicitud de visto bueno no puede admitirse que se halle comprendido en el calificativo ni de falta de probidad ni de conducta inmoral; pues la probidad según Cabanellas, es ‘rectitud del ánimo del proceder. Integridad. Honradez. Hombría de bien’. La conducta del trabajador que da origen a la reacción del empleador para solicitar el visto bueno, como un hecho aislado, debidamente investigado, puede entenderse como un abuso, una arbitrariedad, que justificaría

alguna sanción administrativa interna, más no causal de visto bueno; pues esa acción no puede entenderse en modo alguno como atentatoria a la moral, a la honestidad y honradez del trabajador, que es el espíritu de la norma contenida en el número 3 del Art. 171 del citado C. del T. Por consiguiente, aplicando el criterio señalado en el inciso 2o. del Art. 183 de mismo cuerpo de Leyes, se considera que se ha producido el despido intempestivo y que el trabajador tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes.”

Sentencia: 9-IX-83 tomado del Manual de Derecho del Trabajo, del Dr. Euquerio Guerrero, pág. 242, Editorial Porrúa S.A., México, 1975.

“FALTA DE PROBIDAD O CONDUCTA INMORAL DEL TRABAJADOR-CHOFER QUE OCASIONA UN ACCIDENTE POR CONDUCIR A EXCESO DE VELOCIDAD.- 2o.- Consta del proceso que el lo. de noviembre de 1980, a las 15h00, en circunstancias en que F.O. P., conduciendo, sin credencial alguna, un recolector de basura, transitaba por una de las calles de Guayaquil a exceso de velocidad, ocasionó un accidente de cuya consecuencia, resultaron varios heridos, entre los que se encontraba el propio trabajador, siendo asilado en el hospital del IESS, hecho éste por el cual se inició el correspondiente enjuiciamiento.- 3o.- El 15 de los propios mes y año, la Municipalidad hace conocer este particular al Inspector del Trabajo y, amparada en las causales previstas en los numerales 2 y 3 del Art. 171 del Código invocado, solicita el Visto Bueno a fin de dar por concluidas las relaciones contractuales con su dependiente, obteniéndose un pronunciamiento favorable con fecha 30 de los indicados mes y año. Como el reclamante asegura no haber sido notificado con la solicitud de Visto Bueno, la Sala observa que esta diligencia si se ha verificado... 4o.- Es evidente que los actos perpetrados por el accionante al cometer la infracción de tránsito se hallan involucrados en la causal 3a. del Art. 171 del Código citado; pues hay falta de probidad en su conducta por lo que el Visto Bueno concedido es correcto.”

Sentencia: 30- VIII- 83, tomado del Manual de Derecho del Trabajo, del Dr. Euquerio Guerrero, pág. 253, Editorial Porrúa S.A., México, 1975.

“FALTA DE PROBIDAD O CONDUCTA INMORAL DEL TRABAJADOR.-
RETENCION INDEBIDA DE DINEROS.- SEXTA.- Con respecto al despido
intempestivo que se alega en la demanda, como consecuencia de la impugnación
que hace el actor al Visto Bueno concedido por el Inspector Provincial del
Trabajo, Licenciado M.M., con fecha 3 de agosto de 1979, la Sala considera que
se ha justificado plenamente dentro de estos autos la causa 3a. del Art. 171 del
Código del Trabajo, pues el mismo actor en su demanda reconoce haber ocupado
parte de los dineros que recaudaba en razón del cargo que ejercía en la empresa
demandada, pero alegando que lo hacía por autorización del Gerente de la
Empresa, en vista de la situación económica por la que atravesaba, pero dentro de
estos autos no se ha justificado esta autorización, .y por el contrario, cuando
consigna en la Inspectoría del Trabajo a cargo del Ab. F.M., unos valores
recaudados que afirma no se le quería recibir en la empresa demandada, se incluía
en dichos valores esas cantidades que venía reteniendo, según afirma el actor, en
préstamo hasta que se le pagaran los valores correspondientes a utilidades y
vacaciones. Esto no ha probado el accionante... La circunstancia de que, el
accionante haya reintegrado valores que venía reteniendo arbitrariamente, sin
ninguna autorización, no le exime de la responsabilidad que pudo tener al tomar
sin consentimiento de la empresa los valores que venía recaudando. Por estos
antecedentes, la Sala considera que el Visto Bueno concedido para dar por
terminadas las relaciones de trabajo entre las partes litigantes, es legal. Por lo
expuesto, la Sala considera que no existe el despido intempestivo que aduce el
actor.”

**CAUSAL NO. 4.- POR INJURIAS GRAVES IRROGADAS AL
EMPLEADOR, SU CÓNYUGE, ASCENDIENTES O
DESCENDIENTES, O A SU REPRESENTANTE;**

**Sentencia: 26- XI- 40, tomado del Manual de Derecho del Trabajo, del Dr.
Euquerio Guerrero, pág. 242, Editorial Porrúa S.A., México, 1975.**

“EN EL CASO DE INJURIAS RECIPROCAS, ES IMPROCE DENTE QUE UNA DF, LAS PARTES HAGA USO DE TAL CAUSAL PARA OBTENER EL VISTO BUENO Y RECLAMAR INDEMNIZACIONES.- Por lo que se refiere al quebrantamiento del Art. 450 de aquél, el Subinspector del Trabajo del Austro, encargado de la Inspectoría declara, en oficio que dirige a Bruckman y Cia, que C.A. (trabajador) ‘tiene derecho para reclamar de conformidad con el numeral 1 del Art. 108 del mencionado Código’; es decir, para que pueda dar por terminado su contrato de trabajo. Por lo expuesto, y apreciando con sana crítica las circunstancias que precedieron, acompañaron y siguieron a los hechos relacionados por los testigos mencionados en el séptimo considerando, cuyo testimonio lejos de contradecir lo aseverado por A.N. (representante del empleador), lo confirma, se declara que fueron reciprocas las injurias que se irrogaron, el nombrado administrador de la Piladora San Luis y el trabajador C.A., por lo que, se confirma la sentencia del inferior en cuanto desecha la demanda en la cual se demanda el pago de indemnizaciones a base de haberse dado por terminadas las relaciones laborales por la causal expuesta.”

Sentencia: 20-IV-51, JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE EN MATERIA LABORAL, del Dr. Eduardo Pallares, pág. 73, Editorial Porrúa S.A., México, 1976.

“CONSTITUYE INJURIA GRAVE DUDAR DE LA CONTABILIDAD PATRONAL Y MANIFESTAR UN DIRIGENTE TRABAJADOR QUE SE PEDIRA SU REVISION AL FUNCIONARIO RESPECTIVO.- Tanto la justificación presentada ante el Inspector como ante el Comisario del Trabajo, está conforme en que llamado el actor, entre otros 9 dirigentes obreros, para conferenciar a cerca de las utilidades de la empresa y del tanto por ciento que les toca a los trabajadores, al convenir que la contabilidad era sometida a la fiscalización por el Ministerio del Tesoro, M.P.M., dijo: “está muy bien presentaremos el reclamo al Ministerio del Tesoro, pero lo haremos siempre y cuando presenten libros exactos”; expresión que aunque tiene variantes en cuanto a la exactitud de las palabras, según la confesión del actor y las declaraciones de los testigos, tiene clara intención de imputar falsedad e inexactitud de la

contabilidad, agravada por la circunstancia de que apenas lanzada tal expresión, el interlocutor -interventor de la fabrica- replicó a M.P.M., explicando que su dicho contenía un insulto, ya que implicaba aseverar que la empresa tenía dos contabilidades, razón por la que pediría el Visto Bueno, replica que por no haber sido contradicha por P., entrañaba aceptación. Dado que la imputación contenía semejante concepto, no puede menos que considerarse como injuria grave, porque en sí misma pudiera contener la imputación de una falta perjudicial al rédito y buena fama de la empresa, suficiente para llenar la exigencia del numeral 4o. del Art. 107 del C. del T”

CAUSAL NO. 5.- POR INEPTITUD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, RESPECTO DE LA OCUPACIÓN O LABOR PARA LA CUAL SE COMPROMETIÓ;

Sentencia: XI-78, tomado del Manual Practico para el despido de trabajadores, del Dr. F. Cerillo Quilez, pág. 58-59, Barcelona-España, 1942.

“Resulta ciertamente extraño, por decir lo menos, la petición de Visto Bueno que hiciera el representante del empleador fundándose en la causal de ineptitud de la trabajadora; según la copia certificada de fs. 36 L.G., compareció ante el Inspector del Trabajo el 28 de enero de 1974, cuando la obrera había laborado desde el mes de junio de 1968, esto es, a los cinco años seis meses de trabajo en la empresa. Repugna precisamente la sana crítica que el patrono después de tan dilatado período advierta la incapacidad de su dependiente. Dice en la solicitud de Visto Bueno, que no ha sido posible que dicha señorita responda o se encarrile en el conocimiento y desempeño en las labores encomendadas, por más tolerancia que ha existido para ver si llegaba a desempeñar con aptitud el trabajo. Inverosímil aparece que un empresario espere de un obrero, más de cinco años, con bajo rendimiento. Lo que patentiza es el designio del empleador de poner fin al contrato con la empleada.”

Sentencia: 4-XII-44, tomado del Manual Practico para el despido de trabajadores, del Dr. F. Cerillo Quilez, pág. 56, Barcelona-España, 1942.

“La única cuestión que plantea el recurso es la de si pasado el período de prueba, puede o no el patrono despedir al productor obrero por causa de ineptitud, y tal cuestión nos la da resuelta el artículo 89 de la Ley del Contrato del Trabajo, al determinar como causa justa de despido la ineptitud del trabajador, causa que no puede referirse al período provisional de prueba porque en él, según dispone el artículo 26 de la Ley Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, tanto el trabajador como el empresario podrán proceder al despido durante dicho período, sin necesidad de permiso y sin derecho a indemnización alguna, lo que demuestra que el despido justificado por causa de ineptitud, que autoriza el artículo citado en su numeral 6o., se refiere al tiempo en que contrato de trabajo está en plena vigencia y admitido ya el obrero definitivamente, después de pasado el período de prueba, sin que pueda darse otro alcance a la disposición a la reglamentación citada que el de que transcurrido dicho período de prueba pasará el trabajador a ostentar la consideración de fijo o de plantilla, y por ello tal período no puede prolongarse más tiempo que el que la ley autoriza, en el que ambas partes tienen la libre facultad de despido, **pero sin que la condición de obrero fijo adquirida al terminar el período provisional de prueba impida el ejercicio del despido justificado por ineptitud** que la Ley del Contrato de Trabajo consiente, ya que la presunción de aptitud que se supone en el trabajador al pasar a fijo es una presunción Juris-Tantum que admite prueba en contrario.”

Sentencia: 17-XI-42, tomado del DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del Dr. Galo Espinoza, Tomo III, pág. 74-75, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, 1976.

“Para poder estimar como justa causa de despido la ineptitud del trabajador, respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado, es preciso que como cuestión de hecho aparezca plenamente demostrada su ‘inhabilidad, falta de aptitud o de capacidad para el trabajo o la labor que le fuere encomendada, y esta

falta de celo que el recurrente atribuye al actor como encargado de la fábrica de muebles, no pueden deducirse como erróneamente lo hace del examen desarticulado de los hechos que el fallo da como probados, pues si de ellos resulta precisamente que durante los ocho meses que el obrero desempeña su cometido se ve obligado a despedir a cuatro obreros por comisión de hechos contra la propiedad en los talleres y a otros dos por rendir el obligado trabajo y además corrige otras faltas observadas, ello lejos de poder estimarse como caso de ineptitud, merecedor de la sanción de despido, lo que demuestra es la vigilancia ejercitada sobre el personal a sus órdenes y el celo y cuidado puesto en el cumplimiento de sus deberes.”

CAUSAL NO.- 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

Sentencia: 22-VIII-74, tomado del DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del Dr. Galo Espinoza, Tomo V, pág. 45, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, 1978.

“AFILIACION DEL TRABAJADOR AL SEGURO SOCIAL.- DENUNCIA POR FALTA DE AFILIACION.- La estabilidad de dos años que establece el caso 6o. del Art. 151 antes aludido y que reconoce este fallo para ordenar la indemnización correspondiente, es garantía del trabajador hace ineficaz al Visto Bueno otorgado por el Inspector del Trabajo, que lo pudo expedir en vista de ella; garantía esta que reconoce u otorga a ley. ,ha consideración alguna a la existencia o no del Despido Intempestivo, o en su caso probado el desahucio, por ejemplo y sin embargo de estas circunstancias procede el pago de la indemnización a que diere lugar el desconocimiento de la estabilidad prescrita en el caso 6to. del Art. 151; como procedería en el caso de que el trabajador obtuviera por las causales determinadas en el Art 152, la terminación del trabajo. La ineficacia del Visto

Bueno dada por el Inspector del Trabajo, no obstante la garantía aludida, por solo este hecho, no da lugar al despido intempestivo.”

Sentencia: 22-VIII-74, tomado del DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del Dr. Galo Espinoza, Tomo V, pág. 45, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, 1978.

“AFILIACIÓN DEL TRABAJADOR AL SEGURO SOCIAL.- DENUNCIA POR FALTA DE AFILIACIÓN.- En cuanto a los años de estabilidad, se observa que la M.V., ha acudido al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con su denuncia, según el oficio número 571-218 de julio 6 de 1972 (fs. 53), pero en esta causa prueba de la denuncia fue justificada, según el Art. 151, caso 6o. del Código del Trabajo que tuvo su origen en el Decreto Supremo No. 1212, publicado en el Registro Oficial No. 137 de octubre 10 de 1966. Por ello la parte patronal tiene la obligación de respetar la estabilidad de la trabajadora en medios permanentes por dos años, salvo el caso de que, el IESS hubiere ya resuelto la reclamación”

Sentencia: 20-X-76, tomado del DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA, del Dr. Juan Larrea Holguín, Tomo IV, pág. 435, Corporación de estudios y publicaciones, 1977.

“La garantía de estabilidad que otorgaba el Decreto Supremo No. 1212 de 1966, se encuentra involucrada en el numeral 6 del Art. 171 del Código del Trabajo y opera cuando para alcanzar la afiliación de un trabajador al Seguro Social, éste se hubiese visto obligado a formular denuncia a la Caja de Seguro y hubiese alcanzado **resolución firme declarando justificada la denuncia.**”

DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del Dr. Galo Espinoza, Tomo V, pág. 168-169, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, 1978.

“Consecuentemente, en el Caso, el periodo de estabilidad de dos años para ASSAD BUCARAM, se inició a contarse desde la fecha de la denuncia por el presentada, de falta de afiliación, el 13 de marzo de 1974, y habiendo sido despedido Bucaram el 11 de julio de 1974, los demandado están obligados a

pagarle, según lo establece el Art. 161 ibídem, una indemnización equivalente al 50% de la remuneración total, por todo el tiempo que le faltaba para la terminación del plazo, o sea desde el 12 de julio de 1974 hasta el 13 de marzo de 1976, que tiene que calcularse a base de la remuneración de quince mil sucres mensuales establecidos en el juramento diferido.”

CAUSAL NO.- 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.

JURISPRUDENCIA ECUATORIANA DEL TRABAJO, del Dr. Carlos Cueva Tamariz, pág. 93, Caso No. 1, Editorial Universitaria, Cuenca-Ecuador, 1954.

“El despido intempestivo no ha ocurrido una vez que el empleador el Visto Bueno legalmente otorgado por el Inspector del Trabajo al comprobarse que el actor se resistió durante mucho tiempo a acatar las órdenes que recibiera y no llegó a presentar el certificado sanitario que le era indispensable para laborar en un establecimiento como el mencionado, configurando las causales segunda y séptima del Art. 151 del Código del Trabajo.”

JURISPRUDENCIA ECUATORIANA DEL TRABAJO, del Dr. Carlos Cueva Tamariz, pág. 92, Caso No. 1, Editorial Universitaria, Cuenca-Ecuador, 1954.

“Conforme a los artículos 173 y 174 del Código Laboral, esta prohibido al patrono dar por terminado el contrato de trabajo por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año y no puede, en tales condiciones, ni desahuciarlo ni despedirlo intempestivamente. La compulsión para que se reintegre a sus labores en conocimiento pleno de su imposibilidad física para acatar la exigencia patronal, configura despido intempestivo.”

Sentencia No. 14-V-45, tomado del libro REGIMEN LABORAL ECUATORIANO, del Dr. Ernesto Albán Gómez, pág. 230, mayo 1990.

‘DESASEO.- La repulsa de todas las demas compañeras a trabajar con una de ellas a causa de habersele encontrado parásitos en más de una ocasión justifica la decisión de la empresa de prescindir de los servicios de ha incorregible trabajadora, si ésta había sido ya reiteradamente amonestada.’”

PARTE II

VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR

CAUSAL NO.-1.- POR INJURIAS GRAVES INFERIDAS POR EL EMPLEADOR, SUS FAMILIARES O REPRESENTANTES AL TRABAJADOR, SU CÓNYUGE, ASCENDIENTES O DESCENDIENTES

Sentencia No. 29-VI-39, JURISPRUDENCIA DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, del Dr. Luis Jaramillo Pérez, Tomo II, pág. 465, caso No.- 1785, Editorial Universitaria, Quito-Ecuador, 1957.

“El hecho de haber el gerente de la empresa abierto la blusa de la trabajadora para constatar si llevaba o no piezas de cinta de la fábrica, se estima como injuria grave, que justifica el abandono del trabajo y le da el derecho a la indemnización de que habla el artículo 116 del Código del Trabajo, en armonía con los artículos 106 numeral 8 y 108 numeral 1 del citado Código.”

Sentencia No. 26-XI-40, REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA, del Dr. Juan Larrea Holguín, Tomo XXVII, pág. 426, Corporación de estudios y publicaciones, 1988.

“INJURIAS RECÍPROCAS.- Cuando hay injurias recíprocas entre el patrono y el trabajador, no es procedente la terminación del contrato de trabajo por la causal indicada en el numeral 1 del artículo 108 del Código del Trabajo.”

CAUSAL NO. 2.- POR DISMINUCIÓN O POR FALTA DE PAGO O DE PUNTUALIDAD EN EL ABONO DE LA REMUNERACIÓN PACTADA;

Sentencia No. 28-II-88, DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del Dr. Dr. Galo Espinoza M., Tomo IV, pág. 687, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, 1976.

“La terminación de la relación laboral por la causal establecida en el Art. 172, numeral 2o. del Código del Trabajo fue acertada por el Inspector del Trabajo al conceder el Visto Bueno a la accionante. Si bien el empleador ha consignado los sueldos de mayo y junio ante el Juez del Trabajo, esta consignación es extemporánea porque se la hace el 23 de agosto, es decir con posterioridad al plazo de un mes que permite el Art, 82 Ibídem. De este modo, el Visto Bueno es procedente y surte efectos de despido intempestivo.”

Sentencia No. 11-IV-86, DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del Dr. Dr. Galo Espinoza M., Tomo IV, pág. 218, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, 1976.

“DISMINUCION DE REMUNERACIÓN.- CUARTO: Según consta, la trabajadora dio por terminado el contrato de trabajo, previo Visto Bueno que le fue concedido por el Inspector del Trabajo, quien al hacerlo estimó que el empleador había incurrido en la causal segunda prevista en el artículo 172 del Código Laboral: disminución de la remuneración pactada. Esta resolución del Inspector impugnada como ha sido expresamente por la parte demandada, en el juicio sólo tiene valor de informe, que debe ser apreciado con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas dentro del proceso al tenor del Art. 183 ibídem. Lo que hay que examinar, es entonces, si se ha dado o no efectivamente, a la luz de las constancias procesales, la “disminución de la remuneración” que aduce el Inspector del Trabajo como fundamento de hecho de su decisión. No encuentra tal la Sala; lo que halla es una nota del empleador de aplicar a la trabajadora una multa, según se desprende de los documentos; intento o acto rectificado más bien, revocado, pues se ve que los quinientos sucres, que le fueron descontados - indebidamente- es cierto, pues no había reglamento que lo permitiese acorde al

Art. 43 letra 'a' del Código del Trabajo de su remuneración de la primera quincena de junio, se le reintegraron en la segunda quincena, sin que, de cualquier modo, aquello modificase en nada la retribución pactada, que fue de \$. 15.000 sucres mensuales hasta julio de 1983, inclusive a lo que aparece de la documentación presentada y así lo reconocen contradictoriamente los fallos de las instancias inferiores, al determinar que ese fue el sueldo percibido durante todo el tiempo de servicios. La 'disminución de la remuneración' que expresa la ley como causal de terminación del contrato por el trabajador, previo visto bueno importa una modificación unilateral y arbitraria que introduce el patrono a uno de los componentes esenciales del convenio, que es la retribución y eso no es evidentemente, lo que ha ocurrido en este caso, sino lo que deja expresado. No hay, en consecuencia lugar a indemnizaciones por despido, acorde al Art. 192 del Código citado.”

Sentencia No. 4-III-69, JURISPRUDENCIA DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, del Dr. Dr. Luis Jaramillo Pérez, Tomo I, pág. 144, caso 188, Editorial Universitaria, Quito-Ecuador, 1957.

“DISMINUCION DE LA REMUNERACION.- EL CONVENIO POR EL CUAL SE ACEPTA RECIBIR UNA REMUNERACION INFERIOR A LA PACTADA INICIALMENTE, NO CONSTITUYE RENUNCIA DE DERECHOS, SI NO ES INFERIOR AL MINIMO LEGAL.....no es acertada la argumentación del Inspector del Trabajo y no surtía efecto en la parte en que le desfavorecía al Ing. S., porque el derecho del trabajador es irrenunciable y toda estipulación en contrario es nula. Valdría la pena establecer el derecho del Ing. S., es el que el Inspector del Trabajo encuentra que fue objeto de la renuncia de éste al suscribir el contrato de trabajo de la forma que lo hizo. O ha algún derecho nacido del contrato que W.S., hubiese renunciado o que INECEL haya pretendido que renunciare antes de la celebración del contrato constante a fs. 7, 8 y 9 de los autos4 ningún derecho tenía S., frente al instituto Ecuatoriano de Electrificación, Perfeccionado el contrato, los derechos que ingresaron en el haber jurídico de S., fueron los establecidos en sus diferentes cláusulas, entre ellos, el de percibir la remuneración en la forma pactada. De manera que no yendo contra la ley la

estipulación de la remuneración (como hubiere sido pactar un sueldo inferior al mínimo que señalan las leyes o las resoluciones de autoridades competentes) lejos de que esta cláusula implique la renuncia de un derecho, es la que genera y regula su derecho a la compensación económica por su trabajo; aún más, era la expresión de su derecho a estipular libremente el precio de su trabajo -no es el caso del obrero frente al industrial sino el de un profesional especializado frente a una empresa de técnicos- de acuerdo con las conveniencias recíprocas de los contratantes de las modalidades y perspectivas futuras que querían imprimir a la actividad objeto del contrato. Por tanto, carece de fundamento - y de efectos legales- el Visto Bueno, así como la argumentación y decisión de que, no, obstante la cláusula tercera del contrato celebrado el 4 de abril de 1966, la remuneración mensual de ochocientos dólares no debía pagarse sólo en los tres primeros meses, sino durante todo el tiempo de prestación de servicios por parte de W.S., o sea hasta el 27 de septiembre de 1966, fecha del Visto Bueno obtenido por éste, justamente para dar por terminadas las relaciones de trabajo con INECEL”

Sentencia No. 24-II-82, JURISPRUDENCIA DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, del Dr. Dr. Luis Jaramillo Pérez, Tomo I, pág. 145, caso 190, Editorial Universitaria, Quito-Ecuador, 1957.

“DISMINUCION DE LA REMUNERACION.- QUINTA.- Si el actor, como afirma en su demanda, consideraba que era una arbitrariedad el rebajarle la comisión aunque se le compensaba en el sueldo, y si él creía que esto constituía una disminución de su remuneración, acogiéndose a las disposiciones del Código del Trabajo, pudo acudir ante el Inspector del Trabajo y solicitar el respectivo Visto Bueno para dar por terminado el contrato de trabajo por esta causal; pero no hay constancia en el proceso de que el accionante haya ejercido este derecho de acuerdo con el Art. 172 numeral 2 del Código de la materia; y, al contrario, el actor siguió prestando sus servicios con la comisión rebajada y el aumento del sueldo, es decir convino con este nuevo sueldo mixto y así aparece en algunos roles de pago donde constan las firmas del accionante, ‘cuyas firmas están

debidamente reconocidas' en consecuencia, no existe derecho a la indemnización que en tal concepto se ha reclamado.”

CAUSAL NO. 3.- POR EXIGIR EL EMPLEADOR QUE EL TRABAJADOR EJECUTE UNA LABOR DISTINTA DE LA CONVENIDA.

Sentencia No. 26-II-49, JURISPRUDENCIA DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, del Dr. Dr. Luis Jaramillo Pérez, Tomo I, pág. 144, caso 189, Editorial Universitaria, Quito-Ecuador, 1957.

“EL CAMBIO DE OCUPACION CONVENIDO EN EL CONTRATO, Y QUE NO IMPLICA MENGUA DE REMUNERACION O CATEGORIA, NO CONSTITUYE DESPIDO.- El traslado que ordeno la compañía al actor, de su residencia en Shell Mera a Quito, con el cargo de ayudante del Departamento de Contabilidad, mediante la comunicación de fs. 59, se halla de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo, que obliga a T.H., a prestar sus servicios en la Región Oriental, en Quito, o en cualquier dependencia de la Compañía, y luego el cambio de ocupación, descontado el requisito de la falta de consentimiento del Trabajador, debido ese convenio celebrado lícitamente, no implica tampoco mengua de remuneración o categoría, desde que el actor era asistente en el campamento de Shell-Mera al tiempo en que la Compañía le notificó su traslado en Quito, para que ejerciera su nuevo cargo. En consecuencia, es infundado el despido intempestivo que se invoca en la demanda.”

Sentencia No. 21-VIII-52, DICCIONARIO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del Dr. Galo Espinoza, Tomo V, pág. 79, Editorial Don Bosco, Quito-Ecuador, 1976.

“ALCANCE DE LA EXPRESION ‘CAMBIO DE OCUPACIÓN’.- El cambio de ocupación, no puede entenderse en otro sentido que en el , de ser de distinto orden o género la nueva ocupación que le asigna al , trabajador, más no cuando como en el caso, de que se trata, se le insinuó al trabajador, que desempeñe una función que se halla dentro de la órbita de sus ocupaciones profesionales y habituales, excepto naturalmente cuando hubiere celebrado contrato expreso al respecto, lo cual no ocurre en el presente caso; por lo que se rechaza la acción interpuesta por

quien siendo Contador del Departamento de Material Agrícola del Banco de Fomento, en virtud de la unificación de la contabilidad acordada por los personeros del Banco, se dispuso pasara a llevar los libros Diario y Mayor de la Contabilidad a cargo del Sub contador del Banco.”

Sentencia No. 9-IV-51, REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA, del Dr. Juan Larrea Holguín, Tomo XVII, pág. 313, Corporación de estudios y publicaciones, 1984.

“PARA CONSTITUIR DESPIDO INTEMPESTIVO EL CAMBIO DE OCUPACION ADEMÁS DE INJUSTIFICADO DEBE SER DE CARÁCTER PERMANENTE- 4o.- Con la absolución del demandado de fs. 23, no se ha demostrado que el patrono haya suspendido -al trabajador- en su trabajo; pues lo único que expone el declarante es que, como no tenía gasolina, por la dificultad de conseguirla, a raíz del terremoto de Ambato, sugirió al trabajador que trabaje en la destilación con aumento de sueldo; lo cual por no implicar cambio permanente de ocupación, no significa despido intempestivo.”

Sentencia No. 19-XI-75, REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA, del Dr. Juan Larrea Holguín, Tomo XXVII, pág. 379, Corporación de estudios y publicaciones, 1988

“CAMBIO DE OCUPACIÓN.- En cuanto a la alegación del demandado en el sentido de que no a lugar a las indemnizaciones reclamadas por el actor, en razón de que no ha solicitado el correspondiente Visto Bueno de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 152, no procede por cuanto el caso está comprendido en la disposición especial del Art. 172 que establece como sanción en forma imperativa, que se tendrá como despido intempestivo la orden patronal de cambio de ocupación actual del trabajador, sin su consentimiento, sin que por lo mismo sea aplicable el relacionado Art. 152 que contiene una facultad para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, casos en los que tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas por la ley. En el caso presente, el actor no estaba obligado a solicitar el visto bueno prescrito por el Art. 152 por cuanto no fue su intención dar por terminado el contrato de trabajo.”

Sentencia No. 19-VIII-74, REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA, del Dr. Juan Larrea Holguín, Tomo XXVII, pág. 379, Corporación de estudios y publicaciones, 1988

“Si bien es cierto que el numeral 3 del Art. 152 del Código del Trabajo precisa el Visto Bueno para terminar legalmente el contrato con el empleador que ordenare ejecución de labores distintas a las convenidas, pugna con el antes invocado artículo 172 del mismo Cuerpo de Leyes, por el que la mera orden de cambio de ocupación constituye despido intempestivo, sin que sea menester efectuar la mencionada diligencia; ante esta pugna entre las dos mencionadas disposiciones legales, debe interpretarse **lege ferenda**, a base de la solución traída en el Art. 7, es decir, ateniéndose al sentido más favorable al trabajador de donde se infiere que no necesita dicho Visto Bueno para este caso.”

Sentencia No. 16-II-82, tomado del libro REGIMEN LABORAL ECUATORIANO, del Dr. Ernesto Albán Gómez, Pág. 230, Mayo 1990.

“CAMBIO DE OCUPACION COMO DESPIDO.- El artículo 193 del CT., determina que se tendrá como despido intempestivo, la orden patronal de cambio de ocupación actual del trabajador, sin su consentimiento, ante lo cual, en concordancia con el Art. 172 ibídem, el trabajador podrá dar terminado el contrato individual de trabajo, previo visto bueno **siempre que lo reclame dentro de los 60 días** siguientes a la fecha de la orden emanada del empleador. Consta de autos por el ofc. 045, del 15-I-80, fs. 24 que el Presidente del Ilustre Concejo de Santa Rosa, notifica al demandante, la resolución de la Comuna, para que se traslade de sus actuales labores, a las de Policía Municipal; y fs. 1 y 2 consta que la demanda ha sido presentada el 11-VI de igual año; evidentemente, han transcurrido con exceso los 60 días exigidos por el Art. 193 del C. del T.”

BIBLIOGRAFIA:

BIBLIOGRAFIA CITADA:

- Viña Jorge, *Los Derechos Humanos en la Constitución*; Guayaquil-Ecuador; Editorial Cevallos; Edición No.- 2; 2007, Págs. 148.
- Robalino Marcelo, *El Contrato Escrito de Trabajo*; Equipo Legal INREDH; disponible en: [http:// web www.derechoecuador.com](http://web.www.derechoecuador.com).
- Grupo Jurídico Lex; *Guía Laboral del Ecuador*, Quito-Ecuador; Actualización No.- 11; editorial Lex; 1998; págs. 125
- Ochoa Andrade Guillermo.- *Compendio Practico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*; Cuenca-Ecuador; Editorial Andrade; Primera Edición; 1996; págs. 454
- Cevallos Vásquez María Elena.- *Legislación Laboral*; Loja-Ecuador; Editorial UTPL; Tercera Edición; 1998; págs. 509; ISBN: 9978-09-000-2.
- Chávez de Barrera Nelly.- *Derecho Laboral Aplicado*; Quito-Ecuador; Editorial Universitaria; segunda Edición; 2002; págs. 402.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA:

LEGISLACIÓN.-

- Ecuador. Constitución del Estado Ecuatoriano. *Registro Oficial del Estado*, 4 de Octubre de 2008, núm. 1, p. 113.
- Ecuador. Código de Trabajo. *Registro Oficial del Estad*, No.- 359, 2-VII-2001, p. 132.

TEXTOS.-

- Cabanellas de las Cuevas Guillermo.- *Diccionario Jurídico Elemental*; Argentina; Editorial Heliasta; 2008; p. 467. I.S.B.N.: 950-9065-98-6
- Moreno Nicolalde Fabián.-*Garantías Constitucionales y Derechos Humanos*; Tulcán-Ecuador; Editorial Guerrón; Primera Edición; 2006; p. 325.
- Burneo Ramón Eduardo.-*Derechos y Garantías Constitucionales en el Ecuador*; Quito-Ecuador; Editorial Expresa; Volumen II; 2009; p. 125.
- Vela Monsalve Carlos.-*Derecho Ecuatoriano del Trabajo*; Quito-Ecuador; Editorial Fondo de Cultura ecuatoriana; Primera Edición; 2000; p. 265.

ARTÍCULOS ELECTRÓNICOS.-

- www.cfg.uchile.cl.html.
- [www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINA S/D. Constitucional 162, htm.](http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINA_S/D_Constitucional_162.htm)
- es.wikipedia.org/wiki/Explotaci%C3%B3n_infantil.
- www.ciudadaniainformada.com/ciudadania/ciudadania-despliegue-noticias/ir_a/ciudadania/article//el-mundo-le-dice-no-al-trabajo-infantil.html
- www.ceime.net/foros/information/abstract/abstracto_eti_1.html
- http://books.google.com.ec/books?hl=es&id=rsrMgJey98C&dq=derechos+humanos+de+los+presos&printsec=frontcover&source=web&ots=PmZ470pg_W&sig=LGP8ewoA0ycQ8sY9bAEN_UBLUA&sa=X&oi=book_result&resnum=2&ct=result#PPA10,M1
- http://asambleaconstituyente.gov.ec/blogs/nelson_lopez/2008/05/21/la-reforma-al-codigo-de-trabajo
- <http://archivo.eluniverso.com/2004/04/28/0001/22/C94F204FF6A7495395C1E719AB0D0DDA.aspx>

ANNEXES

ANEXO No.- 1

Certificado otorgado por la Master de inglés Lic. Patricia Mena

Lic. Nelly Patricia Mena Vargas licenciada de inglés CERTIFICO que la presente traducción del resumen de la tesis titula EL VISTO BUENO PRESENTADO POR EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, Y SU INCIDENCIA EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE COTOPAXI, EN EL PERÍODO COMPRENDIDO EN LOS MESES DE JUNIO A DICIEMBRE DE 2009” fue debidamente revisada y valorada por el profesional que suscribe.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente;

Nelly Patricia Mena Vargas

ANEXO No.- 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE “COTOPAXI”

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS y
HUMANÍSTICAS

CARRERA: DERECHO

ENCUESTAS APLICADAS A LOS TRABAJADORES ORGANIZADOS EN
LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE
COTOPAXI (FETRASAC)

OBJETIVO: Conocer y dar a conocer el impacto social y legal que ha tenido la figura del Visto Bueno contenido dentro del Código de Trabajo y la incidencia social de su aplicación, como medio para terminar una relación laboral.

PREGUNTAS:

1.- ¿Conoce usted lo que es el Visto Bueno en materia laboral?

Si

No

2.- ¿El Visto Bueno vulnera la estabilidad laboral?

Si

No

3.- ¿El Visto Bueno afecta los derechos de los trabajadores?

Si

No

4.- ¿Conoce cual es el trámite del Visto Bueno?

Si

No

5.- ¿Se puede o no impugnar el Visto Bueno?

Si

No

6.- ¿Le han presentado alguna vez a usted un Visto Bueno?

Si

No

7.- ¿Ha presentado alguna vez un Visto Bueno en contra de su empleador?

Si

No

8.- ¿Aparte del Visto Bueno tiene conocimiento de las causas por las cuales se puede dar por terminado la relación laboral?

Si

No

9.- ¿Apoyaría usted una capacitación acerca del tema de Visto Bueno?

Si

No

10.- ¿En su lugar de trabajo lo han capacitado constantemente en materia de derechos laborales?

Si

No

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO No.- 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, Y
HUMANÍSTICAS

CARRERA: DERECHO

ENTREVISTA DIRIGIDA AL JUEZ DE TRABAJO DE COTOPAXI

OBJETIVO: Conocer y dar a conocer el impacto social y legal que ha tenido la figura del Visto Bueno contenido dentro del Código de Trabajo y la incidencia social de su aplicación, como medio para terminar una relación laboral.

PREGUNTAS:

1.-¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

.....

2.- ¿Qué debe entenderse por Visto Bueno?

.....

3.- ¿Cómo puede hacer uso del Visto Bueno tanto el trabajador como el empleador?

.....

5.- ¿Considera usted que cambia el entorno laboral, cuando el empleador presenta un Visto Bueno en contra de uno de sus trabajadores? Por qué?

.....

6.- ¿Piensa usted que la sociedad en general tiene conocimiento de lo que significa el Visto Bueno? Por qué?

.....

ANEXO No.- 4

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, Y
HUMANÍSTICAS

CARRERA: DERECHO

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE
COTOPAXI

OBJETIVO: Conocer y dar a conocer el impacto social y legal que ha tenido la figura del Visto Bueno contenido dentro del Código de Trabajo y la incidencia social de su aplicación, como medio para terminar una relación laboral.

PREGUNTAS:

1.- ¿Cuál es la finalidad de la Inspectoría de Trabajo de Cotopaxi?

.....
.....

2.- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades la Inspectoría de trabajo a su cargo?

.....
.....

3.- ¿Cuáles son los derechos del trabajador en general?

.....
.....

4.- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar el Visto Bueno por parte del trabajador y del empleador?

.....
.....

5.- ¿Aproximadamente cuantos casos de Visto Bueno se presentan al mes?

.....
.....

6.- ¿Con frecuencia, quien presenta más a menudo el Visto Bueno, el trabajador o el empleador y Por que considera que suceda esta situación?

.....
.....

7.- ¿Considera usted que cambia el entorno laboral, cuando el empleador presenta un Visto Bueno en contra de uno de sus trabajadores? Por qué?

.....
.....

8.- ¿Piensa usted que la sociedad en general tiene conocimiento de lo que significa el Visto Bueno? Por qué?

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO No.- 5

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, Y
HUMANÍSTICAS

CARRERA: DERECHO

ENTREVISTA DIRIGIDA AL PRESIDENTE DE FETRASAC

OBJETIVO: Conocer y dar a conocer el impacto social y legal que ha tenido la figura del Visto Bueno contenido dentro del Código de Trabajo y la incidencia social de su aplicación, como medio para terminar una relación laboral.

PREGUNTAS:

1.- ¿Conoce usted lo que es el Visto Bueno en materia laboral?

.....

2.- ¿El Visto Bueno vulnera la estabilidad laboral?

.....

3.- ¿El Visto Bueno afecta los derechos de los trabajadores?

.....

4.- ¿Conoce cual es tramite del Visto Bueno?

.....

5.- ¿Se puedo o no impugnar el Visto Bueno?

.....

6.- ¿Aparte del Visto Bueno tiene conocimiento de las causas por las cuales se puede dar por terminado la relación laboral?

.....

7.- ¿Apoyaría usted una capacitación acerca del tema de Visto Bueno?

.....

8.- ¿Cómo organización sindical han capacitado constantemente en materia de derechos laborales?

.....