



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION

TESIS DE GRADO

Previo a la obtención del título de:

ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y DE LOS TRIBUNALES DE LA

REPÚBLICA DEL ECUADOR

TEMA:

**“LA ACCIÓN DE VISTO BUENO COMO MECANISMO PARA LA
TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL
CANTÓN BABAHOYO EN EL AÑO 2010”**

AUTOR:

DARÍO DANIEL LÓPEZ VERA

DIRECTOR DE TESIS:

MASTER JORGE MARCILLO BALSECA

LECTOR:

AB. NELY TOAPANTA ERAZO

BABAHOYO - LOS RÍOS - ECUADOR

2011



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION

EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE TRABAJO

Babahoyo... octubre, del 2011

TEMA: "LA ACCIÓN DE VISTO BUENO COMO MECANISMO PARA LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL CANTÓN BABAHOYO EN EL AÑO 2010"

DEL SR. DARÍO DANIEL LÓPEZ VERA

LA CALIFICACION DE:

EQUIVALENTE A:

TRIBUNAL

DELEGADO DEL DECANO

DELEGADO DEL SUB-DECANO

**DELEGADO DEL CONSEJO
DIRECTIVO**

TUTOR

SECRETARIA



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION.

APROBACION DEL DIRECTOR DE TESIS (tutor)

Babahoyo,... octubre del 2011.

En mi calidad de Director de tesis de trabajo de investigación sobre el tema:

“LA ACCIÓN DE VISTO BUENO COMO MECANISMO PARA LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL CANTÓN BABAHOYO EN EL AÑO 2010”

Del Sr. **DARÍO DANIEL LÓPEZ VERA**. Egresado de la especialización de jurisprudencia, **apruebo** dicho trabajo práctico, ya que reúne los requisitos y méritos suficientes.

Solicito que sea sometido a la evaluación del jurado examinador que el Honorable Consejo Directivo designe.

MASTER JORGE MARCILLO BALSECA

DIRECTOR DE

TESIS.



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION.

CERTIFICADO DE AUTORIA DE TESIS

YO, **DARÍO DANIEL LÓPEZ VERA**, portador de la cedula de identidad # **120392479-8**, estudiante del módulo de proyecto de tesis previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de Justicia de la República del Ecuador.

Declaro que soy el autor del presente trabajo de investigación, el mismo que es original, autentico y personal.

Todos los aspectos académicos y legales que se desprendan del presente trabajo son responsabilidad exclusiva del autor.

Egresado: **DARÍO DANIEL LÓPEZ VERA**



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION.

APROBACION DEL LECTOR

Babahoyo,.. octubre 2011

En calidad de lector del trabajo de investigación sobre el tema:

TEMA: LA ACCIÓN DE VISTO BUENO COMO MECANISMO PARA LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL CANTÓN BABAHOYO EN EL AÑO 2010”

Del Sr. DARÍO DANIEL LÓPEZ VERA. Egresado del **Programa Carrera de Jurisprudencia**, apruebo dicho trabajo práctico ya que reúne los requisitos y méritos suficientes.

Solicito que sea sometido a la evaluación del Jurado Examinador que el Honorable Consejo Directivo designe.

MASTER. MARY TOAPANTA ERAZO

LECTOR

AGRADECIMIENTO

Agradezco a esta noble Institución como lo es la Universidad Técnica de Babahoyo, a mi maestro y actual Decano de la facultad Abogado Manuel Cárdenas Vivero.

A mis amigos Abogados de esta gran ciudad por ser las guías en la elaboración de la tesis.

A los Abogados catedráticos quienes supieron dar lo mejor de sus valiosa contingencia intelectual y académica, durante estos años.

DARÍO DANIEL LÓPEZ VERA

DEDICATORIA

A:

Mi trabajo investigativo se lo dedico especialmente a Dios, por ser motor que inspira confianza en nuestra vida, a mi madre María Vera Muñoz por su constancia y apoyo en la realización de esta aspiración a mi padre Teófilo López Julio que en vida y ahora desde el cielo y a lado del señor me supo dar sus grandes concejos par ser un hombre de bien y útil a la sociedad.

A mis hermanos, hermana, mis hijos Nataly, Evelyn y Teófilo López y a mí amada esposa Regina Judith Muñoz Lavayen, que son la sustentación de mí ser, y algo fundamental ser, para ellos un ejemplo, guía y apoyo a sus metas propuestas.

Como Celsus definió elegantemente, el derecho es el arte de lo bueno y lo justo.

“La responsabilidad por los hechos, ideas y doctrinas expuestas en esta tesis, corresponden exclusivamente al autor”.

TEMA:

“LA ACCIÓN DE VISTO BUENO COMO MECANISMO PARA LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL CANTÓN BABAHOYO EN EL AÑO 2010”

PROBLEMA

¿Determinar la acción de visto bueno como mecanismo para la terminación de los contratos individual de trabajo en el cantón Babahoyo en el año 2010?

TEMA	PÁGINA
------	--------

TABLA DE CONTENICOS

INTRODUCCION.	2
SITUACION PROBLEMATICA	3
MARCO TEORICO	15
DERECHO LABORAL	33
DEFINICION DE BARIOS TRATADISTAS	35
JURISPRUDENCIA EN DERECHO DEL TRABAJO.	37
FUENTES DEL DERECHO LABORAL.	40
CLASES DE DERECHO.	43
CONCEPTO Y DEFINICIONES DEL CODIGO DE TRABAJO	47
PRINCIPIO FUNDAMENTAL DEL CODIGO DEL TRABAJO.	51
CONCEPTO DE TRABAJADOR	52
CONCEPTO DE EMPLEADOR	52
CLASES DE CONTRATOS DE TARBAJO.	54
CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO GENERAL DE TRABAJO	58
PROHIBICIONES AL TRABAJADOR	58
PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR	59
CLAUSULAS DEL CONTRATO DEL TRABAJO GENERAL	61
MODELOS DE CONTRATO DE TRABAJO.	62
LA INSTITUCION JURIDICA DEL VISTO BUENO.	66
ESENCIA DEL VISTO BUENO Y SUS FORNAS	68
CAUSAS POR LA QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO	69
CAUSA PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO	82
TRAMITE DE VISTO BUENO.	86
MODELO DE PETICION DE VISTO BUENO SOLICITADO POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR	88
EL DESPIDO LEGAL.	115
DISEÑO METODOLOGICO DE LO INVESTIGATIVO	119
HIPOTESIS	126
VARIABLES	127
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	128
TECNICAS E INSTRUMENTOS	133
RESULTADOS OBTENIDOS	136
INTERPRETACIÓN, GRAFICACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	143
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	181
PROPUESTA ALTERNATIVA	184
OBJETIVO GENERAL	188
IMPORTANCIA	188
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	191
BIBLIOGRAFIA	193
ANEXOS	195

LISTADO DE CUADRO Y GRAFICOS

CUADROS	PÁGINA
CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	128
CUADRO DE INTERPRETACIÓN, GRAFICACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	143
CUADRO DE MATRIZ DE RELACIÓN DE PROBLEMAS, OBJETIVOS E HIPÓTESIS	204

CAPÍTULO I

INTRODUCCION.

El presente trabajo investigativo pretende efectuar un análisis somero respecto al trámite administrativo de Visto Bueno, recurso al que podría asirse 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.

Precisamente en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que, consiste en la privación de derechos como consecuencia de una conducta que se halla tipificada como infracción a la ley o a los reglamentos internos debidamente aprobados. Por ello es de enorme interés conocer en qué consisten tanto las causales, las sanciones y sus efectos jurídicos producto de una acción administrativa en lo atinente al visto bueno.

De igual modo, es importante también conocer los pasos o procedimientos a seguir cuando, ya sea el empleador o el trabajador determinen insostenible la relación contractual o de dependencia en virtud de haberse incurrido en determinadas causales, así como también la autoridad ante quien se lo propone y si dicha resolución puede ser calificada como cosa juzgada, y si las mismas tienen trascendencia judicial.

Es por ello que anhelamos que por medio de este trabajo, como futuros abogados, aprendamos puntualmente acerca de esta materia que va muy ligada con nuestra carrera.

1.1 FORMULACION DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACION DEL ESTUDIO.

La institución jurídica del visto bueno laboral nace con el afán de proteger al trabajador del empleador, limitando así la arbitrariedades, discriminación que los empresarios de manera unilateral e intempestivamente dejan en la desocupación a los trabajadores, teniendo los empleadores, a concurrir antes las autoridades competente, para que estos sean quienes resuelva sobre la procedencia o no de la terminación laboral.

En la **resolución (autorización)** que dicta la autoridad administrativa del trabajo, en este caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual exprese que son legales las causas unilateralmente por el empleador y / o trabajador, para dar por terminado legalmente el contrato individual del trabajo, previo trámite de ley.

El trámite de visto bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoría, en razón que tiene carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno, y en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificara con criterio judicial, la resolución con base en las pruebas en el juicio laboral, de acuerdo con el inciso segundo del Art. 183 de Código del Trabajo.

El Visto Bueno desde el punto de vista legal, es una institución jurídica consagrada en la legislación laboral de la República del Ecuador, como una

de las formas para terminar la relación contractual entre el empleador y el trabajador o viceversa, el Código del Trabajo lo señala en el art. 169, numeral 7, 8 y en los Art 172 y 173 del mismo código legal, se encuentra determinadas las causa en el cual un empleador y su trabajador puede solicitar la terminación laboral mediante el visto bueno.

La autoridad designada por la ley para conocer el trámite y de resolver la petición del Visto Bueno es el Inspector Provincial del Trabajo ya que él es la autoridad administrativa y no judicial, decimos que el trámite es administrativo ya que la resolución no causa ejecutoriedad, la misma ley le da la atribución y el carácter de mero informe el cual será apreciado por el juez con criterio judicial. Por lo que le toca a esta autoridad conocer o no la probatorio a la resolución dentro del juicio del trabajo.

JUSTIFICACION DEL PROBLEMA.

En nuestro país y en el mundo, es derecho que tiene toda las personas, en lo que concierne al Ecuador sea implementado la oralidad en los juicios se en cuenta tipificado en nuestra legislación y en la Constitución Política de la República del Ecuador.

El Código del Trabajo califica el Visto Bueno en el Art. 183 cuyo texto es el siguiente **“en los casos contenidos en los Artículos 172 y 173 de este Código, las causa invocada para la terminación del contrato deberá ser calificada por el Inspector del Trabajo, quien concederá o negara su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo “Del Procedimiento”.**

La resolución del Inspector del Trabajo no quita el derecho de acudir ante un juez del trabajo, pues solo tendrá el valor de informe que se lo apreciara con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Que en el caso de que el Juez del Trabajo desechare en fallo el visto bueno concedido por el Inspector del Trabajo, se procede al pago de las indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiera reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo.

PROBLEMA GENERAL

¿Determinar la acción de visto bueno como mecanismo para la terminación de los contratos individual de trabajo en el cantón Babahoyo en el año 2010?

PROBLEMA DERIVADOS:

1. ¿Cómo el trámite del visto bueno, garantiza el derecho del empleador y empleador?
2. ¿Cómo se realiza el trámite del visto bueno del empleador y el trabajador?
3. ¿Cómo fundamentar jurídicamente y doctrinariamente el visto bueno en lo referente al código de trabajo?
4. ¿Cuáles son las falencias al presentar el trámite del visto bueno por el empleador y trabajador?

1.2 PRESENTACION DE OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar el código del trabajo en la acción del visto bueno como mecanismo para la terminación de los contratos individual de trabajo en el Cantón Babahoyo 2010.

1.2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Determinar el trámite del visto bueno, garantiza el derecho del trabajador y empleador.

Investigar cómo se realiza el trámite, del visto bueno para el empleador y el trabajador.

Establecer como fundamentar jurídicamente y doctrinariamente el visto bueno en lo referente al Código de Trabajo.

Determinar las falencias al presentar el trámite del visto bueno por el empleador y trabajado.

1.3 REVISION DE INVESTIGACIONES RELACIONADAS CON EL TEMA.

En nuestro país y el mundo el trabajo es un derecho, la realización del Derecho al Trabajo es función y vocación del Estado, el mismo se encuentra tipificado en la Constitución en el art. 33, pero esto no significa que la formación de la norma se cumpla sólo por el Estado. En efecto, además de la Ley, hay distintas maneras de realización del Derecho, por ejemplo, la costumbre derivada de la conciencia popular, la jurisprudencia, como labor humanizaste e integradora del Derecho, y el Derecho autonómico mismo de las instituciones y entes colectivos. Derechos que les asiste a todas personas que se encuentra capaz de ejercerlo.

La resolución del Inspector del Trabajo no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues esta resolución solo tiene el valor de informar el mismo que será apreciado con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

En el caso de que el Juez del Trabajo deseche en su fallo el visto bueno concedido por el inspector del trabajo, procede entonces el pago al trabajador de las indemnizaciones por Despido Intempestivo o según sea el caso, a favor del trabajador, de lo resuelto por el funcionario administrativo del trabajo. Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus

derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

De lo expresado, se desprende con claridad que el trámite del Visto Bueno fallido, no es de otorgar al trabajador derecho, sino de garantizar los derechos del trabajador a los reclamos de indemnizaciones por despidos ilegítimos el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable, sin que, previamente, el empleador se haya negado a recibir al trabajado.

FUNDAMENTACION CIENTIFICA.

Al introducirme en el tema laboral como es el Código del Trabajo y respecto a los derechos del trabajador se está hablando de la no aplicación de la constitución política sino de las garantías del mismo.

Nuestra constitución, no solo concibe, como la forma de las normas regula a la sociedad donde se pretende ejercer el poder, sino a todas las organizaciones e instituciones relacionadas con el derecho laboral humano como fuerza de producción. La carta magna se explica cómo es la finalidad del estado, para garantizar el sistema laboral, la misma que se encuentra precautelada en las distintas leyes, actual mente activa en nuestra legislación, la misma que se debe dar mejor a conocer para que de esta manera conozcamos cuales son en realidad nuestro derechos al momento de realizar un contrato con el empleador.

Al fundamentar este trabajo nos referiremos al derecho que tiene todas personas al momento de tramitar el visto bueno ante el Inspector del Trabajo, para que este no quede solo como un mero trámite administrativo, y que el Juez lo tome como un instrumento legal al momento de dictaminar

la sentencia, pues, sólo tendrá valor de informe el mismo que se lo apreciara con criterio judicial, en el juicio.

Los juzgadores de ninguna manera transgreden las decisiones de los Inspectores del Trabajo, debiendo tenerse presente que éstas pueden ser impugnadas por la vía judicial, constituyéndose en ese caso en meros informes que tienen que ser considerados por los juzgadores con criterio judicial, conforme lo determina el Art. 183 inciso segundo del Código del cuerpo de leyes citado que señala: La resolución del Inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio”.

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

1.4 RESTRINCIONES Y ALCANCE DEL ESTUDIO.

La investigación realizado es el resultado del alcance que están en contubernio con los objetivos propuesto, al referirnos a las conclusiones han sido de valor determinante en relación con el trabajo de campo, el mismo que demuestra el proceso estadístico de la validez de la hipótesis y como es de esperarse con las categorización de las variables para luego relacionarla con las recomendaciones las cuales han sido fundamentadas para elaborar nuestra propuesta alternativa.

En el trabajo de investigación sea tenido restricciones la cual se ha anunciado como falta al apego a la verdad en los entrevistados, encuestadores, la misma que han sido por olvido de la misma.

3.1 TEMPORAL O TIEMPO.

En el presente trabajo investigativo es en el periodo correspondiente al año 2010.

3.2 ESPACIO.

En el cantón Babahoyo.

3.3 LAS UNIDADES DE OBSERVACION.

- ❖ Inspectoría del Trabajo.
- ❖ Jueces del Trabajo.
- ❖ Abogados en libre ejercicio.
- ❖ Ciudadanía.

Campo de acción:

Inspector del Trabajo,

Juez del Trabajo,

Abogados en libre ejercicio.

Ciudadanía.

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.1 ALTERNATIVAS TEORICAS

Si bien los artículos mencionados se refieren a las terminaciones del contrato, nos hace saber que en comparación con el Ecuador y nuestra legislación sea tratado de darle la mejor de las garantías al turbador.

En el Ecuador las relaciones laborales están determina en la Constitución de la República 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", el Código del Trabajo, y las Leyes Sustantivas.

Los litigantes en los juicios laborales pueden utilizar el Visto Bueno como recurso y como requisito para determinar o probar si existió o no la relación laboral entre los sujetos procesados. Esta es otorgada o negada por el Inspector del Trabajo y es el fundamento legal para que el Juez del Trabajo conceda o no la oportunidad de ser utilizada como prueba a favor de unas de las partes, para así aplicar una mejor providencia.

Este marco teórico es de suma importancia ya que nos ayudara a mejorar nuestro entendimiento sobre la acción de visto bueno como mecanismo para la terminación de los contratos individual de trabajo:

- a._ Incumplimiento de los requisitos de Ley, para solicitar y presentar el visto bueno.
- b._ Proceso laborales viciadas de nulidad por la mala calificación de la solicitud del visto bueno.
- c._ Aplicación equivocadas de las sentencias.
- d._ Desconfianza de la ciudadanía en las justicia en los procesos laborales.

Marco Teórico Jurídico

La Inspectoría del Trabajo, 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. El Código del Trabajo prevé en el Art. 621. `` **solicitud de**

visto bueno`. El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinado en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, notificara al interesado dentro de las veinticuatro horas, concediendo dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictara su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde. El procedimiento para la sustanciación de una petición de visto bueno; y, las cuales por las que el empleador y trabajador pueden dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentra plenamente detalladas en los;

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.-

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

- 1.** Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
- 2.** Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

- 3.** Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- 4.** Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
- 5.** Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
- 6.** Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
- 7.** Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.-

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

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

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

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio. Una vez solicitada el visto bueno el Inspector de Trabajo deberá notificar al demandado 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; esta resolución por obvias razones no causa ejecutoria ya que la parte afectada puede recurrir ante el juez competente de la instancia jurisdiccional a efecto de hacer valer sus derechos que considere han sido vulnerados; se trata de un acto eminentemente administrativo.

El visto bueno, es una institución jurídica, que nace con el propósito de proteger al trabajador de las arbitrariedades cometidas por los empleadores, limitando de esta manera discrecionalidad con la que los empresarios de manera unilateral e intempestiva dejaban en la desocupación a los trabajadores, obligando así a los empleadores, a recurrir ante autoridad competente, a fin que sea dicha autoridad quien resuelva o no sobre la procedencia de la terminación de la realidad laboral.

Desde el punto de vista legal, el visto bueno, es una institución jurídica consagrada en la legislación laboral ecuatoriana, como una forma de terminar relación contractual de trabajo entre un empleador y un trabajador o viceversa.

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.

El Inspector de Trabajo, son los funcionarios que tiene la potestad de conocer, aceptar o negar el visto bueno; Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- numera 15. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código; en los lugares donde no haya Inspector de Trabajo, harán sus veces los Jueces de Trabajo. Art. 625.- Caso de no haber Inspectores del Trabajo.- En los lugares donde no hubiere Inspectores Provinciales, harán sus veces los jueces de trabajo. Además de los casos en que el Código del Trabajo expresamente, establezca la posibilidad de recurrir al visto bueno, para terminar con el contrato de trabajo, se señala también otros casos en los que no hace falta este trámite al visto bueno.

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

La Constitución Política de la República del Ecuador, reconoce a todos los ecuatorianos el derecho a la defensa y la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario, Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

Numeral 2: Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada.

En tal virtud una vez presentada la solicitud de visto bueno (Art.621) ante el Inspector Provincial del Trabajo, éste debe notificar a la parte accionada, a efecto de que en el término de ley la conteste, aceptando, negando o allanándose a los hechos litigiosos; ante la falta de contestación se procederá en rebeldía del denunciado.

No está por demás indicar que el requerimiento tiene la potestad legal y la obligación moral de contestar la petición de visto bueno incoada en su

contra, la misma deberá estar fundamentada y contraerse a los hechos imputados o puntos controvertidos que constan en la solicitud.

El inspector de trabajo dispondrá que la petición, sea notificada a la otra parte y le concederá dos días para que la conteste; con la contestación o en rebeldía, el inspector procederá a investigar los hechos en que se fundamenta la petición; las partes podrán también presentar las pruebas que crean convenientes.

Luego de transcurrido el período de investigación que se de tres días, el inspector dictará su resolución, aceptando o negando el visto bueno, lo cual significa que el contrato de trabajo termina o continua en vigencia.

Si antes de la resolución del Inspector del Trabajo, el empleador despide al trabajador o este abandona el trabajo, se habrá producido un despido o un abandono intempestivo, con las consecuencias legales correspondientes, aunque luego las causas del visto bueno quedarán justificadas; sin embargo, el empleador que desee la suspensión inmediata de las relaciones laborales, podrán consignar el valor de la remuneración correspondiente a un mes; en este caso el Inspector del Trabajo, dispondrá la suspensión inmediata de las relaciones laborales, sin perjuicio de que si luego se negare el visto bueno, el trabajador sea reintegrado a sus labores y se le entregue el valor de la remuneración mensual.

La resolución dictada en el caso de una solicitud de visto bueno, no tiene apelación, pero sus efectos no son definitivos ya que no contradice el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, para demandar el juicio correspondiente y hacer valer sus derechos. La validez del visto bueno se reduce a mero informe, que el juez apreciará con criterio judicial y en relación con las pruebas aportadas al proceso.

Guillermo Cabanellas, sostiene que demanda es: "petición, solicitud, petición formulada en un juicio por una de las partes; es el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio civil una o varias acciones o entabla recurso en la jurisdicción contencioso administrativa".

Doctrinariamente, demanda es la petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando a un juez de derechos, la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho conculcado.

Entonces podemos concluir que la demanda es el acto en la que el accionante deduce su acción formula la solicitud o reclamo que ha de ser motivo del fallo.

La demanda ocupa un lugar de señalada preferencia que le proporciona, entre otras circunstancias, el ser el cimiento del proceso, el vincularse y referirse a ella muchas situaciones posteriores; y, el dar lugar a muy variados y fundamentales efectos y circunstancias.

La parte esencial y característica de la demanda es que con ella se inicia el juicio; y, a las pretensiones que el actor expresa, ha de ajustarse la sentencia, decidiendo con arreglo a las acciones en aquellas deducidas.

En base a términos de la demanda se subordina y rigen los procedimientos; razón por la que su concepción y redacción merezcan y requieran de mayor cuidado y reflexión pues de ello depende, en la mayoría de los casos el éxito o el fracaso de la Litis.

Para una mejor comprensión de lo que es una demanda en materia laboral, previamente es necesario definir en término generales, lo que en derecho se entiende por demanda.

De acuerdo a lo preceptuado en el Art. 66 del Código de Procedimiento Civil, demanda "es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo.

La demanda laboral implica el ejercicio pleno no solo del trabajador, sino también del empleador; la demanda laboral debe presentarse ante el juez de trabajo, autoridad que se encuentra revestida de todas las facultades que le concede la ley, para aplicar a favor de la parte litigante que justifique conforme a derecho, sus fundamentos de hecho y derecho de su tesis jurídica en el juicio.

Únicamente la demanda laboral que se presente ante el Juez del Trabajo puede tener este calificativo; en consecuencia las peticiones que se presenten ante el inspector del trabajo u otras autoridades similares, no son más que peticiones de carácter administrativo o extrajudiciales, que tienen el propósito de evitar en lo posible una contienda laboral prolongada y de esta manera conciliar intereses comunes.

La Ley Laboral no exige en forma imperativa, que para deducir acciones correspondientes ante el Juez de Trabajo, se haya procedido previamente a agotar este trámite administrativo.

Por no existir un Código de Procedimiento Laboral, no remitimos como norma procesal supletoria, a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil

del Ecuador, que indica en el **Art. 67 Requisito y Contenido.-** La demanda deberá ser clara y contendrá:

- 1.-** La designación de la jueza o juez ante quien se la propone;
- 2.-** Nombre completo, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos de los demandados;
- 3.-** Los fundamentos de hecho y de derecho, expuesto con claridad y precisión;
- 4.-** La cosa o cantidad o hecho que se exige;
- 5.-** La determinación de la cuantía;
- 6.-** La especificación del trámite que debe darse a la causa;
- 7.-** La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor, y,
- 8.-** Los demás requisitos que la ley exija para cada caso.

Los requisitos que imperativamente debe contener la demanda para que sea calificada por el juez del Trabajo art.69. Calificación de la demanda.

Legislación Chilena.

En la legislación **Chilena** aunque no sea encontrado la definición para la solicitud del visto bueno en su código, si propone las causa para la terminación de los contratos los mismos que se detallan en los artículos, numerales e incisos:

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al

momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante

carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

CODIGO LABORAL DEL SALVADOR.

CAPITULO III

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS

SECCION TERCERA

CAUSALES DE TERMINACION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO

Art. 50.- El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

1ª- Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

4ª- Por revelar el trabajador secreto de la empresa o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono;

5ª- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;

12ª- Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario

entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días.¹

¹ Decreto Legislativo No. 839 de fecha 26 de marzo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 68, Tomo 383 de fecha 14 de Abril de 2009. CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO DEL LA REPUBLICA DEL SALVADOR.

2.2 MARCO RELACIONADO CON EL TEMA

2.2.1 DEFINICIONES BASICAS

2.3.1 DERECHO LABORAL

El poco conocimiento sobre el derecho laboral, me ha hecho interesar en este valioso tema, ya que, se le ha dedicado esfuerzo al desarrollo de nuestro programa, el mismo que es de vital importancia ya que abarca el marco conceptual.

2.3.2 VARIOS COCEPTOS DE DERECHO LABORAL.

La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se producen a través del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de normas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en una relación de trabajo.²

El Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.³

² <http://definicion.de/derecho-laboral>

³ <http://www.mitecnologico.com/Main/DefinicionDerechoLaboral>

2.3.3 EL DERECHO LABORAL

Regula la relación entre empleador y el trabajador, con la intervención de las autoridades administrativas y judiciales, que controlan sus actividades, sujetándose a las normas jurídicas de cada estado.⁴

2.3.4 CONCEPTO PERSONAL DEL DERECHO LABORAL.

El derecho laboral tiene como objetivo establecer y organizar todas las circunstancias, fenómenos y situaciones que se puedan dar en el ámbito laboral a fin de que la actividad laborales se pueda desarrollarse de manera segura y apropiada para las dos partes que participan en ella: el trabajador y el empleador.

Se conoce con el nombre de derecho laboral a todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar la relación entre empleador y trabajador en los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano y el Estado.

DEFINICION EXACTAS DEL DERECHO LABORAL

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".⁴

⁴ www.lexjuris.com/jurisprudencia.

El Trabajador es la persona natural que presta a otra, natural o jurídica, un trabajo personal bajo relación de dependencia, a cambio de una remuneración.

El Empleador es la persona natural o jurídica que recibe la prestación intelectual o física del trabajador a cambio de una remuneración de su cargo.⁵

El trabajo humano en sentido amplio es toda actividad realizada por el hombre, sea a través de esfuerzo físico o intelectual, y dirigida a la producción, modificación o transformación de materia en bienes y servicios.

También conocido como derecho laboral, se lo define bajo un doble punto de vista: En Sentido Subjetivo y en Sentido Objetivo⁶

DEFINICION DE BARIOS TRATADISTAS

1.- DERECHO: Es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter. Son conductas dirigidas a la observancia de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos intersubjetivos.

⁵ <http://www.monografias.com>

⁶ Ab. ZOILA MARIA DE LAS MERCEDES SEGURA EGAS "Derecho Laboral" página N° 183 edicion 2008.

2.- DERECHO: Es el arte de lo equitativo y lo justo, que regula las relaciones de las personas entre si y sus bienes. Se basa en principios ético – morales:

A) No hacer daño a nadie

B) Dar a cada uno lo suyo; y,

C) Vivir honestamente.

3.- DERECHO: Es el conjunto de leyes, normas, preceptos y reglas a las que están sometidos los seres humanos en su vida social, para vivir en armonía respetándose mutuamente.

4.- TERMINOLOGIA.

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.⁷

⁷ TEORÍA; PRÁCTICA Y JURISPRUDENCIA-DR.LUIS CUEVA CARRION PAG. 35- A 45

JURISPRUDENCIA EN DERECHO DEL TRABAJO.

La jurisprudencia puede emanar de la judicatura especial, como de los organismos que la asemejan y ser de aplicación específica o entre las partes, y tener aplicación legal. Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver el inspector del trabajo, todas aquellas resoluciones tomadas por dichos inspector serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral.

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

La aplicabilidad concreta de las fuentes de derecho judicial y administrativa, la jurisprudencia, como fuente indirecta, ocupa un lugar destacado entre todas ellas, pero no pueden negarse a juzgar de obscura o insuficiente que sean la ley tiene la facultad de aplicar las leyes análogas o los principios generales del derecho llenado así su misión de supletoria.

NATURALEZA JURIDICA.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente, ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

Publicista: Tendencia según la cual el Derecho del trabajo, es derecho Público.

Privatista: Sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.

Dualista: Esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

FORMACION DEL DERECHO TRABAJO.

A causa de estas características "hay contrastes notorios entre los métodos de emanación del Derecho Común y las Fuentes del Derecho Laboral. Hay en primer término, la enorme participación del ejecutivo frente al legislativo. Hay que tener en cuenta, asimismo, la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de las normas.

A la gran polémica del siglo XIX acerca de sí el Derecho es obra del Estado o del fluir espontáneo del pueblo, acuden nuevos contendientes que se desembarazan de las dos facetas iniciales. El Derecho no es obra exclusiva del Estado ni tampoco un reflejo irisado del espíritu del pueblo. El Derecho es obra de la Sociedad, Estado y Pueblo son categorías abstractas, muy generales, que no pueden concentrarse en la asequible, pero complicada tarea de hacer las leyes.

DIVISION DEL DERECHO LABORAL.

El Derecho laboral se suele subdividir en: Derecho Individual del trabajo y Derecho Colectivo. El primero versa sobre las relaciones laborales entre un empleador y un trabajador, mientras que el segundo se refiere a las condiciones comunes de trabajo (especialmente en lo referentes a los sindicatos y negociación colectiva).

FUENTES DEL DERECHO LABORAL.

Fuente de acepción metafórica, se define como “principio u origen de una cosa” de este modo las fuente del derecho, será los principios y fundamentos del mismo, es decir, la forma que tiene de manifestarse, exteriorizarse, dictarse y aplicarse en la sociedad humana.

Las fuentes del derecho son:

DEREECHO ROMANO.

Se basaban en los acuerdos de la asamblea popular, en las decisiones del senado. En las ordenes emanadas por los emperadores, en los edictos de los magistrados (que serán ciudadanos revestidos de poder público).

Tampoco es gratuito que la ley sea la fuente principal del derecho. Ello denota el creciente poder del Estado en toda la normativa jurídica.⁸

LEY.

La ley la podemos definir como aquella norma jurídica elaborada, dictada y publicada por los organismos competentes del estado.⁹

⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_romano

⁹ OCEANO GRUPO EDITORIAL EDICION 1994, TOMO II PAG. 537

LA COSTUMBRE.

Cuando la generalidad de las personas que integran la sociedad actúa de una manera determinada y uniforme por un período largo de tiempo, podemos decir que existe una costumbre. Por lo tanto, podemos definir a la costumbre como la forma de actuar uniforme y sin interrupciones que, por un largo período de tiempo, adoptan los miembros de una comunidad, con la creencia de que dicha forma de actuar responde a una necesidad jurídica, y es obligatoria.

"La costumbre en ningún caso tiene fuerza contra la ley. No podrá alegarse el desuso para su inobservancia, ni práctica alguna, por inveterada y general que esta sea."¹⁰

¹⁰ <http://www.todoiure.com.ar>

LA JURISPRUDENCIA.

Definida por Ulpiano en el Digesto, como “El conocimiento de las cosas humanas y divinas, además de la ciencia de lo justo y lo injusto”. Quien conocía la jurisprudencia era el jurisconsulto, persona dotada de un amplio saber

La jurisprudencia, alude a sentencias judiciales concordantes sobre hechos similares, que se constituye en fuente de Derecho, por la convicción de que la decisión ha sido justa, si se ha reiterado en el tiempo. El fin del derecho es el conocimiento, análisis, crítica, y aplicación de las normas jurídicas con la finalidad de arribar a la justicia, y la interpretación de los jueces, que serían o deberían ser, los sabios a los que Ulpiano aludía, daría una garantía de arribar a ese ideal lo más próximamente posible.¹¹

DERECHO INTERTERNACIONAL.

La fuente principal son los tratados o convenios entre los estados, y no la ley, que sirve para dirimir una controversia en derecho público o en derecho privado.¹²

¹¹ <http://derecho.laguia2000.com/parte-general/jurisprudencia>

¹² DICCIONARIO DE DEFINICIONES LEGALES. Edición Edino ESTUDIOS Y PUBLICACIONES JURÍDICA SD.- Derecho laboral público.

CLASES DE DERECHO.

DERECHO NATURAL.

Conjunto de normas y principios universales, divina o deducidas por la razón humana, que gobernaría a imagen del mundo físico, el Universo de la moral sus derechos de libertad e igualdad.

2.3. DERECHO POSITIVO.

Es el conjunto de normas que se aplican efectivamente en un tiempo y lugar determinado para regir la conducta humana de una colectividad. Que tiene la necesidad de adecuar los actos de sus miembros a un conjunto de precepto que obliga a todos y surge un poder sancionador que dispone de la facultad represiva.

El legislador tiene la potestad de dictar leyes u el juez de sancionar su cumplimiento.

2.3. DERECHO CONSTITUCIONAL.

Nace de la constitución que es la máxima norma jurídica que define el régimen político del Estado. Crea Instituciones y regula el ejercicio del poder; delimita y define su ámbito.¹³

2.3. DERECHO PÚBLICO.

Sus normas van dirigidas a regular la actividad del Estado y de los organismos públicos entre sí, así como sus relaciones con los particulares cuando el Estado y los organismos públicos actúan de forma oficial. En el Derecho público interviene, por un lado, el Estado revestido de poder y, por otro.

2.3. DERECHO PRIVADO.

Regula las relaciones entre particulares, o con el Estado y los organismos públicos cuando éstos actúan de forma privada; es decir, interviene en las relaciones en las que ninguna de las partes actúa revestida de poder.

2.3. EL DERECHO CONSUECUDINARIO

Presupone un conjunto de normas. Estas normas aluden a la costumbre jurídica de los pueblos que surgen espontáneamente satisfaciendo las necesidades de convivencia.

2.3. DERECHO ADMINISTRATIVO

Rama del derecho público que estudia todo lo relativo a la Administración pública, a sus órganos e institutos, a la ordenación de los servicios que legalmente le están encomendados y a las relaciones con los individuos a quienes se prestan dichos servicios.

2.3. DERECHO CANÓNICO

Sistema de normas establecidas por la Iglesia católica para ordenar y regular la sociedad.

2.3. DERECHO CIVIL.

Regula el derecho y obligaciones de las personas. El código civil consta de cuatro libros, un Título Preliminar y un Capítulo Final, que no forman parte de los cuatro libros: Título Preliminar: Definición del Derecho Civil, los libros son:

1.- De la Persona,

2.- De la Posesión de los Bienes,

3.- De la Sucesión o Herencias; y,

4.- De los Contratos y Obligaciones, y el Título Final.

2.3.1.5.10. DERECHO PENAL

Está legislado en el código penal o sustantivo que se refiere a las infecciones, el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas sancionadoras, adecuadas para prevenir la criminalidad, según la gravedad del acto delictivo.

2.3.1.5.11. DERECHO PROCESAL

Es la forma del tramitar los juicios en lo Penal, Civil, Laboral, etc.

Aplicando las normas que se encuentra en el procedimiento.

2.3.5.12. DERECHO ECONOMICO

Regula las relaciones de los producción, comercialización y consumo de los bienes y riqueza que se producen en una sociedad.

2.3.5.13. DERECHO INTERNACIONAL

Comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

2.3.1.6. FINALIDAD DEL DERECHO LABORAL

La finalidad fundamental del derecho laboral: Es el arte de lo equitativo y lo justo, que regula las relaciones de las personas entre si y sus bienes. Se basa en principios ético – morales:

- 1)** No hacer daño a nadie
- 2)** Dar a cada uno lo suyo; y,
- 3)** Vivir honestamente.¹⁴

CODIGO DEL TRABAJO.

CONCEPTO Y DEFINICIONES.

Deriva del término latino, "tripalium", que significa tres palos, que se empleaban como instrumento de tortura. El castellano arcaico cambió el vocablo a "trebejare", y de allí pasó a nuestro idioma como trabajo.

La palabra trajo o su equivalente tiene origen remoto, pero su ámbito de significación ha experimentado variaciones importantes a lo largo de la historia.¹⁵

¹⁴ DR. JORGE VASQUEZ LOPEZ.- Derecho laboral Ecuatoriano. pag.45

¹⁵ www.lexjuris.com/jurisprudencia

Desde un punto de vista más bien descriptivo, puede afirmarse manteniéndonos en un nivel general, que las múltiples significaciones que la palabra trabajo condice toda en tener que ver con la acción humana. El lenguaje ordinario denominado "trabajo" acierta tipo de trabajo humano realizado, no a toda. También se designa con esa palabra al resultado de las acciones, por ejemplo, cuando se dice que un buen ensayo es un "buen trabajo", o que hay que entregar un trabajo del término dinámico de la evolución. Así mismo se llama trabajo al objeto de esas acciones humanas, por ejemplo, cuando se dice que nos hemos propuesto un trabajo para el "fin de semana".

No cualquier actividad humana es denominada trabajo: hay acciones humanas que no se denominan así. La delimitación entre estos dos tipos amplio de acciones no es fácil, requiere consideraciones más detalladas.

La amplitud de tipos de acción que son denominadas trabajos nos envía a cuestiones importantes y fundamentales antropología de la acción humana y de la configuración social. La forma de actividad humana propias son muy variadas y, en su fundamento, muestra las diversas características de la condición humana.

Por su condición de ser corporal vivo, el hombre ha de realizar actividades en las que atiende al "metabolismo de la vida": come, se lava, se protege del medio, etc. Correspondiente a este ámbito de la actividad humana hay unas acciones que se denominan trabajo y otras no: comer es una acción humana que no es calificada como trabajo, pero preparar la comida a veces sí.

Para realizar estas actividades el hombre cuenta con razón y manos que vienen a sustituir la deficiencia que tiene el hombre respecto a los animales a lo que se refiere a la dotación instintiva. Por su razón y sus manos, el hombre no solo realiza esas acciones de un modo libre, no estrictamente predeterminado, sino que se capacita de usar instrumentos en cuantos tales, y por tanto, es capaz de idearlos y de construirlos. Construir y fabricar instrumentos o cosas también es considerado trabajo.

Aunque la denominación del trabajo sea común a los dos tipos de actividades que sea referido hasta ahora hay que reconocer que existen diferencias importantes. Aunque en principios la fabricación de los instrumentos vayan en ayuda de la vida, no está determinada por la exigencia de ese proceso ni se sume completamente en él. El metabolismo de la vida es proceso, mientras que esos productos fabricados como instrumentos permanecen estables a lado del proceso de la vida del que ayuda.

Esos objetos estables, expresión permanente de la racionalidad libre que lo ha creado, configuran un "mundo estable", constituidos por objetos, cosas permanentes.

La diferencia de los dos tipos de actividades que hemos considerados se patentan, pues el "trabajo", por ejemplo, de un camionero o de una asistente de limpieza o médico, no deja tras de sí: esa actividad que se sume completamente en el proceso vital, por tanto, son actividades que nunca se acaban como no se acaba el proceso de la vida.

Quiénes realizan ese trabajo no pueden mostrar "obra". Por el contrario, quienes fabrican cosas que duran, sí pueden mostrar lo que producen: un arquitecto o un escultor, al poder mostrar una obra estable alcanza en su actividad una dimensión que no aparecía en el caso anterior.

Aun encontramos un tercer tipo de actividades que también se denominan trabajo, aunque aparecen muy distantes de las anteriores, son las actividades que se derivan netamente del carácter metabólico del carácter de la vida del hombre, sino de su carácter plural. En efecto la condición plural no es accidental para el hombre y su vida no es simplemente vida junto a otros hombres, sino en el sentido profundo, que estamos analizando, es verdaderamente "convivencia" la condición plural es fundamento de actividades específicas y varias alguna de las cuales; se denominan trabajo. Así las actividades ordenadas a la propia organización de la pluralidad

humana, que no está entre los animales "social", abeja, etc. predeterminada por la naturaleza y requiere de la actividad inteligente y libre del hombre suele ser denominada trabajo.

Hay también otras actividades humanas que sin ordenarse a la organización de la diversidad tiene en la pluralidad humana su razón de ser como son las múltiples formas educativas. Trabajo en este sentido, es la actividad del maestro y del discípulo.

Sin embargo, la actividad de los padres que educan a su hijo s no se lo denomina trabajo. Algunas actividades humanas que nacen directamente de la pluralidad, como pasear y conversar con los amigos, o en participar en juegos colectivos, etc. no se denomina en principio trabajo.

PRINCIPIO FUNDAMENTAL DEL CODIGO DEL TRABAJO.

Regir y normar las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo laborales entre trabajador y empleador.

LIBERTAD DE CONTRATACION.

Toda persona sea natural o jurídica se encuentra en capacidad de trabajar y contratar.

CONCEPTO DE TRABAJADOR

Es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra, se la denomina trabajador y este puede ser empleador u obrero.

CONCEPTO DE EMPLEADOR

El código del trabajo ecuatoriano lo conceptualiza como la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de las cuales se ejecuta la obra o alguien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago.

Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

QUIENES TIENE CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Son hábiles para celebrar contrato de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse, sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.¹⁶

¹⁶ DR.JORGE VASQUEZ LOPEZ.- Derecho laboral Ecuatoriano

LOS CONTRATOS DEL TRABAJO

CLASES DE CONTRATOS. ART. 11

En el Código del Trabajo Ecuatoriano son los siguientes:

- 1) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- 2) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- 3) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- 4) A prueba;
- 5) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- 6) Por enganche;
- 7) Individual, de grupo o por equipo.

CONTRATO APRUEBA ART. 15.

En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

CONTRATO EXPRESO O TACITO ART. 12.

El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

CONTRATO DE EQUIPO. ART. 32.

Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

En consecuencia, el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes.

Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, faltas de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.

CONTRATOS POR OBRA CIERTA ART. 16.

El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. ART. 8.

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.

TERMINACION DEL CONTRATO.

2.3.4.1 CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO GENERAL DE TRABAJO.

Las causas más frecuentes para la culminación del contrato son:

1. Por acuerdo de las partes.
2. Por la conclusión del plazo de duración de la obra.
3. Por Sentencia ejecutoriada que declare su nulidad rescisión.
4. Por decisión unilateral de la empresa en caso de incumplimiento en el contrato.

PROHIBICIONES AL TRABAJADOR

Es prohibido al trabajador:

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros del trabajo o la de otras personas, así como las de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriagues o bajo la acción de estupefaciente;

- d) Portar armas durante las hora del trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e) Hacer colecta en el lugar del trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador.
- f) Usar útiles y herramientas suministrado por el empleador en objeto distinto del trabajo a que están destinadas.
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa.
- h) Suspender el trabajo, salvo en los caso de huelga; e ,
- i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR. ART. 44.

Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;

e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;

f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la

Asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;

g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;

h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;

i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;

j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de

Trabajadores;

k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,

l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. ART. 42. Numeral 1.

Son obligaciones del empleador:

- 1.** Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

CLAUSULAS DEL CONTRATO DEL TRABAJO GENERAL.

Las Clausulas esenciales generales en el contrato son:

1.- PRIMERA.- ANTECEDENTES.

2.- SEGUNDA.- OBJETO DEL CONTRATO.

3.- TERCERA.- CUANTIA Y FORMA DE PAGO

4.- CUARTA.- DURACIÓN.

5.- QUINTA.- SUPERVISIÓN.

6.- SEXTA.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

7.- SÉPTIMA.- DOCUMENTOS HABILITANTES.

8.- OCTAVO.- PROHIBICIÓN.

9.- NOVENO.- DOMICILIO.

MODELOS DE CONTRATO DE TRABAJO.

En la ciudad de Babahoyo, a los veinte días del mes de marzo del dos mil cinco, entre la empresa "CAGRIP" de Babahoyo, legalmente representada por el gerente general, el sr ING IPOLITO JARAMILLO CORDOVA, a quien se lo llamara EMPLEADOR; y el sr Tecnólogo en Riegos, a EUGENIO RAUL COTO MUÑOZ en calidad de TRABAJADOR, por si y por sus propios y personales derechos: proceden a celebrar el presente contrato de trabajo al tenor de las siguientes clausulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES.-

La empresa es una institución privada la misma que brinda servicios técnicos en lo referente con trabajos de campo en las bananeras de la zona de la ciudad de Babahoyo; por lo que para el cumplimiento de sus fines y brindar un mejor servicio a requerido que ciertas labores sean realizadas por personal no vinculado a esta institución. En tal virtud, contra los servicios profesionales del srTecnólogo en Riegos, a EUGENIO RAUL COTO MUÑOZ, como jefe de construcción de riego, a fin de que efectué las labores que se determinaran en la cláusula siguiente:

SEGUNDA.- OBJETO DEL CONTRATO

Con los antecedentes expuestos en clausula anterior, el trabajador se compromete a construir el canal de riego en la propiedad del empleador bajo sus órdenes y dependencia, de conformidad de las disposiciones que disponga.

Programar la adquisición de equipos y materiales necesarios para desarrollar las actividades de la construcción del canal. Ejecutar trabajos varios relacionados a la labor que ejercerá, según lo considere su empleador o su jefe inmediato superior.

Estas labores, el trabajador las ejecutara en las oficinas de la empresa, los días Lunes, Martes, Miércoles, ubicadas en el edificio del centro comercial, calle general Barahona y 27 de mayo de esta ciudad de Babahoyo, de acuerdo a las estipulaciones contenidas en el presente contrato; en los días laborables en los días comprendidos desde las 08h00 a 12h00 y de las 14h00 a 18h00; el trabajador en los días, jueves y viernes inspeccionara los avances de la obra por lo que es responsabilidad directa del trabajador cumplir con las estipulaciones acordadas dentro del mismo. Además, deberá participar en reuniones que se realicen con la finalidad de resolver los problemas relacionados con las labores que realiza.

TERCERA.- CUANTIA Y FORMA DE PAGO

El contratista recibirá por concepto de pago por sus servicios el valor líquido de seiscientos sesenta y ocho 00/100 dólares (\$668.00) mensuales, previa presentación a la Gerencia General, del correspondiente informe de las labores realizadas durante el mes a cobrar. Adicional al sueldo se cubrirán los gastos de viáticos y subsistencia, según la tabla vigente de la empresa, cuando por razones de trabajo tenga que trasladarse a otro lugar fuera de la ciudad de Babahoyo.

CUARTA.- DURACION.-

El presente contrato tiene como duración el plazo fijo de un año contado a partir de la fecha de su suscripción, sin que sea necesaria su notificación previa para darlo por terminado, por lo que su conclusión será el hecho a la fecha de vencimiento del plazo de duración.

QUINTA.- SUPERVISION.-

El empleador, durante la vigencia del presente contrato, ejercerá la supervisión de las labores que realice el trabajador, en forma directa o por intermedio de un representante designado para el efecto, quien deberá emitir el correspondiente informe de la supervisión efectuada, pudiendo el empleador, según el resultado del mismo, dar por terminado el contrato en forma unilateral.

SEXTA.- TERMINACION DEL CONTRATO.-

El presente contrato terminara por cualquiera de las siguientes formas:

- a) Por conclusión del plazo de duración.
- b) Por sentencia ejecutoriada que declare su nulidad o rescisión.
- c) Por mutuo acuerdo de las partes.
- d) Por decisión unilateral de la empresa en caso de incumplimiento del contratista.

SEPTIMA.- DOCUMENTOS HABILITANTES.-

Forman parte del presente contrato los siguientes documentos:

- a) Copia de documentos personales.
- b) Original del título de Técnico en Riego.
- c) Antecedentes Penales.

OCTAVA.-PROHIBICION.-

Prohíbese al trabajador ceder la ejecución del contrato a terceros.

NOVENA.- DOMICILIO.-

Las partes contratantes fijan como domicilio legal esta ciudad de Babahoyo, en caso de controversias en virtud del presente contrato las partes contratantes se someten al juicio verbal sumario y ante los jueces competentes de esta ciudad de Babahoyo, por ser su domicilio.

Para constancia de lo anteriormente expuesto, las intervinientes en unidad de acto y en forma voluntaria, suscriben el presente en cinco ejemplares de igual tenor y cuidado.¹⁷

f.) El Empleador.

C.I.

F.) El Trabajador.

C.I.

f.) El Inspector de Trabajo.

¹⁷ www.editorialjuridicadelecuador.com

EL VISTO BUENO EN NUESTRA LEGISLACION ECUATORIANA.

LA INSTITUCION JURIDICA DEL VISTO BUENO.

La institución jurídica del visto bueno laboral nace con el afán de proteger al trabajador del empleador, limitando así la arbitrariedades, discriminación que los empresarios de manera unilateral e intempestivamente dejan en la desocupación a los trabajadores, teniendo los empleadores, a concurrir antes las autoridades competente, para que estos sean quienes resuelva sobre la procedencia o no de la terminación laboral.

En la resolución (autorización) que dicta la autoridad administrativa del trabajo, en este caso el inspector del trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual exprese que son legales las causa legales unilateralmente por el empleador y / o trabajador, para dar por terminado legalmente el contrato individual del trabajo, previo tramite de ley.

El trámite de visto bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoria, en razón que tiene carácter de informe al conceder o negar el visto bueno, y en caso de ser impugnado, el juez del trabajo calificara con criterio judicial la resolución con base en las pruebas contante en el juicio laboral, de acuerdo con el inciso segundo del art. 183 de código del trabajo.

El visto bueno desde el punto de vista legal, es una institución jurídica consagrada en la legislación laboral de la república del Ecuador, como una de las formas de terminar en forma contractual la relación entre el empleador y el trabajador, o viceversa, el código del trabajo lo señala en el art. 169, Numeral 7 y 8 Y en los art 172 y 173 del mismo código legal, se encuentra determinadas las causa en el cual un empleador y su trabajador puede solicitar la terminación laboral mediante el visto bueno.

La autoridad designada por la ley y de conocer el trámite y de resolver la petición del visto bueno es el inspector provincial del trabajo ya que él es la autoridad administrativa y no judicial, decimos que el trámite es administrativo ya que la resolución no causa ejecutoriedad, la misma ley le da la atribución y el carácter de mero informe el cual será apreciado por el juez con criterio judicial. Por lo que le toca a esta autoridad conocer o no la probatorio a la resolución dentro del juicio del trabajo.

ESENCIA DEL VISTO BUENO Y SUS FORMAS

El visto bueno, viene a ser entonces, una forma de despido "legal", cuando lo solicita el empleador, luego es simplemente una decisión unilateral con la salvedad de que esta decisión es tempestiva y no arbitraria, a través de la cual el solicitante, requiere de la autoridad correspondiente, la clarificación de la o de las causas que se invoca, basado en la que se consideran justas causas y de encontrar mérito suficiente, autoriza la terminación de la relación laboral.

En los casos que el trabajador que solicita la terminación de la relación laboral, a través de la solicitud del visto bueno, podemos decir que sería esta una forma de "despido indirecto" o "auto despido", que no es otra cosa que la resolución del contrato del trabajo por iniciativa del trabajador, basado como en la anterior en la que considera por justa causa.

2.3.5.3.1 CONCLUYENTE.

De lo hasta ahora expuesto, podemos dejar claramente establecido que la esencia del visto bueno, su motivación, su causa primera y única es la de obtener la declaración administrativa de la terminación de la relación laboral, sea a petición del trabajador o del empleador.

CAUSAS POR LA QUE EL EMPLEADOR PUEDE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO.

El artículo 172 del código del trabajo, tipifica las siguientes causales, con la que el empleador previo al visto bueno puede dar por terminado el contrato de trabajo.

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;

a) Por falta repetida e injustificada de puntualidad de asistencia al trabajo.

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

En efecto, es obligación del trabajador de asistir puntualmente al trabajo y no puede faltar a la prestación de su servicio sin autorización legal del empleador, a excepción de caso fortuito, fuerza mayor o enfermedad.

b) Por abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos dentro de un periodo mensual de labores.

Si el trabajador falta más de tres días consecutivos a su trabajo: (lunes, martes, miércoles y jueves por la mañana), se ha producido el abandono al trabajo y da lugar a que el empleador solicite el Visto Bueno para terminar la relación laboral existente. Hay que aclarar el periodo mensual al que se refiere el abandono, debe ser del lapso de treinta días y no en un mes calendario, en razón del que el trabajador hábilmente pueda faltar los días 28, 29 y 30 de marzo, y se presenta a laborar el 31 de marzo; y, además, vuelve a faltar los días 1, 2 y 3 de abril siguiente, en perjuicio del empleador.

Es obligación del trabajador, cuando faltare al trabajo por causas justas, avisar al empleador, de acuerdo con el literal f) del artículo 45 del código del trabajo, en razón de que le es prohibido abandonar el trabajo si causa legal (art. 46 lit. i) del citado código.

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

a) Por indisciplina del trabajador: "indisciplina del trabajador es la desobediencia a las disposiciones legales o reglamentarias que rigen las relaciones obrero-patronales en lugar de trabajo. La ley regula la conducta del trabajador".

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

b) Desobediencia al reglamento aprobado.

El reglamento debe ser aprobado legalmente de acuerdo con los incisos primeros y segundo del artículo 64 del Código de Trabajo por el Director General de Trabajo, o los subdirectores regionales en sus respectivas jurisdicciones y exhibirse en lugares visibles de la empresa, en el que constaran puntualizados los hechos que originen el Visto Bueno; y además, es obligación para el trabajador cumplirlo de acuerdo con el literal e) del artículo 45 del Código de Trabajo.

3.- POR FALTA DE PROBIDAD O POR CONDUCTA INMORAL DEL TRABAJADOR.

La falta de probidad se refiere a la honradez tanto en el sentido material como en el inmaterial; por ejemplo, hay Falta de probidad al sustraer bienes de la empresa: materia prima, instrumento de trabajo, producto elaborados; o también al divulgar secreto de fabricación de elaboración propio de la empresa. En este caso, probidad es integridad del actuar del trabajador y hacer lo contrario es reo de este causal, por eso al juzgar, el inspector del trabajo que tramita el visto bueno por esa causal apreciara el daño que con esa divulgación sea causado al empleador.

a) CONDUCTA INMORAL DEL TRABAJADOR.

La moralidad es la norma de conducta que los seres humanos civilizados y socialmente reunidos debemos observar en todas nuestras actuaciones, pues de lo contrario estaríamos ofendiendo a los demás, lo cual se tomaría en un impedimento para la vida en sociedad. Siendo, pues los actos inmorales, aquellos que transgreden la norma de conducta preestablecida; por lo cual, podemos afirmar que lo moral es lo bueno, lo que está de acuerdo con el orden impuesto, e inmoral es lo malo lo que contraria ese orden.

Por lo tanto, la conducta inmoral del trabajador son acciones activas que debe de ser considerada como todo acto contrario al orden y buenas costumbres que debe imperar en el ejercicio de una labor por parte del ejecutante llamado trabajador.

4.-POR INJURIA GRAVES IRROGADAS AL EMPLEADOR, SU CONYUGE O CONVIVIENTE EN UNIÓN DE HECHO, ASCENDIENTE O DESENDIENTE, O A SU REPRESENTANTE.

a) Injuria. "Ultraje con palabra escritas o hecha al honor, rectitud o decoro de las personas". Es decir, injuria es agraviar, ultrajar con obra o palabra escrita o verbal.

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

En efecto, de acuerdo con el 489 al 502 del Código Penal, las injurias son calumniosas cuando consiste en "falsa imputación de un delito", y no calumniosas cuando consiste en "toda otra expresión preferida en descredito, deshonor o menosprecio de otra persona, o en cualquier acción ejecutada con el mismo objetivo".

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

c) Injuria en la relación laboral. Las expresión de injuria graves utilizada en el código del trabajo para dar por termina la relación laboral (art. 172 núm. 4 y 173 núm. 1). No ha de entenderse referida necesariamente al delito de injuria tipificado en el código penal, porque debe de ser evaluado en el marco de la relación de trabajo y a partir de los especiales vínculos que como consecuencia de esta se generan en las partes.

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

Ineptitud del trabajador: Es la falta de capacidad de aprendizaje, asimilación y eficiencia en la realización de un trabajo, cuya consecuencia redundaran en mala calidad del artículo, desperdicio de materia prima, mantenimiento de la máquina, etc.

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

6.- Por renuncia 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.

En esta causa legal transcrita dos aspecto.

a) Si el trabajador personalmente o a través de su representante (comité de empresa, sindicato y/o asociación de trabajadores) presente su denuncia ante el IESS, por incumplimiento de las obligaciones patronales y esta es fundamental, y efectivamente el empleador, no ha cumplido con sus obligaciones de afiliarlo al IESS al trabajador, este tendrá garantizada por dos años la estabilidad laboral y no puede plantear visto bueno contra el empleador.

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

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

Es decir existe sanción para el trabajador que es desleal y ocasiona contratiempo al empleador a sabiendas de que falta a la verdad y su reclamo es infundado.

7.- POR NO ACATAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD, PREVENCIÓN E HIGIENE EXIGIDAS POR LA LEY, POR SUS RECLAMOS O POR LA AUTORIDAD COMPETENTE: O POR CONTRARIAR, SIN DEBIDA JUSTIFICACIÓN, LAS PRESCRIPCIONES Y DICTAMENES MÉDICOS”.

Hay dos causas que permiten al empleador solicitar Visto Bueno en contra del trabajador:

1.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por su autoridad competente:

Es evidente que si un trabajador no respeta el orden establecido en la ley, reglamento u órdenes de autoridades competentes, con relación a la seguridad personal del trabajador, sus compañeros de labores incluso las instalaciones de la empresa o lugar de trabajo, se ubicaría en la causal anotada; anotada por lo tanto, el empleador tiene derecho a plantear el Visto Bueno y dar por terminado el contrato laboral. En consecuencia, es interés de la ley velar sobre la salud e integridad de los trabajadores, por eso el trabajador debe adoptar medidas de seguridad.

Sin embargo, el empleador o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social responden por los riesgos de trabajo pagando las remuneraciones, indemnizaciones, atención médica, farmacéuticas y otras. En cambio, si el trabajador no acata las medidas de prevención, seguridad e higiene, requeridas por la ley, sus reglamentos, según el artículo 410, inciso segundo y artículo 428 del Código de Trabajo, o contrataría sin debida justificación las prescripciones, dictámenes médicos y, consecuentemente, pone en peligro la propia seguridad de la empresa y de terceras personas, el empleador tiene derecho a plantear el Visto Bueno y dar por terminado el contrato de trabajo.

2.- Por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos:

Es obligación del trabajador cuando padece de enfermedad no profesional comunicar por escrito el caso al empleador y a la inspección del trabajo, dentro de los tres primeros días de la enfermedad, so pena de que se presuma la inexistencia de la enfermedad, de acuerdo con el Art 177 del código del trabajo. Asimismo, cuando los médicos (Art. 178) dispongan descansos, reposo, presunciones de medicamentos, intervención hospitalaria, y el trabajador hace caso omiso a sabiendas de su dolencia, el empleador podrá solicitar el visto bueno para dar por terminado el contrato de trabajo.

SOLICITE VISTO BUENO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO.

El código de trabajo establece que no es necesario el trámite de Visto Bueno para que el empleador pueda terminar automáticamente el contrato de trabajo en ciertos casos:

a) Huelga Ilícita.- Cuando una huelga ha sido declarada ilícita en razón de los que los huelguistas hubieren ejecutado violentos o causaren a las propiedades perjuicios de consideración, el empleador tiene derecho a despedir a los huelguistas, de acuerdo con los artículos 503 y 513 del código de trabajo.

b) Trabajador Aprendiz.- El empleador puede dar por terminada la relación laboral por faltas graves de consideración a él, a los familiares y clientes; así mismo, por la incapacidad y negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo que realiza el aprendiz.

c) Del empleado privado.- El empleado realiza su trabajo de acuerdo con su facultad intelectual o inmaterial. Por ejemplo, el jefe de departamento u oficina de contabilidad.

El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo con el empleado privado por falta de fidelidad en sus obligaciones laborales o por haber engañado dolosamente al empleador con certificados falsos para celebrar el contrato.

TRABAJADORES EN EMPRESAS DE TRANSPORTES

El artículo 329 faculta a los empleadores dar por terminado el contrato de trabajo, sin previo Visto Bueno, cuando el trabajador ha incurrido en faltas graves al desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o estupefacientes; se atrasare sin justificación al servicio por más de tres veces en el mes, y por la inobservancia de las leyes de tránsito y de las empresas.

PROHIBICION DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR.

1.- El empleador no podrá desahuciar ni despedir al trabajador en caso de enfermedad no profesional.

De conformidad con el artículo 174 numeral 1 y 175 del código del trabajo el empleador no podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo: "Por incapacidad temporal para el trabajador proveniente de enfermedad no profesional del trabajador mientras no exceda de un año". Es decir, el trabajador recibe del IESS autorización para suspender la ejecución del contrato del trabajo, en virtud de la gravedad de su salud, pero esto conlleva a tener permiso remunerado; por lo tanto, el empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador de acuerdo con el artículo 175 del código del trabajo.

Sin embargo, si su salud se agrava y la incapacidad es mayor a un año, el IESS tiene la obligación de jubilar al trabajador por incapacidad.

2.- El empleador en caso de ausencia del trabajador motivada por servicio militar o el ejercicio de cargo públicos obligatorios no puede terminar el contrato de trabajo.

Esta prohibición que señala el Art 174 del código del trabajo tiene relacion con la seguridad de la patria, por eso es obligatorio según la ley que el

trabajador en edad de hacer el servicio militar lo realice, o en prestación de servicio públicos obligatorios debe cumplir con esa función.

3.- El empleador no poder terminar el contrato individual de trabajo por embarazo o por parto de la trabajadora.

Está prohibido para el empleador dar por terminador el contrato de trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semana posteriores al parto por tener protección absoluta y descanso obligatorio la mujer embarazada, y en caso de que ocurra deberá pagar una indemnización por despido intempestivo equivalente a un año de remuneración de acuerdo con el art. 153, del código del trabajo. Es decir una mujer goza de estabilidad especial durante todo el periodo de embarazo, parto y posparto, y tiene derecho a las remuneraciones integra y en caso de despido o de desahucio tiene derecho a una indemnización equivalente a 12 meses de remuneración (Art. 154 inciso 4to del código del trabajo).

Además, el padre del niño/a que nace tiene derecho a licencia de conformidad con el art. 52, inciso 2do del código del trabajo: "El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesaría se prolongara por cinco días más".

2.3.5.5 CAUSA PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO.

El trabajador tiene derecho a dar pre terminado el contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 173 del código del trabajo, previo tramite de visto bueno.

1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, su familia o sus representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión libre de hecho, ascendiente o descendente.

El termino injuria se lo venido estudiando cuando nos referido a las causas legales por la cual el empleador puede solicitar el visto bueno para dar por terminado el contrato laboral, cuando la injuria ha sido irrogado por el trabajador.

El trabajador o su familia que han sido injuriado por el empleador (familia, y/o representante) podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo, previo al visto bueno, en razón de que se obligación patronal y familiar y de su representante dar buen trato al trabajador, con la debida consideración y no ofendiéndole verbalmente, de palabra o de obra, de acuerdo con el articulo 42 numeral 13 del código del trabajo.

2.- POR DISMINUCIÓN O POR FALTA DE PAGO O DE PUNTUALIDAD EN EL ABONO DE LA REMUNERACIÓN PACTADA.

La presente causal tiene tres aspectos:

1). Disminución de la remuneración: el empleador y trabajador fija la cuantía de la remuneración que no será inferior al salario mínimo legal; por tanto, el empleador debe pagar las cantidades que le corresponda al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del código del trabajo; por lo tanto , no puede rebajarla ni disminuirá bajó ningún título, pretexto o palabra la remuneración y, si lo hace, viola el contrato del trabajo, por lo cual el trabajador planteara el visto bueno por la actitud del empleador que es despido intempestivo.

2). Falta de pago de la remuneración: la falta de pago tiene doble acción.

La primera que puede pedir el visto bueno el trabador para dar por terminado el trabajo y,

La segunda, reclamar la remuneración adeudada con los recargos legales (pago del triple).

3). Falta de puntualidad en el pago de la remuneración: “la puntualidad se ha de considerar a partir de la fecha en que de acuerdo con el contrato debe pagarse con la remuneración y a falta de estipulación expresa a partir del primer día de la semana o mes siguiente al trabajo”.

3). POR EXIGIR EL EMPLEADOR QUE EL TRABAJADOR EJECUTA UNA LABOR DISTINTA CDE LA COMBENIDA, SALVO EN LOS CASOS DE URGENCIA PREVISTO EN EL ARTUCULO 52 DE ESTE CODIGO, PERO SIEMPRE DE LO COVENIDO EN EL CONTRATO O CONVENO.

Si el empleador ordena que trabajador realice labor diferente a la convenida en el contrato sin su consentimiento, dicha orden debe considerarse como despido intempestivo, aunque no implique rebaja de remuneración y categoría laboral, conforme lo señala el artículo 192, inciso primero del código del trabajo, siempre que la reclame el trabajador dentro de sesenta días siguiente a la fecha de la orden del empleador y de no hacerlo se entiende que acepta el cambio de ocupación, y puede reclamar indemnización por despido Corte Suprema de Justicia de Ecuador.

RESOLUCION

Corte Suprema de Justicia

Resuelve: Que no es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo para que el trabajador tenga derecho a rechazar indemnización por despido, en el caso comprendido en el artículo 193 (actual 192), inciso primero del código del trabajo.

(Rs. CSJ: 19 de julio de 1989. RO. 245: 2-VII-1989)

Jurisprudencia

“Al sido cambiado de ocupación, sin su consentimiento equivale a despido”¹⁸

“Que trasladado el trabajador de su lugar habitual de trabajo a una agencia con menos categoría, implica despido intempestivo, pues para todo cambio de ocupación se requiere la aquiescencia del trabajador”¹⁹

¹⁸ GUZMÁN LARA, Aníbal: Ob. Cit. Pág. 346.

¹⁹ GUZMÁN LARA, Aníbal: Pág. 24, ibídem.

TRAMITE DE VISTO BUENO.

De conformidad con el artículo 621 del código del trabajo, el trámite de visto bueno debe cumplirse los siguientes requisitos.

2.3.5.6.2. LA SOLICITUD. (Petición y/o demanda)

Todo tramite de Visto Bueno se inicia con la petición o demanda, de acuerdo con el artículo 621 del código del trabajo, en relación con el artículo 66 del Código de Procedimiento Civil, que plantea el empleador y/o trabajador (representante), para solicitar al inspector del trabajo (o a quien corresponda) le conceda autorización para dar por terminado la relaciones laborales con la contraparte.

La solicitud o demanda debe reunir los requisitos de una demanda determinado en el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil los mismos que se detalla a continuación:

- ❖ La designación de la autoridad ante quien se la propone (inspector provincial del trabajo).
- ❖ Los nombres y apellidos del solicitante.
- ❖ Los nombres y apellidos contra quien se presenta la solicitud.
- ❖ Relación laboral.
- ❖ Fundamento de hecho (antecedentes).
- ❖ Fundamento de derecho.
- ❖ Terminación o suspensión de la relacion laboral.

- ❖ Notificación al trabajador.
- ❖ Notificaciones que recibirá el actor.
- ❖ Documentos.
- ❖ Notificaciones
- ❖ Defensor.

DOCUMENTOS DE ADMICIBILIDAD.

El empleador cuando solicite la acción del visto bueno, además de la suspensión inmediata de la relación laboral con el trabajador deberá adjuntar los documentos de admisibilidad:

- Certificado que acredite que se encuentra al día con las obligaciones patronales respecto al IESS.
- Deberá adjuntar la solicitud de los documentos de su personería jurídica. (nombramiento de representante legal).
- La consignación del valor de la remuneración del trabajador accionado por un mes.

MODELO DE PETICION DE VISTO BUENO SOLICITADO POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR.

Petición de visto bueno.

Yo, Roberto Isaías Ramírez Lavayen, ciudadano ecuatoriano, de estado civil casado, de 38 años de edad, de profesión Ingeniero Agrónomo domiciliado en esta ciudad de Babahoyo, en mi calidad de Gerente y Representante legal de la compañía A, C, B, y conforme lo acredito con los documentos que acompaño, a usted, respetuosamente, solicito:

PRIMERA: Relación laboral. El señor Carlos Julio Terán Campuzano, es empleado de la compañía que represento, quien viene prestando sus servicios lícitos y personales a órdenes y bajo dependencia patronal, a partir del día 19 de mayo de 2001 desempeño la labor de guardia de seguridad y percibiendo una remuneración de 120 dólares mensuales.

SEGUNDO: Fundamento de hecho (antecedentes). Es el caso que el citado trabajador señor Carlos Julio Terán Campuzano, no ha concurrido a labora a la empresa, desde el lunes 7, martes 8, miércoles 9, jueves 10, viernes 11 de febrero de 2005, conforme lo compruebo con los reportes diarios presentado por el señor Arturo Flores Campo, Jefe de personal, sin que hasta la fecha se presente a cumplir con sus labores ni tampoco ha justificado su ausencia o abandono a su puesto de trabajo por más de tres días consecutivos, sin causas justificada o motivo alguno.

TERCERA: Fundamento de derecho. En virtud de los antecedente expuesto, señor inspector, fundamentándome en la causa primera del artículo 172; numeral 5 de artículo 545 y artículo 621 del código del trabajo, solicito el visto bueno en contra del trabajador señor Carlos Julio Terán Campuzano, para dar por terminado legalmente la relaciones laborales existente por haber abandonado su puesto de trabajo por más de tres días sin causa justa.

CUARTA: Suspensión de la relación laboral. Para efecto de que se ordenen la suspensión inmediata de la relaciones laborales entre la empresa que represento y el trabajador, de conformidad con el artículo 622 del código del trabajo, adjunto el valor de la remuneración , equivalente a un mes de sueldo mediante cheque certificado número 832389, girado contra la cuenta corriente 0383732, del banco del Pichincha.

QUINTA: Notificación al trabajador. Al trabajador señor Carlos Julio Terán Campuzano, se le notificara con la solicitud del visto bueno en su domicilio ubicado en la calle 27 de mayo entre García Moreno y Juan x Marcos, inmueble ubicado con asignado con el número 529, De esta ciudad de Babahoyo.

SEXTA: Notificaciones que recibirá el actor. Por mi parte, las notificaciones que me corresponda la recibiré en el casillero judicial número 0477.

SEPTIMA: Documentos. Acompaño ala presente solicitud el certificado del IESS que acredita que la empresa que represento se encuentra el día en los pagos de los aportes correspondientes al IESS, y en cheque certificado para la suspensión de relación laboral solicitada.

OCTAVA: Notificaciones. La notificación que me corresponda la recibiré en el casillero judicial 0477. De mi defensor.

NOVENO: Defensor. Nombro como mi abogado defensor al señor Dr. Carlós López Veloz, profesional a quien faculto para que suscriba los escritos que fueren necesarios para en estas causas, a mi nombre y representación actuara con amplia facultades y sin limitación alguna.

Atentamente, firmo con el profesional que me patrocina.

f).Dr. Carlós López Veloz

Abogado

f).Ing. Agro. Roberto I. Ramírez. L.

Empleador

2.3.5.7.3. PROVIDENCIA INICIAL QUE DICTA EL INSPECTOR DEL TRABAJO.

Presentada la petición del visto bueno, el inspector del trabajo examinará si reúne los requisitos legales. Si no reúne los requisitos dispondrá que el actor la complete o la aclare en el término de (tres días) de acuerdo con el artículo 69 del código de procedimiento civil.

Si reúne los requisitos de la demanda le dará trámite a la solicitud del visto bueno y en efecto ordenará notificar con la solicitud de visto bueno al demandado concediéndole dos días para contestar.

**MODELO DE PROVIDENCIA DE CALIFICACION DE LA SOLICITUD
DEL VISTO BUENO DICTADA POR EL INSPECTOR DEL TRABAJO.**

INSPECTORIA DEL TRABAJO DE LOS RIOS.

Babahoyo, 15 de febrero del 2005. Las 10h30.

Visto: Aboco conocimiento de la solicitud de visto bueno que antecede, presentada por el señor Roberto Isaías Ramírez Lavayen, Gerente y representante legal de la Compañía, A, C, B,. En contra del trabajador, señor Carlos Julio Terán Campuzano, petición que se la califica de clara precisa y completa por reunir los requisitos legales, razón por la cual se la admite a trámite correspondiente. Notifíquese con la copia de la solicitud y esta providencia al trabajador señor. Carlos Julio Terán Campuzano, que en el lugar señalado para el efecto, al mismo que se le hace saber que a partir de esta notificación se le concede el término de dos días para que conteste o en rebeldía se procederá a investigar los fundamentos del visto bueno como lo dispone el artículo 621 del código del trabajo y resuélvase hasta dentro del tercer día. Notifíquese al actor en el casillo judicial número 0477 y tómese en cuenta la autorización que conceda el compareciente su defensor Dr. Carlós López Veloz, en vista de la consignación hecha por el empleador,

se dispone de la suspensión inmediata de la relación laborales contra el trabajador, de conformidad en lo dispuesto en el artículo 622 del código del trabajo, por consiguiente, deposítase el valor de en la cuenta corriente que mantiene esta inspectoría del trabajo, en el banco Guayaquil. De esta ciudad de Babahoyo, agregase a los autos los documentos acompañados a la petición. A la falta de secretario titular del despacho se designa en calidad de secretario a Ad-Hoc. Al señor licenciado Humberto Campi Zapata, para que intervenga en todo; la tramitación estando presente acepta el cargo conferido y jura su fiel y legal desempeño, firmando al pie de la misma para mayor constancia. **NOTIFIQUESE.**

f). Inspector del Trabajo.

2.3.5.7.4 NOTIFICACION.

El inspector del trabajo que conoce el caso y que ha emitido la providencia le corresponde notificar en la misma demanda (Art. 73 C.P.C). Dentro de las 24 horas siguiente se efectiviza, entregando copia certificada de la petición y la providencia al demandado, quien podrá allanarse a los fundamento de la petición del actor y/o contestar rechazando e impugnando los fundamento de la solicitud del visto bueno.

MODELO DE LA NOTIFICACION DE LA PROVIDENCIA DE ACEPTACION AL TRAMITE DEL VISTO BUENO AL ACTOR.

En la ciudad de Babahoyo a los 15 de febrero de 2005, a las 09h45, notifique con la providencia anterior y por la boleta dejada al señor Roberto Isaías Ramírez Lavayen, Gerente y representante legal de la Compañía, A, C, B, en el casillero judicial número 0477 del Dr. Carlós López Veloz.

Certifico.

f). El secretario.

Humberto Campi Zapata

**MODELO DE NOTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD DE VISTO BUENO Y
PROVIDENCIA DE ACEPTACION AL TRABAJADOR.**

En la ciudad de Babahoyo a los 15 de febrero de 2005, a las 13h40, notifique con el escrito de solicitud de visto bueno y providencia que antecede al señor Carlos Julio Terán Campuzano, en su persona y en su domicilio ubicado en la calle 27 de mayo entre García Moreno y Juan x Marcos, inmueble ubicado con asignado con el número 529, De esta ciudad de Babahoyo, quien informado de su contenido dijo que nombrara defensor; y, como se negara a informar, lo hace el testigo que suscribe. **Lo Certifico.**

f). El Testigo

C.I.

f). Inspector del Trabajo.

CONSTESTACION DEL DEMANDADO.

El accionado y/o demandado tiene libertad de contestar o no los fundamentos de hecho y derecho en que se ampara el actor; y, si es su voluntad, se allanara a la demanda del peticionario; en caso contrario; si no lo hace el inspector del trabajo, continuara con el trámite en rebeldía del demandado.

La contestación del accionado es muy particular a diferencia de la contestación en los trámites judiciales civiles, pues no solo basta con la comparecencia y señalamiento del lugar para notificar, sino que es importante que la contestación sea fundamentada y basada en los hechos imputados en la solicitud.

a) La contestación debe contener lo siguiente:

b) Dirigirse al inspector del trabajo;

c) Nombre y apellido, más generales de ley del compareciente;

d) Contenido / contestación, que deberá iniciar con la impugnación de los fundamentos de hecho y derecho de las causales invocada por el actor;

e) Deberá invocar relato de los hechos de acuerdo con su punto de vista y fundamentar la negativa del visto bueno;

f) Indicar el casillero judicial para recibir las notificaciones; y,

g) Firma del compareciente y de su defensor.

MODELO DE CONSTESTACION DEL DEMANDADO.

El trabajador contestara por escrito a la petición de visto bueno solicitada por el empleador.

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE LOS RIOS.

Yo, Carlos Julio Terán Campuzano, 29 años de edad, portador de la cedula de ciudadanía 120353764-5, soltero de profesión guardia de seguridad en el trámite de visto bueno presentado en mi contra por el señor Roberto Isaías Ramírez Lavayen, Gerente y representante legal de la Compañía, A, C, B, ante usted, comedidamente, compadezco y dando contestación dentro del término legal a la improcedente e ilegal solicitud, expongo.

PRIMERO: Relación laboral. Efectivamente vengo laborando para la compañía A, C, B, desempeñándome como guardia de seguridad desde 19 de mayo de 2001 y percibiendo una remuneración de 120 dólares mensuales.

La solicitud de visto bueno deducida en mi contra es una demostración de mala fe de mi empleador, en razón de que no he asistido a mi trabajo por motivos de salud, como se lo he hecho saber verbalmente a él.

SEGUNDO: Oposición al visto bueno. Con los antecedentes señalados, acudo ante usted señor inspector y deduzco las siguientes excepciones:

a) Alego negativas de los fundamentos de hecho y derecho relacionado con el empleador y que son fundamento de la solicitud de visto bueno;

b) Alego improcedencia de la acción por ser ilegal.

c) Alego vicio de procedimientos en el trámite de visto bueno por no reunir los requisitos de ley;

d) Alego falta de derecho del actor por no ser representante legal de la compañía.

En virtud de lo expresado al momento de resolver se dignara declarar la solicitud de visto bueno improcedente e ilegal, y consecuentemente, aceptar mis excepciones porque son procedentes y jurídicas.

TERCERO: Defensor y casillero judicial. Designo como mi defensor al abogado Rodrigo López Romero y solicito que se notifique en el casillero judicial número 834 de mi defensor.

f).Carlos Julio Terán Campuzano

C.I 120353764-5 Reg. 675

Col. Abg. Babahoyo.

f). Rodrigo López Romero

INVESTIGACION (PRUEBAS DE LAS PARTES).

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

El empleador o trabajador de creer necesario puede presentar sus pruebas pertinentes o solicitar al inspector la práctica de las diligencias que crean necesarias para demostrar los fundamentos de la solicitud o para fundamentar la contestación según sea el caso.

El inspector practicara cualquier medio de prueba señalados por la ley para el esclarecimiento de la verdad o hecho manifestado, e inclusive, se trasladará a los lugares en que sea ocasionado el hecho, (lugar en que el trabajador desarrolla sus labores) y se comunicara con la persona que tuviera conocimiento de los hechos.

MODELO DE LA INVESTIGACION Y PRUEVA DE LAS PARTES.

Modelo de la providencia que dicta el inspector proveyendo escrito del trabajo y disponiendo la investigación y recepción de la pruebas de las partes.

INSPECTORIA DEL TRABAJO DE LOS RIOS.

Babahoyo 16 de febrero del 2005 a las 10h20.

Agréguese a los expediente el escrito presentado por el trabajador señor Carlos Julio Terán Campuzano, al visto bueno seguido en su contra y con su copia córrase traslado a las partes empleadora. En lo principal, téngase en cuenta el contenido para fines legales, el casillero judicial número 834, que señala el compareciente para futura notificaciones y la autorización conferida al abogado Manuel Mendoza Mora, Reg. 775, con su patrocinador. Continuando con el trámite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 621 del código del trabajo, procédase a investigar los fundamentos de la petición de Visto bueno, diligencia que se llevará a efecto el día 17 de febrero del 2005, a partir de las 09h15, en las instalaciones de la compañía. Recabasen las pruebas que las partes crean necesarias presentar.

Cumplida esta diligencia y pruebas se resolverá lo corresponda.

NOTIFÍQUESE.

f). Inspector del Trabajo.

ESTUDIO DE LA PRUEBA LABORAL

MEDIOS DE PRUEBA

Las pruebas a presentar de acuerdo con el **artículo 121** del código de Procedimiento Civil y Código del Trabajo son:

- Confesión judicial;
- Instrumentos públicos y/o privados;
- Declaración de testigos;
- Inspección judicial;
- Dictamen de peritos o de intérpretes;
- Las grabaciones magnetofónicas, las radiografías, las fotografías, las cintas cinematográficas, exámenes morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza técnica o científica;
- Los informes y certificados de actividades públicas y/o privadas (Art.573 C. del T.);
- Exhibición de documentos; y;
- Juramento deferido.

Las partes pueden solicitar y practicar todas las pruebas señaladas, a excepción de la confesión judicial, que no puede receptor la autoridad administrativa del Inspector del Trabajo.

Las partes pueden solicitar y practicar todas las pruebas señaladas, a excepción de la confesión judicial, que no pueden receptor las autoridad administrativa del Inspector de Trabajo.

En efecto, es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente de acuerdo con el artículo 113 y el demandado no está obligado a producir pruebas si su contestación ha sido negativa.

La prueba tendrá validez, la debidamente actuada, es decir la solicitada, presentada y practicada de conformidad con la ley, hace fe con el trámite de Visto Bueno.

ESCRITO DE PRUEBAS DE LAS PARTES.

a) ESCRITO DE PRUEBA DEL TRABAJADOR

SEÑOR INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOS RIOS

Yo, Carlos Julio Terán Campuzano, en la diligencia de Visto Bueno solicitada en mi contra por mi empleador señor Roberto Isaías Ramírez Lavayen, en mi calidad de Gerente y Representante legal de la compañía A, C, B, dentro del término de prueba que recurre con notificación a la parte contraria, solicito la práctica de las siguientes diligencias que se agregaran a los autos y se tendrá como prueba a mi favor:

PRIMERO: Que se tenga como prueba de mi parte todo cuanto de autos me fuere favorable, en especial mi negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho propuesto en la solicitud de Visto Bueno.

SEGUNDO: Que se tenga como prueba de mi parte el documento que en las hojas útiles adjunto, certificado médico que trata de mi estado de salud.

TERCERO: Que impugna la prueba presentada o que presentara la parte contraria, por ilegal, impertinente, mal actuada y ajena a la Litis.

CUARTO: Tacho a los testigos que haya presentado o llegare a presentar la parte actora, por falsos, parciales y en general por falta de idoneidad.

Practicadas que sean estas diligencias se agreguen a los autos a mi favor.

Por el peticionario y como su defensor.

Ab. Rodrigo López Romero

Reg. 675

ESCRITO DE PRUEBA DEL EMPLEADOR.

EL INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO.

Yo, Roberto Isaías Ramírez Lavayen, en mi calidad de Gerente y Representante legal de la compañía A, C, B, en el trámite de Visto Bueno que sigo en contra del trabajador señor Carlos Julio Terán Campuzano, dentro del término de prueba que recurre y con notificación a la parte contraria, solicito se practiquen las siguientes diligencias:

I

Que se reproduzca y se tenga como prueba de mi parte todo cuanto de autos me fuere favorable y especialmente las siguientes particulares:

- 1.-** La solicitud de Visto Bueno; y
- 2.-** La diligencia de investigación y que se rechace todo cuanto de autos me fuere favorable.

II

Impugno y rechazo la prueba presentada o que llegare a presentar la parte demandada, por ser ilegal, forjada y ajena a la Litis.

III

Desde ya tacho expresamente los testigos presentados o que llegare a presentar el demandado por no ser idóneos, probos y, además,

desconocedores de los hechos materia de la presente causa, de acuerdo con los artículos 208 y 213 del Código del Procedimiento Civil.

Practicadas que sean estas diligencias, se servirá agregar la expediente y tener como prueba de mi parte.

Por el compareciente, legal y debidamente autorizado, firmo como su defensor.

A ruego y debidamente autorizado.

f.) Dr. Carlós López Veloz

MODELO DE PROVIDENCIA QUE PROVEEN LOS ESCRITOS DE PRUEBAS DE LAS PARTES.

INSPECTORIA DE TRABAJO DE LOS RIOS.

Babahoyo, a los 22 días del mes de febrero del 2005 a las 10h16.

Agréguese a los autos los escritos de pruebas presentados por las partes y como prueba del actor practíquese a su favor lo siguientes: **a)** Reprodúzcase a su favor todo cuanto de autos le favorece. **b)** Téngase por tachado e impugnado todas y cada una de las pruebas que presente o llegare a presentar el trabajador. Por parte del trabajador notifíquese a su favor lo siguiente: **a)** Téngase en cuenta la reproducción de todo cuanto de los autos le sean a su favor especialmente la negativa simple y pura de los fundamentos de hechos y de derecho propuestos en la solicitud de Visto Bueno. **b)** Tacha e impugnación de testigo que presente la parte contraria; y, **c)** Que se tenga como prueba a su favor el certificado de solicitud que adjunta. **NOTIFÍQUESE.**

f.) Inspector del Trabajo

MODELO DE ACTA DE INVESTIGACIÓN REALIZADA DENTRO DE LA TRAMITACIÓN DEL VISTO BUENO SOLICITADA POR LA COMPAÑÍA A, C, B EN CONTRA DE CARLOS JULIO TERÁN CAMPUZANO

ACTA DE INVESTIGACION

En la ciudad de Babahoyo, a los 19 días del mes de febrero del 2005. Se constituye el suscrito Inspector del Trabajo de Los Ríos, abogado Manuel Córdova Haro e infrascrito secretario, señor Jacinto Espinoza Vera, en las oficinas de la compañía, A, C, B, con la finalidad de llevar a cabo la diligencia de investigación de los fundamentos de la solicitud de Visto Bueno presentada por el señor Roberto Isaías Ramírez Lavayen, en contra del trabajador Carlos Julio Terán Campuzano, conforme esta ordenada en providencia anterior y se cuenta con la presencia del trabajador señor Carlos Julio Terán Campuzano, acompañado de su abogado Rodrigo López Romero; y, el abogado Dr. Carlós López Veloz, patrocinador del actor Roberto Isaías Ramírez Lavayen de parte de la empresa. Esta diligencia se la realiza en la instalación de la compañía, A, C, B, que está ubicada en la calle 10 de Agosto entre Roldos y Valeta. Acto seguido al suscrito Inspector del Trabajo requiere del empleador la documentación que sea menester para justificar los fundamentos de su petición. Al efecto, el empleador por intermedio de su abogado defensor presenta la documentación relativa al fundamento de hecho de la petición de Visto Bueno, consistente en reportes diarios, firmados por el señor Arturo Flores Campo, Jefe de Personal, en la que

consta que el trabajador señor Carlos Julio Terán Campuzano, no laboro los días lunes 7, martes 8, miércoles 9, jueves 10 y viernes 11 de febrero del 2005. El empleador presenta al suscrito copia certificada del contrato de trabajo documentos que se lo agrega a la diligencia.

Luego el inspector del trabajo entrevista al trabajador señor Carlos Ortiz Zambrano, portador de la cedula de ciudadanía número 120374574-7, quien labora en calidad de guardián desde hace seis preguntándole si es verdad que conoce que el señor Carlos Julio Terán Campuzano, responde: "Es mi compañero de trabajo, quien labora desde hace cinco años, hasta el 7 de febrero del 2005, fecha en que ha dejado de concurrir a su lugar de trabajo". Acto seguido hace comparecer al señor Jimmy Morales Muñoz, quien labora en calidad de contador hace dos años preguntándole sobre si es verdad que conoce al señor Carlos Julio Terán Campuzano, y contesta que ha dejado de trabajar desde el 11 de febrero de 2005, en adelante en la empresa y responde que si es verdad; seguidamente se le concede la palabra al abogado defensor Rodrigo López Romero, del trabajador quien dice: 1. Impugno la documentación que presento el actor a mi empleador; 2. Si he faltado a mi trabajo es por motivo de salud como lo certifico con el certificado médico.

En consecuencia, téngase en cuenta lo manifestado por las partes al momento de resolver. Se termina la presente diligencia y para constancia de

lo actuado firman los comparecientes y el suscrito Inspector del Trabajo y Secretario Ad-Hoc que certifica.

Roberto Isaías Ramírez Lavayen

f.) Abogado

Empleador (Representante).

Dr. Carlós López Veloz

Carlos Julio Terán Campuzano

f.) Abogado

Trabajador.

Rodrigo López Romero

f.) Inspector de Trabajo

f.) Secretario Ad-Hoc

Humberto Campi Zapata

MODELO DE RESOLUCION DE VISTO BUENO LABORAL.

INSPECTORIA DEL TRABAJO DE LOS RIOS

Babahoyo, a 26 de febrero del 2005. a las 09h30.

Vistos: A fojas 4 de los autos, comparece el señor Roberto Isaías Ramírez Lavayen, en calidad de Gerente y representante legal de la compañía, A, B, C. Conforme lo justifica con la documentación que corre a fojas 3 del expediente, solicitando Visto Bueno, para dar por terminado legalmente las relaciones contractuales de trabajo que mantiene con el señor Carlos Julio Terán Campuzano, quien labora en la compañía que representa desde el 19 de mayo de 2001. Desempeñándose como guardia de seguridad y percibiendo una remuneración mensual de 120 mensual. Fundamenta su petición en que el señor Carlos Julio Terán Campuzano no ha concurrido a laborar a la empresa, desde el lunes 7 al viernes 11 del presente mes y año conforme lo compruebo con los reportes diarios presentados por el señor Arturo Flores Campo, Jefe de Personal, sin que hasta la fecha se presente a cumplir con sus labores ni tampoco ha justificado su ausencia o abandono a su puesto de trabajo, por más de tres días consecutivos, sin causa justificada o motivo alguno; y, que amparado en lo dispuesto en el artículo 621 del Código del Trabajo, pide la suspensión inmediata de las relaciones laborales, para lo cual hace consignación correspondiente de un mes de sueldo. Admitida la petición al trámite se notificó legalmente al trabajador señor Carlos Julio Terán Campuzano, quien contesto a fojas 3. Impugnando

y rechazando los fundamentos de hecho y de derecho de la solicitud de Visto Bueno de su empleador.

En este estado el suscrito inspector, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 618 del Código del Trabajo, dispuso que se practique la investigación de rigor y al efecto se llevaron a cabo las siguientes diligencias: Recepción de documentos, declaración del empleador, de testigos e impugnación del trabajador. Siendo estado de la causa el de resolver, para hacerlo, se considera:

PRIMERO: Que el Suscrito Inspector de Trabajo ha abocado conocimiento de trámite, porque es de jurisdicción conocer y resolver la presente solicitud;

SEGUNDO: Que no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que vicie de nulidad el presente trámite;

TERCERA: Con el documento de fojas 4, se ha constatado que la parte empleadora ha justificado estar al día en sus obligaciones para con el IESS y ha acreditado su personería con los documentos aparejados a su petición;

CUARTA: Que de las investigaciones realizadas por el suscrito se ha establecido los siguientes hechos: Que efectivamente el trabajador señor Carlos Julio Terán Campuzano, no ha concurrido a laborar a la empresa desde el lunes 7 al viernes 11 del presente mes y año, como se desprende de las entrevistas hechas al jefe de Persona, señor Arturo Flores Campo y de sus compañeros de trabajo, señores Carlos Ortiz Zambrano, Jimmy Morales

Muñoz y Marco Pérez Posligua, se ha probado la causal invocada por el empleador como fundamento de su solicitud;

QUINTA: Por lo señalado en el considerado cuarto, en virtud de encontrarse debidamente probado y justificado la causal tres invocada por el actor, esto es la causal primera del artículo 172 del Código del Trabajo, el suscrito Inspector del Trabajo de Los Ríos y atenta la facultad la facultad que le confiere los artículos 183, 545 numeral 5 y 621 del código del trabajo,

RESUELVE: Conceder el visto bueno solicitado por el señor Roberto Isaías Ramírez Lavayen en calidad de gerente y representante legal de la compañía, A, B, C. Para que pueda dar por terminadas legalmente las relacionadas contractuales de trabajo. Devuélvase al empleador el valor consignado para efecto de la suspensión inmediata de las relaciones laborales. Se dejan a salvo los derechos que puedan asistir a la partes litigantes. **NOTIFÍQUESE.**

f). Inspector del Trabajo.

RESOLUCIÓN.

Es el acto mediante el cual el Inspector de Trabajo, califica la o las causas innovadas en la petición de Visto Bueno, resolución esta, que equiparándola a una sentencia, contiene tres partes fundamentales, la expositiva, la considerativa y la resolutive, la primera de estas, el inspector del Trabajo hará una síntesis de la solicitud planteada, y de la contestación a la misma cuando la hay, en la considerativa, dejara expuesta la competencia de su Autoridad, y la validez y procedencia del trámite, así como también los motivos en que fundamenta su resolución; y en ultima parte, al resolver, consignara de manera clara y precisa si concede o niega las pretensiones del solicitante.

RESOLUCIÓN, DECRETO.

La resolución del Inspector del Trabajo dentro del trámite de Visto Bueno, con un decreto, al respecto consideramos necesario, transcribir a continuación las consideraciones generales que sobre el significado jurídico del decreto ha realizado el Dr. Owen G. Usinger, cuyo texto se encuentra inserto en las páginas de la enciclopedia jurídica Omeba.

En general se llama decreto a toda resolución que dicha una persona investida de autoridad en el ejercicio de sus funciones, sobre un asunto o negocio de su competencia. Es una decisión de carácter imperativo, cuya

validez se precisa en la esfera propia del órgano del estado del cual emana. Por su propia sustancia implica el poder de decidir, mandar, fallar u ordenar, que puede manifestarse en un acto de autoridad ejecutiva como expresión general o particular de la actividad administrativa.

EFFECTO DE LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO.

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

EL DESPIDO LEGAL.

El efecto de la resolución de Visto Bueno dictada por el Inspector de Trabajo, debiendo anotar lo siguiente:

1.- Terminación de la relación laboral:

El despido legal; y,

El auto despido;

2.- Reintegro del trabajador a sus labores;

3.- Devolución de la consignación al accionante, o pago de la misma al accionado;

4.- Estabilidad asegurada del trabajador denunciante por dos años;

5.- Impugnación de la resolución ante el juez de trabajo;

6.- Despido intempestivo.

EL DESPIDO LEGAL.

Hemos querido llamar despido legal, el que obtiene patrono, al alegar una justa causa para dar por terminada la relacion laboral con uno de sus trabajadores, y obteniendo previamente la calificación de la autoridad competente, asa realizado, el despido se convierte en despido no intempestivo, es decir efectuado con apego a las disposiciones legales pertinentes.

EL AUTO DESPIDO.

Propuesto el Visto Bueno por un trabajador en contra de su patrono, la terminación de la relación laboral legalmente autorizada, da derecho al trabajador, a obtener del patrono, el pago de las indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

Por lo que con la resolución favorable, el trabajador se coloca, el mismo, en situación de despido para optar por la reclamación judicial del pago de la indemnización correspondiente.

REINTEGO DEL TRABAJADOR.

En caso de que la resolución de Visto Bueno propuesto por el patrono, sea negativa para el solicitante, el inspector del Trabajo ordena el reintegro del trabajador a sus habituales y cotidianas funciones dentro de la empresa, el patrón está en la obligación de aceptar nuevamente al trabajador, en su puesto de trabajo, de no darse esto, se tendrá la negativa del patrón a recibir al trabajador. El trabajador se verá en la obligación de recurrir ante el juez de trabajo, para obtener el reconocimiento del despido intempestivo del trabajo y por consiguiente los pagos que le corresponderá como indemnización.

En la negativa de la petición de la solicitud de la petición de visto bueno por parte del trabajador, ante el inspector del trabajo este deberá reintegrarse a su lugar de trabajo, de no hacerlo el empleador tiene el derecho, a tomar acciones legales como es la de abandono intempestivo del trabajo. Por tal motivo el trabajador está obligado a resarcir el daño a la empresa en forma de pago de las indemnizaciones pecuniaria a favor o en beneficio de la empresa o empleador.

DESTINO DE CONSIGNACIÓN, ¿DEVOLUCIÓN DE PAGO?

Solo el empleador que presente solicitud de visto bueno en contra de uno de sus trabajadores, tiene la potestad de pedir al Inspector Provincial de Trabajo, la suspensión de la relación laboral, para la cual está obligado a consignar el valor correspondiente a un mes de remuneración del trabajador contra quien se ha planteado la petición; en caso de obtener la resolución favorable dicha consignación será devuelta al empleador, en caso contrario, es decir si el visto bueno fue negado, dicho valor se entregara al trabajador, en concepto de remuneración por el término que estuvo suspendida la relación laboral.

ESTABILIDAD ESPECIAL.

La causa de visto bueno establecida en el Art.172 numeral 6, impone en calidad de sanción al patrono que presente visto bueno contra el trabajador que lo hubiere denunciado justificada y fundamentada mente por incumplimiento de obligaciones patronales ante el IESS, una garantía de estabilidad por dos años en labores estables y permanente. Y en caso de no cumplir el empleador con asegurar dicha estabilidad se tendrá su negativa como despido y la estabilidad garantizada para efectos de indemnización se tomara en cuenta como una adicional a las demás contempladas para el caso del despido intempestivo.

IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN.

En el caso de que el empleador o el trabajador, no se encuentre conforme con la resolución emitida por el Inspector Provincial de Trabajo, puede recurrir ante un Juez de Trabajo, impugnando dicha resolución, la misma solo tendrá valor de informe ante el Juez que conozca la impugnación.²⁰

DESPIDO INTEMPESTIVO.

En los casos en que el empleador no cumpla con reintegrar al trabajador a sus labores habituales, sea en caso de visto bueno pedido por el mismo o por el trabajador, configura inmediatamente con su actitud ante la autoridad judicial, con el fin de obtener la correspondiente sanción pecuniaria (indemnización) y evitar de esta manera que queden burlado sus derechos.²¹

²⁰ Código de Trabajo

²¹ DR.OWEN G. USINGER, PAG.64 DE LA ENCICLOPEDIA JURIDICA AMEBA EIPEJEL: ESTUDIOS Y PUBLICACIONES JUDICIALES DERECHO LABORAL PRÁCTICO.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLOGICO DE LO INVESTIGATIVO:

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

3.1.1 MODALIDAD BASICA DE LA INVESTIOGACION.

La presente investigación se la realizo, en la modalidad de campo y documental.

De campo, ya que se le realizo encuesta al Inspector del Trabajo, Juez del Trabajo, abogado en libre ejercicio y documental como apoyo en las referencias judiciales.

Pues se trata de resolver problemas de índole Jurídica social, con la ayuda de estudios estadísticos para fundamentar la propuesta.

3.1.2 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION.

Los tipos de investigación empleados son: Descriptiva y Explicativa.

Descriptiva, por cuanto a través de la información obtenida se clasifico los elementos y estructuras para caracterizar su realidad; y, **Explicativa**, porque permito un análisis del fenómeno para su rectificación.

Investigación Cualitativa.

La investigación cualitativa es un tipo de investigación que ofrece unas técnicas especializadas para obtener respuesta de fondo acerca de lo que las personas piensan y siente. Esta investigación es de doble interpretativa y tiene como meta la interpretación de la realidad.

3.1.3. METODOLOGIA.

3.1.3.1 METODO CIENTIFICO.

Los Métodos dan al investigador el mecanismo para iniciar las actividades en la diferente etapa del conocimiento.

Se trata de un conjunto de técnicas de aula, un equipo para la especificación y la interacción de la teoría, la práctica es un plan sistemático o procedimiento para hacer algo, ya que esta designado a descubrir nuevos conocimientos sistemáticos de la realidad de la investigación.

Aplique los siguientes Métodos Científico.

- Observación.
- Determinación del problema.
- Ideas a defender.
- Verificación de los resultados.
- Recopilación de datos.

3.1.3.2 METODO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO.

Método inductivo o de inducción fue utilizada en forma de razonamiento, por medio de la cual pasamos de los conocimientos particulares a un conocimiento general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individual.

Método deductiva o de deducción es una forma de racionamiento, mediante el cual se pasó de un conocimiento general a otro de menor generalidad. En este caso se hizo comprender un conocimiento real que nos garantizó una conclusión verdadera, cuando se fundamentaron las primicias iniciadas.

3.1.3.3 METODO DESCRIPTIVO.

Este método fue usado en la investigación para clasificar y ordenar estadísticamente los datos que se logró conseguir y nos facilitó la interpretación, porque se desechó el trámite del visto bueno del trabajador.

3.2.2.3 FUENTE DE LA OBTENCION DE LA INFORMACION.

Como este trabajo es investigativo se utilizó las siguientes fuentes:

FUENTES PRIMARIA.

La entrevista fue directa al Inspector del Trabajo, Juez del Trabajo, Abogados de Libre Ejercicio, en relación al objeto de estudio.

FUENTE SEGUNDARIA

- ❖ Leyes laborales.
- ❖ Análisis de documento.
- ❖ Internet.
- ❖ Archivos.

3.3 POBLACION Y MUESTRA.

3.3.1. POBLACION.

La población o universo de estudio que se investigó lo conforman:

Inspectoría del Trabajo, Jueces del Trabajo, Abogados en Libre Ejercicio.

FORMULA.

N= Tamaño de la Población (Universal)

n= Tamaño de muestra =?

E=Error máximo admisible (el 1% = 0,01; 2% = 0,02; etc. Mayor error probable, menor tamaño; o de la muestra.

N

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

76.869

$$n = \frac{76.869}{(0,05)^2(76.869-1)+1}$$

76.869

$$n = \frac{76.869}{0,0025(76.868)+1}$$

76.869

n= -----

192,17+1

76.869

n= -----

193,17

n= 398 encuestas.

MUESTREO ESTRATIFICADO

Para obtener una muestra aleatoria estratificada, primero se divide la población en grupos, llamados estratos, que son más homogéneos que la población con un todo. Los de la muestra son entonces seleccionados al azar o por un método sistemático de cada estrato. Las estimaciones de la población, basadas en la muestra estratificada, usualmente tienen mayor precisión (o menor error muestra) que si la población entera muestreada mediante muestreo aleatorio simple. El número de elemento seleccionado de cada estrato puede ser proporcional o desproporcional al tamaño del estrato en relación con la población.

POBLACION	MUESTRAS
ABOGADOS	60
JUECES DE TRABAJO	1
INSPCTOR DE TARBAJO	1
CIUDADANIA	266

3.4 HIPOTESIS

HIPOTESIS GENETAL.

3.4.1 La inobservancia de la normativa jurídica del código del trabajo No regula la ejecución del visto bueno.

HIPOTESIS ESPECÍFICA.

3.4.2 Las Causales previstas en los art. 172. 173 Código. Laboral, Garantiza los derechos del trabajador y del empleador.

3.4.3 El trámite de la manda reunirá los Requisitos, en marcado en el ART. 67. CPC. El mismo que podrá ser Aceptar o Rechazar por el inspector del trabajo.

3.4.4 Al fundamentar la Calificación del visto bueno por parte del inspector del trabajo (ART.183 C. T.) El inspector deberá poner en conocimiento de las partes mediante Notificación en la misma demanda (ART.73.CPC.)

3.4.5 La falencia del inspector del trabajo por no realiza las diligencias, antes de su calificación.

3.5 VARIABLES

3.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE GENERAL.

Normativa jurídica del código del trabajo.

ESPECIFICA.

VI1. Causa del visto bueno ART. 172.173. CT.

VI2. Requisitos a la Solicitud ART. 67. CPC.

VI3. Calificar el visto bueno por inspector del trabajo ART.183. CT.

VI4. Falencia del trámite.

3.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE GENERAL.

En la ejecución del visto bueno.

ESPECIFICA.

VD1. Garantías derecho del trabajador y del empleador.

VD2. Aceptar o Rechazar.

VD3. Notificación (ART.69.CPC.).

VD4. No realiza las diligencias antes de su calificación.

Operacionalización de variables

CATEGORIA	VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES	ITEMS. O PREGUNTAS.
Normativa jurídica.	VIG. Normativa jurídica.	-Código del trabajo. -Procedimiento Civil	-Aplicabilidad. -Procedimiento.	¿Cree que la aplicabilidad del art 183 es sustentación legal para solicitar el visto bueno? SI.... NO.... ¿Cree usted que el Código de Procedimiento Civil tipifica la sanción de visto bueno? SI.... NO....

Solicitud.	VI1. Causa del visto bueno art. 172.173 CT.	-Solicitud del Empleador.	Incumplimiento al contrato. -Faltas -Injuriar al empleador	¿Cree usted que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno? SI.... NO.... ¿Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días, sin causa justa es causal para solicitar visto bueno? SI.... NO..... ¿Las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante es motivo para solicitar visto bueno? SI.... NO.....
------------	---	---------------------------	--	---

		-Solicitud Trabajador.	-Injurias al trabajador	<p>¿Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes el trabajador puede solicitar el visto bueno? Art 42 # 13, CT.</p> <p>SI..... NO.....</p> <p>¿Considera que el incumplimiento del pago al trabajador por dos meses es causal para solicitar en visto bueno? SI.... NO....</p>
			-El pago para el trabajador.	

<p>Realización del visto buen.</p>	<p>VI2. Requisitos a la Solicitud ART. 67. CPC.</p>	<p>-Requisitos.</p> <p>Tramite</p>	<p>-Solicitud.</p> <p>Completar.</p> <p>-Aceptación.</p> <p>-La falta de requisito.</p>	<p>¿Cree que usted que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil Art. 67 C.P.C? SI.... NO....</p> <p>¿El inspector de trabajo puede mandar a completar la solicitud de visto bueno? SI.... NO....</p> <p>¿Para la aceptación de la petición el empleador debe cumplir con todos los requisitos de ley? SI.... NO....</p> <p>¿La falta a los requisitos como el de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que el trabajador solicite el visto bueno? SI.... NO....</p>
------------------------------------	--	------------------------------------	---	--

<p>Valoración del visto bueno.</p>	<p>VI3. Calificar el visto bueno por inspector del trabajo ART.183 COD. LAB.</p>	<p>-Valoración.</p>	<p>-Medio probatorio.</p> <p>-Sana critica.</p>	<p>¿Considera que el informe administrativo del visto bueno, es apreciado con criterio judicial por el Juez de Trabajo? SI.... NO....</p> <p>¿Cree usted que la sana crítica del Juez de Trabajo le dé la valoración como medio de prueba a la resolución de visto bueno? SI.... NO....</p>
<p>Negativa del trámite.</p>	<p>VI4. Falencia del trámite.</p>	<p>-Para realizar la diligencia.</p>	<p>- la inoperancia del trámite.</p>	<p>¿La negativa al trámite del visto bueno de parte del Inspector de Trabajo permite que el trabajador siga laborando? SI.... NO....</p>

La ejecución.	VDG. En la ejecución.	-Visto bueno.	-legalidad.	¿El inspector del trabajo es la autoridad legítima para dar la legalidad al visto bueno? SI.... NO....
Procedimiento laboral.	VD1. Garantías del derecho del trabajador y del empleador.	-Su categoría.	-Código del trabajo disposición.	¿El cumplimiento de la categorización lo da el código del trabajo como imposición al trámite del visto bueno? SI... NO...
Desahucio.	VD2. Aceptar o Rechazar.	-Competencia Presentación.	-Inspector de Trabajo -Juez del trabajo.	¿Considera que el inspector de trabajo es la persona que tiene la competencia para recibir el desahucio, visto bueno, pliego de peticiones etc.? SI... NO... ¿Debería el juez del trabajo competencia para que se le haga la solicitud del visto bueno o el desahucio? SI... NO...

Notificación.	VD3. Notificación (ART.69.CPC.).	Conocimiento.	A las partes.	¿Considera que es necesario, que la petición vaya adjunto a la notificación para conocimientos de la misma? SI.... NO....
Diligencia ante el inspector del trabajo.	VD4. No realiza las diligencias antes de su calificación.	-Realización de la investigación. -Falta de Inspectores	Investigación -Inspectores.	¿Debería el Inspector de Trabajo realizarse la investigación al momento de la solicitud de visto bueno? SI.... NO.... ¿Considera que la falta de inspectores del trabajo son las causas para que no se dé el trámite oportuno a las diferentes diligencias como Desahucio, Visto Bueno, Pliego de Peticiones, etc.? SI.... NO....

3.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS:

ENTREVISTAS, ENCUESTAS.

Son aquellas preguntas formuladas con la finalidad de formular una investigación y resultados de las falencias o incidencias que hay en la ley

ENTREVISTAS.-

Es la forma de preguntar si o no a las personas sobre el tema que se toma a consideración la cual las personas que son entrevistadas responden según ello consideren correcto

ENCUESTAS.-

La encuesta ayudara a obtener información a través de un cuestionario a las personas involucrada en la entrevista y que nos permita recoger las respuesta de todos los involucrado la vamos a utilizar en la población determinada o por muestreo, aplicamos una encuesta tipo general que nos permita recoger las respuesta de los involucrados en el campo de estudio. Además la técnica nos posibilitar averiguar las causas, motivos o razones que origino el problema planteado en la ciudad de Babahoyo.

3.6 RECOLECCION DE INFORMACION.

Se la obtiene la información por medio de Internet, investigación, textos, encuestas, libros, este trabajo me ha permitido receptar información de primera, brindada directamente por los encuestados que fueron 165.

3.7 Selección de recursos de apoyo.

Recursos humanos:

INVESTIGACION: DARÍO LÓPEZ VERA.

ASESOR O TUTOR:

ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL.

Recursos materiales:

PAPEL BOND

BOLÍGRAFO

COMPUTADORA

CARPETA

TINTA, y;

LIBROS.

3.4 Procesamiento de la información

La investigación será elaborada, analizada y sistematizada de la siguiente manera:

- ❖ Investigación bibliográfica.
- ❖ Construcción de marco contextual.
- ❖ Elaboración del marco teórico.

- ❖ Construcción del diseño metodológico.
- ❖ Redacción y presentación del borrador de lo anterior.
- ❖ Aplicación de instrumentos de aplicación.
- ❖ Tabulación de datos.
- ❖ Procesamiento de datos.
- ❖ Redacción del informe final.
- ❖ Defensa y exposición.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS OBTENIDOS

4.1 PRESENTACION DE DATOS GENERALES

4.1.1 Entrevista Aplicada al Inspector del Trabajo, Juez de Trabajo y Abogado en libre ejercicio del Cantón Babahoyo.

No.	PREGUNTAS	SI	NO	No.	PORCENTAJE
1.	¿Cree que la aplicabilidad del Art 183 es sustentación legal para solicitar el visto bueno?	30	0	30	100%
2.	¿Cree usted que el Código de Procedimiento Civil tipifica la sanción de visto bueno?	0	30	30	100%
3.	¿Cree usted que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno?	27	3	30	100%
4.	¿Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días, sin causa justa son causales para solicitar visto bueno?	30	0	30	100%
5.	¿Las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante es motivo para solicitar visto bueno?	30	0	30	100%
6.	¿Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o	30	0	30	100%

	representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes el trabajador puede solicitar el visto bueno? Art 42 # 13, CT.				
7.	¿Considera que el incumplimiento del pago al trabajador por dos meses es causal para solicitar en visto bueno?	26	4	30	100%
8.	¿Cree que usted que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil Art.67C.P.C?	27	3	30	100%
9.	¿El inspector de trabajo puede mandar a completar la solicitud de visto bueno?	30	0	30	100%
10.	¿Para la aceptación de la petición el empleador debe cumplir con todos los requisitos de ley?	30	0	30	100%
11.	¿La falta a los requisitos como el de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que el trabajador solicite el visto bueno?	25	5	30	100%
12.	¿Considera que el informe administrativo del visto bueno, es apreciado con criterio judicial por el Juez de Trabajo?	24	6	30	100%
13.	¿Cree usted que la sana crítica del Juez de Trabajo le dé la valoración como medio de prueba a la resolución de visto bueno?	24	6	30	100%
14.	¿La negativa al trámite del visto bueno de parte del Inspector de Trabajo permite que el trabajador siga laborando?	28	2	30	100%

15.	¿El inspector del trabajo es la autoridad legítima para dar la legalidad al visto bueno?	30	0	30	100%
16.	¿El cumplimiento de la categorización lo da el código del trabajo como imposición al trámite del visto bueno?	30	0	30	100%
17.	¿Considera que el inspector de trabajo es la persona que tiene la competencia para recibir el desahucio, visto bueno, pliego de peticiones etc.?	30	0	30	100%
18.	¿Debería tener el juez del trabajo competencia para que se le haga la solicitud del visto bueno o el desahucio?	13	17	30	100%
19.	¿Considera que es necesario, que la petición vaya adjunto a la notificación para conocimientos de la misma?	28	2	30	100%
20.	¿Debería el Inspector de Trabajo realizarse la investigación al momento de la solicitud de visto bueno?	26	4	30	100%
21.	¿Considera que la falta de inspectores del trabajo son las causas para que no se dé el trámite oportuno a las diferentes diligencias como Desahucio, Visto Bueno, Pliego de Peticiones, etc.?	30	0	30	100%

PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS.

4.2.1 Entrevista Aplicada al Inspector del Trabajo, Juez de Trabajo y Abogado en libre ejercicio del Cantón Babahoyo.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
1.	¿Cree que la aplicabilidad del Art 183 es sustentación legal para solicitar el visto bueno?	30	100	0	0	30	100%
2.	¿Cree usted que el Código de Procedimiento Civil tipifica la sanción de visto bueno?	0	0	30	100	30	100%
3.	¿Cree usted que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno?	27	90	3	10	30	100%
4.	¿Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días, sin causa justa son causales para solicitar visto bueno?	30	100	0	0	30	100%
5.	¿Las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante es motivo para solicitar visto bueno?	30	100	0	0	30	100%
6.	¿Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes el trabajador puede solicitar el visto bueno? Art 42 # 13, CT.	30	100	0	0	30	100%

7.	¿Considera que el incumplimiento del pago al trabajador por dos meses es causal para solicitar en visto bueno?	4	13	26	87	30	100%
8.	¿Cree que usted que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil Art.67.C.P.C?	27	90	3	10	30	100%
9.	¿El inspector de trabajo puede mandar a completar la solicitud de visto bueno?	30	100	0	0	30	100%
10.	¿Para la aceptación de la petición el empleador debe cumplir con todos los requisitos de ley?	30	100	0	0	30	100%
11.	¿La falta a los requisitos como el de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que el trabajador solicite el visto bueno?	25	83	5	17	30	100%
12.	¿Considera que el informe administrativo del visto bueno, es apreciado con criterio judicial por el Juez de Trabajo?	24	80	6	20	30	100%
13.	¿Cree usted que la sana crítica del Juez de Trabajo le dé la valoración como medio de prueba a la resolución de visto bueno?	24	80	6	20	30	100%
14.	¿La negativa al trámite del visto bueno de parte del Inspector de Trabajo permite que el trabajador siga laborando?	28	93	2	7	30	100%
15.	¿El inspector del trabajo es la autoridad legítima para dar la legalidad al visto bueno?	30	100	0	0	30	100%
16.	¿El cumplimiento de la categorización lo da el código del trabajo como imposición al trámite del visto bueno?	30	100	0	0	30	100%

17.	¿Considera que el inspector de trabajo es la persona que tiene la competencia para recibir el desahucio, visto bueno, pliego de peticiones etc.?	30	100	0	0	30	100%
18.	¿Debería tener el juez del trabajo competencia para que se le haga la solicitud del visto bueno o el desahucio?	13	43	17	57	30	100%
19.	¿Considera que es necesario, que la petición vaya adjunto a la notificación para conocimientos de la misma?	28	93	2	7	30	100%
20.	¿Debería el Inspector de Trabajo realizarse la investigación al momento de la solicitud de visto bueno?	26	87	4	13	30	100%
21.	¿Considera que la falta de inspectores del trabajo son las causas para que no se dé el trámite oportuno a las diferentes diligencias como Desahucio, Visto Bueno, Pliego de Peticiones, etc.?	30	100	0	0	30	100%

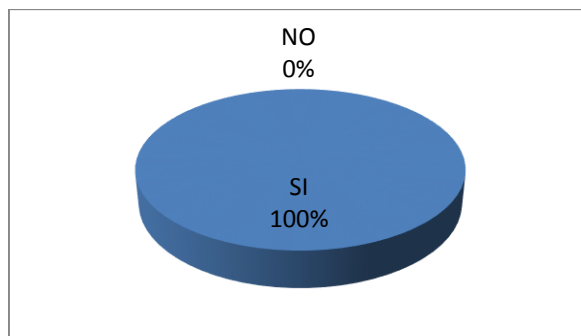
4.4. INTERPRETACIÓN, GRAFICACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

4.4.1. Entrevista Aplicada al Inspector del Trabajo, Juez de Trabajo y Abogado en libre ejercicio del Cantón Babahoyo.

4.4.1.1. Pregunta 1.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
1.	¿Cree que la aplicabilidad del Art 183 es sustentación legal para solicitar el visto bueno?	30	100	0	0	30	100%

Graficación.



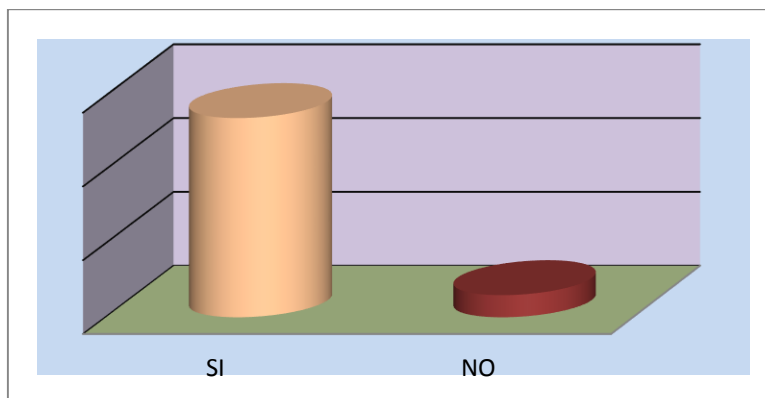
Interpretación.

El 100 % de los encuestados consideran que el art. 183 Código de trabajo le da la sustentación legal a la solicitud del visto bueno.

4.3.1.2. Pregunta 2.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
2.	¿Cree usted que el Código de Procedimiento Civil tipifica la sanción de visto bueno?	0	0	30	100	30	100%

Graficación.



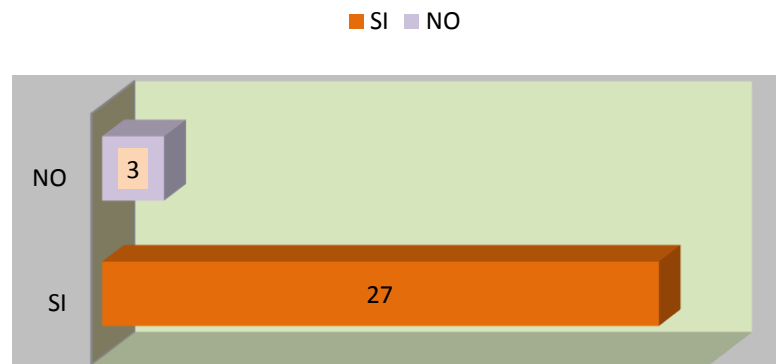
Interpretación.

EL 100 % de los encuestados dijeron no que el código de procedimiento civil no tipifica la sanción de visto bueno.

4.3.1.2. Pregunta 3.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
3.	¿Cree usted que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno?	27	90	3	10	30	100%

Graficación.



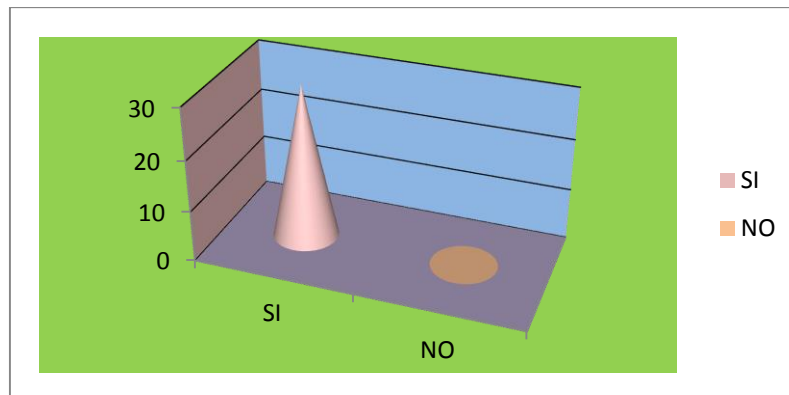
Interpretación.

Podemos ver en esta pregunta que el 90 % de los encuestados tienen conocimiento que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno ante el Inspector de Trabajo y el 10 % lo desconoce.

4.3.1.3. Pregunta 4.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
4.	¿Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días, sin causa justa son causales para solicitar visto bueno?	30	100	0	0	30	100%

Graficación.



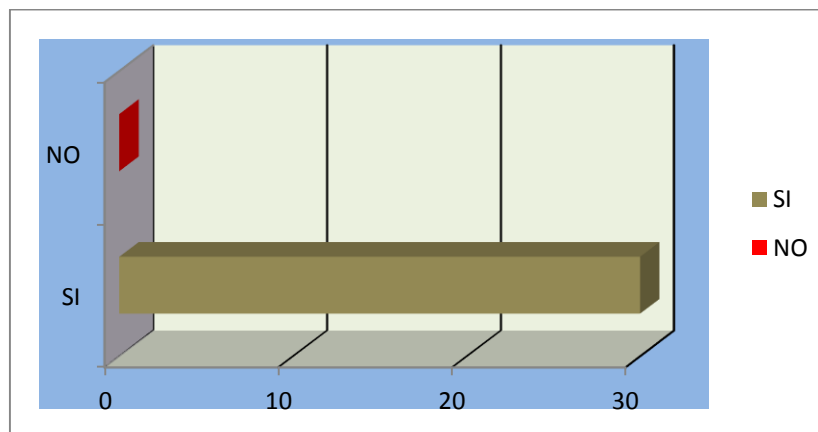
Interpretación.

Según la encuesta realizada con respecto a las faltas injustificadas del trabajador a su lugar de trabajo sin causa justa, es causal para solicitar visto bueno el mismo obtuvo un porcentaje del 100 % al sí.

4.3.1.3. Pregunta 5.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
5.	¿Las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante es motivo para solicitar visto bueno?	30	100	0	0	30	100%

Graficación.



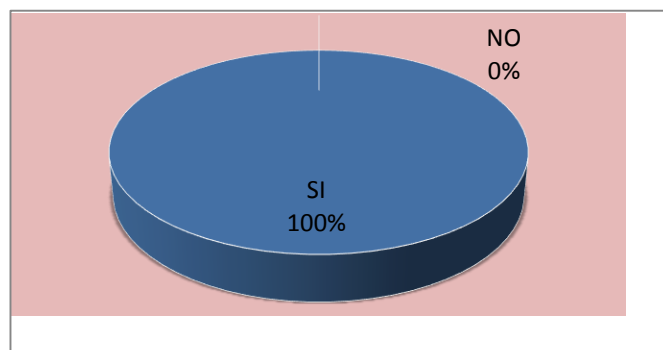
Interpretación.

Las injurias graves irrogadas al empleador, su conviviente o a su representante es motivo para solicitar visto bueno, por la interrogante realizada a los encuestados se ha determinado un porcentaje del 100 % es suficiente motivo para que se realice la solicitud.

4.3.1.3. Pregunta 6.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
6.	¿Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes el trabajador puede solicitar el visto bueno? Art 42 # 13, CT.	30	100	0	0	30	100%

Graficación.



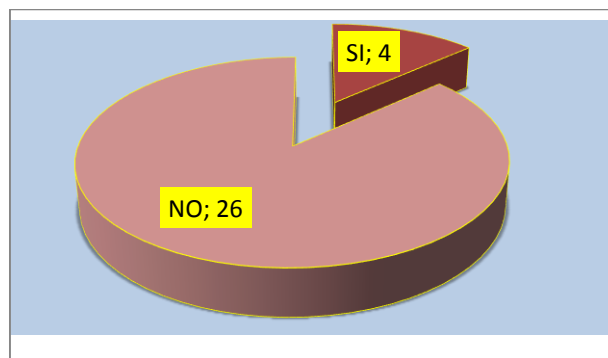
Interpretación.

Los encuestados responden que: Las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente, el trabajador si puede solicitar visto bueno? la respuestas que dieron han dado como resultado un porcentaje del 100 %.

4.3.1.3. Pregunta 7.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
7.	¿Considera que el incumplimiento del pago al trabajador por dos meses es causal para solicitar en visto bueno?	4	13	26	87	30	100%

Graficación.



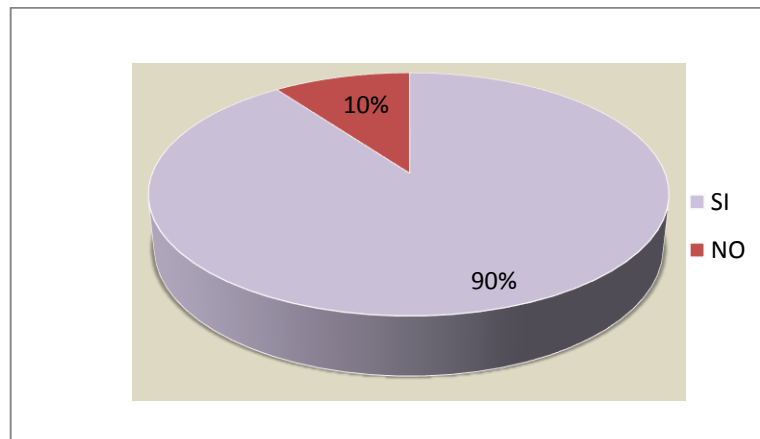
Interpretación.

Según el 86 % de la encuesta arrojó que el incumplimiento del pago al trabajador por más de dos meses no es causal para solicitar en visto bueno, mientras que el otro 14 % manifestó que sí.

4.3.1.4. Pregunta 8.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
8.	¿Cree que usted que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil Art.67.C.P.C?	27	90	3	10	30	100%

Graficación.



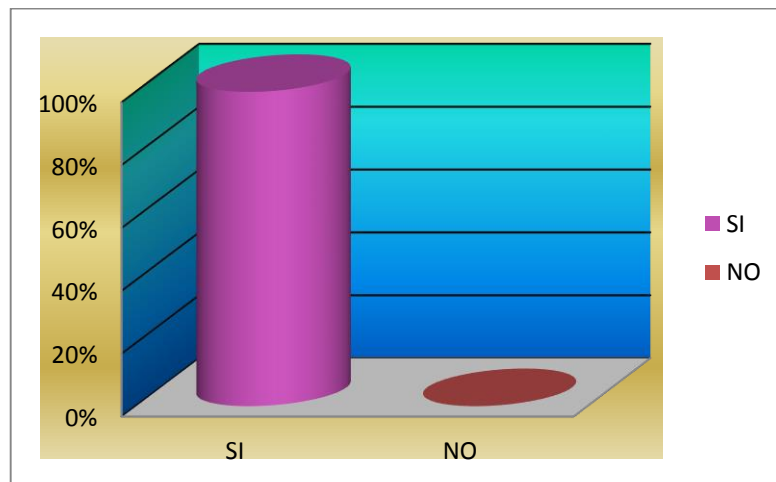
Interpretación.

El 90 % de los encuestados respondieron que si creen que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil, mientras que el 10 % restante respondieron no.

4.3.1.4. Pregunta 9.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
9.	¿El inspector de trabajo puede mandar a completar la solicitud de visto bueno	30	100	0	0	30	100%

Graficación.



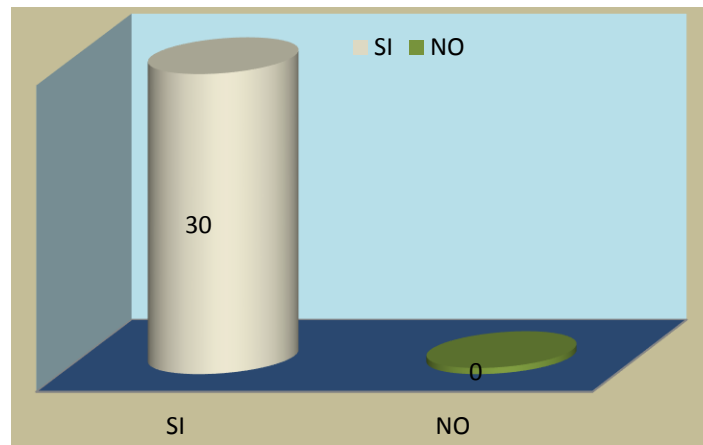
Interpretación.

El 100 % de la encuesta arrojó que el inspector de trabajo si puede mandar a completar la solicitud de visto bueno.

4.3.1.4. Pregunta 10.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
10.	¿Para la aceptación de la petición el empleador debe cumplir con todos los requisitos de ley?	30	100	0	0	30	100%

Graficación.



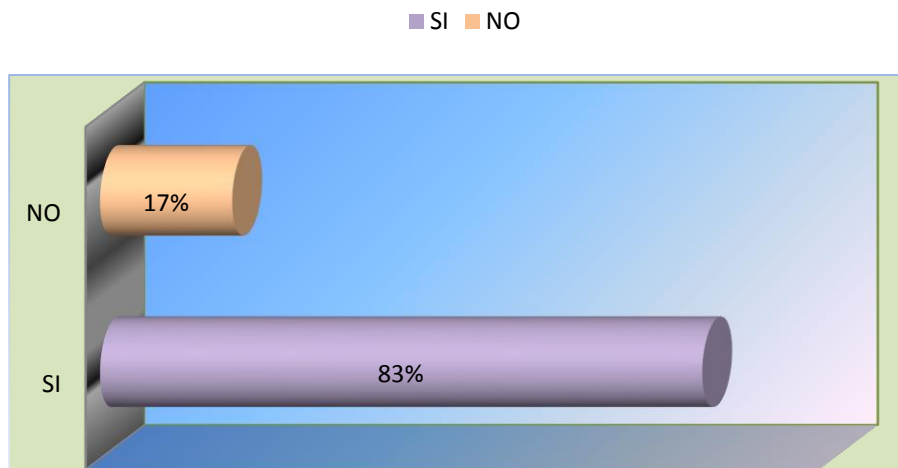
Interpretación.

Para la aceptación de la demanda laboral el 100 % de los encuestados respondieron que si debe cumplir con todos los requisitos de ley mientras que el 0 % respondieron que no.

4.3.1.5. Pregunta 11.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
11.	¿La falta a los requisitos, como la de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que el trabajador solicite el visto bueno?	25	83	5	17	30	100%

Graficación.



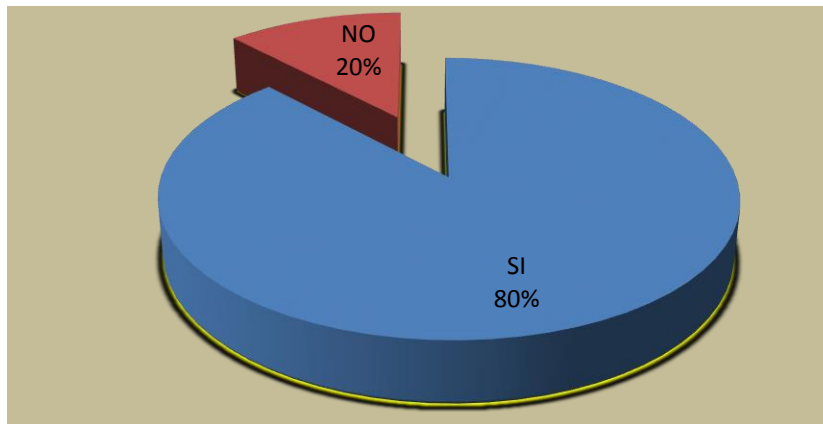
Interpretación.

El 83 % de los encuestados dijeron que si, que la falta a los requisitos, como la de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que al empleador se le niegue la solicite de visto bueno, mientras que el 17 % dijo que no.

4.3.1.6. Pregunta 12.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
12.	¿Considera que el informe administrativo del visto bueno, es apreciado con criterio judicial por el Juez de Trabajo?	24	80	6	20	30	100%

Graficación.



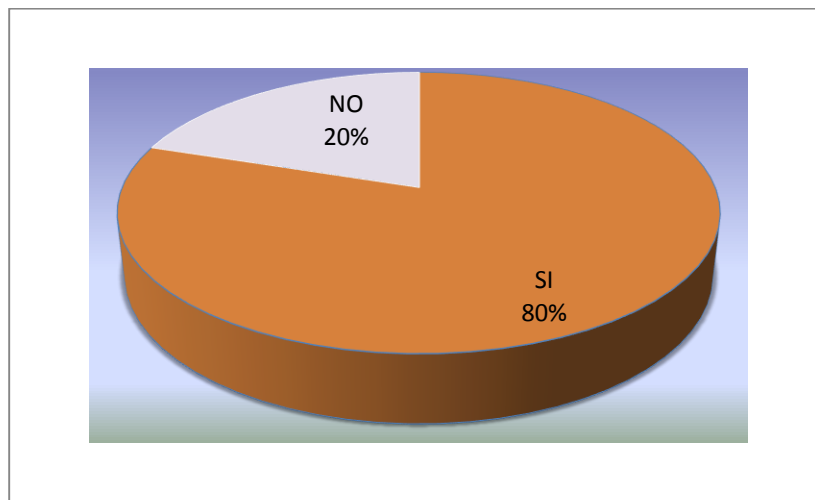
Interpretación.

EL 80 % de los encuestados creen que la valoración y sana crítica del Juez de Trabajo le da la valoración como medio de prueba a la resolución de visto bueno por parte del Inspector de Trabajo, y el 20 % dijo que no.

4.3.1.7. Pregunta 13.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
13.	¿Cree usted que la sana crítica del Juez de Trabajo le dé la valoración como medio de prueba a la resolución de visto bueno?	24	80	6	20	30	100%

Graficación.



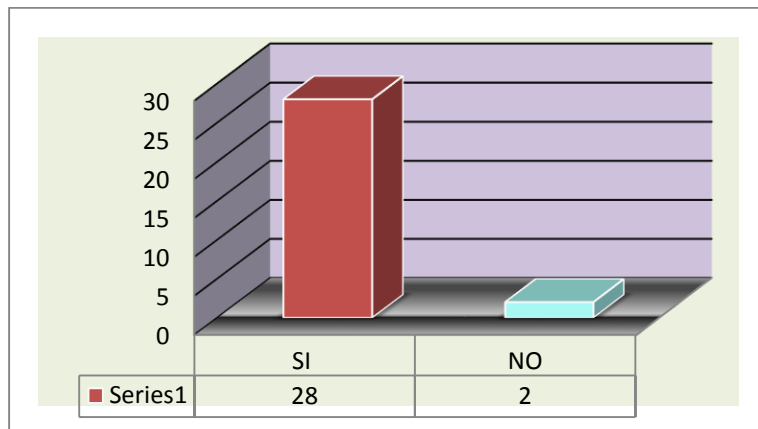
Interpretación.

Según la encuesta realizada el 80 % arrojaron que si creen que la sana crítica del Juez de Trabajo le dé la valoración como medio de prueba a la resolución de visto bueno y el 20 % considero que no.

4.3.1.7. Pregunta 14.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
14.	¿La negativa al trámite del visto bueno de parte del Inspector de Trabajo permite que el trabajador siga laborando?	28	93	2	7	30	100%

Graficación.



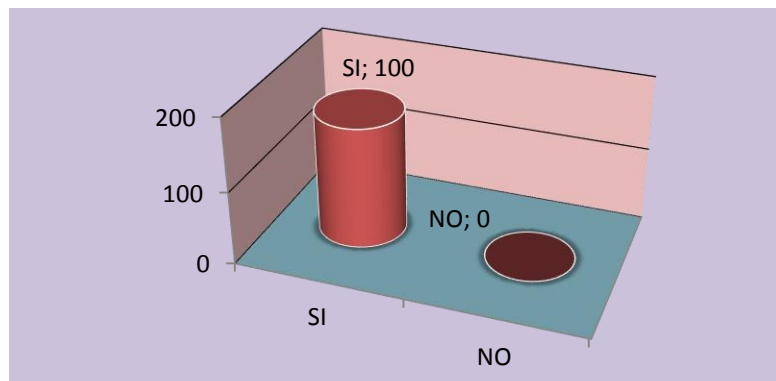
Interpretación.

El 90 % de la personas encuestadas si consideran que la negativa al trámite del visto bueno de parte del Inspector de Trabajo es por falta en la realización de la diligencia investigativa prevista en el Código de Trabajo y el 10 % consideran que no.

4.3.1.8. Pregunta 15.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
15.	¿El inspector del trabajo es la autoridad legítima para dar la legalidad al visto bueno?	30	100	0	0	30	100%

Graficacion.



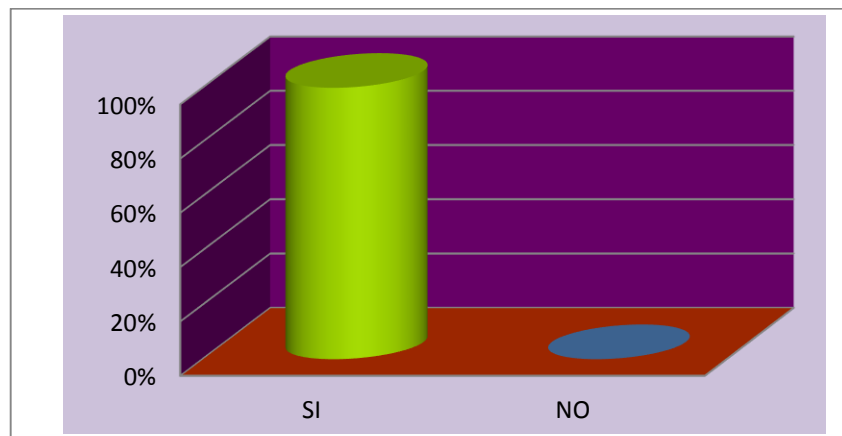
Interpretación.

El 100 % de todos los encuestados se pronunciaron por el sí en lo que se refiere que el Inspector del Trabajo puede mandar a completar la demanda para una mejor ejecución del visto bueno.

4.3.1.9. Pregunta 16.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
16.	¿El cumplimiento de la categorización lo da el Código del Trabajo como imposición al trámite del visto bueno?	30	100	0	0	30	100%

Graficación.



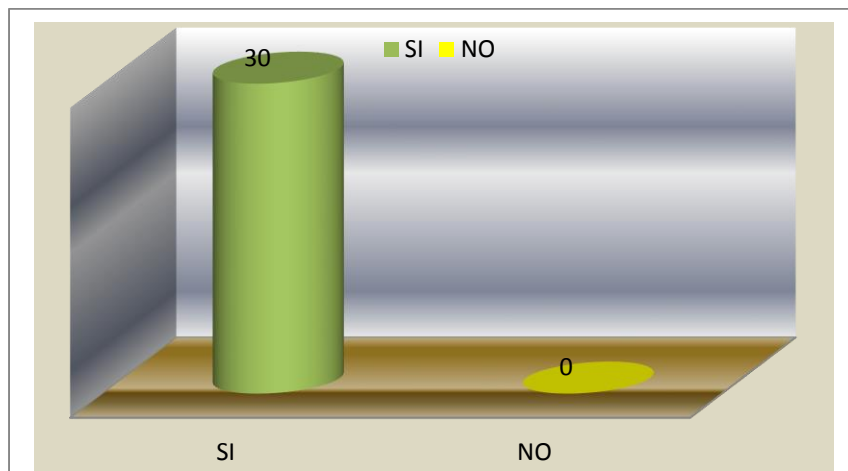
Interpretación.

Los encuestados respondieron que sí, en un 100 %, que el cumplimiento de la categorización lo da el Código del Trabajo como imposición al trámite del visto bueno.

4.3.1.10. Pregunta 17.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
17.	¿Considera que el inspector de trabajo es la persona que tiene la competencia para recibir el desahucio, visto bueno, pliego de peticiones etc.?	30	100	0	0	30	100%

Graficación.



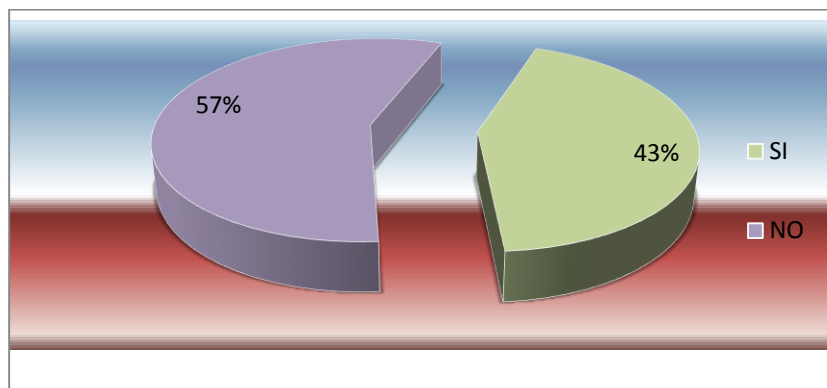
Interpretación.

Los encuestados respondieron en un 100 % que no, que el Juez de Trabajo no tiene competencia para que se le haga la solicitar del visto bueno previo al desahucio.

4.3.1.11. Pregunta 18.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
18.	¿Debería tener el juez del trabajo competencia para que se le haga la solicitud del visto bueno o el desahucio?	13	43	17	57	30	100%

Graficación.



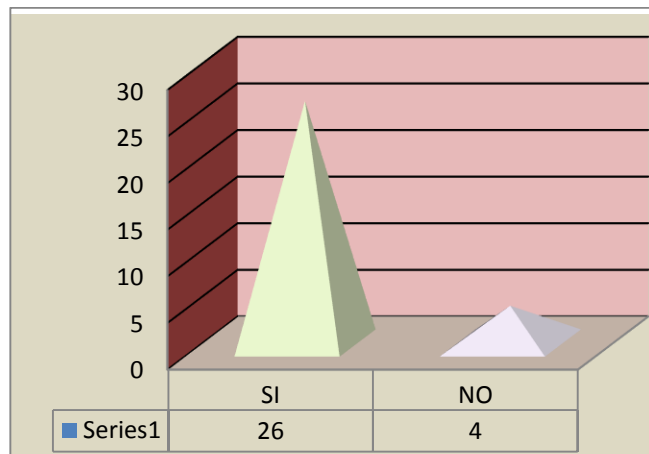
Interpretación.

Según el 57 % de los encuestados dijeron que no debería tener el juez del trabajo competencia para que se le haga la solicitud del visto bueno o el desahucio y el 43 % dijeron sí.

4.3.1.11. Pregunta 19.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
19.	¿Considera que es necesario, que la petición vaya adjunto a la notificación para conocimientos de la misma?	26	87	4	13	30	100%

Graficación.



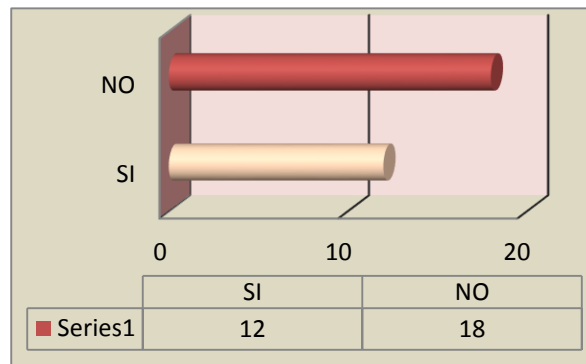
Interpretación.

Los encuestados respondieron en un 87 % que sí, que si es necesario, que la notificación vaya adjunto a la demanda y el 13 % dijeron que no.

4.3.1.12. Pregunta 20.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
20.	¿Debería el inspector de trabajo realizar la investigación al momento de la solicitud?	12	40	18	60	30	100%

Graficación.



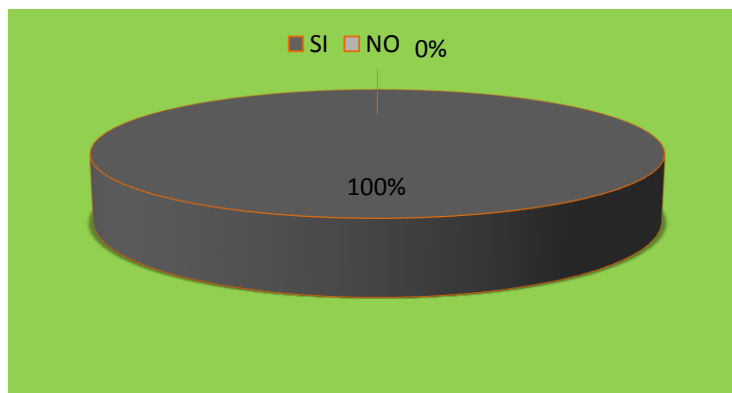
Interpretación.

El 40 % de la personas encuestadas si consideran que el inspector del trabajo debería realizar las investigaciones al trámite de la solicitud del visto bueno y el 60 % consideran que no.

4.3.1.12. Pregunta 21.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
21.	¿Considera que la falta de Inspectores de Trabajo son las causas para que no se dé el trámite oportuno a las diferentes diligencias como Desahucio, Visto Bueno, Pliego de Peticiones, etc.?	30	100	0	0	30	100%

Graficación.



Interpretación.

El 100 % de las personas encuestadas considera que si, hace falta Inspectores de Trabajo ya que son las causas para que no se dé el trámite oportuno a las diferentes diligencias como Desahucio, Visto Bueno, Pliego de Peticiones, etc.

2. RESULTADOS OBTENIDOS

4.2 PRESENTACION DE DATOS GENERALES

4.2.1 Entrevista Aplicada a la Ciudadanía del Cantón Babahoyo.

No.	PREGUNTAS	SI	NO	No.	PORCENTAJE
1.	¿Cree que la aplicabilidad del art 183 es sustentación legal para solicitar el visto bueno?	82	38	120	100%
2.	¿Cree usted que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno?	112	8	120	100%
3.	¿Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días, sin causa justa son causales para solicitar visto bueno?	76	44	120	100%
4.	¿Las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante es motivo para solicitar visto bueno?	115	5	120	100%
5.	¿Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes el trabajador puede solicitar el visto bueno? Art 42 # 13, CT.	120	0	120	100%
6.	¿Considera que el incumplimiento del pago al trabajador por dos meses es causal para solicitar en visto bueno?	100	20	120	100%

7.	¿Cree que usted que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil?	116	4	120	100%
8.	¿Para la aceptación de la petición el empleador debe cumplir con todos los requisitos de ley?	120	0	120	100%
9.	¿La falta a los requisitos como el de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que el trabajador solicite el visto bueno?	112	8	120	100%
10.	¿Considera que es necesario, que la petición vaya adjunto a la notificación para conocimientos de la misma?	120	0	120	100%
11.	¿Considera que la falta de inspectores del trabajo son las causas para que no se dé el trámite oportuno a las diferentes diligencias como Desahucio, Visto Bueno, Pliego de Peticiones, etc.?	120	0	120	100%
12.	¿Debería tener el juez del trabajo competencia para que se le haga la solicitud del visto bueno o el desahucio?	98	22	120	100%

PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS.

4.3.1 Entrevista Aplicada a los Ciudadanía del Cantón Babahoyo.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
1.	¿Cree que la aplicabilidad del Art 183 es sustentación legal para solicitar el visto bueno?	82	68	38	32	120	100%
2.	¿Cree usted que el Código de Procedimiento Civil tipifica la sanción de visto bueno?	75	63	45	38	120	100%
3.	¿Cree usted que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno?	76	63	44	37	120	100%
4.	¿Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días, sin causa justa son causales para solicitar visto bueno?	115	96	5	4	120	100%
5.	¿Las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante es motivo para solicitar visto bueno?	120	100	0	0	120	100%
6.	¿Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o	100	83	20	17	120	100%

	representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes el trabajador puede solicitar el visto bueno? Art 42 # 13, CT.						
7.	¿Considera que el incumplimiento del pago al trabajador por dos meses es causal para solicitar en visto bueno?	116	97	4	3	120	100%
8.	¿Cree que usted que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil Art 67?	120	100	0	0	120	100%
9.	¿El inspector de trabajo puede mandar a completar la solicitud de visto bueno?	112	93	8	7	120	100%
10.	¿Para la aceptación de la petición el empleador debe cumplir con todos los requisitos de ley?	120	100	0	0	120	100%
11.	¿La falta a los requisitos como el de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que el trabajador solicite el visto bueno?	120	100	0	0	120	100%
12.	¿Considera que el informe administrativo del visto bueno, es apreciado con criterio judicial por el Juez de Trabajo?	98	82	22	18	120	100%

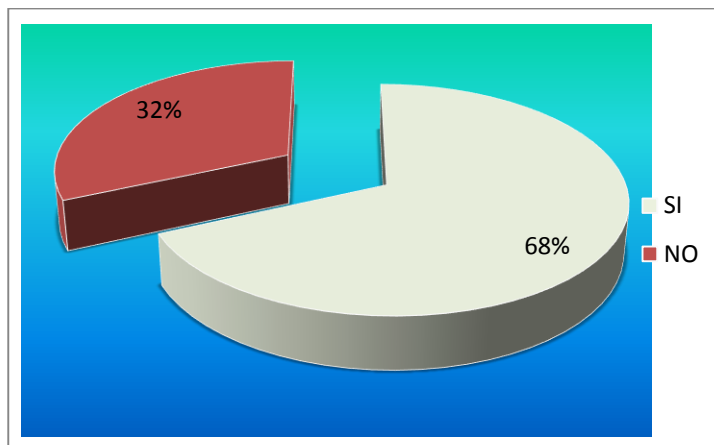
4.2. INTERPRETACIÓN, GRAFICACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

4.4.1. Entrevista Aplicada al Inspector del Trabajo, Juez de Trabajo y Abogado en libre ejercicio del Cantón Babahoyo.

4.4.1.1. Pregunta 1.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
1.	¿Cree que la aplicabilidad del Art 183 es sustentación legal para solicitar el visto bueno?	82	68	38	32	120	100%

Graficación.



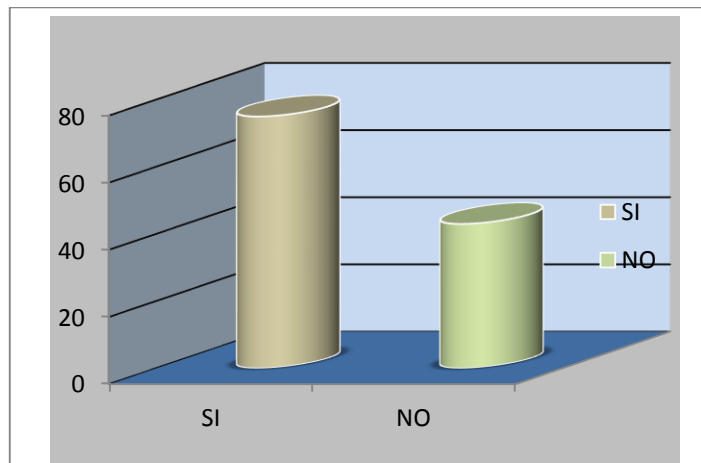
Interpretación.

Según los datos obtenidos de la encuesta realizada el 68 % de los encuestados cree que la aplicabilidad del Art 183 es sustentación legal para solicitar el visto bueno mientras que el 32 % considera que no.

4.4.1.1. Pregunta 2.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
2.	¿Cree usted que el Código de Procedimiento Civil tipifica la sanción de visto bueno?	75	63	45	38	120	100%

Graficación.



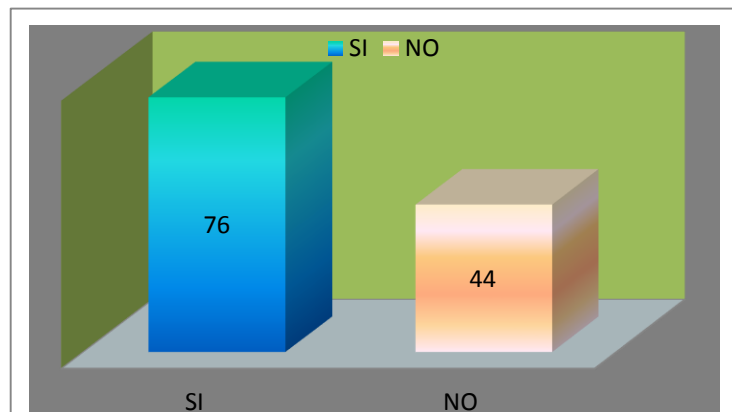
Interpretación.

El 63 % de los encuestados cree que el Código de Procedimiento Civil si tipifica la sanción de visto bueno y el 38 % dijeron no.

4.4.1.1. Pregunta 3.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
3.	¿Cree usted que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno?	76	63	44	37	120	100%

Graficación.



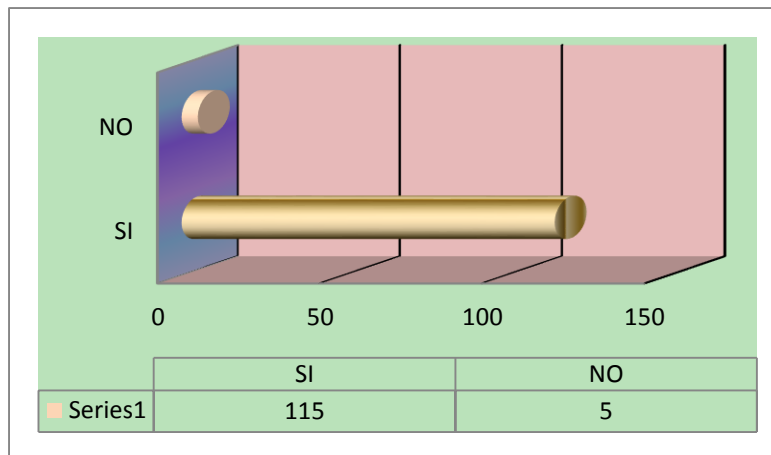
Interpretación.

Según la encuesta arrojó que el 63 % creen que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador si sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno y él no lo considero en un 37 %.

4.4.1.1. Pregunta 4.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
4.	¿Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días, sin causa justa son causales para solicitar visto bueno?	115	96	5	4	120	100%

Graficación.



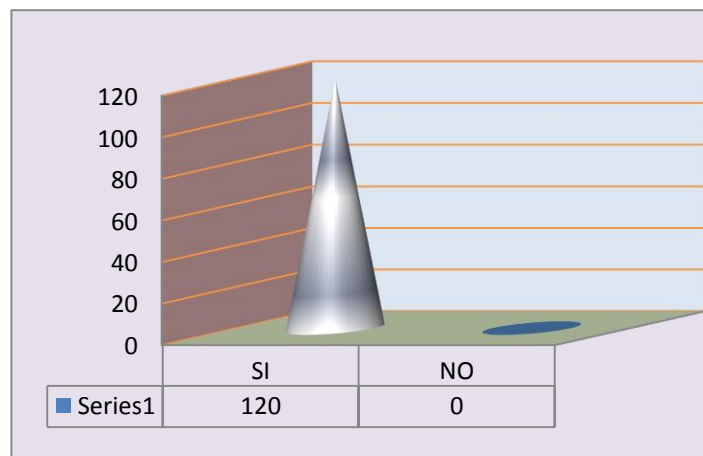
Interpretación.

Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono de éste, sin causa justa son motivos para solicitar visto bueno el 96 % lo considero que sí y el 4 % fue considerado no.

4.4.1.1. Pregunta 5.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
5.	¿Las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante es motivo para solicitar visto bueno?	120	100	0	0	120	100%

Graficación.



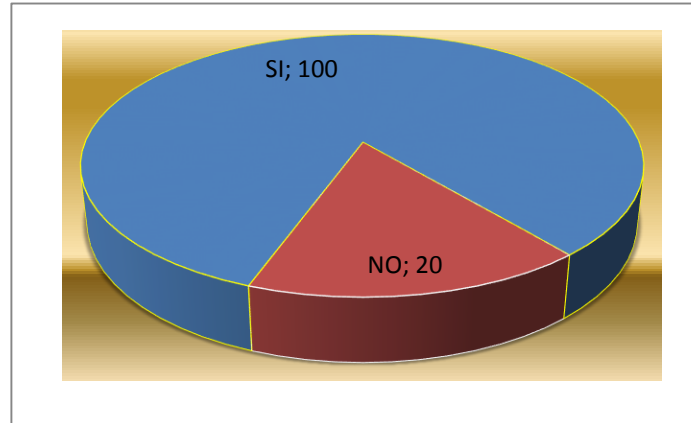
Interpretación.

El 100 % de las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente, o a su representante si es motivo para solicitar visto bueno?

4.4.1.1. Pregunta 6.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
6.	¿Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes el trabajador puede solicitar el visto bueno? Art 42 # 13, CT.	100	83	20	17	120	100%

Graficación.



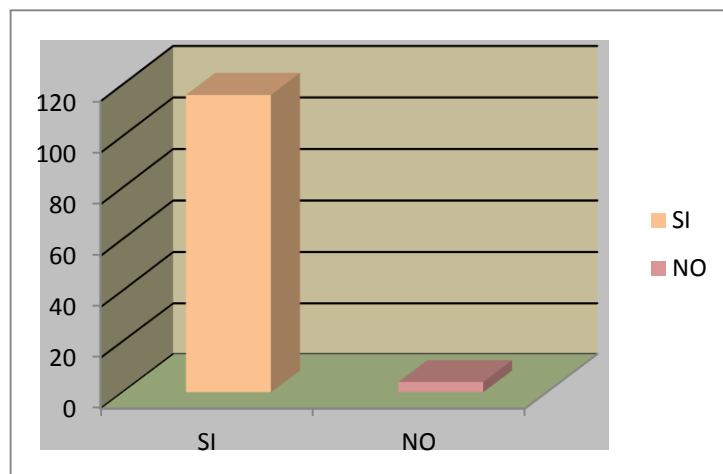
Interpretación.

En la encuesta se determinó un porcentaje de 83 % a las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, el trabajador si puede solicitar el visto bueno y el 17 % arrojaron no.

4.4.1.1. Pregunta 7.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
7.	¿Considera que el incumplimiento del pago al trabajador por dos meses es causal para solicitar en visto bueno?	116	97	4	3	120	100%

Graficación.



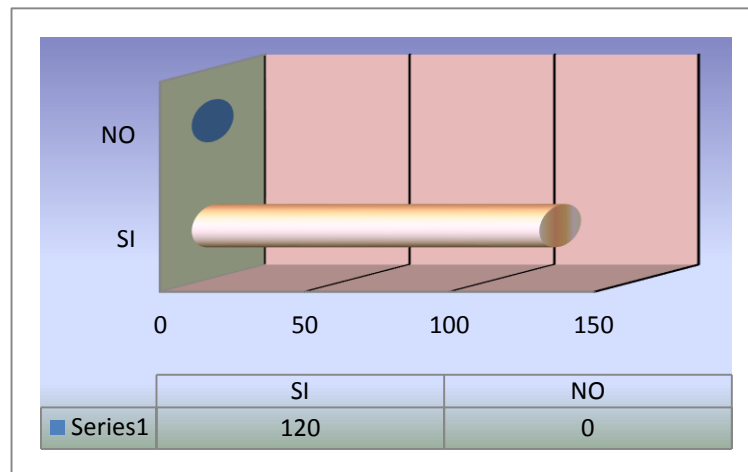
Interpretación.

Según el 97 % si considera que el incumplimiento del pago al trabajador por dos meses es causal para solicitar en visto buen y el 3 % considero no.

4.4.1.1. Pregunta 8.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
8.	¿Cree usted que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de Procedimiento Civil Art 67?	120	100	0	0	120	100%

Graficación.



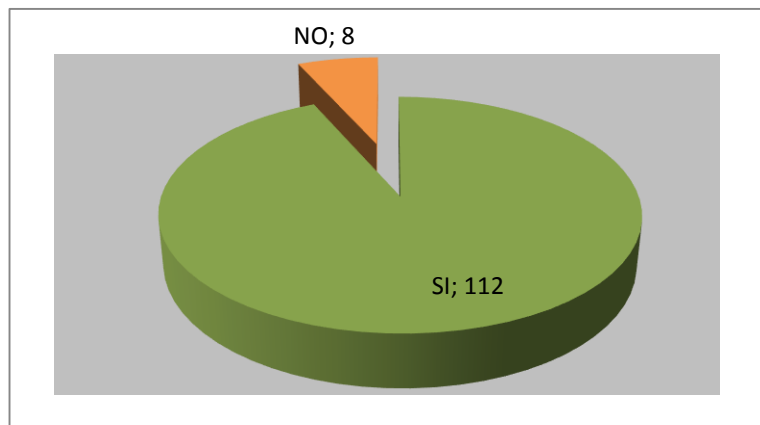
Interpretación.

En la encuesta el 100 % cree que la solicitud de visto bueno si se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil.

4.4.1.1. Pregunta 9.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
9.	¿El inspector de trabajo puede mandar a completar la solicitud de visto bueno?	112	93	8	7	120	100%

Graficación.



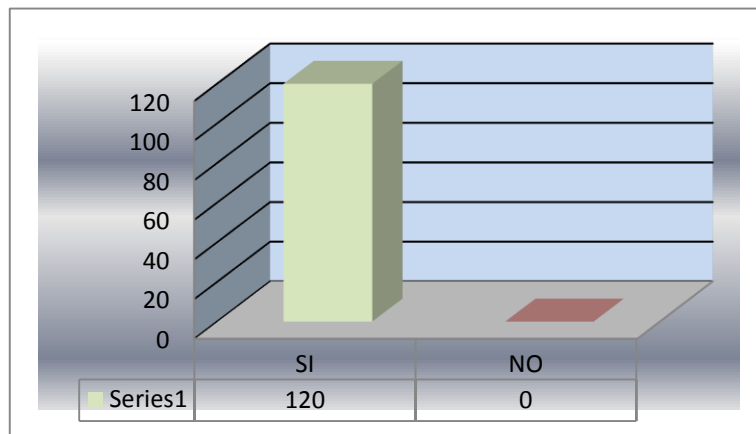
Interpretación.

En la encuesta se determinó que el inspector de trabajo si puede mandar a completar la solicitud de visto bueno con un porcentaje del 93 % y el 7 % lo considero no.

4.4.1.1. Pregunta 10.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
10.	¿Para la aceptación de la petición el empleador debe cumplir con todos los requisitos de ley?	120	100	0	0	120	100%

Graficación.



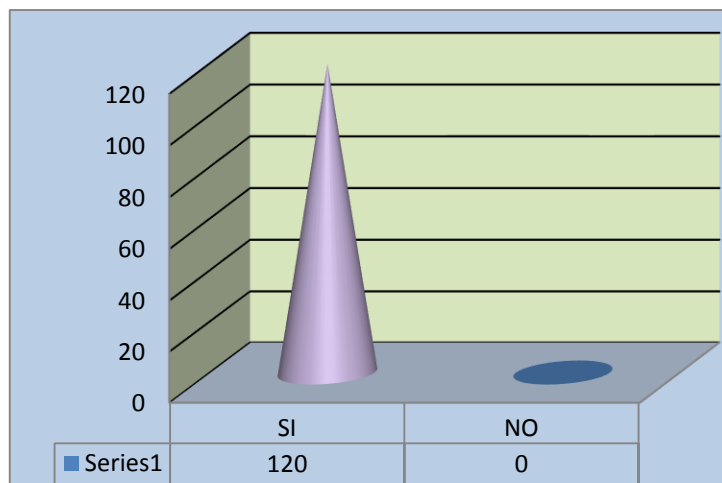
Interpretación.

Según la encuesta el 100 % de los encuestados consideran que para la aceptación de la petición, el empleador si debe cumplir con todos los requisitos de ley.

4.4.1.1. Pregunta 11.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
11.	¿La falta a los requisitos como el de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que el trabajador solicite el visto bueno?	120	100	0	0	120	100%

Graficación.



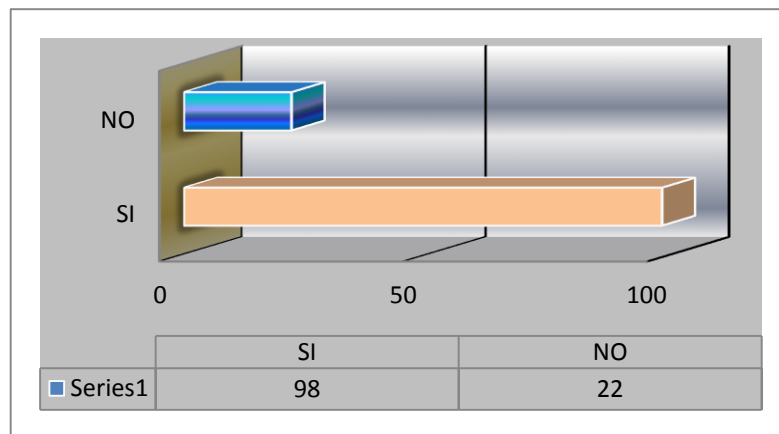
Interpretación.

El 100 % de la encuesta determino que la falta a los requisitos como el de afiliación al IESS del trabajador si es causal suficiente para que el trabajador solicite el visto bueno.

4.4.1.1. Pregunta 12.

No.	PREGUNTAS	SI	%	NO	%	No.	PORCENTAJE
12.	¿Considera que el informe administrativo del visto bueno, es apreciado con criterio judicial por el Juez de Trabajo?	98	82	22	18	120	100%

Graficación.



Interpretación.

El 82 % de la encuesta si considera que el informe administrativo del visto bueno, es apreciado con criterio judicial por el Juez de Trabajo y el 18 % lo consideraron no.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 CONCLUSIONES.

5.1.1 Los encuestados tienen conocimiento que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno ante el Inspector de Trabajo.

5.1.2 Los encuestados considera que el incumplimiento del pago al trabajador por más de dos meses es causal para solicitar en visto bueno, ante el Inspector de Trabajo.

5.1.3 Los encuestados si creen que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil.

5.1.4 La falta a los requisitos, como la de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que al empleador se le niegue la solicite de visto bueno.

5.1.5 Los encuestados consideran que Juez de Trabajo le da la valoración y sana crítica a la resolución de visto bueno por parte del Inspector de Trabajo.

- 5.1.6** Los encuestados si consideran que la negativa al trámite del visto bueno de parte del Inspector de Trabajo es por falta en la realización de la diligencia investigativa prevista en el Código de Trabajo.
- 5.1.7** Los encuestados si creen que la sana crítica del Juez de Trabajo le dé la valoración como medio de prueba a la resolución de visto bueno.
- 5.1.8** Las personas encuestadas si consideran que la negativa al trámite del visto bueno de parte del Inspector de Trabajo es por falta en la realización de la diligencia investigativa prevista en el Código de Trabajo.
- 5.1.9** Los encuestados dijeron que el Juez del Trabajo no es competente para que se le haga la solicitud del visto bueno o el desahucio.
- 5.1.10** Las personas encuestadas consideran que el Inspector de Trabajo debería realizar las investigaciones al momento del trámite de la solicitud del visto bueno.
- 5.1.11** Las personas encuestadas considera que, hace falta Inspectores de Trabajo para las diferentes diligencias como Desahucio, Visto Bueno, Pliego de Peticiones, etc.

5.2 RECOMENDACIONES

- 5.2.1** Que en el código se reforme o aclare en las causales para la terminación de contrato el incumplimiento al pago ya que no se puede dejar en impago por tanto tiempo a un trabajador.
- 5.2.2** Que la Inspectoría de Trabajo, proporcione más información a los empleados y trabajadores no solo del sector público sino que a los privados para que conozcan sus derechos.
- 5.2.3** Que el Inspector de Trabajo le dé la debida celeridad a las investigaciones oculares para así los empleados y trabajadores tengan las facilidades para poder proponer la acción administrativa de visto bueno.
- 5.2.4** Que se elabore el Código de Procedimiento Laboral practico para que de esta manera el Código de Trabajo tenga su propio Procedimiento.
- 5.2.5** Que aumente los Inspectores de Trabajo en el Cantón para que de esta manera el que tramita el visto bueno sea ágil tanto para el trabajador y empleador.

CAPITULO VI

6. PROPUESTA ALTERNATIVA

6.1 TITULO

“CAPACITAR O DICTAR SEMINARIO DE INFORMACIÓN A LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADOS PARA QUE CONOZCAN SUS DERECHOS FRENTE A LA SOLICITUD DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO EN EL CONFLICTO LABORAL.”

6.2 JUSTIFICACION

El Código del Trabajo califica el Visto Bueno en el Art. 183 cuyo texto es el siguiente “en los casos contenidos en los artículos 172 y 173 de este código, la causa invocada para la terminación del contrato deberá ser calificada 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”.

El inspector de trabajo debe calificar en el momento de conceder el Visto Bueno si los actos o conducta del trabajador implica falta de probidad o son inmorales dentro de las condiciones y circunstancias del trabajo.

La resolución del Inspector del Trabajo no quita el derecho de acudir ante un juez del trabajo, pues solo tendrá el valor de informe que se lo apreciara con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

En el caso de que el Juez del Trabajo desechare en fallo el visto bueno concedido por el Inspector del Trabajo, se procede al pago de las indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las

hubiera reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo.

RESOLUCIÓN

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Resuelve: "Que en el caso en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el inspector del ramo, es procedente el pago de indemnización por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiera reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo". (Res. CSJ: 8 de marzo de 1990, R.O. 412: del 6 de abril de 1990, Ob. Cit. Pág. 44.)

Efectivamente, la resolución del Inspector de Trabajo no quita el derecho, de que puede ser revisada previa impugnación hecha ante el Juez de Trabajo, quien la apreciara con criterio judicial dándole el valor de probatorio (legal) o no a la resolución impugnada con base en las pruebas solicitadas y practicadas en el juicio laboral correspondiente.

Este es el espíritu del artículo 183 del Código de Trabajo según su la extensa jurisprudencia favorable al trabajador o empleador según el caso.

A pesar de todo lo expuesto de los recursos determinado en la Ley del trabajo están de acuerdo los trabajadores y empleadores, por el poco conocimiento que se propone **"CAPACITAR O DICTAR SEMINARIO DE INFORMACIÓN A LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADOS PARA QUE CONOZCAN SUS DERECHOS FRENTE A LA SOLICITUD DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO EN EL CONFLICTO LABORAL"**. No solo para dar a conocer el trámite de visto bueno al empleador y trabajador sino todos los derechos y garantías que ellos tienen frente a cualquier litis laboral.

3.3 FUNDAMENTACIÓN

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

Mientras el Juez de Trabajo no se pronuncie, la resolución emitida por el Inspector de Trabajo competente, es un acto que goza de los principios de legalidad, legitimidad y ejecutoriedad, consecuentemente debe ser cumplida. Se procede al trámite del juicio verbal sumario, con aplicabilidad a las normas de los códigos y procedimiento civil respectivamente, como ley supletoria mormada en el Artículo 6 del código del trabajo, por no existir un código de procedimiento laboral.

Por consecuencia el Juez de Derecho, conforme a las normas del Procedimiento Civil, evaluando la diligencia previa notificación a la contraparte. Lo que encontramos en el art 73, del Código de Procedimiento Civil.

De conformidad con el artículo 622 del Código de Trabajo, en el momento de tramitarse el visto bueno, el empleador tiene derecho a solicitar al Inspector de trabajo la suspensión inmediata de las relaciones laborales, previa consignación de un mes de sueldo, el mismo que será entregado al trabajador si el visto bueno fuera negado; y el empleador deberá reintegrar al trabajador bajo las prevenciones de la Ley de ser sancionado e indemnizado por despido intempestivo al trabajador.

En lo estipulado en este artículo en la solicitud de Visto Bueno con suspensión de la relación laboral, solo produce despido intempestivo si el Visto Bueno fuere negado por el inspector de Trabajo y el empleador no reintegra al trabajador a su puesto de trabajo. En este caso, lo que ocurrió fue, que la resolución o fallo no se dio en el término previsto en la Ley.

6.3 OBJETIVO GENERAL

6.4.1 Capacitar o Instruir a los trabajadores y empleadores acerca el Código de Trabajo y sus derechos.

6.5 OBJETIVO ESPECIFICO

6.5.1 Determinar la resolución de visto bueno como instrumento fundamental para el Juez de Trabajo.

6.5.2 Determinar por medio de la ley que el pago injustificado por más de dos es causal para el visto bueno.

6.5.3 Conocer los dictámenes fallidos por el Juez de Trabajo dada en el trámite.

6.6 IMPORTANCIA

Es importante resaltar que la resolución que da el Inspector de Trabajo, el Juez de Trabajo en la actualidad le da el valor de informe administrativo, dándole larga a la Litis, cuando debería dar una correcta indemnización, así se evitaría perjuicio económico tanto al empleador y trabajador en la diligencia.

6.7 UBICACIÓN CONTEXTUAL

En el presente trabajo investigativo de campo es en el periodo correspondiente al año 2010 del Cantón Babahoyo, Inspectoría del Trabajo, Jueces del Trabajo, Abogados en libre ejercicio, Ciudadanía.

6.8 FACTIBILIDAD

La propuesta, la aplicabilidad tiene total validez, así como factibilidad ya que refleja los resultados de las diferentes preguntas que se analizaron, ya que existe la necesidad que el Juez de Trabajo tome al visto bueno instrumento legal en sus fallos. Y reconocer que el trabajador no puede estar impago mientras este en vigencia su contrato individual de trabajo.

6.9 DESCRIPCION DE ACTIIVIDADES

Dictar seminarios tanto al trabajador como al empleador para que tengan conocimiento sobre la tramitación de Visto Bueno y las normativas legales del Código de Trabajo.

6.9.1 LAS ACTIVIDADES

- ✓ Visitar las empresas para dictar seminarios sobre el visto bueno.
- ✓ Recopilar inquietudes de diferentes índoles relacionadas al tema laboral.
- ✓ Diseñar hojas informativas relacionadas al Visto Bueno.

RECURSOS HUMANOS:

ESTUDIANTE: DARIO DANIEL LOPEZ BERA	
TUTOR:	MST. JORGE MARCILLO G.
LECTOR: ABG. MARY TOAPANTS ERAZO.	
1º	INSPECTORIA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOS RIOS.
2º	JUZGADO DE LO LABORAL.
3º	ABG. EN LIBRE EJERCICIO AYUDARON EN LAS ENCUESTAN.

TECNOLOGIA:

➤ Computador

➤ Impresora

➤ Internet

MATERIALES:

➤ COMPUTADORA

➤ CAMARA FOTOGRAFICA

➤ TEXTO DE CONSULTA

➤ BIBLIOTECA

➤ HOJAS DE ENCUESTAS

➤ DICCIONARIO JURIDICO

➤ PENDRIVE

➤ MATERIALES DE OFICINA

➤ HOJAS DE IMPRESIÓN A-4

➤ CARTUCHOS A LASER

➤ LIBROS CUADENOS

PRESUPUESTO

DESCRIPCION	MONTO
LIBROS Y LEYES	350
SUMINISTRO DE OFICINA	110
INTERNET	55
EMPASTADA Y FOTOCOPIA	90
IMPREVISTO	95
MOVILIZACION	65
TOTAL	755

6.10 IMPACTO

Con la propuesta establecida en líneas anteriores hemos dado solución al problema al dar al administrador de justicia el mecanismo para la correcta indemnización sin perjuicio de las partes.

6.11 Evaluación

Dicha evaluación se la hace de todo punto de vista ya que se analiza se califica y se evalúa todo lo correspondiente al visto bueno en las empresas de nuestra ciudad de Babahoyo.

7. BIBLIOGRAFIA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Corporación de estudio y publicaciones.

Ab. ZOILA MARÍA DE LAS MERCEDES SEGURA EGAS "Derecho Laboral" página N° 183 edición 2008.

TEORÍA; PRÁCTICA Y JURISPRUDENCIA-DR.LUIS CUEVA CARRIÓN PAG. 35- A 45

OCEANO GRUPO EDITORIAL EDICION 1994, TOMO II PAG. 537

DICCIONARIO DE DEFINICIONES LEGALES. Edición Edino ESTUDIOS Y PUBLICACIONES JURÍDICA SD.- Derecho laboral público.

CARLOS MARTIN GONZALEZ – Practica laboral tomo II. Pág. 60

DR. JORGE VASQUEZ LÓPEZ.- Derecho laboral Ecuatoriano. pag.45

DR. JORGE VASQUEZ LÓPEZ.- Derecho laboral Ecuatoriano

GUZMÁN LARA, Aníbal: Ob. Cit. Pág. 346.

GUZMÁN LARA, Aníbal: Pág. 24, ibídem.

COLÓN BUSTAMANTE FUENTE.- Manual de derecho laboral tercera edición

DIRECCION EN INTERNET

<http://definicion.de/derecho-laboral>

<http://www.mitecnologico.com/Main/DefinicionDerechoLaboral>

[www.lexjuris.com.jurisprudencia.](http://www.lexjuris.com/jurisprudencia)

<http://www.monografias.com>

http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_romano

<http://www.todoiure.com.ar>

<http://derecho.laguia2000.com/parte-general/jurisprudencia>

[www.lexjuris.com.jurisprudencia](http://www.lexjuris.com/jurisprudencia)

A

N

E

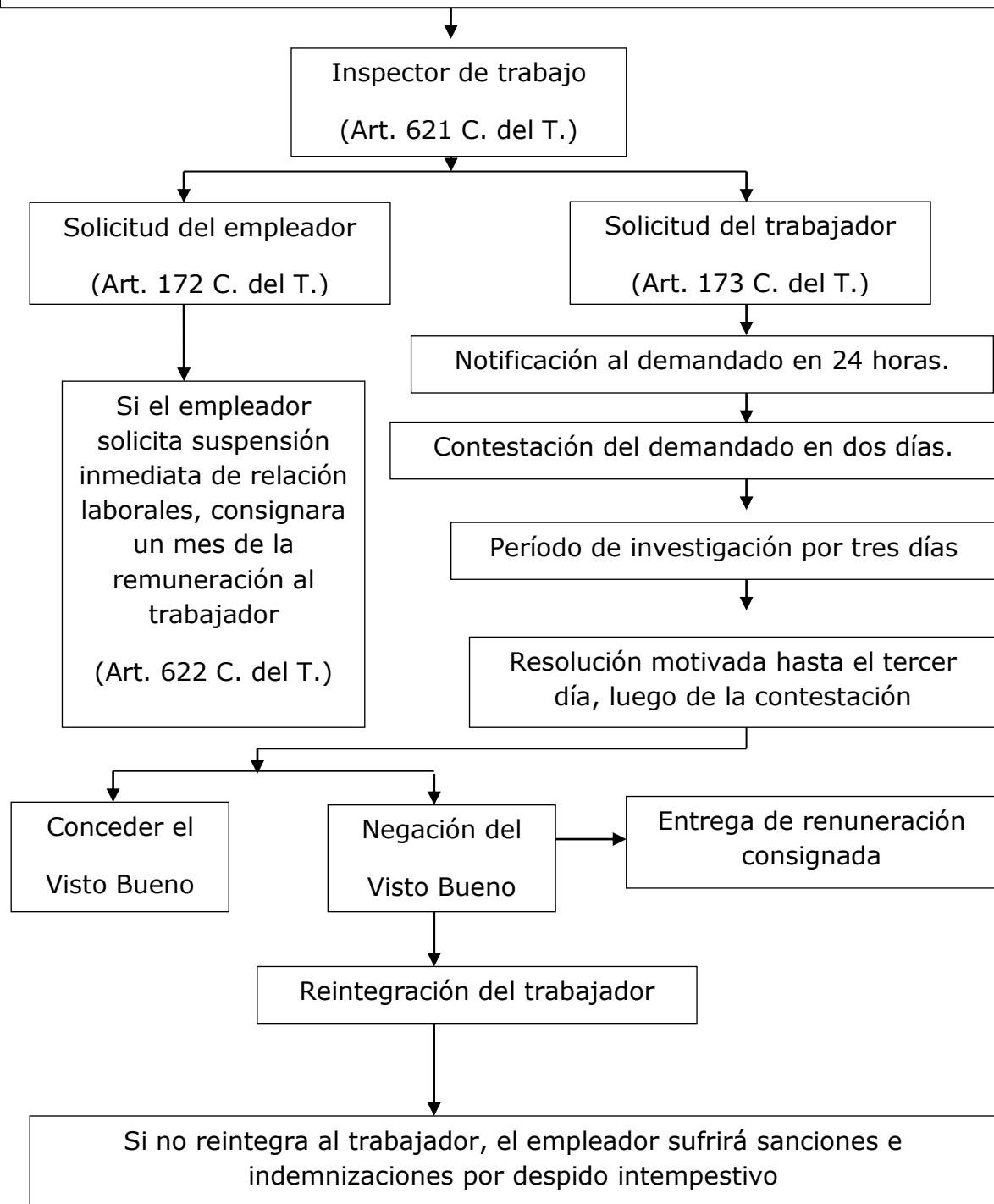
X

O

S

MAPA CATEGORIAL

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



GUIA DE ENCUESTA TODAS LAS PREGUNTAS.

ANEXO 01.

GUIA DE ENCUESTA PARA LOS INSPECTORES DEL TRABAJO, JUECES DE LO LABORAL Y ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO.

OBJETIVO: LA PRESENTE ENCUESTA ES PARA ESTABLESER LOS REQUISITOS EN LAS SOLICITUD PARA EL VISTO BUENO.

Distinguido a

Solicitamos su colaboración para que conteste las preguntas formuladas en la siguiente encuesta.

Responda con sinceridad.

Su información será confidencial.

1. ¿Cree que la aplicabilidad del art 183 es sustentación legal para solicitar el visto bueno?

SI.... NO....

2. ¿Cree usted que el Código de Procedimiento Civil tipifica la sanción de visto bueno?

SI.... NO....

3. ¿Cree usted que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno?

SI.... NO....

4. ¿Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días, sin causa justa causal para solicitar visto bueno?

SI.... NO.....

5. ¿Las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante es motivo para solicitar visto bueno?

SI.... NO.....

6. ¿Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes el trabajador puede solicitar el visto bueno? Art 42 # 13, CT.

SI..... NO.....

7. ¿Considera que el incumplimiento del pago al trabajador por dos meses es causal para solicitar en visto bueno?

SI.... NO....

8. ¿Cree que usted que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil?

SI.... NO....

9. ¿El inspector de trabajo puede mandar a completar la solicitud de visto bueno?

SI.... NO....

10. ¿Para la aceptación de la petición el empleador debe cumplir con todos los requisitos de ley?

SI.... NO....

11. ¿La falta a los requisitos como el de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que el trabajador solicite el visto bueno?

SI.... NO....

12. ¿Considera que el informe administrativo del visto bueno, es apreciado con criterio judicial por el Juez de Trabajo?

SI.... NO....

13. ¿Cree usted que la sana crítica del Juez de Trabajo le dé la valoración como medio de prueba a la resolución de visto bueno?

SI.... NO....

14. ¿La negativa al trámite del visto bueno de parte del Inspector de Trabajo permite que el trabajador siga laborando?

SI.... NO....

15. ¿El inspector del trabajo es la autoridad legítima para dar la legalidad al visto bueno?

SI.... NO....

16. ¿El cumplimiento de la categorización lo da el código del trabajo como imposición al trámite del visto bueno?

SI... NO...

17. ¿Considera que el inspector de trabajo es la persona que tiene la competencia para recibir el desahucio, visto bueno, pliego de peticiones etc.?

SI... NO...

18. ¿Debería el juez del trabajo competencia para que se le haga la solicitud del visto bueno o el desahucio?

SI... NO...

19. ¿Considera que es necesario, que la petición vaya adjunto a la notificación para conocimientos de la misma?

SI.... NO....

20. ¿Debería el Inspector de Trabajo realizar la investigación al momento de la solicitud de visto bueno?

SI.... NO....

21. ¿Considera que la falta de inspectores del trabajo son las causas para que no se dé el trámite oportuno a las diferentes diligencias como Desahucio, Visto Bueno, Pliego de Peticiones, etc.?

SI.... NO....

GUIA DE ENCUESTA TODAS LAS PREGUNTAS.

ANEXO 02.

GUIA DE ENCUESTA PARA CIUDADANIA.

OBJETIVO: LA PRESENTE ENCUESTA ES PARA ESTABLESER LOS REQUISITOS EN LAS SOLICITUD PARA EL VISTO BUENO.

Distinguido a

Solicitamos su colaboración para que conteste las preguntas formuladas en la siguiente encuesta.

Responda con sinceridad.

Su información será confidencial.

1. ¿Cree que la aplicabilidad del art 183 es sustentación legal para solicitar el visto bueno?

SI.... NO....

2. ¿Cree usted que el incumplimiento al contrato por parte del trabajador sea la causa suficiente para otorgar la solicitud del visto bueno?

SI.... NO....

3. ¿Las faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días, sin causa justa son causales para solicitar visto bueno?

SI.... NO.....

4. ¿Las injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante es motivo para solicitar visto bueno?

SI.... NO.....

5. ¿Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes del trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes el trabajador puede solicitar el visto bueno? Art 42 # 13, CT.

SI..... NO.....

6. ¿Considera que el incumplimiento del pago al trabajador por dos meses es causal para solicitar en visto bueno?

SI.... NO....

7. ¿Cree que usted que la solicitud de visto bueno se lo realiza de acuerdo a lo estipulado en código de procedimiento civil?

SI.... NO....

8. ¿Para la aceptación de la petición el empleador debe cumplir con todos los requisitos de ley?

SI.... NO....

9. ¿La falta a los requisitos como el de afiliación al IESS del trabajador es causal suficiente para que el trabajador solicite el visto bueno?

SI.... NO....

10. ¿Considera que es necesario, que la petición vaya adjunto a la notificación para conocimientos de la misma?

SI.... NO....

11. ¿Considera que la falta de inspectores del trabajo son las causas para que no se dé el trámite oportuno a las diferentes diligencias como Desahucio, Visto Bueno, Pliego de Peticiones, etc.?

SI.... NO....

12. ¿Debería tener el juez del trabajo competencia para que se le haga la solicitud del visto bueno o el desahucio?

SI.... NO....

MATRIZ DE RELACIÓN DE PROBLEMAS, OBJETIVOS E HIPÓTESIS

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>PG. Como incide la normativa jurídica del código del trabajo en la ejecución del visto bueno en las hacienda en el cantón Babahoyo 2010.</p>	<p>OG. Analizar el código del trabajo en la ejecución del visto bueno en las hacienda en el cantón Babahoyo 2010.</p>	<p>HG. La inobservancia de la normativa jurídica del código del trabajo No regula la ejecución del visto bueno.</p>
Problemas derivados	Objetivos derivados	Hipótesis
<p>1.- Como el trámite del visto bueno garantiza el derecho del trabajador y empleador</p>	<p>Determinar el trámite del visto bueno garantiza el derecho del trabajador y empleador</p>	<p>H1 Las Causales previstas en los art. 172. 173 Código. Laboral, Garantiza los derechos del trabajador y del empleador.</p>
<p>2.-Cómo se realiza el trámite del visto bueno del empleador y el trabajador.</p>	<p>Investigar cómo se realiza el trámite, del visto bueno para el empleador y el trabajador.</p>	<p>El trámite de la manda reunirá los Requisitos, en marcado en el ART. 67. CPC. El mismo que podrá ser Aceptar o Rechazar por el inspector del trabajo.</p>
<p>3.- Cómo fundamentar jurídicamente y doctrinariamente el visto bueno. En lo referente al código de trabajo</p>	<p>Establecer como fundamentar jurídicamente y doctrinariamente el código de trabajo referente con el visto bueno.</p>	<p>Al fundamentar la Calificación del visto bueno por parte del inspector del trabajo (ART.183 C. T.) El inspector deberá poner en conocimiento de las partes mediante Notificación en la misma demanda (ART.73. CPC.)</p>
<p>4.- Cuáles son las falencias al presentar el trámite del visto bueno por el empleador y trabajador</p>	<p>Determinar las falencias al presentar el trámite del visto bueno por el empleador y trabajador</p>	<p>La falencia del inspector del trabajo por no realiza las diligencias, antes de su calificación.</p>