

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema**

##### *Contextualización*

##### **Macro**

En el Derecho comparado hay tendencias a exigir el cumplimiento de determinados procedimientos previos para la terminación del contrato por causas legales, así por ejemplo, en Alemania debe preceder la consulta al Consejo de Empresas; en España hace falta la carta de despido; en Venezuela notificación escrita, en las que debe constar el hecho que la motiva; en Argentina aviso escrito y de haber hechos que exijan investigación sumario administrativo, etc.

En Latinoamérica la relación laboral se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre patrono llamado también empleador y trabajador haciendo cesar sus efectos.

La necesidad de proteger al trabajador en el momento que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al empleador contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a este un interés de permanencia y de recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo en el mundo jurídico mundial que atribuye la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias según la causas que la hubiere motivado.

En el año de 1925 se crea en el Ecuador el Ministerio de Previsión Social y Trabajo que se encargaba de las cuestiones relacionadas con el campo laboral, la sanidad, higiene, previsión y otros, quedando así organizado los cuadros administrativos de la legislación laboral. Posteriormente se crea la Inspección de Trabajo, se dicta la célebre Ley Sobre el Contrato Individual de Trabajo, que fue el núcleo alrededor del cual gira el ordenamiento jurídico laboral.

En el año de 1928 en el Ecuador se crea la “Ley de Contratación Individual de Trabajo”, luego en 1936 se incluye reformas a esta ley en las que se norma una nueva figura jurídica denominada Visto Bueno del Inspector de Trabajo, en 1938 se decretó que los fallos de Visto Bueno tendrán el carácter de obligatorio y que serán apelables ante el Director General de Trabajo; actualmente las resoluciones de Visto Bueno son impugnables ante el Juez del Trabajo.

Es así que en los últimos años, en el Ecuador hemos observado con gran preocupación niveles alarmantes de desocupación, la terminación de contratos laborales debido al decreciente desarrollo de la economía por múltiples factores. La terminación del contrato de trabajo como afirma el Dr. Carlos Monsalve Vela en su obra Derecho Ecuatoriano de Trabajo Tomo 31 Vol. IV (Pág. 145) año 1983 dice “es un evento trascendental en la vida laboral; y el régimen jurídico a que se sujeta, además de exigir una cuidadosa sistematización que interesa a políticos, economistas, sociólogos y juristas tanto por las consecuencias que entraña en el campo del derecho como por los problemas económico- sociales que plantea”. El Visto Bueno Laboral a creado niveles de complejidad y control más allá de los conocidos o admitidos en la sociedad nacional, pero que corresponden a los reconocidos constitucionalmente, es decir en nuestra propia carta magna se consagra los derecho laborales.

## **Meso**

En cada capital provincial del Ecuador existen Inspectorías del Trabajo las mismas que tramitan todo lo relacionado al Visto Bueno Laboral y otros actos

administrativos que son eminentes a su función. Es importante destacar que la acción del Visto Bueno Laboral tiene sus consecuencias jurídicas en caso de ser aceptada o rechazada por el Inspector del Trabajo.

Los trabajadores que han sido separados de sus puestos de trabajo bajo la modalidad que estamos analizando en las diferentes provincias se da como resultado por lo general de la conducta y desobediencia de los trabajadores hacia sus empleadores como también del desacato a los reglamentos internos que tienen que observar los trabajadores, pero no solo los empleadores pueden presentar lo que la doctrina llama como “ La Acción del Visto Bueno Laboral ” sino también los trabajadores cuando han sido víctimas de abuso por parte de sus empleadores, de esta manera convirtiéndose en un conflicto que acarrea problemas legales.

Lo fundamental para saber si se puede proponer la acción del Visto Bueno Laboral o no, ya sea por parte del empleador o trabajador es establecer claramente el motivo por lo que se va a pedir la mencionada acción, ya que por lo general la petición es presentada por los empleadores pero al no determinar claramente lo solicitado el Inspector de Trabajo puede poner una sanción al empleador y el trabajador pasaría a gozar de estabilidad laboral indefinida.

Según el Dr. Julio Cesar Trujillo en su obra “Derecho del Trabajo” (Pag.304) año 2008 el Visto Bueno Laboral se le puede definir como “La resolución del Inspector de Trabajo o de quien haga sus veces pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial contemplado en el Código del Trabajo por la que declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato”

## **Micro**

La investigación se va a realizar en la Inspectoría Segunda del Trabajo de Tungurahua, en la cual constantemente se presentan peticiones de Visto Bueno en

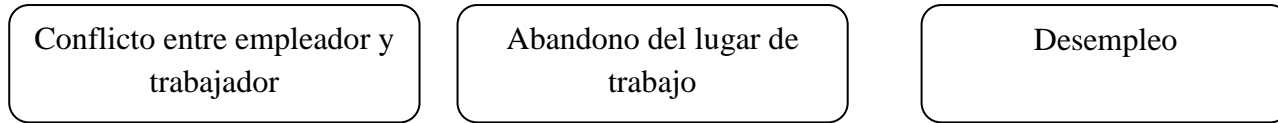
la mayoría de los casos por parte de los empleadores, es que por esta razón se produce el aumento de conflictos jurídicos entre empleadores y trabajadores.

Es por esto que el Visto Bueno Laboral constituye una sanción al trabajador que ha incurrido en una falta de carácter disciplinario, la cual afecta o puede llegar a enervar el normal desarrollo de la empresa y aún más crear conflictos jurídicos entre empleadores y trabajadores, es así que según el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador establece que los trabajadores son actores sociales productivos. Precisamente porque en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que, consiste en la privación de derechos como consecuencia de una conducta que se halle tipificada como infracción a la ley o a los reglamentos internos debidamente aprobados.

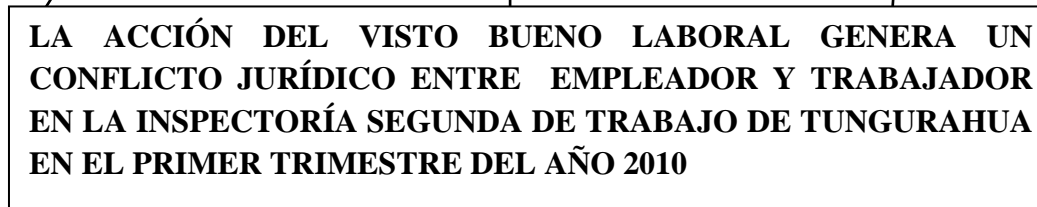
Además que las causales del Visto Bueno Laboral que las analizaremos más adelante cada una de ellas, las calificará la autoridad competente, esto es el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará la solicitud, Es preciso manifestar que, la resolución dictada por el Inspector del Trabajo es impugnabile ante el Juez del Trabajo competente para quien la prenombrada resolución tiene el valor de informe. 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 por lo que consecuentemente debe ser cumplida.

### Árbol del problema

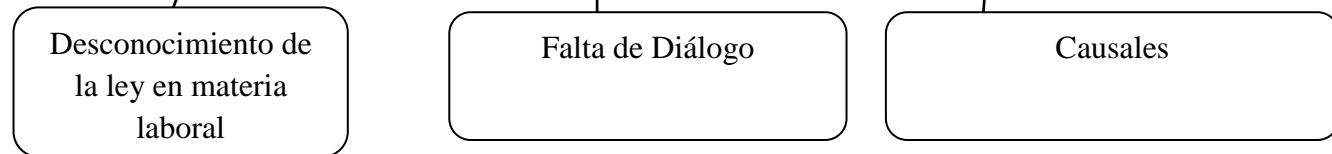
**EFFECTOS**



**PROBLEMA**



**CAUSAS**



**Gráfico No. 1**

**Fuente: investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

## **Análisis Crítico**

El desconocimiento de la ley en materia laboral en cuanto a la Acción del Visto Bueno Laboral, produce conflictos entre empleador y trabajador ya que el procedimiento de esta acción es diferente a todo procedimiento jurídico, es decir se trata de un procedimiento administrativo, es así que debe hacerse una capacitación de toda su estructura, para que se dé el uso adecuado a este procedimiento.

No existe suficiente diálogo entre el empleador y trabajador por lo que se produce el abandono del lugar de trabajo por parte del trabajador y por esta razón es que se produce un conflicto entre las personas antes mencionadas, por otro lado podemos manifestar que debe haber una capacitación hacia todos los empleadores y trabajadores privados en cuanto sea como se debe llevar la relación laboral, para de esta manera evitar caer en estos problemas.

Las causales para la Acción del Visto Bueno Laboral tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral y por ende se produce el desempleo, es así que este problema se tendría que tramitar de una manera ágil y rápida ya que las partes en conflicto necesitan una solución eficaz ya que tanto el empleador como el trabajador necesitan volver inmediatamente a sus labores normales, pero esto no se da ya que en muchas ocasiones el empleador no tiene el derecho a su favor ya que el derecho de los trabajadores son irrenunciables y por esta razón es que suelen equivocarse cuando ellos no tienen una buena capacitación.

## **Prognosis**

Haciendo un análisis prospectivo hacia la Inspectoría Segunda del Trabajo de Tungurahua, en cuanto a la Acción del de Visto Bueno Laboral, nos permite ver que si no se toman medidas de solución urgentes para superar este problema se tendría un panorama desalentador en cuanto al individuo y su entorno entre las cuales se puede señalar:

En el caso del trabajador al verse perjudicado de no poder reclamar sus justos derechos laborales, se ve afectada su economía personal y familiar, la cual conlleva varios aspectos negativos como darse la desintegración del grupo familiar, de igual manera puede involucrarse en varios fenómenos sociales como la delincuencia.

De continuar este problema permanecerá la ineficacia en la solución de este conflicto, dada por una mala práctica del procedimiento investigativo del Visto Bueno Laboral.

Las alternativas de solución a este problema es la falta de capacitación de norma legal laboral que regule la obligación que tendría tanto el empleador como el trabajador en caso de Visto Bueno Laboral para que no se genere los conflictos jurídicos entre los mismos, ya que a falta de capacitación, no se podría establecer las causas para recurrir al trámite antes mencionado.

## **Formulación del Problema**

¿La Acción del Visto Bueno Laboral, genera un Conflicto Jurídico entre Empleador y Trabajador en la Inspectoría Segunda de Trabajo de Tungurahua en el primer Trimestre del año 2010?

## **Interrogantes de la investigación**

¿Cuáles son las causales para presentar una Acción de Visto bueno Laboral?

¿Cómo el conflicto jurídico afecta la relación laboral entre empleador y trabajador?

¿Cuál es la solución al problema de investigación?

## **Delimitación del Objeto de la Investigación**

### **Delimitación del contenido**

CAMPO: Derecho  
ÁREA: Laboral – Código del Trabajo  
ASPECTO: Visto Bueno Laboral

### **Delimitación espacial**

La investigación se realizará en la Inspectoría Segunda del Trabajo de Tungurahua.

### **Delimitación temporal**

El trabajo de investigación se desarrollará en el primer trimestre del año 2010



## **Unidades de observación**

- Inspección Segunda del Trabajo de Tungurahua
- Trabajadores Privados
- Empleadores privados

## **Justificación**

Al ser estudiante de la Carrera de Derecho y analizando los procesos legales que la profesión implica es de sumo interés el que se conozca los fundamentos teóricos y el espíritu de la ley para la consecución de la justicia, además es importante que se genere una cultura de alto profesionalismo y de seguridad de quienes optan por la práctica jurisprudencial para crear destrezas que a la vez coadyuven el buen desempeño, permitan trabajar con estricta observancia a la ley laboral ecuatoriana

La presente investigación tiene como propósito fundamental el de ser útil a determinados beneficiarios entre ellos podemos citar empleadores y trabajadores privados así como, inspectores de trabajo, profesionales del derecho quienes serán depositarios del documento, de mucha utilidad sobre el tema materia de investigación para que a futuro sirva como una fuente de concomimiento para mejor y más profundas investigaciones sobre la importancia del tema.

La investigación es totalmente realizable por cuanto existe el elemento principal que en este caso es el humano así como la Inspectoría del Trabajo, Juzgados del Trabajo, empelados y trabajadores privados, de igual manera se cuenta con suficiente información teórica, textos, leyes, códigos, procedimientos, se cuenta también con el recurso económico del investigador y además la facilidad de la correspondiente Inspectoría referente a la materia

Por ello se requiere plantear varios proyectos que promuevan el diálogo entre empleadores y trabajadores en todas sus formas y manifestaciones.

## **Objetivos**

### **General**

Indagar como la Acción del Visto Bueno Laboral, genera un Conflicto Jurídico entre el Empleador y Trabajador en la Inspectoría Segunda de Trabajo de Tungurahua en el primer Trimestre del año 2010

### **Específicos**

- Detectar cuales son las causales para presentar una Acción de Visto Bueno Laboral.
- Determinar como el conflicto jurídico afecta la relación laboral entre empleador y trabajador.
- Proponer alternativas de solución al problema de investigación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes investigativos**

Una vez que se ha visitado las bibliotecas de las Universidades que ofertan la carrera de derecho de la ciudad de Ambato, no han existido investigaciones referente al tema “La Acción del Visto Bueno Laboral genera un Conflicto Jurídico entre Empleador y Trabajador en la Inspectoría Segunda del Trabajo de Tungurahua en el primer Trimestre del año 2010”, no se han realizado dicho estudio ni existe documento alguno que se parezca

En libros de derecho laboral, así como en las páginas de internet se ha logrado encontrar varios aspectos como definiciones, entre otro aspecto referente al tema.

#### **Fundamentación**

##### **Filosófica**

Dentro del proyecto está el desarrollo, con una visión dialéctica de los conceptos fundamentales que permiten la comprensión de las variables del problema, tiene el paradigma crítico propositivo que no solo busca establecer las causas de los conflictos jurídicos del Visto Bueno Laboral sino establecer modos más eficaces para solucionarlos.

El proyecto concibe la realidad ante un conflicto que debe ser resuelto de manera urgente, creando un sistema de procesos que garantice el eficaz desenvolvimiento del Visto Bueno Laboral, acudiendo también a medios

extrajudiciales como con la medición y el arbitraje; Porque se va a estudiar los fenómenos jurídicos tal como aparecen en la realidad social, es decir, como acontecen los conflictos laborales en el mundo del derecho, para buscar pautas y normas que son exigibles en la sociedad para resolver los conflictos.

### **Epistemológica**

Para que realmente el conocimiento que vamos a adquirir se lo realizará a través de los sujetos de derecho, en este caso (el empleador, el trabajador) transformando e innovando normas que vayan a garantizar los derechos de los trabajadores.

### **Axiológica**

Según Eduardo García Mogros (1940) “la axiología jurídica objetiva es la que tiene por fundamento la idea de la libertad humana”, pues la visión fundamental de la investigación radica en la búsqueda de la verdad y la justicia; en el cultivo de los valores, pendiente la erradicación de los anti valores, solucionando los conflictos a través de acciones justas acordes a la realidad social.

### **Ontológica**

Según el filósofo italiano Giolerti (1810-1852) el origen de las ideas se da mediante la adecuada intuición del ser, puesto que el presente proyecto concibe la realidad ante una necesidad que tiene que ser satisfecha de manera urgente cuando un sistema de trabajo crea conflictos entre el empleador y trabajador.

### **Legal**

El trabajo de investigación se fundamentará en las siguientes disposiciones legales:

- Constitución de la República del Ecuador,
- Convenio Internacional sobre la Inspección de Trabajo OIT
- Código del Trabajo

### **Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador es la Carta Magna del Estado, es el conjunto de normas y principios fundamentales que constituyen la base de todo el sistema jurídico ecuatoriano cuya finalidad es garantizar y organizar la vida social; así tenemos lo siguiente en el Título VI, Capítulo VI, Sección III:

Art. 325 “Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

En su Art. 326 nos manifiesta que es obligación del Estado velar para que toda persona que esté en la aptitud legal para trabajar preste sus servicios lícitos y personales en cualquier modalidad de trabajo sin discriminación de ninguna clase.

Art. 328 inciso tercero “El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley”

En su Art 328 inciso tercero se establece que el salario o sueldo que percibe el trabajador por ningún motivo será susceptible de rebaja o descuento por ninguna naturaleza, salvo que tanto el empleador como el trabajador convengan conjuntamente en aquello.

Los instrumentos jurídicos que forman la Normativa Internacional en cuanto al trabajo se encuentran especialmente en los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), referente a la Inspección de Trabajo los países suscriptores de los convenios adoptaron entre otras las siguientes disposiciones:

### **Convenio Internacional de La inspección de Trabajo (OIT)**

#### Artículo 3

“1. El sistema de inspección estará encargado de:

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

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

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

2. Ninguna otra función que se encomiende a los Inspectores del Trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.”

En su Art. 3 manifiesta de qué se encarga el sistema de inspección de trabajo siendo uno de sus objetivos de asesorar a los trabajadores y empleadores el cumplimiento de las disposiciones laborales.

#### Artículo 14

“Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.”

En su Art. 14 nos manifiesta que deben notificarse todos los accidentes y enfermedades que se ocasionen producto del trabajo, con esto se puede evitar acciones de visto bueno que se aplica en nuestra legislación nacional laboral.

#### **Código del Trabajo**

El Código del Trabajo se creó para reglar las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado, y a través de este cuerpo legal tratar de solucionar los conflictos entre los mismos de una manera legal.

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.”

En su Art. 172 se establece las causas por las que el empleador puede pedir una acción de visto bueno ante el Inspector de Trabajo en contra del trabajador.

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.”

En su Art. 173 vemos cuales son las causales para que el trabajador pueda solicitar una acción de Visto Bueno al inspector de Trabajo en contra del empleador.

Art. 636 “Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones:

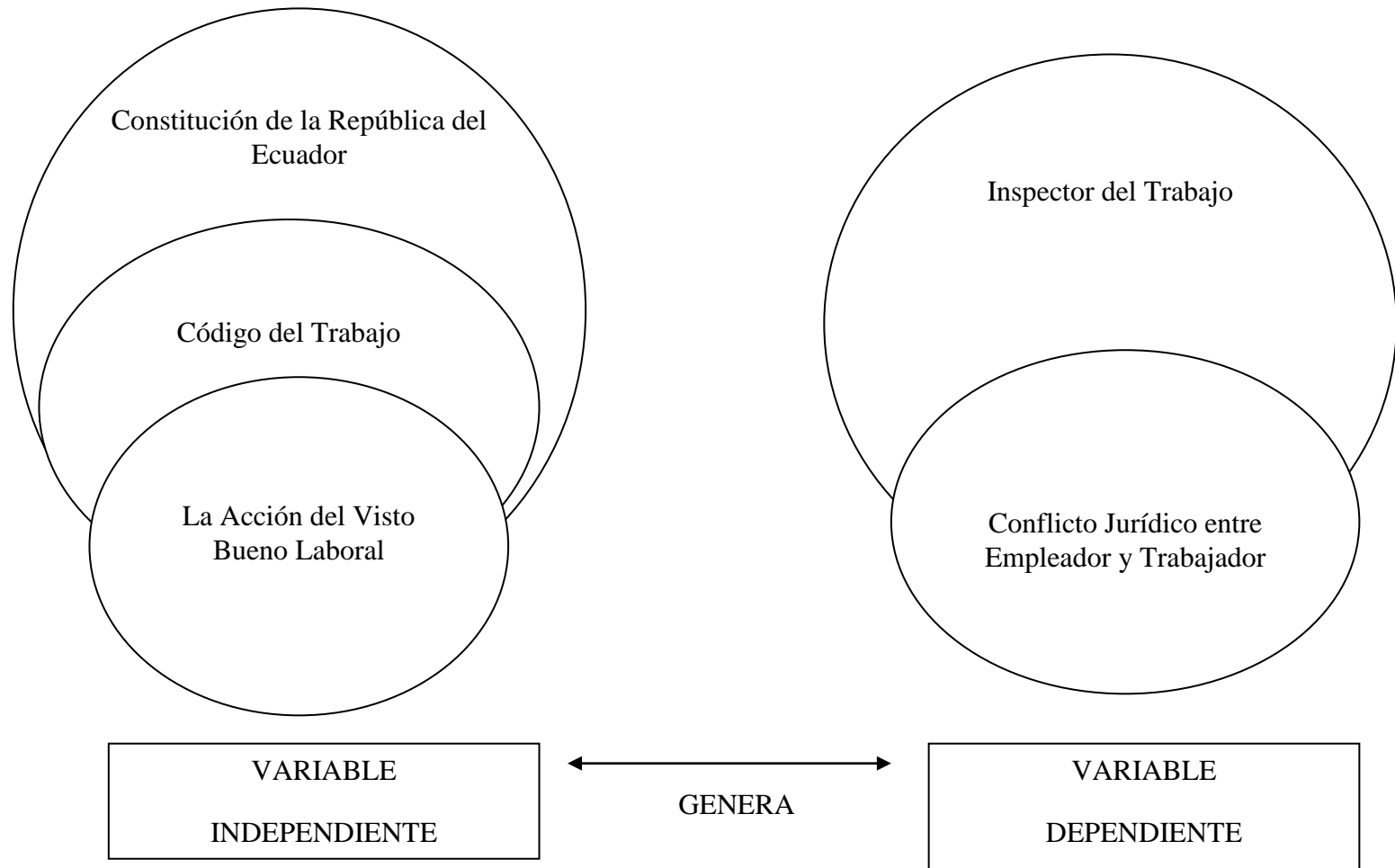
a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;

b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,

c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.”

En su Art. 636 literal a), b), vemos que se tiene un mes contado del acontecimiento para proponer cualquier acción laboral ante la autoridad competente.

### Categorías fundamentales

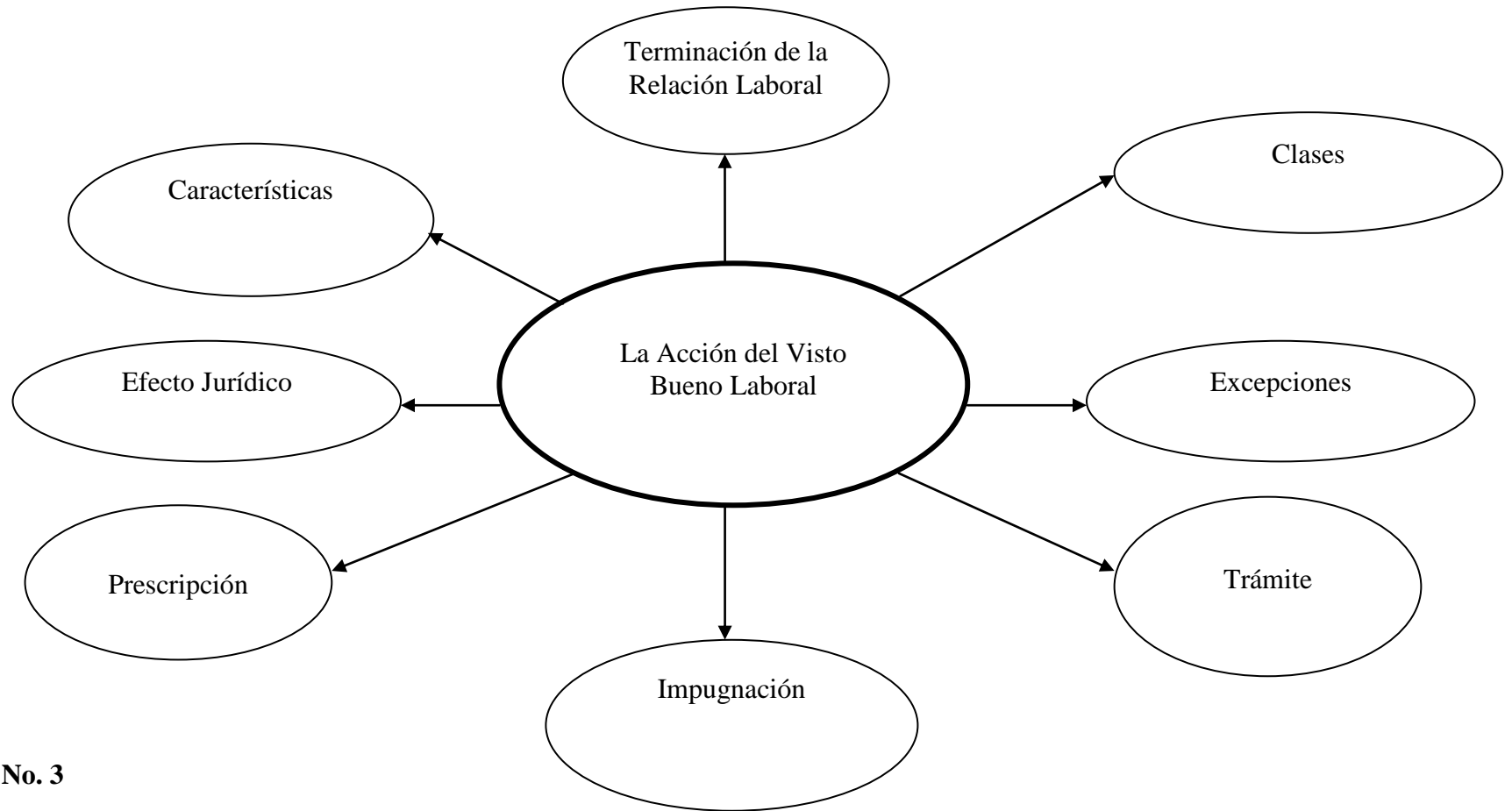


**Gráfico No. 2**

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

**Rueda de atributos de la variable independiente**

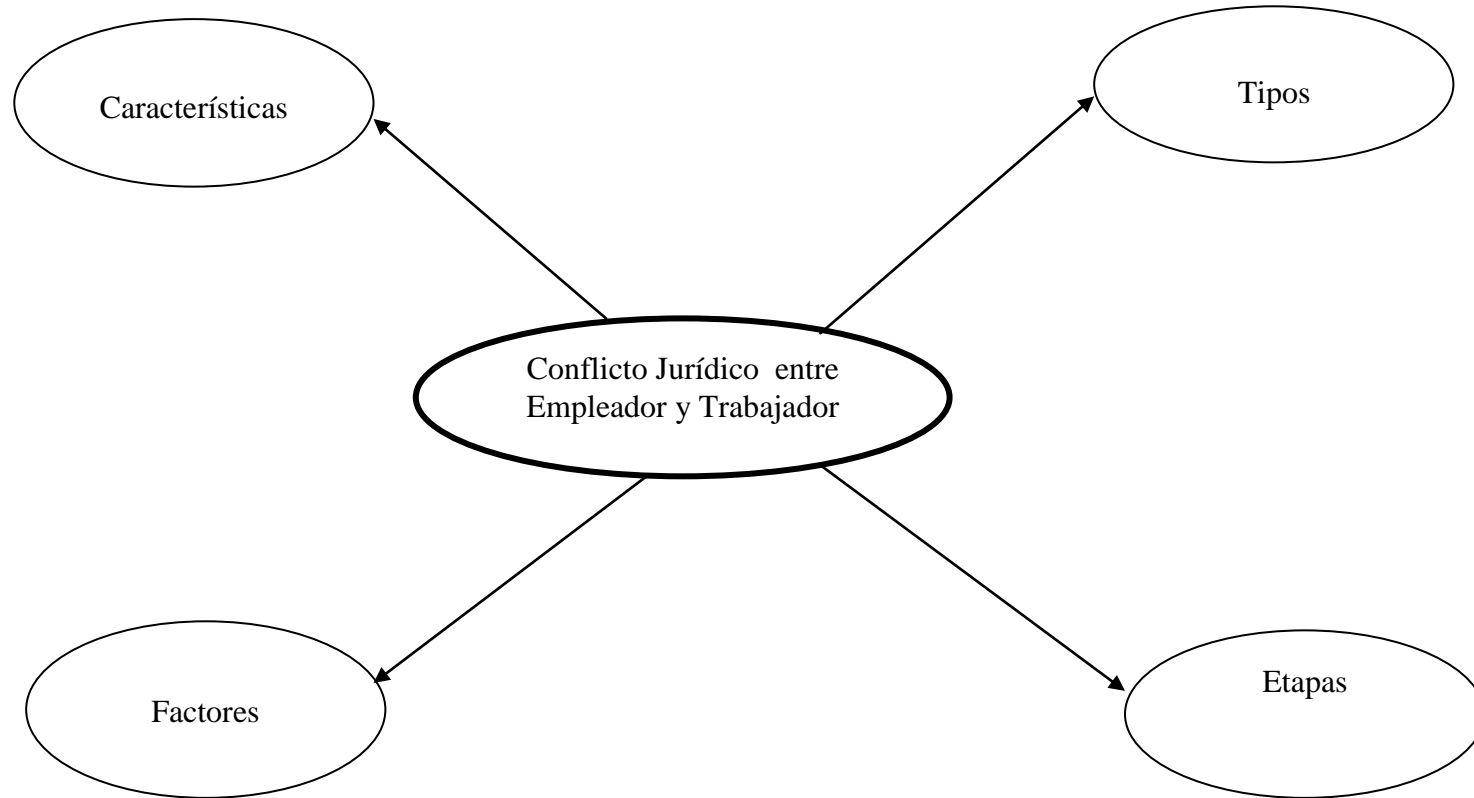


**Gráfico No. 3**

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

**Rueda de atributos de la variable dependiente**



**Gráfico No. 4**

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

## CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la República de Ecuador, es el conjunto de normas y principios fundamentales que constituyen la base de todo el sistema jurídico del Estado Ecuatoriano, y cuya finalidad es organizar la vida en la sociedad. Ninguna Ley o norma suplementaria puede contradecir o violar ningún precepto contemplado en ella, por lo tanto toda Ley debe someterse a la Constitución.

En su Art. 326.- El derecho al trabajo se sustentará en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

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

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

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

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

## CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código del Trabajo se dictó para reglar las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado, y a través de este cuerpo legal tratar de solucionar los conflictos entre los mismos de una manera legal.

En su Art. 183 nos manifiesta sobre la Calificación del Visto Bueno disponiendo que:

“En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo, quien concederá o negará su Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo del Procedimiento.

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

En su Art. 621 establece acerca de: la solicitud de Visto Bueno disponiendo que:

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

En su Art. 622 nos manifiesta acerca de la: suspensión de las relaciones laborales disponiendo que:

“En los casos de Visto Bueno el Inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el Visto Bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.”

## **LA ACCIÓN DEL VISTO BUENO LABORAL**

Desde los primeros tiempos en que se consideró el trabajo como un medio de sustento y se vió la necesidad de regular en el Ecuador se ha tratado de dar protección al trabajador, estableciendo tanto derechos como obligaciones del mismo incluyendo normas como causales de terminación de la relación laboral, de esta manera establece las condiciones que debe cumplir cada causal para considerar concluida la relación laboral.

Es una institución incorporada a la legislación laboral, en virtud de la cual se confiere al Inspector de Trabajo o a la autoridad que lo sustituya, atribuciones suficientes para conocer y tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo presentados por empleadores o trabajadores al efecto el Dr. Fernando Andrade Barrera en su obra Derecho Laboral Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana tomo II (pág. 709) año 2009 dice “El Visto Bueno en Derecho Laboral es la diligencia administrativa que consiste en la petición que puede efectuar tanto el patrono como el trabajador para que el Inspector de Trabajo pueda mediante las pruebas y motivos que justifiquen resolver sobre la terminación anticipada del plazo de una relación laboral”

De lo manifestado se puede definir al Visto Bueno como la resolución de la autoridad de trabajo declarando que son legales las causas aducidas por el empleador (Art. 172 C.T) o el trabajador (Art. 173 C.T), en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento.



El Trámite del Visto Bueno es administrativo y su resolución no se ejecutoria, en razón de que tiene el carácter de informe al conceder o negar el Visto Bueno, y en caso de ser impugnado el Juez de Trabajo calificará con criterio jurídico la resolución con base en las pruebas constantes en el juico laboral, de acuerdo a lo establecido en el Art. 183 inciso segundo del Código de Trabajo.

### **Terminación de la relación laboral**

El Dr. Julio Cesar Trujillo en su obra Derecho del Trabajo Tomo I (Pág. 269) año 2008 dice “La terminación del contrato individual de trabajo disuelve o pone fin a las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores y extingue el derecho de aquellos a su empleo”

La terminación del contrato individual de trabajo por si no se opone a la estabilidad laboral si es que la terminación existen causas justas siendo una de estas la Acción de Visto Bueno, de las causas invocadas para la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador depende el procedimiento a seguirse para que la terminación sea legal, y según se observe o no el procedimiento legal son diferentes sus consecuencias.

### **Clases**

Como lo menciona la Ab. Alexandra Herrera en la obra Jurisprudencia Especializada Laboral Tomo I (Pág. 2) año 2006, cuando menciona las generalidades del Visto Bueno apunta que “Doctrinariamente al Visto Bueno se le conoce como despido legal o auto despido”

Al celebrar el contrato, el trabajador contrae como principal obligación la de ejecutar el trabajo en los términos establecidos en el contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Es así que con la obligación principal, contrae también varias obligaciones derivadas, anexas o secundarias llamadas obligaciones ético-psicológicas, que se encuentran establecidas en el Art. 45 del Código del Trabajo, así como también se compromete a no hacer otras o se somete a las prohibiciones detalladas en el Artículo 46 del Código del Trabajo.

Dejar de hacer lo que debe o hacer lo que no debe, por consiguiente, implica incumplir el contrato y el incumplimiento de unas de las partes da lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Es así que con lo manifestado anteriormente existen dos clases de Visto Bueno dependiendo de quién lo plantee, serán:

1. Visto Bueno solicitado por el empleador; y,
2. Visto Bueno solicitado por el trabajador.

### **1. Visto bueno solicitado por el empleador**

El Dr. Wilson Layedra en su obra Manual de Derecho Laboral (Pág. 25) año 2009 dice “En el hecho de que el empleador debe presentar la petición de visto bueno solamente cuando efectivamente considere que el trabajador ha cometido una infracción de la gravedad establecida en el Art. 172 del Código de Trabajo, más nunca con el afán de fastidiar o hacer la vida imposible a un trabajador.”

Es así que es el empleador quien solicita Visto Bueno fundamentado y justificando una causal de las establecidas en el Art. 172 del Código de Trabajo, se considerará como despido legal pues la relación laboral concluye basada en una norma legal preestablecida, siendo éstas:

- **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.**

De la citada causal se puede determinar dos circunstancias: faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, y, por abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos dentro de un periodo mensual de labor.

Al respecto la Dra. María Elena Cevallos Vázquez en su obra: Legislación Laboral Vol. I (Pág. 235) año 2000 expresa “Las faltas de asistencia o puntualidad deben ser injustificadas, esto es no autorizados por el empleador y la Ley, caso contrario deberán ser justificadas por calamidad doméstica o enfermedad, las mismas que serán agregadas en el reglamento interno de la empresa”

Estas faltas repetidas e injustificadas no tienen que ser consecutivas pero tienen que ocurrir dentro del periodo mensual, es decir cuando suman más de tres, es así que las empresas en donde existe un Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado, allí mismo se determinará el número de atrasos y faltas injustificadas que le permitan al empleador solicitar el Visto Bueno, y en caso de no haberlo queda en primera instancia apreciar el incumplimiento al propio empleador y luego como es lógico al Inspector de Trabajo que es quien debe dictar la resolución.

El mismo Código del Trabajo señala varios casos en los que, si bien existe la falta, esta se considerará justificada. Así por ejemplo, el empleador debe permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación profesional a que pertenezcan, siempre que estas den aviso al empleador con la debida oportunidad. Se notará que el permiso debe solicitarlo la asociación. Otro caso es la licencia por tres días con derecho a remuneración completa, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes

dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, o en caso de enfermedad profesional, pero comunicando por escrito, tanto al empleador como al Inspector de Trabajo, dentro de los tres primeros días de la enfermedad.

En lo que se refiere al abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos dentro de un periodo mensual de laborar, hay que establecer si el trabajador falta más de tres días consecutivos a su trabajo, así por ejemplo si no se ha presentado a laborar el trabajador los días Lunes, Martes, Miércoles y Jueves se ha producido el abandono al trabajo y da lugar a que el empleador solicite el visto bueno para terminar la relación laboral. Hay que aclarar que el período mensual a que se refiere el abandono debe ser dentro del lapso de treinta días y no de un mes calendario.

Hecho esto el empleador puede reclamar la indemnización por abandono intempestivo, es así que para que el abandono del trabajo por un trabajador conlleve a la aceptación del hecho de la indemnización es necesario que sea intempestivo, sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, conforme así lo manifiesta el Art. 190 del Código del Trabajo.

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

Por el contrato de trabajo el trabajador debe al empleador obediencia y subordinación, y a cumplir las disposiciones del reglamento interno expedidos en forma legal, por lo mismo la indisciplina y la desobediencia constituyen incumplimiento del contrato por parte del trabajador, especialmente a los reglamentos internos legalmente aprobados.

Es evidente que no todos los centros de trabajo especialmente pequeños, tendrán reglamento interno aprobados, más no por ello pueden los empleadores quedar atados a un trabajador indisciplinado y están facultados para dar por terminado el contrato de trabajo.

Al efecto el Dr. Hugo Valencia Haro, en su obra Legislación Ecuatoriana del Trabajo (Pág. 266) año 1979 dice “La falta de disciplina es la desobediencia a las órdenes e instrucciones emanadas del empleador o de sus representantes.”

En el primer caso la indisciplina debe ser calificada por el señor Inspector del Trabajo para que sea causal de visto bueno, es decir que la indisciplina vaya en contra de los compañeros y empleados que perjudiquen a los mismos.

En lo que se refiere a la desobediencia de los reglamentos internos esto debemos analizarlo de una forma más profunda, toda vez que para argumentar esta causal, los reglamentos internos de una empresa deben estar debidamente legalizados y aprobados por autoridad competente siendo este el Director General de Trabajo o subdirectores regionales de acuerdo a los incisos primero y segundo del Art. 64 del Código de Trabajo.

En caso de existir este reglamento sin la debida aprobación se le tendrá por no escrito, y de igual forma el reglamento debe exhibirse en la empresa para que los trabajadores tengan conocimientos de los mismos y si no se lo exhibe por ende se sobreentiende que no tienen conocimiento sobre estos.

- **Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador**

Esta causal contiene dos aspectos bien diferenciados: La falta de probidad, y, la conducta inmoral

Al referirnos a la probidad esta se refiere exclusivamente a la honradez, es decir se debe cuidar los materiales de la empresa y no llevarse los mismos, pero también se debe hacer mención a esta honradez en el aspecto que no se debe divulgar los secretos de la empresa, hay también falta de probidad cuando un trabajador propone a otro la comisión de actos delictivos dentro de la empresa aun cuando no llegaren a consumarse.

En cuanto a la conducta inmoral como lo manifiesta el Dr. Colón Bustamante en su obra Manual de Derecho Laboral (Pág. 297) año 2009 dice “Los actos inmorales aquellos que trasgreden la norma de conducta preestablecida, por lo cual afirmar que lo moral es lo bueno, lo que está de acuerdo con el orden impuesto, e inmoral es lo malo o lo que contraría ese orden.”

Al respecto de la conducta inmoral esta va muy cercana a las buenas costumbres que debe tener el trabajador dentro de la empresa, y si por su conducta inadecuada arrastra a sus compañeros y a la empresa será motivo de Visto Bueno.

La conducta inmoral fuera de la empresa puede ser considerada igualmente como motivo de Visto Bueno siempre y cuando repercuta en la relación laboral.

Es así que la falta de probidad o conducta inmoral que un empleador imputa al trabajador para dar por terminada la vinculación laboral debe ser plena e inequívocamente acreditada utilizando algún medio probatorio idóneo, además de ser atentatorio a la moral, a la honradez y a la honestidad.

En las circunstancias anotadas igualmente esta debe ser conocida por el Inspector de Trabajo quien concederá o no el Visto Bueno, en uno u otro caso examinando el daño que cause a la empresa y a sus compañeros.

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

Empleador y trabajador deben guardarse las consideraciones debidas en sus relaciones, de tal manera que hacer imputaciones denigrantes o que atente contra la honra del empleador constituye injuria, y faculta al empleador a dar por terminado las relaciones laborales.

El Dr. Colón Bustamante en su obra Manual de Derecho Laboral (Pág.299) año 2009 dice “Injuria es agraviar, ultrajar con obras o palabras escritas

o verbal; Injurias de obra son los ultrajes como las bofetadas, puntapiés y otros ultrajes de obra (golpes) que ocasiona el trabajador a su empleador y/o familiares y representante sin motivo alguno.”

En efecto nuestro Código Penal establece en el Art. 489 que “La injuria es calumniosa cuando consiste en la falta imputación de un delito; y no, calumniosa cuando consiste en toda otra expresión proferida en descrédito, deshonra o menosprecio de otra persona, o en cualquier acción ejecutada con el mismo objeto.”

A su vez como lo manifiesta El art. 490 del Código Penal establece que “las injurias no calumniosas son graves y leves; es grave en los siguientes casos: 1.- La imputación de un vicio o falta de moralidad cuyas consecuencias pueden perjudicar considerablemente la fama, crédito o intereses del agraviado; 2.- Las imputaciones que, por su naturaleza, ocasión o circunstancia, fueren tenidas en el concepto público por afrentosas; 3.- Las imputaciones que racionalmente merezcan la calificación de graves, atendiendo el estado, dignidad y circunstancias del ofendido y del ofensor; y, 4.- Las bofetadas, puntapiés u otros ultraje de obra.”

En estas consideraciones, cualquiera de las ofensas que se dejan indicadas será causal de Visto Bueno, ya que está atentando a la honra, la buena fama y la dignidad.

Lo especial de esta causal radica en el hecho de que las injurias no solamente pueden ser dirigidas a la persona del empleador, sino también a su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes (padres) o descendientes (hijos) y en el caso de representantes a las personas que determina el Art. 36 del Código de Trabajo.

Al hablar de injurias dentro del contexto laboral las mismas al darse no se necesita que exista la declaratoria de un juez penal, sino que una vez producida se dará el trámite administrativo respectivo para terminar la relación laboral.

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

Es obligación del trabajador ejecutar el trabajo de acuerdo con el contrato, con la intensidad, cuidado, y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, en razón de que fue seleccionado con base a sus méritos y conocimientos.

El Dr. Colón Bustamante en su obra Manual de Derecho Laboral (Pág.200) año 2009 dice “Ineptitud del trabajador es la falta de capacidad de aprendizaje, asimilación y eficiencia en la realización de un trabajo, cuyas consecuencias redundarán en mala calidad del artículo, desperdicio de materia prima, mantenimiento de la maquinaria, etc.”

Al respecto la ineptitud manifiesta se puede interpretar como la mala realización de las labores del trabajador, es decir no cumple con las tareas encomendadas a él y por lo tanto el empleador está en el derecho reconocido por la ley de dar por concluida la relación laboral.

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

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social brinda diversas prestaciones y beneficios a los trabajadores afiliados, para que puedan gozar de esos beneficios es necesario que el empleador cumpla oportunamente con sus obligaciones, empezando por inscribir a los trabajadores en el mencionado Instituto, desde el



primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, así como dar aviso de la salida, de las modificaciones de sueldo y salarios, etc.

Es así que esta causa legal tiene dos aspectos la denuncia injustificada y la denuncia justificada.

En cuanto a la denuncia injustificada, se refiere que sin base de verdad, hace el trabajador contra el patrono, acusándole de no cumplir sus obligaciones con el IEES., es así que esta denuncia se convierte en causa legal para que el empleador de por terminado el contrato individual de trabajo previo Visto Bueno.

Al efecto en cuanto a la denuncia justificada, esta disposición brinda al trabajador la seguridad necesaria para en caso de plantear una denuncia a su empleador por incumplimiento de sus obligaciones patronales con el IEES no sean objeto de un despido por represalias, garantizándole estabilidad por dos años, y si lo hace deberá ser sancionado el empleador con el pago de una indemnización equivalente a dos años de trabajo y además de las otras indemnizaciones establecidas en la ley.

- **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.**

Se han dictado diverso reglamentos de carácter general, tales como el Reglamento de Seguridad y Salud, Reglamento de Seguridad del Trabajo contra riesgos en instalaciones de energía eléctrica, Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas.

Igualmente adscritos a la Dirección y a las Subdirecciones del Trabajo deben funcionar departamentos de seguridad e higiene del trabajo, a cargo de médicos especialistas los que tienen atribuciones para exigir el cumplimiento de

las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene, finalmente el Código del Trabajo tiene un capítulo denominado “De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo”.

Es así que esta causal contempla dos aspectos bien diferenciados: Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; y, por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos.

Al referirse al caso de no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente, es causal de terminación del contrato mediante Visto Bueno porque el empleador no puede responsabilizarse de la vida, de la salud de un trabajador por descuido o negligencia del mismo, entonces al incumplir las normas de seguridad e higiene implica infringir normas propias de una empresa e irse por tanto contra el principio de obediencia que debe primar en toda relación laboral.

Al efecto en cuanto por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos, se establece que es obligación del trabajador cuando padece de enfermedad no profesional comunicar por escrito al empleador y a la Inspectoría de Trabajo, dentro de los tres primeros días de la enfermedad, so pena de que se presuma la inexistencia de la enfermedad de acuerdo a lo establecido en el Art. 177 del Código de Trabajo.

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

## **Requisitos del empleador para presentar una petición de Visto Bueno**

El empleador cuando solicita el Visto Bueno de un trabajador, debe reunir los siguientes requisitos:

- Presentar el Visto Bueno por escrito, con firma de abogado y por triplicado ante el Inspector del Trabajo, alegada una o varias de las causales de Visto Bueno contenidas en el Art. 172 del Código del Trabajo, además deberá acompañar lo siguiente:
- Certificado del IESS, que acredite que se encuentra al día con las obligaciones patronales
- Copia de cédula de identidad y papeleta de votación (Del Representante Legal)
- Ultimo rol de pago del trabajador
- Si es persona natural, deberá acompañar el número de Registro Único de Contribuyentes R.U.C y, si es persona jurídica a más del documento mencionado, acompañará el nombramiento que le da la calidad de Representante Legal;
- Copia del contrato de trabajo legalizado
- Consignación de un mes de remuneración en efectivo o Cheque certificado a nombre del Ministerio de Relaciones Laborales, en caso de solicitar suspensión de la relación laboral conforme el Art. 622 del Código de Trabajo

## **2. Visto Bueno solicitado por el trabajador**

Si es el trabajador quien solicita Visto Bueno fundamentado y justificando una causal de las establecidas en el Art. 173 del Código de Trabajo, se considerará como auto despido siendo estas:

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

Dentro de la relación laboral hemos manifestado que existen dos sujetos el empleador y el trabajador, en el cual las partes recíprocamente se deben respeto y al incurrir en injurias por parte del empleador o sus familiares o representante en contra del trabajador da lugar a que el mismo pueda presentar la solicitud de Visto Bueno.

Es así que el trabajador o su familia que han sido injuriados por el empleador, familia y/o representante de éste, podrá presentar la petición de Visto Bueno para dar por terminado las relaciones laborales, en razón de que es obligación patronal y familiar y de su representante dar buen trato al trabajador, con debida consideración y no ofendiéndole verbalmente de palabra o de obra de acuerdo a lo que establece el Art. 42 numeral 13 del Código del Trabajo.

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

Conforme lo determina el Art. 83 del Código del Trabajo que “El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes”.

Con lo establecido el empleador tiene la obligación de pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo.

El trabajador normalmente tendrá como única fuente de subsistencia el producto de su trabajo, de tal manera que cualquier retraso en percibir su remuneración le causa perjuicios, sin contar con el hecho de que arbitrariamente el empleador pueda retener o demorar su pago.

La presente causal tiene tres aspectos: disminución de la remuneración; falta de pago de la remuneración; y, la falta de puntualidad en el pago de la remuneración.

En la disminución de la remuneración, el empleador y trabajador fijan la cuantía de la remuneración que no será inferior al salario mínimo legal, por tanto el empleador no puede rebajar ni disminuir bajo ningún título, pretexto o palabra la remuneración y si lo hace viola el contrato de trabajo por lo cual el trabajador planteará una acción de Visto Bueno en contra del empleador.

La falta de pago de la remuneración, da como consecuencia que el trabajador a más de solicitar el Visto Bueno pueda demandar el pago de la remuneración con los recargos legales.

En cuanto a la falta de puntualidad en el pago de la remuneración, se debe concienciar al empleador que los pagos se los debe hacer en forma completa y puntualmente, dejando constancia que es obligación del empleador cumplir con la remuneración de acuerdo con el contrato y la ley, y el empleador moroso será condenado al pago del triple del equivalente del monto total de la remuneración no pagada.

- **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.**

Cambio de ocupación que se lo hace sin el consentimiento del trabajador, requisito indispensable para que se dé este numeral y por ende el Visto Bueno, ya que el hacerlo implica que se le obligue a realizar una actividad distinta para la que fue contratado, ya que en el contrato escrito debe constar la labor que va a desempeñar.

Hay que destacar que el cambio de lugar de trabajo se debe considerar como despido intempestivo, siempre que el trabajador reclame dentro de los sesenta días siguientes a la de la orden del empleador, una vez transcurrido los sesenta días indicados sin reclamo del trabajador, éste ya no podría solicitar el Visto Bueno al Inspector de Trabajo para dar por terminado el contrato, puesto que habría manifestado su conformidad tácita con el cambio.

Si se presenta la reclamación dentro del periodo indicado anteriormente, el trabajador podría solicitar el Visto Bueno, siendo facultativo para el trabajador permanecer o no en su puesto de trabajo hasta la concesión del Visto Bueno.

### **Requisitos del trabajador para presentar una petición de Visto Bueno**

- Solicitud de Visto Bueno (Determinada en el Art. 621 del Código de Trabajo) con firma del Abogado (2 copias)
- Copia de cédula de identidad y papeleta de votación (De quien solicita el Visto Bueno)

## **Excepciones**

El Código de Trabajo señala otros casos en que el empleado y trabajador pueden terminar automáticamente el contrato sin perjuicio de que recurran al Visto Bueno, siendo estos casos los siguientes:

### **Por parte del empleador**

- Si se trata de un empleado privado, cuando éste haya revelado secretos o hechos que perjudiquen al empleador o por haber engañado dolosamente al empleador con certificados falsos para celebrar el contrato.
- Cuando el trabajador de un taller o fábrica se resistiere a obtener la ficha salud facilitada por el empleador y proporcionada por el IESS, previa notificación hecha por el Inspector de Trabajo.
- En los contratos de aprendizaje, cuando el aprendiz cometiere faltas graves de consideración contra el empleador, su familia y clientes; así mismo por la incapacidad y negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.
- En las empresas de transporte, cuando el trabajador ha incurrido en faltas graves al desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas 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 en lo relativo a la prevención de accidentes.
- Cuando una huelga ha sido declarada ilícita, en razón de que los huelguistas hubieren ejecutado actos violentos o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.

### **Por parte del trabajador**

- Cuando se omitiere por parte del empleador las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas por los reglamentos.
- En los casos de los aprendices, cuando el empleador no cumpliera las obligaciones específicas del contrato de aprendizaje.
- Cuando el empleador hubiere acordado un paro sin autorización legal de la empresa o lo hubiere prolongado por más tiempo del autorizado en cuyo caso tendrá derecho a ser indemnizado como si se tratará de despido intempestivo.

### **Trámite**

Como lo manifiesta la Dra. Nelly Chávez de Barrera en su obra Derecho Laboral Aplicado (Pág. 103) año 2002 dice “La parte que considera que la otra ha incurrido en una o más de las causales previstas en la ley acudirá al Inspector de Trabajo con una solicitud que contendrá todos los requisitos.”

Es así que de conformidad a los que establece el Art. 621 del Código de Trabajo el trámite de Visto Bueno debe cumplir con los siguientes requisitos formales:

### **Petición**

Todo trámite administrativo de Visto Bueno se inicia con la petición que plantea el empleador y/o trabajador para solicitar al Inspector de Trabajo le conceda la autorización para dar por terminadas las relaciones laborales con la contraparte.

La solicitud debe reunir los requisitos de una demanda establecidos en el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil:



- Designación de autoridad competente: Inspector de Trabajo.
- Nombres y apellidos, más generales de ley del solicitante, con la indicación de si comparece por su propio derecho o a nombre o en representación de otra persona natural o jurídica.
- Nombres y apellidos en contra de quien se dirige la acción.
- Los fundamentos de hecho, es decir, los antecedentes de la relación laboral indicando el nombre de la empresa o del empleador y del trabajador, origen de la relación, remuneración, clase de trabajo y actividad laboral.
- Los fundamentos de derecho, esto es el fundamento legal en que se basa el solicitante para solicitar el Visto Bueno; Para el caso de pedir el empleador o trabajador, se fundamentará en cualquier causal del Art. 172 o 173 del Código de Trabajo respectivamente.
- El empleador puede solicitar la suspensión inmediata de las relaciones laborales consignando el valor de la remuneración del trabajador equivalente a un mes de acuerdo al Art. 622 del Código de Trabajo.
- El domicilio en que se a de citar a la otra parte.
- Designación del casillero judicial en el que recibirá notificaciones el solicitante.
- Adjuntar documentos; si el solicitante es el empleador consignará el certificado del IESS en el que conste que está al día en sus obligaciones patronales, o documentos para poder intervenir en la acción.
- Firma del peticionario y de su abogado defensor.

## **Providencia inicial**

Presentada la petición de Visto Bueno el Inspector de Trabajo examinará si reúne los requisitos legales, caso contrario dispondrá que el solicitante la complete o la aclare en el término de tres días de acuerdo a lo establecido en el Art. 69 del Código de Procedimiento Civil, si reúne los requisitos legales el Inspector de Trabajo le dará trámite a la petición del Visto Bueno, además ordenará notificar con la solicitud a la otra parte concediéndole dos días para contestar.

## **Notificación y contestación**

El mismo Inspector de Trabajo que expidió la providencia debe notificar a la otra parte dentro de las veinticuatro horas siguientes, entregando copia certificada de la petición y providencia, concediéndole dos días para que la parte en cuya contra se ha presentado la solicitud conteste, quien podrá allanarse a los fundamentos de la petición del solicitante o contestar rechazando e impugnado los fundamentos de la solicitud del Visto Bueno.

La contestación debe contener lo siguiente:

- Designación de la autoridad: Inspector de Trabajo
- Nombres y apellidos, más generales de ley del compareciente.
- El contenido de la contestación que deberá iniciar con la impugnación de los fundamentos de hecho y de derecho de la causal invocada por el peticionario.
- El compareciente deberá invocar el relato de los hechos de acuerdo con su punto de vista, esta aspiración se concreta en que se niegue el Visto Bueno.
- Indicar el casillero judicial en el que el compareciente va a recibir notificaciones que le correspondan dentro del trámite.

## **Investigación**

Con la contestación o en acto de rebeldía de la otra parte accionada, el Inspector de Trabajo de oficio investigará el fundamento de la solicitud de Visto Bueno.

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

El Inspector de Trabajo está facultado practicar cualquier medio de prueba prevista en la ley para el esclarecimiento de la verdad o hecho manifestado, además se trasladará a los lugares en que se han ocasionado los hechos.

Esta etapa investigativa da paso al cumplimiento del principio de inmediación, en que la autoridad tiene contacto directo con las partes, pues al recabar el Inspector de Trabajo las pruebas hace que conozca de cerca los hechos sucedidos.

## **Resolución**

El Inspector de Trabajo una vez que ha practicado las investigaciones y recibidas las pruebas de los hechos alegados por las partes, dictará la resolución sobre la solicitud de Visto Bueno dentro del tercer día, así lo dispone el Art. 621 del Código de Trabajo

La resolución debe ser motivada., la que contendrá los fundamentos de hecho y de derecho en se ha basado el Inspector de Trabajo para conceder o negar la solicitud de Visto Bueno, en la que constará la narración resumida de los hechos, asó como la causal invocada y su valoración jurídica.

Esta resolución podrá dar fin al problema y se procederá a la terminación de la relación laboral, el pago de indemnizaciones, a que el trabajador regrese a su lugar de trabajo, según sea la causal planteada.

### **Impugnación**

En efecto, la resolución del Inspector del Trabajo puede ser revisada previa impugnación hecha ante el Juez de Trabajo, quien la apreciará con criterio judicial dándole el valor probatorio o no a la resolución impugnada con base en las pruebas solicitadas y practicadas en el juicio laboral correspondiente, en cuyo caso esta resolución de Visto Bueno será un mero informe administrativo, no será considerado como documento determinante para llegar a una conclusión motivada que reconozca derechos y obligaciones de las dos partes laborales.

### **Prescripción**

Según el Art. 636 del Código de Trabajo literal b), prescriben en un mes (30 días) las acciones de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato de trabajo, dicha prescripción empieza a correr a partir de que el empleador tiene conocimiento de los hechos.

La acción de los trabajadores para presentar la solicitud de Visto Bueno en el caso de cambio de ocupación actual sin su consentimiento prescribe en sesenta días siguientes a la fecha de la orden patronal según el Art. 192 del Código de Trabajo, en los demás casos la ley establece que prescriben en tres años contados desde la terminación de la relación laboral de conformidad con el Art. 635 del Código del Trabajo.

Cabe mencionar que la prescripción se interrumpe con la citación con la demanda de conformidad a los que establece el Art. 97 numeral 2 del Código de Procedimiento Civil.

## **Efecto jurídico**

El efecto jurídico del Visto Bueno depende de cual es la parte que lo solicita y obtiene:

- Si el Visto Bueno ha sido a favor del empleador, este puede dar por terminado el contrato individual de trabajo sin indemnizar al trabajador.
- En caso de que el empleador obtenga resolución a su favor, la consignación hecha será devuelta al empleador.
- Si el Visto Bueno fuere negado al empleador, el Inspector del Trabajo ordenará el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo y, en caso de que el empleador no lo reintegre se considerará como un despido intempestivo
- El principal efecto cuando solicita el Visto Bueno el trabajador es la terminación de la relación laboral
- En caso de que el Inspector de Trabajo emita una resolución desfavorable al empleador este deberá entregar el valor consignado al trabajador como remuneración por el tiempo que estuvo suspendido de su labor.
- Si la resolución es favorable al trabajador éste tendrá el derecho a percibir indemnizaciones como si se tratara de despido intempestivo.
- Cuando el trabajador considera que el Visto Bueno ha sido otorgado sin fundamentos tiene derecho a impugnarlo ante un Juez del Trabajo por despido intempestivo.
- El empleador o trabajador no pueden demandar la nulidad de la resolución que acepta o niega el Visto Bueno en razón de que es un acto administrativo.

## **Características**

En cuanto a las características de la acción del Visto Bueno podemos mencionar lo siguiente:

- Lo concede o lo niega una autoridad administrativa que es el Inspector del Trabajo.
- Es eminentemente causal, es decir que para solicitar esta forma de terminación laboral, una de las partes debe haber incurrido en las causas previstas en los Arts. 172 y 173 del Código de Trabajo.
- El Inspector del trabajo es quien toma la decisión al expedir su resolución de negar o conceder el Visto Bueno, tal resolución no tiene el carácter de sentencia y por lo mismo no causa ejecutoria ni es susceptible de apelación.
- Como lo mencionamos anteriormente la parte que se considere perjudicada con la resolución del Visto Bueno emanada por el Inspector del trabajo puede acudir al Juez de Trabajo para solicitar que el Visto Bueno sea calificado.

## **INSPECTORÍA DE TRABAJO**

En nuestro Código de Trabajo en el Título VI, Capítulo I, Parágrafo III hace referencia a la Inspección del Trabajo, que los Inspectores de Trabajo serán Provinciales.

Las atribuciones que tienen los Inspectores Trabajo son las siguientes:

- Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos.

- Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.
- Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 del Código de Trabajo.
- Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos.
- 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 en el Código de Trabajo
- Intervenir en las comisiones de control.
- Imponer multas de acuerdo con las normas del Código del Trabajo.
- Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones.

Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de

los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia.

## **CONFLICTO JURÍDICO ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR**

En la página de internet <http://www.google.com/conflictojuridico.html>, se encuentra una definición en cuanto al conflicto jurídico y dice que es “La contienda jurídica que se produce en las relaciones laborales producto de la inobservancia de la ley laboral o de lo convenido en el contrato de trabajo.”

Es así que Los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.

También se puede manifestar que los conflictos jurídicos laborales, implica oposición de posturas entre empleadores y trabajadores que se produce respecto de una cuestión determinada sobre sus relaciones mutuas y al conjunto de derechos y obligaciones que les une.

### **Tipos**

Los tipos de conflicto jurídico que se pueden dar entre el empleador y trabajador en nuestra legislación son los siguientes:

#### **Individuales**

El interés que se da en este tipo de conflicto puede ser de un solo trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento.



La naturaleza jurídica de este conflicto, significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, ya sea esta de carácter constitucional, legal o producto de una convención.

Cabe mencionar que los conflictos individuales de trabajo serán resueltos por la justicia ordinaria mediante jueces unipersonales, organizada en forma tal que ofrezca celeridad en su tramitación, acierto en los fallos y gratuidad absoluta para las partes.

### **Colectivos**

El conflicto colectivo es la confrontación que se da entre los trabajadores organizados y un empleador o empleados, sean personas naturales o jurídicas, pudiendo ser estas los, sindicatos, comité de empresas, etc.

La relación laboral por su naturaleza pone frente a frente a los dos factores de un proceso de producción que son los empleadores y trabajadores que representan respectivamente el capital, la iniciativa, el crédito y la fuerza laboral.

Cuando el conflicto se da a nivel colectivo se resuelve con procedimientos especiales, que intervienen autoridades en el ámbito administrativo y jueces colegiados que se forman para cada caso, se afirma que en el conflicto colectivo no se confrontan problemas de derecho si no de hecho, es decir por lo general el conflicto colectivo se da cuando es presentado un pliego de peticiones.

Nuestra Constitución de la República en su Art. 326 numeral 12 manifiesta que los “Conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”

Por lo manifestado en nuestra constitución en cuanto al conflicto colectivo, se establece tres momentos en que podrá llegarse a la superación del conflicto: la mediación, la conciliación y el arbitraje.

En cuanto a la mediación y conciliación, tienen como base el consentimiento o acuerdo de las partes, siempre que exista una voluntad conjunta de lograrlo, la misma que puede cristalizarse en cualquier momento del conflicto de manera directa.

La etapa de mediación esta atribuida a los funcionarios de la Dirección de Mediación Laboral, que es una dependencia del Ministerio de Relaciones Laborales que actúa cuando no existe contestación a un pliego de peticiones o la misma es desfavorable.

La conciliación es una etapa del trámite del pliego de peticiones a cargo de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, los mismo que sugieren formas de solución

El arbitraje es otra fase que desarrolla el mismo Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se concreta en la resolución de los puntos que contiene el pliego de peticiones, mediante fallo que tiene carácter de sentencia obligatoria para las partes.

La sentencia que dicte el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es obligatoria para las partes, en todo caso durante la tramitación de un pliego de peticiones los trabajadores puedan hacer uso del derecho a la huelga.

### **Etapas**

Dentro del conflicto de puede establecer las siguientes etapas:

#### **Latente**

Es cuando el conflicto no existe, pero puede presentarse en cualquier momento, estas condiciones pueden ser por una mala comunicación entre empleador y trabajador

## **Percibido**

En esta etapa tanto en el trabajador como el empleador empiezan a sentir una situación de conflicto. Se percibe un conflicto cuando una o más partes toman conciencia de que existen entre ellas las condiciones necesarias que pueden hacer surgir el conflicto.

## **Sentido**

Una o ambas partes toman la decisión de actuar de una manera determinada. Algunos conflictos se agravan porque una de las partes le atribuye a las otras intenciones diferentes a las que en realidad tiene.

## **Manifiesto**

En esta etapa el conflicto se hace visible a través del comportamiento de las partes en oposición, este comportamiento suele incluir declaraciones, acciones y reacciones tanto del empleador como la del trabajador.

## **Factores**

Entre los factores de un conflicto que se da entre el empleador y el trabajador son:

## **Funcional**

Confrontación que se da entre el empleador con el trabajador que resulta del mal rendimiento del trabajador en sus labores y de la arbitrariedad del empleador.

## **Disfuncional**

Es cualquier confrontación o interacción que se da entre empleador y trabajador y que perjudica a la organización o impide, a la empresa alcanzar sus objetivos.

## **Características**

Entre las principales características del conflicto jurídico que se suscita entre el empleador y el trabajador se citan las siguientes:

- La confrontación se da entre los trabajadores ya sea personal, o mediante una organización de los trabajadores como en el caso de los conflictos colectivos, con los empleadores que pueden ser personas naturales o jurídicas.
- Todo conflicto que se suscite entre el empleador y trabajador está sujeto a un procedimiento establecido en la ley laboral.
- Los conflictos que se dan entre el empleador y trabajador pueden ser resueltas por las autoridades administrativas o por las autoridades judiciales.
- Por lo general los conflictos se dan por falta de diálogo entre las partes.

## **Hipótesis**

La petición del Visto Bueno Laboral incide positivamente en la relación entre empleador y trabajador.

### **Señalamiento de variables**

#### **Variable Independiente**

La Acción del Visto Bueno Laboral

#### **Variable dependiente**

Generan Conflicto Jurídico entre empleador y trabajador

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la investigación**

El grupo investigador en su trabajo acoge el enfoque: critico propositivo de carácter cuanti-cualitativo. Cuantitativo porque se recabará información que será sometido a análisis estadístico. Cualitativo por que estos resultados estadísticos pasarán a la criticidad con soporte Marco Teórico.

#### **Modalidades de Investigación**

##### **De campo**

Según el lugar, ésta investigación es de campo porque se está en contacto directo con el objeto de estudio y permite analizar los problemas como se presenta en la realidad.

##### **Descriptiva**

En esta investigación se utiliza el método de análisis para llegar a un conocimiento más especializado. Se hace una exposición de hechos e ideas.

##### **Bibliográfica-documental**

Porque tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios legales de diversos autores sobre el Visto Bueno Laboral que genera conflictos jurídicos entre empleador y trabajador, basándose en libros, textos, módulos, u otras

publicaciones, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

### **Nivel o tipo de investigación**

#### **Asociación de variables**

La investigación se llevará a nivel de Asociación de Variables porque permite estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables. Además se puede medir el grado de relaciones entre variables y a partir de ello, precisar causa-efecto.

## Población y Muestra

### Población

Funcionarios de la Inspectoría Segunda del Trabajo de Tungurahua	2
Empleadores privados	18
Trabajadores privados	18
<b>Total</b>	<hr/> 38

### Muestra

En el presente trabajo de investigación: “LA ACCIÓN DEL VISTO BUENO LABORAL GENERA UN CONFLICTO JURÍDICO ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR EN LA INSPECTORÍA SEGUNDA DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO 2010” es necesario que tengamos datos reales y confidenciales que estén cerca a la realidad por lo tanto, al observar que la población no excede del límite reglamentario para elaborar muestras correspondientes aplicaremos la población en un ciento por ciento. Es decir las 38 personas como muestras se transformaran el ciento por ciento en relación a la población.



## Operacionalización de las variables

**Cuadro No. 1**

**Variable Independiente: La acción del visto bueno laboral**

<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMES BÁSICOS</b>	<b>TÉCNICAS INSTRUMENTO</b>
<p>EL VISTO BUENO LABORAL SE CONCEPTÚA COMO: La diligencia administrativa que consiste en la petición que puede efectuar tanto patrono como el trabajador, para que el Inspector del Trabajo pueda mediante las pruebas y motivos que se justifiquen resolver sobre la terminación anticipada del plazo de una relación laboral</p>	<p>Que los empleadores y los trabajadores conozcan las causales por las que se puede presentar una petición de visto bueno laboral ante el Inspector de Trabajo.</p>	<p>Código del Trabajo</p>	<p>¿Sabe usted cuales son las causales para que el empleador o el trabajador puedan presentar una acción de Visto Bueno Laboral ante el Inspector del Trabajo?</p>	<p>Encuesta</p>

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

**Cuadro No. 2**

**Variable Dependiente: Conflicto jurídico entre Empleador y Trabajador**

<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMES BÁSICOS</b>	<b>TÉCNICAS INSTRUMENTO</b>
CONFLICTO JURÍDICO SE CONCEPTÚA COMO: La contienda jurídica que se produce en las relaciones laborales producto de la inobservancia de la ley laboral o de lo convenido en el contrato de trabajo.	Tratar de llegar a un acuerdo entre empleador y trabajador para evitar una contienda jurídica ya que sus consecuencias pueden ser muy graves	Código del Trabajo	¿Cómo afecta una contienda jurídica en las relaciones laborales entre empleador y trabajador?	Entrevista

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

## **Técnicas e Instrumentos**

**Encuesta.-** Dirigido al Inspector Segundo del Trabajo de Tungurahua, Secretaria, empleadores y trabajadores privados, cuyo instrumento es el cuestionario elaborado con preguntas cerradas y que permitirán recabar información sobre las variables de estudio.

**Validez y Confiabilidad.-** La validez de los instrumentos se determinará a través del “juicio de expertos”, mientras que su confiabilidad se lo hará a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado para detectar posibles errores corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

## Plan de recolección de la información

**Cuadro No. 3**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Inspector del Trabajo, empleadores y trabajadores privados.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4.- ¿Quién?	Investigador-Alex Roberto Toaza Ledesma
5.- ¿Cuándo?	Primer Trimestre del año 2010
6.- ¿Dónde	Inspectoría Segunda del Trabajo de Tungurahua
7.- ¿Cuántas Veces?	Prueba piloto y prueba definitiva
8.- ¿Qué Técnicas de recolección?	Encuestas, Entrevista.
9.- ¿Con que?	Instrumentos: Cuestionario, Guía de entrevista.
10.- ¿En qué situación?	En la Inspectoría del Trabajo, en horas de trabajo

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

## **Plan de procesamiento de la información**

- La revisión crítica de la información recogida no debe ser defectuosa, contradictoria incompleta.
- La recolección de la información deberá ser repetida en ciertos casos individuales para corregir fallas de contestación.
- Debe realizarse la tabulación según las variables de la hipótesis.
- Cuadro de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Debe haber un adecuado manejo de información que no influya el análisis ni en los reajustes realizados cuantitativamente.
- Realizar el estudio estadístico de datos para la presentación de resultados

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **Análisis de resultados**

Una vez concluido con la recolección de datos a través de las encuestas, entrevista, se procederá con el análisis en forma técnica y pormenorizada, misma que serán representadas mediante cuadros estadísticos, lo que permitirá obtener la interpretación descifrada y científica de los resultados obtenidos de los siguientes instrumentos de recolección de datos.

## Interpretación de datos

**Cuadro No. 4**

INTERROGANTES	ALTERNATIVAS					
	SI	%	NO	%	Tot.	Tot.
1.- ¿Sabe Ud. qué es un Visto Bueno Laboral?	8	<b>21</b>	30	<b>79</b>	38	<b>100</b>
2.- ¿Conoce Ud. cuáles son las causales para presentar una Acción de Visto Bueno?	6	<b>16</b>	32	<b>84</b>	38	<b>100</b>
3.- ¿Sabe Ud. quiénes pueden presentar una Acción de Visto Bueno?	8	<b>21</b>	30	<b>79</b>	38	<b>100</b>
4.- ¿Conoce Ud. cuando inicia y cuando concluye una Acción de Visto Bueno?	7	<b>18</b>	31	<b>82</b>	38	<b>100</b>
5.- ¿Sabe Ud. que la Acción de Visto Bueno es una de las formas para dar por terminado el contrato individual de trabajo?	11	<b>29</b>	27	<b>71</b>	38	<b>100</b>
6.- ¿Sabe Ud. ante que, autoridad debe presentarse una Acción de Visto Bueno?	10	<b>26</b>	28	<b>74</b>	38	<b>100</b>
7.- ¿Tiene Ud. conocimiento de los efectos que produce la Acción de Visto Bueno?	6	<b>16</b>	32	<b>84</b>	38	<b>100</b>
8.- ¿Considera Ud. que la Acción de Visto Bueno provoca un conflicto entre empleador y trabajador?	34	<b>89</b>	4	<b>11</b>	38	<b>100</b>
9.- ¿Considera Ud. que la Acción de Visto Bueno amenaza la relación laboral entre empleador y trabajador?	35	<b>92</b>	3	<b>8</b>	38	<b>100</b>
10.- ¿Estaría Ud. de acuerdo a que se realice capacitaciones sobre la Acción del Visto Bueno?	35	<b>92</b>	3	<b>8</b>	38	<b>100</b>

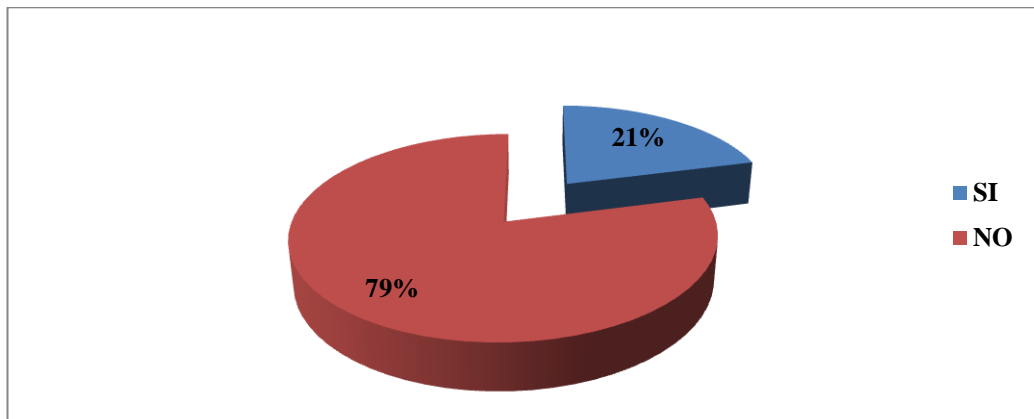
**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

**PREGUNTA No. 1.- ¿Sabe Ud. qué es un Visto Bueno Laboral?**

**Cuadro No. 5**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	8	21%
NO	30	79%
TOTAL	38	100%



**Gráfico No. 5**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Alex Toaza

**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 21% manifiesta saber que es un Visto Bueno Laboral y el 79 % manifiesta no saber que es un Visto Bueno Laboral.

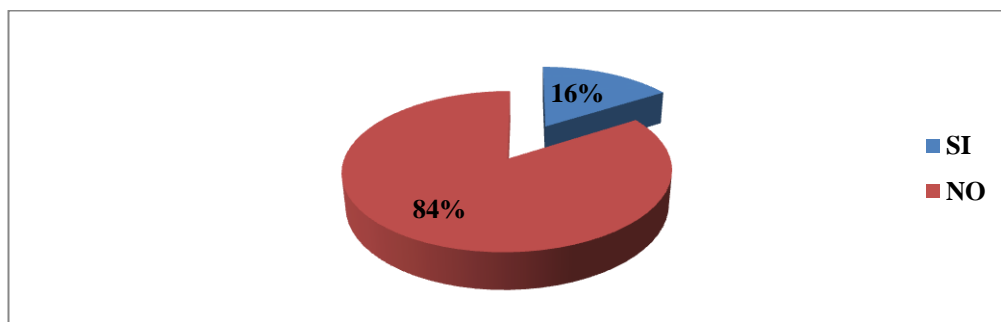
**Interpretación de datos.-** La mayoría de personas encuestadas no saben que es un Visto Bueno Laboral, por lo que encontramos que es un problema en la sociedad trabajadora y empleadora.



**PREGUNTA No. 2 ¿Conoce Ud. cuáles son las causales para presentar una Acción de Visto Bueno?**

**Cuadro No. 6**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	6	16%
NO	32	84%
TOTAL	38	100%



**Gráfico No. 6**

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

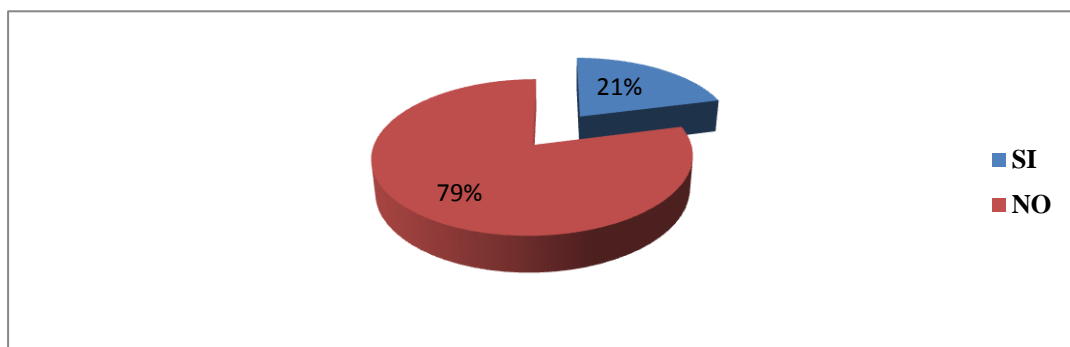
**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 16% manifiesta conocer cuáles son las causales para presentar una Acción de Visto Bueno y el 84% manifiesta no conocer cuáles son las causales para presentar una Acción de Visto Bueno.

**Interpretación de datos.-** La mayoría de personas encuestadas afirman no conocer cuáles son las causales para presentar una Acción de Visto Bueno, es decir falta de información.

**PREGUNTA No. 3 ¿Sabe Ud. quiénes pueden presentar una Acción de Visto Bueno?**

**Cuadro No. 7**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	8	21%
NO	30	79%
TOTAL	38	100%



**Gráfico No. 7**

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

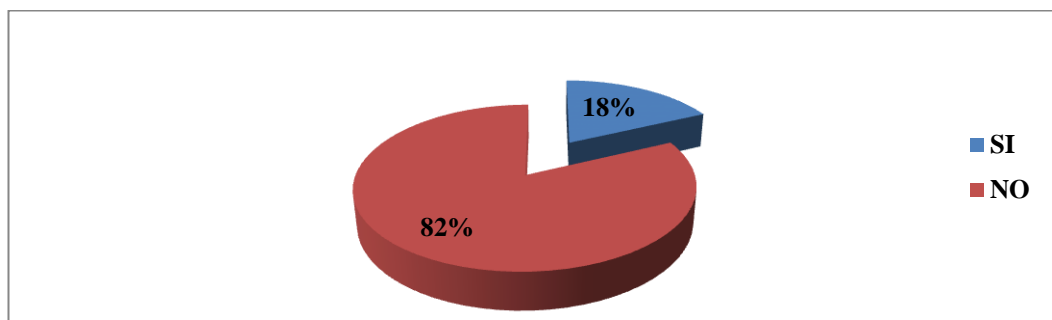
**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 21% manifiesta saber quiénes pueden presentar una Acción de Visto Bueno y el 79 % manifiesta no saber quiénes pueden presentar una Acción de Visto Bueno.

**Interpretación de datos.-** La mayoría de personas encuestadas afirman no saber quiénes pueden presentar una Acción de Visto Bueno, por lo que encontramos que es un problema por falta de información.

**PREGUNTA No. 4 ¿Conoce Ud. cuando inicia y cuando concluye una Acción de Visto Bueno?**

**Cuadro No. 8**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	7	18%
NO	31	82%
TOTAL	38	100%



**Gráfico No. 8**

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

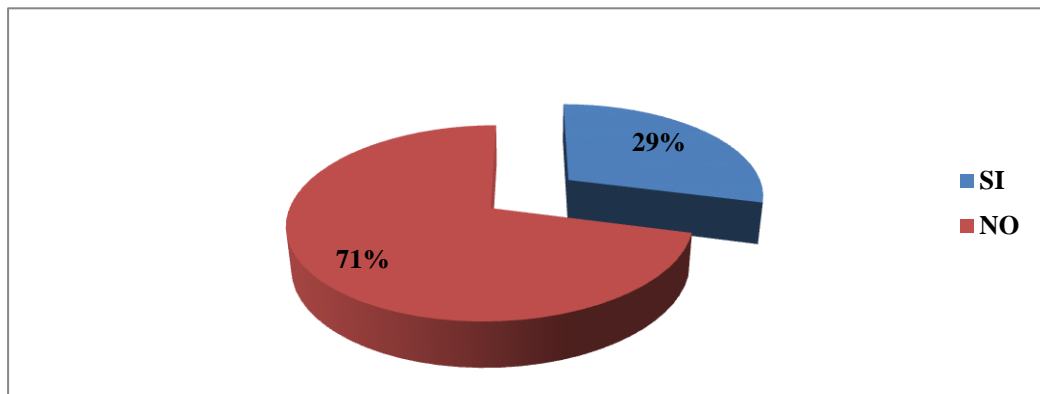
**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 18% manifiesta conocer cuando inicia y cuando concluye una Acción de Visto Bueno y el 82% manifiesta no conocer cuando inicia y cuando concluye una Acción de Visto Bueno.

**Interpretación de datos.-** La mayoría de las personas encuestadas desconocen cuándo inicia y cuando concluye una Acción de Visto Bueno, es decir existe un problema en la sociedad laboral.

**PREGUNTA No. 5 ¿Sabe Ud. qué la Acción de Visto Bueno es una de las formas para dar por terminado el contrato individual de trabajo?**

**Cuadro No. 9**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	11	29%
NO	27	71%
TOTAL	38	100%



**Gráfico No. 9**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Alex Toaza

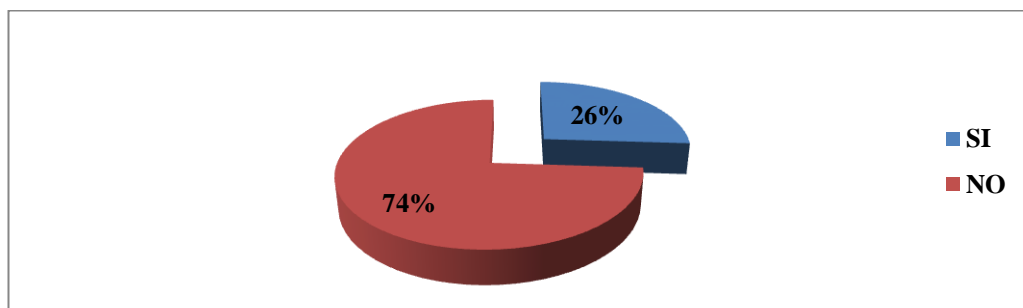
**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 29% manifiesta saber que la Acción de Visto Bueno es una de las formas para dar por terminado el contrato individual de trabajo y el 71% manifiesta no saber que la Acción de Visto Bueno es una de las formas para dar por terminado el contrato individual de trabajo.

**Interpretación de datos.-** La mayoría de las personas encuestadas no saben que la Acción de Visto Bueno es una de las formas para dar por terminado el contrato individual de trabajo, es decir existe desconocimiento de la materia.

**PREGUNTA No. 6 ¿Sabe Ud. ante qué autoridad debe presentarse una Acción de Visto Bueno?**

**Cuadro No. 10**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	10	26%
NO	28	74%
TOTAL	38	100%



**Gráfico No. 10**

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

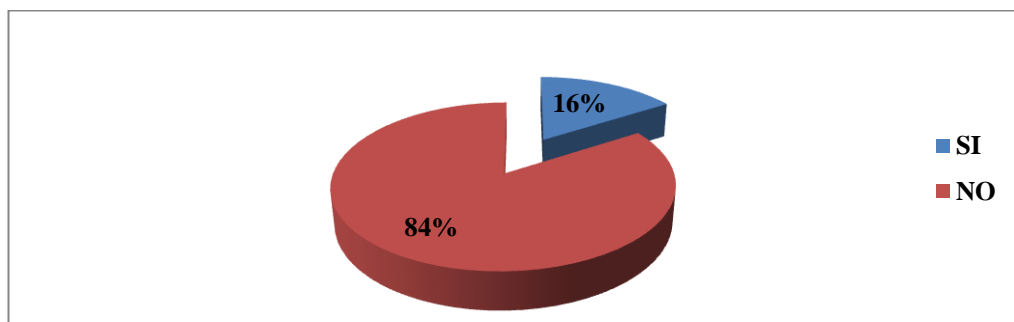
**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 26% manifiesta saber ante qué autoridad debe presentarse una Acción de Visto Bueno y el 74% manifiesta no saber ante qué autoridad debe presentarse una Acción de Visto Bueno.

**Interpretación de datos.-** La mayoría de las personas encuestadas no saben ante qué autoridad debe presentarse una Acción de Visto Bueno, por lo que existe en ellos falta de conocimiento en materia laboral.

**PREGUNTA No. 7 ¿Tiene Ud. conocimiento de los efectos que produce la Acción de Visto Bueno?**

**Cuadro No. 11**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	9	24%
NO	29	76%
TOTAL	38	100%



**Gráfico No .11**

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

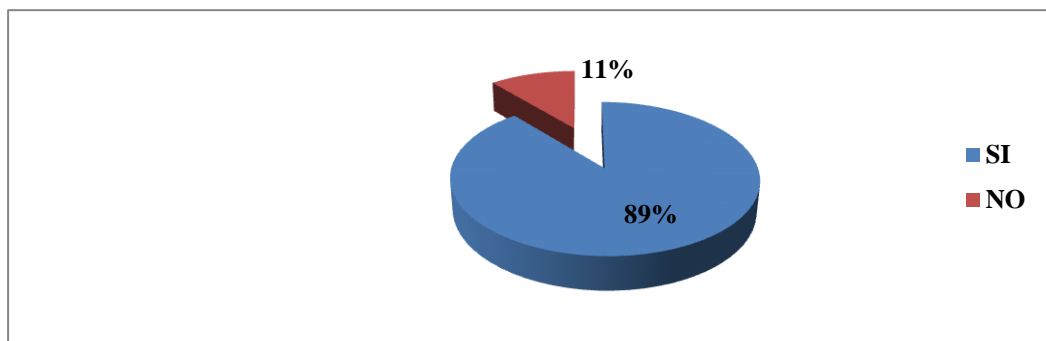
**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 16% manifiesta tener conocimiento de los efectos que produce la Acción de Visto Bueno y el 84% manifiesta no tener conocimiento de los efectos que produce la Acción de Visto Bueno.

**Interpretación de datos.-** La mayoría de las personas encuestadas no tienen conocimiento de los efectos que produce la Acción de Visto Bueno, por lo que es un problema debido a la falta de información en materia laboral.

**PREGUNTA No. 8 ¿Considera Ud. que la Acción de Visto Bueno provoca un conflicto entre empleador y trabajador?**

**Cuadro No. 12**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	34	89%
NO	4	11%
TOTAL	38	100%



**Gráfico No. 12**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Alex Toaza

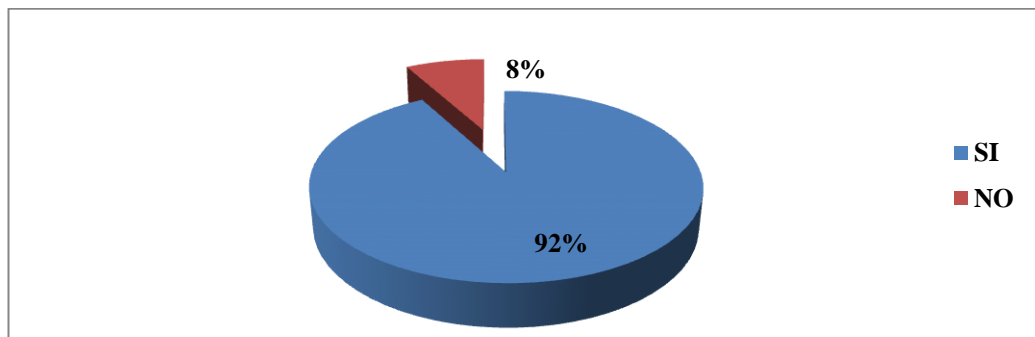
**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 89% considera que la Acción de Visto Bueno provoca un conflicto entre empleador y trabajador y el 11% manifiesta que la Acción Visto Bueno no provoca un conflicto entre empleador y trabajador.

**Interpretación de datos.-** La mayoría de las personas encuestadas consideran que la Acción de Visto Bueno provoca un conflicto entre empleador y trabajador, ya que se rompe la confianza que se tiene entre las partes y surge una controversia laboral.

**PREGUNTA No. 9 ¿Considera Ud. que la Acción de Visto Bueno amenaza la relación laboral entre empleador y trabajador?**

**Cuadro No. 13**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	35	92%
NO	3	8%
TOTAL	38	100%



**Gráfico No. 13**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Alex Toaza

**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 92% considera que la Acción de Visto Bueno amenaza la relación laboral entre empleador y trabajador y el 8% manifiesta que la Acción Visto Bueno no amenaza la relación laboral entre empleador y trabajador.

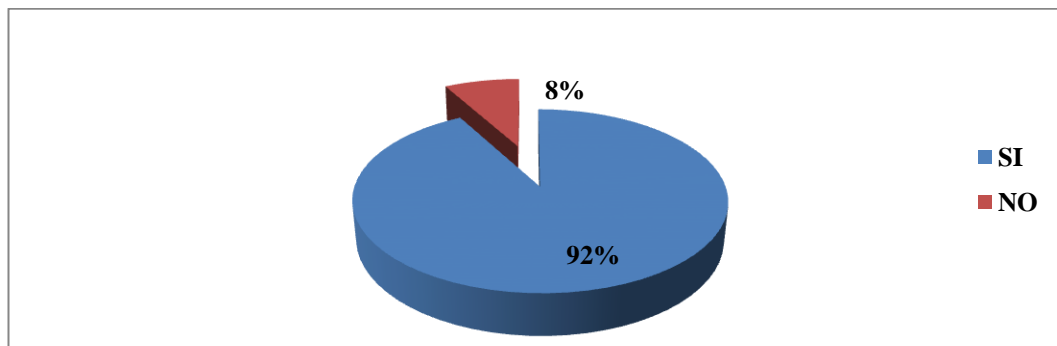
**Interpretación de datos.-** La mayoría de las personas encuestadas consideran que la Acción de Visto Bueno amenaza la relación laboral entre empleador y trabajador, ya que se rompe el vínculo laboral.



**PREGUNTA No. 10 ¿Estaría Ud. de acuerdo a que se realice capacitaciones sobre la Acción de Visto Bueno?**

**Cuadro No. 14**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	35	92%
NO	3	8%
TOTAL	38	100%



**Gráfico No. 14**

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

**Análisis de datos.-** De las personas que han sido encuestadas el 92% está de acuerdo a que se realice capacitaciones sobre la Acción del Visto Bueno y el 8% no está de acuerdo a que se realice capacitaciones sobre la Acción del Visto Bueno.

**Interpretación de datos.-** La mayoría de las personas encuestadas están de acuerdo a que se realice capacitaciones sobre la Acción del Visto Bueno como una solución sobre esta problemática laboral.

## **Entrevista**

**Autoridad: Dra. Sandra Camacho**

**Función: Inspectora Segunda de Trabajo de Tungurahua**

**1.- ¿Cree usted que la Acción de Visto Bueno Laboral genere un conflicto entre empleador y trabajador?**

Si genera, porque el Visto Bueno es una solicitud para dar por terminado el contrato, que puede ser por voluntad del empleador o del trabajador, y tomando en cuenta que dependiendo la causal será el grado de conflictividad.

**2.- ¿Cree usted que la Acción de Visto Bueno es el mecanismo más conveniente para la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo?**

No, El Visto Bueno sería la última medida previo a un diálogo, puesto que el mecanismo más conveniente sería por un acuerdo entre las partes a fin de que con ese acuerdo se encuentre la voluntad de las partes, para dar por terminado la relación laboral.

**3.- ¿Considera usted que sería necesario que se capacite a los empleadores y trabajadores sobre que es, y que efectos produce la Acción de Visto Bueno?**

Si es importante la capacitación que deberían tener los empleadores y trabajadores, puesto que el desconocimiento nos hace cometer muchos errores por falta de cultura laboral

## **Entrevista**

**Autoridad: Sra. Elsa Benavides**

**Función: Secretaría de la Inspectoría Segunda de Trabajo de Tungurahua**

**1.- ¿Cree usted que la Acción de Visto Bueno Laboral genere un conflicto entre empleador y trabajador?**

Si, porque el Visto Bueno es una solicitud que hace bien el patrono o bien el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, y al proponer esta acción se produce un conflicto entre dichas personas.

**2.- ¿Cree usted que la Acción de Visto Bueno es el mecanismo más conveniente para la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo?**

No, El Visto Bueno sería como última opción en caso de que no haya un acuerdo entre las partes para dar por terminado el contrato, puesto que el mecanismo más conveniente sería que se termine el contrato de trabajo mediante acuerdo mutuo.

**3.- ¿Considera usted que sería necesario que se capacite a los empleadores y trabajadores sobre que es, y que efectos produce la Acción de Visto Bueno?**

Si es necesaria la capacitación que deberían tener tanto los empleadores y trabajadores, referente a esta acción, ya que de esa manera se evitaría errores que se cometen por desconocimiento de cultura en materia laboral.

### **Análisis de las entrevistas realizadas**

De los dos funcionarios entrevistados, están de acuerdo que la Acción de Visto Bueno Laboral si genera un conflicto jurídico entre empleador y trabajador, y es un mismo criterio en que para tratar de solucionar este problema hace falta capacitación en materia laboral tanto a los empleadores como a los trabajadores.

### **Conclusión de las entrevistas**

Los funcionarios entrevistados tienen suficiente información acerca del tema a tratar que la Acción del Visto Bueno Laboral si genera un conflicto jurídico entre empleador y trabajador, ya que son funcionarios de la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua y llegan a una conclusión que la Acción de Visto Bueno es un factor para que exista un conflicto entre empleador y trabajador.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- Nuestra legislación, ha establecido la institución llamada del Visto Bueno cuya naturaleza estriba el conferimiento que otorga al Inspector de Trabajo para conocer y tramitar solicitudes de terminación de la relación de trabajo, presentadas por empleadores y trabajadores y resolverlos. Además se debe advertir que esta resolución solamente puede ser modificada, en virtud de las pruebas rendidas en juicio, por la autoridad judicial, según lo dispone la disposición constante en el Art. 183, inciso segundo.
- Aunque la existencia, procedimiento, etc., del Visto Bueno está legalmente establecida, esta institución, es prácticamente desconocida tanto por parte de empleadores como de trabajadores ya que como se ha comprobado en las personas que han sido encuestadas el 21% manifiesta saber que es un Visto Bueno Laboral y el 79 % manifiesta no saber que es un Visto Bueno Laboral, lo cual provoca conflictos entre trabajadores y empleadores.
- Además, como se puede advertir, el intento de la ley, para proteger en forma eficaz al trabajador, es limitar las voluntades de los contratantes a fin de que no quede al libre y absoluto arbitrio de éstas el poner fin al contrato, sino que puedan hacerlo únicamente cuando se den motivos legítimos en ciertos casos específicamente previstos en la ley.
- Por último otro tema que merece llevar al plano de las conclusiones, es establecido en el título VIII relativos a las prescripciones (supra) ya que si

- tenemos como premisa fundamental la falta de conocimiento por parte de los trabajadores sobre la normativa laboral, es claro que tampoco podrían tener el nivel de conocimiento en lo relativo a este tema.

### **Recomendaciones**

- Es preciso celebrar talleres de capacitación a los trabajadores y empleadores con el fin de elevar el conocimiento sobre la normativa laboral existente con el fin de dar soluciones a estos problemas. Es preciso transformar el medio social y la forma de vida, adecuándolos mejor a las verdaderas necesidades del individuo y de la comunidad en general. Es necesario, construir un entorno que ofrezca al sujeto posibilidades de realización a todos los niveles y en todos los aspectos, favoreciendo con ello el desarrollo de la sociedad
- Por otro lado, es indispensable involucrar a la sociedad, en especial a los empleadores y trabajadores la participación directa de actualización de conocimientos acerca de la Acción del Visto Bueno Laboral.

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

**TEMA:** Talleres de Capacitación sobre “La Acción de Visto Bueno Laboral” contenida en el Código de Trabajo.

- **Datos Informativos:**
- **Nombre del responsable:** Alex Roberto Toaza Ledesma.
- **Teléfono:** 2754594.
- **Dirección domiciliaria:** Parroquia Santa Rosa Gonzales Suarez s/n y Neptaly Sancho– Ambato.
- **Tiempo de ejecución:** 3 semanas
- **Costo:** 750 dólares
- **Asesores especializados:** Expertos en la materia

## **Antecedentes de la Propuesta**

Tanto la normativa nacional como los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el Ecuador demuestran que en la actualidad uno de los fines que tiene el derecho laboral es precisamente regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y establecer un derecho protector del trabajo.

Como diría el Dr. Carlos Vela Monsalve, el fin de este derecho “Es resolver la cuestión social o regular la actividad laboral o proteger a los económicamente débiles; etc., como quiera que sea, la importancia de una buena legislación de carácter laboral y social, está dado en el mundo entero de acuerdo a la necesidad de nuevas leyes para regular nuevas necesidades”.

Dado la característica de este derecho, las leyes contenidas en el Código del Trabajo han tomado a su cargo la protección de los obreros, principalmente de las mujeres y de los niños, su alma, su salud, fuerzas, familia, casa, oficinas, salarios, accidentes de trabajo, terminación del contrato, en fin, todo lo que pertenece a la vida y la familia de los asalariados.

Tan importante es este carácter de protección y tutela que algunos tratadistas lo incluyen como elemento esencial de la definición misma del Derecho laboral.

Sin embargo pese a la existencia de la institución del Visto Bueno Laboral, ésta acción genera un conflicto jurídico entre empleador y trabajador, especialmente en tratándose del Visto Bueno realizada por parte de empleadores hacia los trabajadores.

A lo largo del presente trabajo se puede apreciar que no es suficiente contar con simples enunciados, ni organismos que poco o nada hacen para solucionar los problemas que acarrea la terminación del contrato individual de trabajo, porque en muchas ocasiones los empleadores cometen muchos abusos



dado la influencia que tienen en los diferentes organismos públicos o privados gracias a su capacidad económica.

Según las encuestas y entrevistas realizadas a empleadores, trabajadores privados así como a funcionarios de la Inspectoría Segunda del Trabajo ( infra ) podemos determinar que la gran mayoría de encuestados dice desconocer lo que significa la Acción del Visto Bueno Laboral y que además en forma alarmante 92% de ellos considera que dicha Acción amenaza la relación laboral entre empleador y trabajador y el 8% manifiesta que la Acción del Visto Bueno Laboral no amenaza la relación laboral entre empleador y trabajador.

Motivo de gran preocupación es la vulneración de los derechos y garantías, de los trabajadores ocasionada por la influencia de grupos de poder en todos los niveles, los mismos que se enfrentan no solo a su falta de conocimiento en la materia, sino también a la falta de apoyo gubernamental.

El presente trabajo pretende llegar a fomentar y cultivar en la misma sociedad a nivel nuevas oportunidades de cambio, considerando y velando básicamente por los derechos y garantías que tienen los trabajadores, tratando de crear en ellos valores que permitan la aplicación y realización de esos derechos y garantías a fin de que se cree en ellos personas con mayores oportunidades a nivel laboral y por ende generando riqueza.

Con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores se deben dictar talleres acerca de la difusión del Visto Bueno contenido en los Arts. 172, 173 del Código del trabajo, y lo que tiene que ver con su procedimiento establecido en el Art. 183, 621 y 622 del cuerpo legal antes mencionado; así como todo lo referente a los derechos que tienen los éstos lo que ayudará de forma efectiva a la protección de los trabajadores.

## **Justificación**

La propuesta está orientada a la transmisión de valores que permitan crear interés en la sociedad, especialmente en quienes forman parte de la relación laboral; es decir, entre empleadores y trabajadores, para que sean ellos quienes estén plenamente capacitados sobre la defensa de sus derechos y garantías, así como también, de sus responsabilidades.

Con el fin de llegar con el conocimiento suficiente de lo que entraña la Acción del Visto Bueno Laboral en los trabajadores que trabajan en relación de dependencia, se ha considerado la aplicación de talleres de capacitación, debido a que este grupo debe tener la suficiente información sobre este tópico para que con el suficiente conocimiento pueda hacer valer sus derechos en igualdad de condiciones con los empleadores ante el Estado, y la sociedad en general.

Con la aplicación de estos talleres además podremos conseguir que además de los trabajadores, empleadores, las mismas autoridades o funcionarios que tienen competencia para la tramitación del Visto Bueno puedan también sociabilizar sobre la temática, pues su fin se orienta al pleno conocimiento de el Visto Bueno para la correcta aplicación de la misma y con ello se logre la tutela jurídica y la correcta realización de la justicia.

## **Objetivos**

### **General**

Elaborar un Taller de Capacitación de la Acción del Visto Bueno Laboral contenido en el Código del Trabajo.

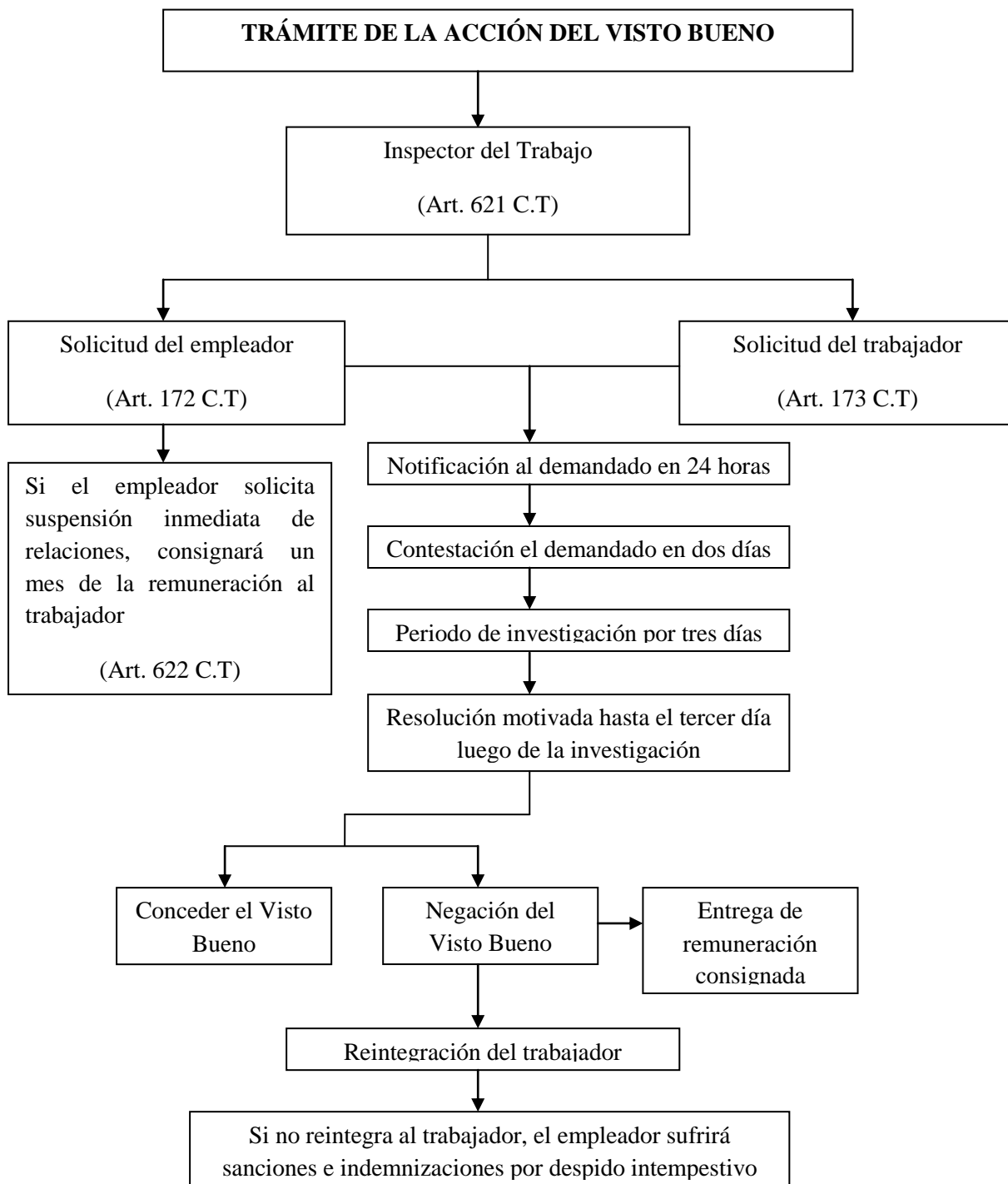
### **Específicos**

- Capacitar mediante talleres a los empleadores, trabajadores y público en general para difundir y socializar el Código de Trabajo respecto a la Acción del Visto Bueno Laboral.
- Motivar a los trabajadores y empleadores para que ejerzan sus derechos y cumplan con sus obligaciones.
- Iniciar con estos talleres dedicados a la capacitación de los empleadores y trabajadores con el fin de elevar el conocimiento en todo lo que se refiere a la Acción del Visto Bueno Laboral.

### **Análisis de Factibilidad**

La factibilidad de esta propuesta es posible por cuanto en lo económico, el costo de presente trabajo es asumido por el responsable, en lo técnico: se cuenta con el apoyo de capacitadores especializados, contando además con suficiente material Bibliográfico entre ellos: libros, revistas, folletos.

## Fundamentación



**Gráfico No. 15**

**Fuente: Investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

## **Metodología**

### **Modelo Operativo**

#### DESARROLLO DE TALLER DE CAPACITACIÓN SOBRE LA ACCIÓN DEL VISTO BUENO

### **Introducción**

Como respuesta a las necesidades detectadas en la investigación se ha planteado realizar los talleres de socialización del Código de Trabajo debido al bajo nivel de conocimiento que tienen tanto empleadores como trabajadores, acerca de la terminación de la relación laboral y la Acción del Visto Bueno, y los casos en que procede éste en atención prioritaria de la sociedad frente al trabajo.

La temática seleccionada para los talleres que son planteados en la propuesta, serán desarrollados y ampliados en la ejecución de cada uno de ellos, bajo el control, vigilancia de los responsables y organizadores de dichos eventos.

### **Talleres**

Terminación de la relación laboral o del contrato individual de trabajo y la Acción del Visto Bueno.

### **Objetivo**

- Fortalecer el conocimiento acerca de la terminación de la relación laboral o contrato de trabajo y los casos en los que se puede ejercer la Acción del Visto Bueno tanto por parte del empleador como del trabajador; así como el procedimiento para poder llevarlo a cabo.

## **Justificación**

El Código del Trabajo, contiene normas en las que se establece la terminación del contrato de trabajo en forma anticipada, del mismo modo instituido también el visto bueno que no es otra cosa como ya lo dijimos ( supra ) que una diligencia de tipo administrativa y que consiste en la petición que puede efectuar tanto el patrono como el trabajador, para que el Inspector del Trabajo pueda, mediante pruebas y motivos que se justifiquen, resolver sobre la terminación anticipada la relación laboral el casos que taxativamente enumera el Código y que no son conocidas por la sociedad en general, debido a varios factores, entre ellos el desconocimiento por la falta de difusión de estos.

Es por esto que se hace necesario dirigir estos talleres para que puedan entender, defender, practicar de ser necesario, esta acción previo la terminación del contrato de trabajo y que el Estado a través del legislador ha establecido en la normativa laboral.

## **TEMÁTICA A DESARROLLARSE EN LOS TALLERES:**

### **TALLER No 1**

**Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores frente al trabajo.**

### **PARTICIPANTES:**

Los talleres están dirigidos a los empleadores y trabajadores de la Parroquia Santa Rosa.

### **LUGAR:**

Los talleres se llevarán a cabo en el Sindicato de Choferes Profesionales de la Parroquia Santa Rosa.

Para el desarrollo del taller necesitamos contar con un espacio aproximado de 30 metros cuadrados, en donde deberán existir: cuarenta sillas, ocho mesas las mismas que se dividirán de la siguiente manera: seis para los grupos de trabajo, una para el facilitador y una para materiales y equipos.

### **TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Cada uno de los talleres se ejecutará en tres horas de 45 minutos.

### **DESARROLLO DE LA AGENDA**

- **Bienvenida**

Lo realizará un facilitador realzando la importancia que tiene este tema para conocimiento de la sociedad en un tiempo establecido de cinco minutos.

Posteriormente el taller iniciará con la presentación de los participantes en un tiempo de veinte y cinco minutos con el objetivo de que se conozcan entre ellos y respondan acerca de sus expectativas.

La presentación se llevará a cabo de manera sencilla, en la que los participantes indicarán sus nombres, apellidos, el cargo que desempeñan en las empresas.

La actividad estará a cargo del facilitador y los participantes.

**Materiales:**

Para lograr la individualización de cada uno de los participantes se ocupará identificadores, elaborados en cartulinas, las cuales contendrán el nombre del participante acompañado de un gráfico que describa la actividad que desempeña, mismas que servirán de base para conformar los grupos de trabajo. Como material adicional se utilizará marcadores y alfileres.

**Tema:**

Todos los temas a tratarse en el taller se efectuarán desde las 8:30 a 10:45 horas

**Contenido:**

Dentro del contenido de la temática planteada tenemos:

- Disposiciones Fundamentales y Obligaciones del empleador y trabajador:

Dentro de estas, encontramos:

- Disposiciones fundamentales:



Ámbito del Código de Trabajo, obligatoriedad, libertad del trabajo y contratación, irrenunciabilidad, de derechos, protección judicial y administrativa, aplicación favorable al trabajador.

- Obligaciones del empleador y trabajador:

Obligaciones del empleador; prohibiciones del empleador.

Obligaciones de trabajador; y prohibiciones al trabajador.

**Siguiendo la secuencia de la agenda se procede a:**

- Los participantes se dividen en cuatro grupos, conforme el orden de las mesas a las cuales se les asignará un número, siendo dos temas del taller se sorteará uno para cuatro grupos de trabajo.
- Antes de dividir los grupos, el facilitador dará las indicaciones diciendo que el trabajo consistió en leer y analizar el tema que les corresponde a cada uno de los grupos en un tiempo máximo de 20 minutos.
- Una vez realizado el análisis, los participantes de cada mesa de trabajo nombrarán al relator para que dirija o haga la presentación en la plenaria reunidos en el espacio indicado del sindicato, quedando a libre criterio la utilización de láminas, figuras, infocus, laptops, retroproyectors, en forma oral, diapositivas o como la creatividad de cada grupo estime conveniente, se considera un tiempo máximo de quince minutos para cada grupo.

**Material:**

Se entregará una copia del Código del Trabajo, relativo a las disposiciones fundamentales y del Capítulo IV del Título I del mismo cuerpo legal a cada uno de los grupos participantes.

Adicionalmente se utilizarán los materiales necesarios para la realización de las presentaciones.

**Observación:** En el taller de los trabajadores se manejará la información mediante una proyección de un documental acerca de la lucha de los trabajadores.

La finalidad de esta proyección es para que los trabajadores asimilen de mejor manera sus derechos y los mecanismos a través de los cuales se vulneran los mismos.

Este documental tiene una duración de diez minutos.

El tiempo para esta película documental será utilizado de la actividad de la presentación grupal, la cual para los trabajadores será de diez minutos.

**Conclusiones:** El facilitador hará una reseña del tema y puntualizará derechos más relevantes del Código de Trabajo, respecto a las disposiciones fundamentales y a las obligaciones prohibiciones de los empleadores y trabajadores.

- Obligatoriedad, libertad del trabajo y contratación.
- Irrenunciabilidad de derechos.
- Aplicación favorable al trabajador.
- Obligaciones del empleador; prohibiciones del empleador.
- Obligaciones de trabajador; y prohibiciones al trabajador.

Estas conclusiones se realizarán en un tiempo máximo de diez minutos.

## **TALLER No. 2**

**Taller sobre la terminación del Contrato Individual de Trabajo previo el visto bueno.**

### **INTRODUCCIÓN**

El tema a tratarse en este taller tiende a fortalecer la propuesta, éste a la vez será ampliado y desarrollado en el transcurso del evento, bajo el control y vigilancia del facilitador.

### **OBJETIVO**

- Realizar el taller tendiente a obtener el suficiente conocimiento sobre la terminación del Contrato Individual de trabajo previa la acción del Visto Bueno dirigido a los empleadores y trabajadores.

### **PARTICIPANTES:**

Los talleres están dirigidos a los empleadores y trabajadores de la Parroquia Santa Rosa.

### **LUGAR:**

Los talleres se llevarán a cabo en el Sindicato de Choferes Profesionales de la Parroquia Santa Rosa.

Para el desarrollo del taller necesitamos contar con un espacio aproximado de 30 metros cuadrados, en donde deberán existir: cuarenta sillas, ocho mesas las mismas que se dividirán de la siguiente manera: seis para los grupos de trabajo, una para el facilitador y una para materiales y equipos.

## **TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Cada uno de los talleres se ejecutará en tres horas de 45 minutos.

## **DESARROLLO DE LA AGENDA**

- **Bienvenida**

Lo realizará un facilitador realzando la importancia que tiene este tema para conocimiento de la sociedad en un tiempo establecido de cinco minutos.

Posteriormente el taller iniciará con la presentación de aquellos participantes que asisten por primera vez, en un tiempo de diez minutos. El objetivo es el de que se conozcan entre todos los participantes.

La presentación se llevará de igual manera que se llevó a cabo la primera vez; esto de manera sencilla, en la que los participantes indicarán sus nombres, apellidos, el cargo que desempeñan en las empresas.

La actividad estará a cargo del facilitador y los nuevos participantes.

## **Materiales:**

Para lograr la individualización de igual manera que se desarrollará la primera vez: cada uno de los participantes se ocupará identificadores, elaborados en cartulinas, las cuales contendrán el nombre del participante acompañado de un gráfico que describa la actividad que desempeña, mismas que servirán de base para conformar los grupos de trabajo. Como material adicional se utilizará marcadores y alfileres.

**Tema:**

Todos los temas a tratarse en el taller se efectuaran desde las 8:30 a 10:45 horas

**Contenido:**

Dentro del contenido de la temática planteada tenemos:

- De la Terminación del Contrato de Trabajo:

Dentro de esta, encontramos:

- Causas para la terminación del Contrato Individual de trabajo:
- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo (Previo Visto Bueno).
- Causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo (Previo Visto Bueno).

**Siguiendo la secuencia de la agenda se procede a:**

- Los participantes se dividen en seis grupos, conforme el orden de las mesas a las cuales se les asignará un número, siendo tres temas del taller se sorteará dos para tres grupos de trabajo.
- Antes de dividir los grupos, el facilitador dará las indicaciones diciendo que el trabajo consistió en leer y analizar el tema que les corresponde a cada uno de los grupos en un tiempo máximo de 20 minutos.
- Una vez realizado el análisis, los participantes de cada mesa de trabajo nombrarán al relator para que dirija o haga la presentación en el taller

reunidos en el espacio indicado del Sindicato de Choferes de Santa Rosa, quedando como en el primer taller a libre criterio la utilización de láminas, figuras, infocus, laptops, retroproyectores, en forma oral, diapositivas o como la creatividad de cada grupo estime conveniente, se considera un tiempo máximo de veinte minutos para cada grupo.

**Material:**

Se entregará una copia del Código del Trabajo, respecto al Capítulo IX relativo a la Terminación del Contrato de Trabajo a cada uno de los grupos participantes.

Adicionalmente se utilizarán los materiales necesarios para la realización de las presentaciones.

**Conclusiones:** El facilitador hará una reseña del tema y puntualizará derechos más relevantes del Código de Trabajo, respecto al Capítulo analizado.

- Terminación del Contrato de Trabajo.
- El Visto Bueno. Causas.

Estas conclusiones se realizarán en un tiempo máximo de diez minutos.

**TALLER No. 3**

**Taller sobre el procedimiento de la Acción del Visto Bueno.**

**INTRODUCCIÓN**

El tema a tratarse en este taller tiende de igual manera a fortalecer la propuesta, éste a la vez será ampliado y desarrollado en el transcurso de este evento, bajo el control y vigilancia del facilitador.

## **OBJETIVO**

- Realizar el taller tendiente a obtener el suficiente conocimiento sobre el procedimiento que se debe observar para la acción del Visto Bueno, en la cual se observarán aspectos relacionados a la competencia, requisitos, formalidades, procedimiento, prescripción y los efectos del Visto Bueno y que está dirigido a los empleadores y trabajadores.

## **PARTICIPANTES:**

Los talleres están dirigidos a los empleadores y trabajadores de la Parroquia Santa Rosa.

## **LUGAR:**

Los talleres se llevarán a cabo en el Sindicato de Choferes Profesionales de la Parroquia Santa Rosa.

Para el desarrollo del taller necesitamos contar con un espacio aproximado de 30 metros cuadrados, en donde deberán existir: cuarenta sillas, ocho mesas las mismas que se dividirán de la siguiente manera: seis mesas para los grupos de trabajo, una para el facilitador y una para materiales y equipos.

## **TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

Cada uno de los talleres se ejecutará en tres horas de 45 minutos.

## **DESARROLLO DE LA AGENDA**

- Bienvenida

Lo realizará un facilitador realzando la importancia que tiene este tema para conocimiento de la sociedad en un tiempo establecido de cinco minutos.

No se realizará presentación alguna de los participantes, puesto que los mismos ya deberían haberse presentado tanto en el desarrollo del primero y segundo taller.

**Materiales:**

Para lograr la individualización de igual manera que se desarrollará la primera vez: cada uno de los participantes se ocupará los respectivos identificadores, los cuales contendrán el nombre del participante Como material adicional se utilizará marcadores y alfileres.

**Tema:**

Todos los temas a tratarse en el taller se efectuaran desde las 8:30 a 10:45 horas

**Contenido:**

Dentro del contenido de la temática planteada tenemos:

- Solicitud del Visto Bueno
- Atribuciones de los Inspectores de Trabajo
- Calificación del Visto Bueno.
- Suspensión de las relaciones laborales.
- Informe del Inspector de Trabajo.

**Siguiendo la secuencia de la agenda se procede a:**



- Los participantes se dividen en seis grupos, conforme el orden de las mesas a las cuales se les asignará un número, siendo cinco temas del taller se sorteará uno para cada grupo, mientras que el sexto realizará las conclusiones.
- El trabajo a efectuarse será de la misma manera que en el desarrollo de los dos talleres anteriores.

**Material:**

Se entregará una copia del Código del Trabajo, respecto al Capítulo IX del Título I relativo a la Terminación del Contrato de Trabajo; así como también transcripciones referentes a los artículos 545, 589, 621 y 622 del Código de Trabajo a cada uno de los grupos participantes.

Adicionalmente se utilizarán los materiales necesarios para la realización de las presentaciones.

**Conclusiones:** El facilitador hará una reseña del tema y puntualizará derechos más relevantes del Código de Trabajo, respecto a las disposiciones que trata de la acción del visto bueno las cuales serán analizadas.

- Procedimiento del Visto Bueno.

Las conclusiones se realizarán en un tiempo máximo de diez minutos.

## METODOLOGÍA OPERATIVA DE LA PROPUESTA

**Cuadro No. 15**

<b>FASES</b>	<b>METAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
Elaboración de talleres	Capacitar sobre el Visto Bueno Laboral a trabajadores y empleadores.	Investigación bibliográfica Investigación de campo	Libros. Folletos, y hojas volantes. Internet	Tres semanas	investigador	Información obtenida
Gestión para ver capacitadores y local para los eventos	Instrumentos elaborados en un 100%	Elaboración de encuestas	Computador, materiales de oficina.	5 días	Investigador	Resultados obtenidos
Invitaciones y publicidad	Encuestas e impresos en un 100%	Revisión de las preguntas e investigación	Información recogida Revisión impresión	5 días	investigador	Resultados de la información recogida
Ejecución de talleres.	80: 40 personas por evento	taller	Humanos: facilitadores	6 días	investigador	Resultados obtenidos

**Fuente: investigador**

**Elaboración: Alex Toaza**

**Cuadro No. 16**

<b>PRESUPUESTO</b>				
DETALLE	UNIDAD	CANTIDAD	V. UNITARIO USD	TOTAL USD
Facilitador para talleres	Horas	9	20	180
Materiales para dinámicas de presentación				
Cartulinas	Pliegos	10	1	10
Marcadores	Marcadores	10	0,5	5
Imperdibles	Caja	1	1	1
Materiales para desarrollo del tema de los talleres				
Alquiler de Equipos	Computadora, laptops, infocus	1	110	110
Papel periódico	Pliegos	10	0,2	2
Copias	Unidades	80	0,02	10
Marcadores	Unidades	20	0,5	10
Alquiler del local	Sindicato	1	120	120
Cartulina para dinámica de los participantes	Pliegos	2	1	2
Refrigerios	Unidades	240	1	240
Publicidad (afiches y hojas volantes)	Docenas	5	12	60
Total:				750

**Fuente: Investigador****Elaboración: Alex Toaza**

## **Administración**

El plan de capacitación está a cargo del facilitador, mismo que será responsable de la ejecución de los talleres, así como también de la provisión de los materiales necesarios para el desarrollo de cada uno de los talleres.

## **Previsión de la Evaluación**

Se considera un tiempo mínimo de tres meses posteriores a la capacitación de los talleres propuestos en el proyecto para verificar los resultados obtenidos.

La evaluación será formativa, debido a que toda acción del hombre debe ser evaluada para cumplir con lo propuesto, siempre existirá enmiendas y correcciones acordes a las necesidades que son propias del desarrollo de la propuesta y contribuir a satisfacción de todos quienes estamos inmersos en el campo laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

**“DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”** Andrade F. Dr. Tomo I y II, Cuenca-Ecuador 2009

**“DERECHO ECUATORIANO DE TRABAJO”** Monsalve C. Dr. Tomo 31, Vol. IV, Cuenca-Ecuador 1983

**“DERECHO DE TRABAJO”** Trujillo J. Dr. Quito-Ecuador 2008

**“DERECHO LABORAL APLICADO”** Chávez de Barrera N. Dra. Quito-Ecuador 2002

**“JURISPRUDENCIA ESPECIALIZADA LABORAL”** Herrera A. Ab. Tomo I, Quito-Ecuador 2006

**“LEGISLACIÓN LABORAL”** Cevallos M. Dra. Loja-Ecuador 2000

**“LEGISLACIÓN ECUATORIANA DE TRABAJO”** Valencia H. Dr. Quito-Ecuador 1979

**“MANUAL DE DERECHO LABORAL”** Bustamante C. Dr. Quito-Ecuador 2009

**“MANUAL DE DERECHO LABORAL”** Loyedra W. Dr. Riobamba-Ecuador 2009

**CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**CONVENIO INTERNACIONAL SOBRE LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE LA OIT**

**CÓDIGO DEL TRABAJO**

**CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL**

**CÓDIGO PENAL**

**LINKOGRAFÍA**

[http://html.google.com/conflicto- jurídico.html](http://html.google.com/conflicto-jurídico.html)

## GLOSARIO

**EMPLEADOR.-** Es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

**IMPUGNACIÓN.-** Acto de contradecir o refutar una actuación judicial o administrativa, cualquiera sea su índole.

**PRESCRIPCIÓN.-** Consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo.

**TRABAJADOR.-** Es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra.

**SALARIO.-** Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal, por unidades de obra o por tareas.

**SUELDO.-** El sueldo es el que se paga por meses sin suprimir los días no laborables.

**VISTO BUENO.-** Es aquella acción que se confiere al Inspector de Trabajo o a la autoridad que lo sustituya, atribuciones suficientes para conocer y tramitar las solicitudes de terminación de la relación de trabajo presentados por empleadores o trabajadores.

**ANEXO**





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**

A nombre de la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, les hago llegar un cordial saludo hacia usted.

La siguiente encuesta pretende recoger su opinión sobre la Acción del Visto Bueno Laboral. Todas las preguntas son validas, por lo que solicito su gentil aporte respondiendo el siguiente cuestionario. A continuación encontrará una serie de interrogantes, por lo que únicamente debe marcar con una X.

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿Sabe Ud. que es un Visto Bueno Laboral?		
2	¿Conoce Ud. cuáles son las causales para presentar una Acción de Visto Bueno?		
3	¿Sabe Ud. quienes pueden presentar una Acción de Visto Bueno?		
4	¿Conoce Ud. cuando inicia y cuando concluye una Acción de Visto Bueno?		
5	¿Sabe Ud. que la Acción de Visto Bueno es una de las formas para dar por terminado el contrato individual de trabajo?		
6	¿Sabe Ud. ante que, autoridad debe presentarse una Acción de Visto Bueno?		
7	¿Tiene Ud. conocimiento de los efectos que produce la Acción de Visto Bueno?		
8	¿Considera Ud. que la Acción de Visto Bueno provoca un conflicto entre empleador y trabajador?		
9	¿Considera Ud. que la Acción de Visto Bueno amenaza la relación laboral entre empleador y trabajador?		
10	¿Estaría Ud. de acuerdo a que se realice capacitaciones sobre la Acción del Visto Bueno?		
<b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>			



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**ENTREVISTA PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA INSPECTORÍA SEGUNDA DE**  
**TRABAJO DE TUNGURAHUA**

A nombre de la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, les hago llegar un cordial saludo hacia usted.

La siguiente entrevista pretende recoger su opinión sobre la Acción del Visto Bueno Laboral. Todas las preguntas son validas, por lo que solicito su gentil aporte respondiendo el siguiente cuestionario.

<b>No</b>	<b>PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA</b>
<b>1</b>	¿Cree Ud. que la Acción del Visto Bueno Laboral genere un conflicto entre empleador y trabajador?
<b>2</b>	¿Cree Ud. Acción de Visto Bueno es el mecanismo más conveniente para la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo?
<b>3</b>	¿Considera Ud. que sería necesario que se capacite a los empleadores y trabajadores sobre que es, y que efectos produce la Acción del Visto Bueno?
<b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>	

### **Anexo No. 3**

#### **SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA**

Yo, **MARTHA XIMENA GUEVARA GALLEGOS**, de 30 años de edad, de estado civil casada, de ocupación comerciante, a Usted con todo respeto comparezco y expongo:

De la copia certificada del Registro Único de Contribuyentes que me permito acompañar, vendrá a m conocimiento que soy propietaria de la Farmacia "POPULAR 3" de esta ciudad de Ambato.

Mediante contrato verbal de trabajo la señora. ESTHELA ISABEL SORIA ORTIZ, ingresó a trabajar en la Farmacia "POPULAR 3", a la cual represento, en calidad de Auxiliar de Mostrador, ubicada en la esquina de las calle La lama No. 08-77 y Juan Benigno Vela, de esta ciudad de Ambato.

Sucede señor Inspector de Trabajo que la señora ESTHELA ISABEL SORIA ORTIZ, injustificadamente no llegó a cumplir con sus obligaciones, desde el día lunes 18 de enero del 2010, sin que se haya reintegrado a las mismas hasta la presente fecha.

Por lo expuesto al amparo de lo que prescribe el Art. 172, numeral 1 del Código del Trabajo, demando ante su Autoridad el VISTO BUENO, a fin de dar por terminadas las relaciones laborales con la trabajadora señora ESTHELA ISABEL SORIA ORTIZ

Adjunto certificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, documento con el cual justifico estar al día en los aportes al IESS.

Debo dejar constancia que la ex trabajadora tiene recibido su sueldo completo del mes de febrero del presente año

A la demandada, se le citará en Avenida Los Andes y Tomas Sevilla de esta ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, en el lugar que personalmente indicaré a la señorita Secretaria.

Notificaciones que me correspondan las recibiré en el casillero Judicial No. 15.

Designo como mi Defensor al Dr. Wilson Lozada López, profesional a quien autorizo suscriba a mi nombre y representación los escritos que sean necesarios en la tramitación y defensa de la presente causa.

Firmo conjuntamente con mi Defensor

Dr. Wilson Lozada  
Gallegos

Sra. Martha Guevara

Presentado el escrito el día de hoy, con copia que concuerda con su original, se adjunta siete fojas útiles.- Ambato, veintidós de enero del dos mil diez, a las 08H35 F). Elsa Benavides.- SECRETARIA.

Sra. Elsa Benavides  
SECRETARIA DE LA INSPECTORÍA  
DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

## INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

Ambato, veintitrés de enero del dos mil diez, a las 16H00

Avoco conocimiento del presente Visto Bueno, en calidad de Inspectora de Trabajo de Tungurahua.- En atención a la solicitud de Visto Bueno presentado por la señora Martha Ximena Guevara Gallegos, se dispone notificar con copia de las mismas y esta solicitud a la señora Estela Isabel Soria Ortiz, concediéndoles dos días para que conteste conforme lo dispone el Art. 621 del Código del Trabajo, con la contestación o en rebeldía se procederá a realizar la investigación, se le advierte a la parte trabajadora la obligación que tiene de señalar casillero judicial, para posteriores notificaciones. Tómese en cuenta el domicilio señalado por el compareciente para efecto de notificación y la autorización dada a su Abogado Defensor. Cúmplase y Notifíquese.- LA INSPECTORA

Dra. Sandra Camacho Ruilova

INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

En la ciudad de Ambato, a los veinte y cinco días del mes de enero del dos mil diez, a las nueve horas, notifiqué con la del escrito y providencia que antecede a la señora Esthela Soria Ortiz, mediante boleta que fue entregada a la señora Elsa Soria, madre de la trabajadora, en su domicilio ubicado en la Av. Los Andes y Tomás Sevilla, por no encontrarse en ese momento la interesada, lugar donde el interesado presto las facilidades del caso.- CERTIFICO. f) Dra. Sandra Camacho R.

Dra. Sandra Camacho R.

INSPECTORA DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA

INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

Ambato, veinticinco de enero del dos mil diez, a las 16H22.

Por un error involuntario en la providencia de aceptación a trámite de la solicitud de visto bueno se hace constar veintitrés de enero del dos mil diez, cuando la fecha correcta es veintidós de enero del dos mil diez, rectificación que la hago amparada en lo dispuesto en el Art. 98 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.- Notifíquese.- LA INSPECTORA.

Dra. Sandra Camacho Ruilova,

INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

## **SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA**

Yo, ESTHELA ISABEL SORIA ORTIZ, ecuatoriana, de 34 años de edad, divorciada, por el momento desempleada, legalmente capaz .Y domiciliada en esta Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua, dentro de la ilegal e infundada PETICIÓN DE VISTO BUENO presentada en mi contra por la señora MARTHA XIMENA GUEVARA GALLEGOS, ante usted con todo respeto, comparezco, expongo solicito:

En ningún momento he abandonado injustificadamente mi lugar de trabajo como se pretende hacer creer a su Autoridad, pues fui despedida intempestivamente sin causa ni razón alguna de mi parte por la señora Martha Guevara Gallegos, por lo que tuve que acudir ante la Autoridad competente hacer valer mis legítimos derechos conforme consta de la copia de la demanda que adjunto, en todo caso propongo las siguientes excepciones:

I.- Niego simple y llanamente los fundamentos de hecho y de derecho de la acción planteada en mi contra por ser totalmente alejada a la verdad de los hechos.

II.- Alego la nulidad de la petición de visto bueno por vicios de forma y de fondo que contiene, ya que no reúne los requisitos del Art. 67 del Código de Procedimiento Civil

III. - Alego ilegitimidad de personería y falta de legitimo contradictor para ejercer esta acción, por cuanto jamás hubo tal abandono injustificada de mi lugar de trabajo sino fui despedida intempestivamente por mi empleadora Martha Guevara Gallegos.

IV.- NO me allano en ninguna disposición que cause la nulidad del proceso al contrario la alego expresamente.

Con las excepciones propuestas, que demostraré en su oportunidad. Usted señor Inspector se dignará en resolución rechazar esta petición de visto bueno plagada de mala fe con la respectiva condena en costa procesales y honorarios profesionales

Por ser legal se dignará atenderme favorablemente

Recibiré notificaciones que me correspondan las recibiré en el casillero judicial No. 262 del palacio de Justicia así mismo, autorizo al señor ABOGADO JAVIER LALALEO MAYORGA, profesional del derecho, a quien faculto para que con su sola firma y rúbrica presente cuantos escritos sean necesarios a favor de la defensa de mis derechos

FIRMO CON MI DEFENSOR

Dr. Javier Lalaleo Mayorga

Sra. Esthela Soria

Presentado el escrito el día de hoy, con copia que concuerda con su original, se adjunta 5 fojas útiles.- Ambato, veintiséis de enero del dos mil diez, a las 09H40 F). Elsa Benavides SECRETARIA.

Sra. Elsa Benavides

SECRETARIA DE LA INSPECTORÍA  
DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

Ambato, veintiséis de enero del dos mil diez, a las 14H30

Luego de haber sido legalmente notificada la señora Estela Isabel Soria Ortiz y al dar contestación de la misma en el término que indica la ley, oponiéndose a la solicitud de visto bueno, se procede a señalar para el día viernes cinco de febrero del dos mil diez, a las 14H30 la diligencia de investigación, la misma que tendrá lugar donde desempeñaba sus labores la trabajadora, Tómese en cuenta el domicilio señalado por la compareciente para efecto de notificación y la autorización dada a su Abogado Defensor. - Cúmplase y Notifíquese.- LA INSPECTORA.-

Dra. Sandra Camacho Ruilova

INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA



SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA:

Yo, MARTHA XIMENA GUEVARA, refiriéndome al trámite de visto bueno que tengo presentado en contra de la señora ESTHELA ISABEL SORIA ORTIZ, A Usted con todo respeto comparezco y digo:

Que se sirva señalar los correspondientes día y hora., dentro de los cuales se lleve a cabo .la diligencia de investigación en la presente causa.

Por el compareciente y como su Defensor debidamente autorizado.

Dr. Wilson Lozada

INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA.

Ambato, ocho de febrero del dos mil diez, a las 16H20

Señálese de oficio para el día miércoles diez de febrero del dos mil diez la diligencia de investigación del Visto Bueno, la misma que se llevará a efecto en el lugar de trabajo de la señora Esthela Isabel Soria Ortiz.- LA INSPECTORA

Dra. Sandra Camacho Ruilova

INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

CERTIFICO: haber notificado la providencia que antecede en el casillero judicial Nro. 15 del Dr. Wilson Lozada, a la señora Martha Ximena Guevara Gallegos; y en el casillero judicial Nro. 262 del Dr. Javier Lalaleo, a la señora Esthela Soria Ortiz, el nueve de febrero del dos mil diez, a las 14H30.- Sra. Elsa Benavides G.-  
SECRETARIA

Sra. Elsa Benavides G.

SECRETARIA DE LA INSPECTORÍA  
DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA.

Ambato, doce de febrero del dos mil diez, a las 16H10

Por un error involuntario no se hace constar la hora de la diligencia de investigación, por lo que conforme lo establece el Art, 98 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, se procede a rectificar la providencia y a señalar ara el día martes 16 de febrero del 2010, a las 09H00, la Diligencia de investigación, la que se realizará en el lugar de trabajo de la señora Esthela Soria Notifíquese.- LA INSPECTORA.

Dra. Sandra Camacho Ruilova,

INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

En la ciudad de Ambato, a los quince días del mes de febrero del dos mil diez, a las nueve horas con treinta minutos, notifiqué con la providencia que antecede a la señora Martha Guevara Gallegos, mediante boleta que fue depositada en el casillero judicial Nro. 15 perteneciente al Dr. Wilson Lozada; de la misma manera notifique con la copia de la providencia a la señora Esthela Soria Ortiz, mediante boleta que fue depositada en el casillero judicial Nro. 262, perteneciente al Dr. Javier Lalaleo, lugares para el efecto. CERTIFICO. f) Sra. Elsa Benavides G.

Sra. Elsa Benavides G.

SECRETARIA DE LA INSPECCIÓN  
DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

## ACTA DE INVESTIGACIÓN

En la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, República del Ecuador, a los dieciséis días del mes de febrero del dos mil diez, siendo las nueve horas con cinco minutos, siendo estos el día y la hora señalado a fin de que se lleve la respectiva diligencia de investigación, se da por iniciada la misma, se concede la palabra a la señora Martha Ximena Guevara Gallegos, en su calidad de empleadora quien por intermedio de su Abogado defensor el Dr. Wilson Lozada, manifiesta: La presente diligencia de investigación tiene por objeto justificar que la señora Esthela Elizabeth Soria Ortiz, injustificadamente no llevo a cumplir con sus obligaciones en su lugar de trabajo denominado Farmacia Popular 3, ubicado en la esquina de las calles Juan B. Vela y Lalama de esta ciudad de Ambato, de propiedad de la compareciente Martha Guevara Gallegos, para lo cual solicito se sirva recepar las declaraciones de las señorita Isabel Lluglla y señora Patricia Solís. A continuación se procede a conceder la palabra a la señora ESTHELA ISBEL SORIA ORTIZ, quien por: intermedio de su Abogado defensor el Dr. Javier Lalaleo Mayorga, manifiesta: En forma expresa impugno y rechazo el contenido del Visto Bueno presentado en contra de mi defendida Esthela Soria Ortiz, pues jamás he faltado injustificadamente como se pretende hacer creer a su autoridad a mí lugar de trabajo, mas al contrario fue víctima de un despido intempestivo, de lo cual estoy iniciando las respectivas acciones legales pertinentes ante el señor Juez Primero del Trabajo, y con respecto a las declaraciones solicitadas por la parte actora en esta diligencia, desde ya las impugno y las rechazo por cuanto son empleadas de mí ex empleadora señora Martha Guevara Gallegos, por lo que dichas declaraciones no surtirán efecto legal alguno; debiendo dejar constancia que en éste lugar que se está realizando la diligencia presté mis servicios lícitos y personales para la actora de este trámite de Visto Bueno, de ser necesario me reservo el derecho de hacer repreguntas respecto a las declaraciones que rindan en esta diligencia las personas nominadas por la parte actora. Acto seguido se toma la versión de la señora ESTHELA ISABEL SORIA ORTIZ, con cédula de ciudadanía numero 1802729010, quien a lo preguntado manifiesta que trabajo desde hace cinco años en calidad de dependiente de mostrador para éste empleador; que en ningún momento ha pedido

permiso a su empleador para realizar otra actividad ajena a la que realiza; que no estuvo buscando trabajo en otra empresa; que el día lunes 18 de Enero del año en curso la señora trabajadora ingresó a laborar normalmente a su lugar de trabajo y que posteriormente la señora empleadora ingresó al local indicando que había un reemplazo y que mi persona no tenía nada que hacer en éste lugar; que la relación laboran entre mi persona y el empleador era normal al igual que con el resto de empleados en un ambiente de respeto y consideración. Continuando con la diligencia se procede a tomar la versión de la empleadora señora MARTHA XIMENA GUEVARA GALLEGOS, con cédula de ciudadanía número 1802967016, quien da a conocer que la trabajadora señor Esthela Isabel Soria Ortiz, laboró en el local de mi propiedad hasta el día sábado 16 de Enero del 2010, día en el cual vino unas horas a recoger sus pertenencias; que el día viernes 15 de Enero del año en curso, al final de la jornada laboral manifestó que le habían contratado en el Hospital Millenium, por lo que ya no podía continuar en éste trabajo, por lo que pedí que me ayude a una de mis cuñadas ya que los lunes en la ciudad de Ambato es feriado; que el día lunes 18 de enero del 2010, por motivos de salud de mi madre tuve que viajar a la ciudad de Quito a realizar un chequeo postoperatorio, por lo que no me encontraba en mi local casi toda la semana por lo antecedentes anteriormente indicados; que en ningún momento he despedido a la señora Esthela Soria de su lugar de trabajo, ya que ni siquiera me encontraba. A continuación se toma la versión de la señora PATRICIA MARISOL SOLIS VALLEJO, con cédula de ciudadanía número 1803697638, quien a lo preguntado manifiesta: que a partir del día lunes 18 de Enero del 2010, vine a acompañar a la señora Martha Guevara en la Farmacia de su propiedad, por cuanto la señora Estehla Soria había renunciado a su puesto de trabajo; que el día lunes 18 de Enero del 2010, la señora Martha Guevara no se encontraba en el local de su propiedad reintegrándose al mismo el día jueves 21 de Enero del año en curso; que a la señora Esthela Soria en ningún momento se le ha despedido por parte de su empleadora la señora Martha Guevara ya que no se encontraba en el local.. Por su parte la señor Inspectora de Trabajo de Tungurahua, dispone que en el término de tres días el empleador presente el justificativo de que" se encontraba fuera de la ciudad de Ambato, el día lunes 18 de Enero del 2010, de la misma manera se

dispone que el día jueves 18 del mes y año en curso se presente la señora ISABEL LLUGLLA, se presente a rendir su versión sobre la presente acción. Sin tener más que tratarse en la presente diligencia de investigación, se da por concluida la misma, siendo las nueve horas con cuarenta minutos.

Sra. Martha Ximena Guevara Gallegos

Dr. Wilson Lozada

Sra. Esthela Isabel Soria Ortiz

Dr. Javier Lalaleo Mayorga

Sra. Patricia Marisol Solís Vallejo

Dra. Sandra Camacho Ruilova  
INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA

## **INSPECTORÍA PROVINCIAL DE TRABAJO DE TUNGURAHUA**

Ambato, primero de marzo del dos mil diez, a las 11HOO

Con fecha veintidós de enero del dos mil diez, se presenta una solicitud de Visto Bueno por parte de la señora Martha Ximena Guevara Gallegos en calidad de propietaria y representante legal de la Farmacia "Popular 3", conforme lo justifico con el registro único de Contribuyentes que obra a fs. 5 del expediente. La misma que queda ubicada en la calle Lalama Nro. 08-77 y Juan Benigno Vela de esta ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, tendiente a dar por terminadas las relaciones laborales con .la señora Esthela Isabel Soria Ortiz trabajadora de la Farmacia "Popular 3", argumentando que el día 18 de Enero del 2010 que injustificadamente no llegó a cumplir con sus obligaciones laborales sin que se haya reintegrado a la misma hasta la fecha de la presentación de la petición de visto bueno, por lo que ampara en el Art. 172 numeral 1 del código del Trabajo solicita el visto bueno a fin de dar por terminadas las relaciones laborales con la trabajadora señora Esthela Isabel Soria Ortiz. Aceptada a trámite la solicitud de visto bueno y notificada la trabajadora en legal y debida forma da contestación a la presente solicitud indicando que en ningún momento a abandonado injustificadamente su lugar de trabajo como se pretende hacer creer a esta Autoridad, puesto que fue despedida intempestivamente sin causa ni razón alguna de mi parte por la señora Martha Guevara Gallegos, por lo que propone las siguientes excepciones: a) niega los fundamentos de hecho y de derecho de la acción planteada; b) alega la nulidad de la petición de visto bueno por existir vicios de fondo y de forma; c) alega ilegitimidad de personería y falta de legitimo contradictor. Por lo expuesto siendo el momento de resolver se considera: PRIMERO: Que es competencia de la suscrita Inspectora conocer el presente trámite de visto bueno, conforme al Art. 545 numeral 5 del Código del Trabajo SEGUNDO: Se acepta a trámite el presente visto bueno ya que no se ha omitido solemnidad sustancial alguna. TERCERO: que luego de haber realizado las investigaciones correspondientes de conformidad a lo determinado en el Art. 621 IBIDEN, se desprende: a.- Que de fs. 06 a la 09 consta la planilla de pago de aportación al IESS correspondiente al mes de diciembre con el cual justifica estar al día en sus obligaciones patronales para con el IESS; b.- a fojas .21 Y vlta.

consta el Acta de Investigación en la cual las partes proceden a justificar lo expuesto tanto en la petición como en la contestación del visto bueno, en al cual consta la versión de la señora Isabel Soria Ortiz manifestando que trabaja desde hace cinco años en calidad de dependiente mostrador para esta empleadora, que en ningún momento a pedido permiso a su empleador para realizar otra actividad ajena a la que realiza, que no estuvo buscando trabajo en otra empresa, que el día lunes 18 de enero del año en curso ingresó a laborar normalmente a su lugar de trabajo y que posteriormente la señora empleadora ingresó al local indicando que ya había un reemplazo y que mi persona no tenía nada que hacer en este lugar, y que la relación laboral entre su persona y su empleador era normal al igual que con el resto de empleados en un ambiente de respeto y consideración; C.- Dentro de la misma Acta de investigación consta también la versión de la empleadora Martha Ximena Guevara Gallegos manifestando que la trabajadora señora Esthela Isabel Soria Ortiz laboró en el local de su propiedad hasta el sábado 16 de enero del 2010, día en el cual llegó unas horas a recoger sus pertenencias, ya que el día viernes 15 de enero del año en curso al final de la jornada laboral le manifestó la trabajadora que le habían contratado en el Hospital Mileniun por lo que ya no podía continuar con su trabajo, y que el día lunes 18 de enero del 2010 por motivos de salud de su madre tuvo que viajar a la ciudad de Quito al realizar un chequeo post operatorio por lo que no se encontraba en su local (farmacia Popular 3) casi toda la semana, por lo que en ningún momento a despedido la señora Esthela Soria a su puesto de trabajo; d.- También consta del Acta de Investigación la versión de la señora Patricia Marisol Solís Vallejo quien da a conocer que desde a partir del día lunes 18 de enero del 2010 acompaña a la señora Martha Guevara en la farmacia por cuanto la señora Esthela Soria había renunciado a su puesto de trabajo y que en el indicado día la señora Martha Guevara no se encontraba en el local de su propiedad, reintegrándose al mismo el día jueves 21 de enero del 2010; e.- por su parte esta Autoridad de Trabajo dentro del Acta de Investigación dispuso que la empleadora justifique haber estado fuera de esta ciudad de Ambato, conforme lo da a conocer en su versión, como de la misma manera ordena se recepte la versión de la señora Isabel Lluglla; f.- a fs. 26 consta la versión de la señorita Isabel Lluglla Masabanda, en la cual da a conocer que la

señora Esthela Soria era dependiente de la Farmacia, que el día sábado 16 de enero del 2010, fue el último día que la vio a la señora Soria asistir a su lugar de trabajo, manifestándole que esa era la última vez que le veía ya que se había despedido de la señor Ximena Guevara, por tener un nuevo trabajo y que el día lunes ya empezaba el otro trabajo que le llamaron, y que la señora Ximena Guevara no estuvo por cuanto viajó a la ciudad de Quito por la operación de la mamá; g.- a fojas 27 y 28 el empleador señora Martha Ximena Guevara adjunta el certificado médico otorgado por el Dr. Jaime Pinto, médico del Hospital Metropolitano de la ciudad de Quito, en el cual da a conocer que la señora María Gallegos fue intervenida quirúrgicamente el día 09 de enero del 2010, con fecha 11 de enero se realiza un implante dándole de Alta el día 17 de Enero y que el día lunes 18 de enero se realiza controles por consulta a fin de autorizarle el viaje y que la paciente María Gallegos estuvo acompañada por su señora hija Ximena Guevara desde la fecha de alta hasta el día 20 de enero fecha en la que se autorizó el viaje. CUARTO: Luego de la investigación, siendo el momento de resolver es importante tomar en cuenta: a.- Que la trabajadora no ha justificado las excepciones planteadas en la contestación de la solicitud de visto bueno dentro de la respectiva investigación, conformidad al Art. 114 del Código de Procedimiento Civil; b.- por su parte la empleadora señora Martha Ximena Guevara Gallegos ha justificado y aprobado los fundamentos de hecho y de derecho planteados en la solicitud, es decir de las versiones y de la documentación presenta y que obra a fs. 28 que en ningún momento ha procedido a despedir a su trabajadora la señora Esthela Soria toda vez que la fecha que indica la trabajadora haber sido despedida, su empleadora se encontraba fuera de la ciudad de Ambato. Por lo que esta Autoridad conforme expresa facultad legal que le confiere los artículos 183, 545 numeral 5to y 621 del Código del Trabajo, resuelve CONCEDER el visto bueno. Se deja a salvo el derecho que les asiste a las partes.- Hágase saber

Dra. Sandra Camacho Ruilova

INSPECTORA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA



En la ciudad de Ambato, al segundo día del mes de marzo del dos mil diez, a las diez horas con treinta minutos, notifiqué con la copia de la resolución de visto bueno que antecede, a la señora Martha Guevara, mediante boleta que fue depositada en el casillero judicial No. 15, perteneciente al Dr. Wilson Lozada, de la misma manera notifique con la copia del Visto Bueno que antecede a la señora Estela Soria, mediante boleta que fue depositada en el casillero judicial No. 262, perteneciente al Dr. Javier Lalaleo lugares destinados para el efecto. CERTIFICO.  
t) Sra. Elsa Benavides G.

Sra. Elsa Benavides G

SECRETARIA DE LA INSPECCIÓN  
DEL TRABAJO DE TUNGURAHUA