



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TÍTULO DE ABOGADO**

La impugnación del visto bueno y sus efectos en la legislación laboral  
ecuatoriana.

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**AUTORA:** Rojas Montoya, Guissella Lourdes.

**DIRECTOR:** Herrera Vázquez, María Augusta. Mgtr.

**LOJA -ECUADOR**

**2020**



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

2020

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Doctora.

María Augusta Herrera Vásquez.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: La impugnación del visto bueno y sus efectos en la legislación laboral ecuatoriana, realizado por Guissella Lourdes Rojas Montoya, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2020

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Rojas Montoya Guissella Lourdes, declaro ser autor del presente trabajo de titulación: La Impugnación del Visto Bueno y sus efectos en la legislación laboral ecuatoriana, de la Titulación de Derecho, siendo la autora, directora del presente trabajo; y eximo expresamente de responsabilidades a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f) .....

**Autor : Rojas Montoya Guissella Lourdes**

**Cédula : 1105339400**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo con inmenso cariño lo dedico a Dios por darme las fuerzas necesarias para culminar con éxito mi carrera profesional.

A mis padres y hermana por cuanto ellos supieron brindar todo su apoyo moral para el feliz término de mi carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A la finalización del presente trabajo de investigación hago llegar mi gratitud a cada una de las personas que con su alto espíritu de colaboración y enseñanza permitieron que sea posible esta investigación.

A la Dr. María Augusta Herrera, directora del presente trabajo, quien con su capacidad y experiencia supo transmitir sus conocimientos; los cuales ayudaron a realizar esta investigación.

Al Dr. Juan José Puertas Ortega que sin egoísmo me brindó apoyo, convirtiéndose así en guía para la culminación de esta meta.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1. Terminación de la relación laboral.....	6
1.1. Definición.....	8
1.2. Formas de terminación del contrato de trabajo.....	10
1.2.1. Por las causas legalmente previstas en el contrato (Artículo 169 ,CT). ....	11
1.2.2. Por acuerdo de las partes (Artículo 169, CT). ....	11
1.2.3. Por la conclusión de la obra, tiempo de labor o servicios objeto del contrato (Artículo 169, CT). ....	14
1.2.4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio (Artículo 169, CT). ....	16
1.2.5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo (Artículo 169, CT). ....	17
1.2.6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, exposición, plagas del campo, guerra y en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no pudieron evitar (Artículo 169, CT). ....	20
1.2.7. Por voluntad del empleador en los casos previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo (Artículo 169, CT). ....	21
1.2.8. Por voluntad del trabajador en los casos previsto en el artículo 173 del Código del Trabajo (Artículo 169, CT). ....	23
1.2.9. Por desahucio presentado por el trabajador (Art. 169, CT). ....	24
2. Visto bueno.....	25
2.1. Historia.....	25
2.2. Definición.....	27
2.3. Visto Bueno propuesto por el empleador.....	29

2.4. Visto bueno propuesto por el trabajador .....	36
2.5. Procedimiento para el Visto Bueno .....	39
2.5.1. Efectos Jurídicos .....	42
<b>3. Impugnación del visto bueno .....</b>	<b>44</b>
3.1. Definición .....	44
3.2. Normativa .....	46
3.2.1. Normativa internacional .....	46
3.2.2. Normativa Nacional .....	46
3.3. Procedimiento de impugnación del Visto Bueno .....	50
<b>3.4. Legislación comparada de visto bueno e impugnación .....</b>	<b>60</b>
3.4.1. Colombia .....	60
3.4.2. Bolivia .....	66
3.4.3. Argentina .....	69
<b>CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS .....</b>	<b>72</b>
2.2. Métodos .....	73
2.3. Resultados .....	73
<b>CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>74</b>
3.1. Análisis de casos .....	75
3.1.2. Jurisprudencia de Impugnación del Visto Bueno. Caso N°2. ....	81
3.1.3. Jurisprudencia de Impugnación del Visto Bueno. Caso N°3. ....	87
3.1.4. Jurisprudencia de Impugnación del Visto Bueno. Caso N°4. ....	92
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>96</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>98</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>99</b>

## **RESUMEN**

El tema escogido tratará principalmente sobre la impugnación del Visto Bueno y el debido procedimiento a seguir para dar por terminada la relación laboral, considerando los posibles efectos jurídicos que se puedan producir por dicha resolución, entre ellos el despido intempestivo, afectando de esta forma al trabajador; en esos casos se podrá acudir ante un Juez de Trabajo para dar a conocer la inconformidad con la decisión de dar por terminada la relación laboral.

Otro aspecto importante para tener en cuenta es que para dar por finalizada la relación laboral se deben de haber cumplido con ciertas causales, las cuales pueden ser exigidas y aplicadas por alguna de las partes intervinientes; estas causales se encuentran debidamente tipificadas en el Código del Trabajo ecuatoriano, en los artículos 172 y 173.

Dentro de los procedimientos legalmente establecidos para aplicar el Visto Bueno, se busca proteger y garantizar los derechos principalmente del trabajador, pero también al empleador.

**PALABRAS CLAVES:** Contrato, Trabajo, Terminación, Visto Bueno

## **ABSTRACT**

The selected topic mainly covers the challenge of the Approval for dismissal and the due process to be conducted in order to terminate an employment relationship. It considers the probable legal effects that may occur by the aforementioned resolution, including a wrongful dismissal which affects the worker; in that case the employee can reach a Labor Judge to state the disagreement with the decision to terminate the employer-employee relationship.

Another important aspect to consider when terminating an employment relationship is the fulfillment of certain causes which may be required and applied by any of the involved parties. These causes are duly defined in the articles 172 and 173 of the Ecuadorian Labor Code.

Within the legally established procedures to apply the Approval, it is pursued to protect and guarantee mainly the rights of the worker, but also those of the employer.

**KEY WORDS:** contract, work, termination, approval.

## INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se abordará un tema de suma importancia en el área laboral dentro de la relación jurídica entre la parte trabajadora y la parte empleadora. En el Ecuador, el Visto Bueno fue recogido en la normativa jurídica a partir de la aparición del Código del Trabajo en 1938, como una forma de terminar la relación laboral, fundada en la concurrencia de cualquiera de las causales establecidas. Al Visto Bueno se define como el trámite administrativo exigido por ley, dentro del cual se autoriza a una de las partes, tanto empleado como empleador, para que den por terminada la relación laboral por cualquiera de las causales establecidas en la ley. Monesterolo (2018), indica que “el Visto Bueno es la resolución del Inspector del Trabajo que califica de legal(es) la(s) causal(es) invocada(s) por el peticionario (trabajador o empleador) para dar por terminada la relación laboral” (Monesterolo, 2018. p.166).

Hay que tener en cuenta que el Código del Trabajo (en los artículos 172 y 173), determina que el empleador y/o el trabajador pueden dar por terminado el contrato, previo al Visto Bueno; cuando este se concede la o el empleador será condenado a pagar una indemnización por despido intempestivo. ¿Pero qué pasa cuando el Visto Bueno lo pide el empleador? ¿Qué consecuencias conlleva?

De acuerdo con lo establecido en el Art. 183 la calificación del Visto Bueno corresponde únicamente al Inspector del Trabajo, y la resolución emitida por este no impide el derecho de acudir por medio de la vía judicial, solicitando así la correspondiente impugnación ya que lo resuelto por parte del Inspector del Trabajo no tiene firmeza absoluta, hasta que no se dé la aceptación -libre y voluntaria- entre las partes, facilitándose así la figura jurídica de la impugnación al Visto Bueno.

En el primer capítulo se analizarán las causas de la terminación de la relación laboral, que se encuentran tipificadas en el Código del Trabajo (Art. 169), dando así respaldo legal para finalizar la relación laboral.

En el segundo capítulo se realizará un estudio y análisis jurídico sobre el Visto Bueno a partir de sus antecedentes, definición, y las causales legales que se encuentran estipuladas en el Código del Trabajo para la aceptación o negación del Visto Bueno.

En el tercer capítulo se analizará lo relacionado a las vías de impugnación del Visto Bueno, el trámite a llevarse a cabo, las normas que son aplicables en estos casos, y las causas y efectos que conlleva dicho procedimiento.

En el capítulo cuarto se hará un estudio de Derecho comparado referente al Visto Bueno y su impugnación con respecto a las legislaciones de Colombia, Bolivia, Argentina y Ecuador.

Finalmente, se analizarán sentencias judiciales relacionadas con la impugnación del Visto Bueno solicitado por el trabajador, sobre los efectos producidos para el empleador y las consecuencias con relación a su dependencia laboral; de igual forma se analizarán casos concretos sobre la impugnación por parte del empleador y sus efectos.

La metodología aplicada en este trabajo se basa en los métodos analítico, deductivo y comparativo para llegar a los resultados de la investigación; desarrollado mediante el uso de las técnicas de la observación y la experiencia de referentes de casos de impugnación del Visto Bueno.

El Visto Bueno se ha constituido en una figura legal que garantiza y permite a las dos partes intervinientes en una relación de dependencia laboral den por terminada la misma; para ello se han establecido ciertas causales legales, a las que puede acceder tanto el trabajador como el empleador. Sin embargo, hay que tener en cuenta también que se puede impugnar la resolución que emita el Inspector del Trabajo, cuando alguna de las partes no esté de acuerdo con parte o en todo de lo consignado mediante dicha disposición.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1. Terminación de la relación laboral**

Inicialmente resulta importante hacer referencia a que el contrato individual de trabajo, es un convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra de cualquier naturaleza (natural o jurídica), para la prestación de servicios lícitos y personales, bajo dependencia a cambio del pago de una remuneración (Código del Trabajo, 2016).

El Código del Trabajo (en adelante CT), señala que el contrato individual de trabajo es el acto en el cual las partes (tanto el empleador como el trabajador) se obligan entre sí a la prestación de servicios lícitos personales a partir de la capacidad de realizar una actividad, ya sea material o inmaterial, continuada y/o independiente, a cambio del pago o compensación de una remuneración económica que le permita al trabajador satisfacer ciertas necesidades personales.

Palmiro Bogliano nos expresa al respecto que “la convención debe ser clara y categórica, estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y la obligación del patrono a cumplirla y respetarla” (Díaz Aroco & Benavides Díaz, 2013, p. 394).

A partir de lo previamente referido, la relación laboral se puede definir como el convenio de voluntades, es decir, un acuerdo entre las partes constituidas por el empleador (persona quien ejerce la dirección de un empleo) y el trabajador (persona subordinada quien presta un servicio profesional).

La finalidad de un contrato individual del trabajo es el derecho a la estabilidad laboral; ya que toda persona tiene derecho a alcanzar su realización y dignificación a recibir los ingresos por los servicios prestados para la satisfacción de sus necesidades desde el punto de vista personal y familiar.

Por lo tanto, el contrato individual de trabajo establece derechos y obligaciones para cada una de las partes. En el caso del trabajador, una de sus obligaciones principales es cumplir con su trabajo, para lo cual se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales con responsabilidad, respeto y ética; mientras que como derechos fundamentales se establecen el recibir la correspondiente remuneración, un buen trato, una garantía sobre su salud, su integridad y condiciones de seguridad para la realización de su trabajo.

Por otro lado, dentro de las obligaciones esenciales del empleador como dador del empleo están: pagar la remuneración, el reparto de utilidades, realizar los aportes referidos a los fondos de reserva, la jubilación patronal y la seguridad social; para ello el empleador tiene

que conocer la preparación y conocimiento que tiene el trabajador en determinados ámbitos, tanto personales como laborales, para que se garantice el trabajo adecuado y pertinente, es decir, que el trabajo sea afín a su conocimiento, aptitud, destreza, especialidad, profesión, etc., que le permitan tener un desempeño laboral eficiente para beneficio equitativo de las dos partes; otra de sus obligaciones es proteger al trabajador cumpliendo las reglas de higiene y seguridad; por otra parte los derechos del empleador son: dirigir, organizar, asignar el trabajo, así como sancionar actos que afecten el desempeño laboral y su eficiencia; el empleador debe llevar un control y/o registro del ingreso y salida de cada uno de los trabajadores con la finalidad de garantizar un justo cumplimiento del contrato.

A los efectos de establecer las obligaciones y derechos de las partes, es necesario que siempre exista el consentimiento de cada uno de los contratantes, además, es importante tener presente la capacidad legal, objeto y causas lícitas presentes en la relación, particulares que resulta necesario consignar en todo contrato laboral de manera expresa (escrita o verbal) o tácita (que no se plasma expresamente, pero se presume). Hay que tener en cuenta igualmente que la remuneración y el cálculo de esta es diferente dependiendo del tipo de contrato que se haya celebrado, ya sea por unidad de tiempo, de participación o mixto. El trabajador tiene participación en las utilidades de los negocios del empleador durante el tiempo de duración de la relación laboral que puede ser a tiempo fijo, indefinido, eventual, ocasional, temporal o a prueba, mientras que por otra parte el tipo de relación contractual puede ser individual o colectivo (Franco, 2009).

Cabe mencionar que en el año 2015 se aprobó en el Ecuador la “Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” que eliminó algunas modalidades de contratación, entre ellas el contrato a tiempo fijo, quedando establecido el contrato por tiempo indefinido. A pesar de este cambio se mantienen las mismas obligaciones que deberán ser cumplidas desde el inicio hasta la finalización de la relación de dependencia laboral, existiendo el goce del derecho de estabilidad absoluta del trabajador que tiene como base el acuerdo de las partes establecido en el contrato de trabajo, con lo que se busca que el trabajador no sea despedido sin razón, sino por causas debidamente justificadas.

La legislación laboral ecuatoriana vela por la protección del trabajador, ya que existen situaciones en las que se afectan sus derechos y se puede dar por terminada la relación laboral por cuestiones ajenas a su voluntad, lo que conllevaría a ciertos efectos legales. La protección de estos derechos se encuentra respaldada en la Constitución y normativas supletorias, estableciéndose como principio que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, quedando así legalmente establecido que toda pretensión y/o cláusula en el contrato que vulnere estos derechos serán nulas.

El trabajador busca tener estabilidad laboral y para ello la legislación ecuatoriana tiene carácter protector, procurando evitar la separación del cargo o la terminación laboral del trabajador por las consecuencias preocupantes que conlleva, no solo para él, sino para toda su familia, ya que el perder su fuente de ingresos afecta la estabilidad emocional y social de su núcleo familiar repercutiendo con impactos negativos en la economía de su hogar (Vásquez, 2004).

### **1.1. Definición**

Con la terminación del contrato individual de trabajo finalizan las relaciones jurídicas laborales entre empleadores y trabajadores, y además extingue sus derechos y obligaciones contraídas por las partes contratantes (Bustamante, 2013, p. 293).

Monesterolo (2013), expresa que el “Fin de la relación laboral dependiente y remunerada cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios mientras que impone al empleador la obligación de liquidar a aquel los haberes correspondientes (Monesterolo, 2013. p. 320).

En consecuencia, la finalización del contrato provoca grandes y graves consecuencias a las partes, ya que al extinguirse la relación laboral se producen efectos negativos en el ámbito económico, social, familiar y personal del trabajador, cuando en casos como en Ecuador, en la mayoría de los hogares solo un miembro de la familia es quien lleva el sustento económico, provocando así una inestabilidad y causando repercusiones sociales como el desempleo.

Debemos de tener en cuenta que “la relación de trabajo concluye cuando se produce una causa legalmente prevista que pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos” (Hernandez, 1997).

El vínculo jurídico de las partes está fundamentado por la colaboración, el respeto, la reciprocidad, el compromiso, la confianza y la lealtad; así mismo, como ya se ha planteado, conlleva también deberes y obligaciones; por lo tanto, una vez terminada la relación laboral se extingue este vínculo jurídico y se disuelve todo tipo de obligación adquirido por las partes.

Cuando alguna de las partes exprese su decisión de finalizar la relación de dependencia laboral siempre que se encuentre amparada legalmente en el Art. 169, núm. 1 – 9 del CT y se realice de acuerdo con las formalidades establecidas ocurrirá la ruptura definitiva de la relación jurídico-laboral que vinculaba al empleador y al trabajador.

Un aspecto importante a señalar, es que la terminación del contrato por causa legal en ningún momento se opone al principio legal de la estabilidad, ya que por causa justa todo contrato puede terminar, sobre todo en aquellos cuya duración es menor a la estabilidad mínima de un año prevista en la ley, como en el caso de los contratos ocasionales, eventuales, de temporada, por obra cierta, y en el caso del de aprendizaje etc. Cuya forma de terminación está directamente ligada a su duración o a ciertas condiciones especiales, como en el caso del aprendizaje (Vásquez, 2004, p.219).

Nuestra legislación laboral ecuatoriana por medio del Código del Trabajo, Arts. 1 – 7; en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador, Arts. 33 – 39; y la “Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar”, por mencionar solo las normativas principales, garantizan y protegen la estabilidad laboral de los trabajadores y empleadores. Al trabajador se le garantiza la protección de los derechos como la prohibición de la explotación laboral y que se cumpla con las remuneraciones correspondientes y a tiempo; al empleador por su parte se le trata de garantizar la ejecución de un trabajo eficiente y con responsabilidad en cumplimiento de obligaciones y tareas asignadas al trabajador, con el fin de evitar la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo por la parte empleadora y que exista una posible vulneración o afectación en perjuicio del trabajador (Bustamante, 2013, p. 293).

Existen conflictos que se derivan de ciertos comportamientos que causan un desorden en el lugar de trabajo, por lo que el empleador debe imponer en todo momento el control y aplicar las medidas necesarias para evitar su ocurrencia, y en el peor de los casos plantear las causas legalmente establecidas para dar por terminada la relación laboral.

Bermúdez Cisneros plantea:

Por conflictos individuales de naturaleza jurídica, debemos entender aquellos que surgen entre dos sujetos de una singular y concreta relación laboral; serán de naturaleza jurídica si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la mencionada relación (Franco, 2009, p.27).

Los conflictos individuales en la mayoría de los casos dan paso a la terminación del contrato individual de trabajo surgida por incumplimiento de lo pactado, por la interpretación de cláusulas, mandatos legales o controversias sometida al inspector del trabajo, primero se disuelven las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento, o por el resultado de un hecho que haga imposible continuar con las actividades laborales.

Ante la culminación de la relación laboral que ha existido entre el empleador y el trabajador, el Estado ecuatoriano a través de las normativas legales vigentes brinda protección al trabajador cuando se susciten circunstancias en que se vulneren sus derechos por parte del empleador (Hernández, 1997).

## **1.2. Formas de terminación del contrato de trabajo.**

En Ecuador, las vías de finalización del contrato individual de trabajo están establecidas en el Código del Trabajo, señalándose en su artículo 169 una clasificación que abarca todas las causas legales reconocidas y diferentes situaciones especiales imprevistas para extinguir la relación laboral.

Según Franco (2008): “las relaciones laborales derivadas del contrato individual de trabajo pueden terminar: por voluntad de las dos partes, por causas ajenas a la voluntad de las partes o por voluntad de una de ellas” (p. 131).

Una de las causales legalmente establecidas viene dada por el acuerdo de voluntades entre las dos partes que para su efectividad necesita del consentimiento de ambos y que constituye la forma más natural de dar por concluida la relación laboral, de la que no emanan controversias ni efectos perjudiciales para las partes.

Sin embargo, debemos aclarar que los contratos individuales de trabajo pueden terminar por causas legales imputables al empleador, al trabajador; incluso, cualquiera de las partes, por su propia voluntad, puede terminar el contrato previo los procedimientos previstos en la ley o por decisiones unilaterales, como es el caso de despido intempestivo o la renuncia (Bustamante, 2013, p. 293).

En cuanto a las formas legales, tanto la parte empleadora como el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral cuando tengan fundamentos reales de los hechos que motivan su decisión surgiendo efectos para la contraparte muchas veces desfavorables y que en muchos casos llegan a una instancia judicial para su solución.

Las diferentes legislaciones internacionales resuelven este tipo de terminación unilateral justificada a través de distintos mecanismos dentro de los cuales se determina un procedimiento para probar las causas que se invoquen; particularmente en el Derecho Laboral ecuatoriano esta terminación unilateral por causa justificada plantea dos caminos diferentes: el primero es el Visto Bueno en donde se establece la existencia de la causal ante la autoridad administrativa que en este caso es el inspector del trabajo, siendo este el

encargado de receptor y resolución resolviendo la petición; mientras que el segundo es concebido para determinadas circunstancias y deberá tramitarse ante la autoridad judicial cuando alguna de las partes se sienta perjudicada con alguna decisión de la contraparte.

Entre las causas de terminación ajenas a las partes se entiende como la imposibilidad de continuar con el trabajo sin que la voluntad de las partes intervenga en situaciones para dar por terminada la relación laboral. Estas situaciones pueden ser actos que impidan que se dé cumplimiento a la obligación y que estas no pueden evitarse, entre los que se contemplan los casos de fuerza mayor o caso fortuito.

En el Código del Trabajo deben establecerse como causas por las cuales las partes pueden dar por terminada la relación laboral las siguientes:

#### **1.2.1. Por las causas legalmente previstas en el contrato (Artículo 169 ,CT).**

Monesterolo (2018) dice “el contrato de trabajo, sin embargo, tiene fisonomía jurídica propia, por cuanto tiene peculiaridades que definen su esencia y lo diferencian de otros tipos de contrato” [...] (p.53); es decir el contrato de trabajo es el reflejo de la actividad personal del hombre donde se establece el objeto por el cual se remunera al trabajador su esfuerzo.

Es conveniente precisar que para concertar el contrato individual de trabajo se debe llegar a un acuerdo previo de voluntades y a partir de este acuerdo se establece el tipo de contrato y la forma en que se extinguirá el vínculo contractual, que puede ser por vencimiento del plazo o cuando se cumpla la condición pactada.

Ciertamente en el contenido del contrato individual de trabajo, se define la duración, la prestación de servicios lícitos y personales del trabajador hacia el empleador. Es decir que el finalizar el plazo de duración se da por terminada la relación laboral y esta es una causa legal para la finalización de la dependencia laboral.

#### **1.2.2. Por acuerdo de las partes (Artículo 169, CT).**

Bustamante (2013), señala que:

El mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador se fundamenta en la libre expresión de su consentimiento mediante la cual se da por terminado el Contrato de Trabajo. Es decir, en cualquier momento puede concluir la relación laboral si los contratantes así lo convienen dejando sin efecto los tiempos fijos y obligaciones que pudo existir a lo que la Ley no se opone (p. 294).

Cabe mencionar que, en el consentimiento entre las partes, tanto la parte empleadora como la trabajadora podrá con plena convicción y voluntad dar por finalizada la relación laboral, considerando que en el inicio del contrato ya se determina la duración y la forma de terminación del contrato.

Según Vásquez (2004) “en cualquier momento puede concluir si los contratantes así lo convienen, dejando sin efecto los plazos fijos y ciertas obligaciones que pudieran existir que obliguen a mantener plazos” (Vásquez, 2004. p. 221).

El mutuo consentimiento es factor principal para dar la extinción del contrato de trabajo, es una de las causas reconocidas, y la misma para ser válida la libre expresión, así como la libre voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación laboral, sin vicios que anulen el mismo, este debe constar por escrito y puesto a conocimiento de las autoridades pertinentes en materia de trabajo.

Al determinarse la finalización del contrato por mutuo acuerdo, al igual que en cualquier relación jurídica en que intervienen varias partes en la relación de trabajo, estas pueden por su libre voluntad poner fin a la relación de trabajo, aun en condiciones o en oportunidades distintas a las previamente acordadas (Hernandez, 1997, p. 538).

Es decir, resulta suficiente en este caso la libre expresión de voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación laboral, lo cual significa que esta decisión de los contratantes debe estar exenta de los vicios que la anulan como por ejemplo error, fuerza y dolo. Es importante que el empleador por escrito manifieste su consentimiento mediante el acta de finiquito correspondiente que debe ser ratificada por parte del trabajador para que tenga un efectivo cumplimiento en beneficio de las partes.

Por ejemplo, cuando el trabajador de manera voluntaria quiere presentar su renuncia, este puede dialogar y llegar a un acuerdo con su empleador y este puede aceptar esa decisión; luego se procederá hacer la respectiva acta de finiquito laboral ante el inspector del trabajo para después analizar la posible existencia de vicios que afecten dicho acuerdo.

Hay que tener en cuenta que la renuncia anticipada del trabajador constituye una vulneración de derechos a la estabilidad laboral, ya que esta significaría el anticipar involuntaria e inconscientemente la finalización de la relación laboral, quedando así en manos del empleador dar por finalizado el vínculo contractual en el momento en que este lo considere oportuno.

Renuncia Voluntaria: todo acuerdo privado de voluntades es lícito y jurídico cuando el consentimiento que se presta en él no deja margen de duda en cuanto a su

autenticidad y validez, sin importar el día o la hora en que este se haya suscrito. Además, las renunciaciones firmadas con anticipación al término de la relación laboral no son válidas (Bustamante, 2013, p. 294).

La relación laboral entre empleador y trabajador no es necesario que tenga un origen contractual, solamente bastaría que se cumpla con lo acordado (sea este tácito o expreso) para la prestación de servicios subordinada y se establezca entre ambas partes una relación de trabajo tutelada por el derecho laboral.

Aun si se aceptase esta teoría de la relación de trabajo como una vinculación no necesariamente contractual, hay que señalar que las partes de manera voluntaria pueden iniciar mencionada relación y a la vez le pueden poner fin a la misma. La finalidad del derecho laboral es proteger principalmente al trabajador ya que es la parte más vulnerable del contrato, cuya autonomía de voluntad está restringida en la práctica, estableciéndose mayores restricciones para dar por terminada la relación laboral, en el caso que se dé sin el consentimiento del trabajador, pero es más fácil cuando existe la voluntad de ambas partes, y así se pone fin al vínculo.

Esta voluntad común, puede ser expresada en diversos momentos y modalidades, de modo que, en este primer grupo de causas de extinción de la relación laboral podemos distinguir varias subespecies.

Las partes pueden ponerse de acuerdo en cualquier momento para dar por terminado el contrato. De ocurrir esta situación, ninguna de ellas deberá pagar indemnización alguna a la otra (Franco, 2008, p. 133).

Al momento de llegar a algún tipo de acuerdo no sería responsabilidad del empleador pagar indemnización alguna en favor del trabajador, ya que en el acuerdo celebrado con anterioridad se buscaría una justa y equilibrada finalización de la relación laboral.

Si la renuncia es forzada o bajo presión patronal no tiene valor, el acuerdo al que hayan llegado las partes y el trabajador puede reclamar sus haberes ante un Juez del Trabajo de manera judicial y/o ante el Inspector del Trabajo por vía administrativa (Bustamante, 2013, p. 294).

Cuando hablamos de una renuncia forzada, se sobreentiende que no existe acuerdo entre las partes, la renuncia forzada solamente cuenta con la intención y voluntad de una de las partes para dar por terminado el contrato de trabajo; este tipo de actuaciones se lleva a instancias superiores, dentro de la cual se expresará la inconformidad con la terminación de la relación laboral.

Se puede concluir que para que surta efecto este numeral como una forma de extinguir el vínculo por medio de un acuerdo entre el trabajador y el empleador, deben estar presentes ciertos requisitos en lo que es primordial el consentimiento y la voluntad de las partes, para así lograr la validez de este y poder tener seguridad jurídica, licitud y legitimidad, en la terminación de la relación laboral.

### **1.2.3. Por la conclusión de la obra, tiempo de labor o servicios objeto del contrato (Artículo 169, CT).**

Esta causa de terminación se da en el caso de los contratos individuales de trabajo cuya particularidad está dada en que las partes pactan la ejecución de una obra determinada, donde el servicio es concreto y para una actividad específica que cubre los requerimientos del empleador.

Podemos asociar esta causa con relación al contrato por obra cierta puesto que la naturaleza de la ejecución de estos contratos se da de manera diferente y se concreta para actividades que no tienen un tiempo fijo ni permanente de realización; la desventaja en este caso radica en que no están sujetos a una protección jurídica, es decir, no tienen una estabilidad mínima.

Al respecto el Código del Trabajo (2018) ecuatoriano establece que “el contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de esta, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla” (Art.16. CT).

Vásquez (2004) señala que: “en estos casos bastará que se produzcan la terminación efectiva de la obra, del periodo de trabajo o servicio contratado, para que termine el contrato, pero es necesario previamente se haya estipulado tal condición en el contrato” ( p. 221).

Una vez cumplida la obra o el servicio de trabajo y lo dispuesto en el contrato se termina la relación laboral de manera espontánea y el empleador como el principal interesado, tiene la potestad de verificar si la tarea correspondiente cumple los parámetros de los servicios pactados y que estos sean efectivos y correctos, concluyendo con el pago o la remuneración antes acordada.

Bustamante (2013) expresa lo siguiente “finaliza la relación laboral cuando se hace efectiva la entrega de la obra del período de trabajo o servicio contratado, para que termine el contrato de trabajo [...]” (p. 295).

Por ejemplo, a un maestro de informática lo contratan para hacer programas de calificación automática en una escuela, una vez concluida su tarea o sus servicios termina la relación

laboral, el trabajador tiene a su cargo la realización de una tarea específica a cambio de una remuneración conectada a la misma, en este tipo de contrato no se considera el tiempo para realizar la obra.

Con relación a esta causal de terminación del contrato por obra cierta, Julio César Trujillo (1986) manifiesta que:

[...] hay dos modalidades que vale la pena tener en cuenta, ellas son: que en el contrato se haya pactado expresamente que concluida la obra termina el contrato y al trabajador se le pague una remuneración que comprenda la totalidad de una obra por el ejecutada, o que en el contrato no se haya hecho constar que concluida la obra termina el contrato (p.232).

Esta causa de terminación de la relación de trabajo se fundamenta en la normativa aplicable al concluir la obra, sin tiempo establecido termina el contrato. Esta situación genera la responsabilidad del empleador en cuanto a la naturaleza de la obra, al objeto del contrato que debe ser claro para la identificación en cuanto al tiempo para la conclusión, ya que este tipo de contratos son de carácter temporal, es decir que su duración tiene seguridad dentro del tiempo de duración de la obra, luego este contrato se da por finalizado.

Se establece “que la duración del contrato de trabajo para servicios determinados en una obra cuya ejecución se realiza por diversos trabajadores especializados, se fija por la naturaleza de la labor confiada al trabajador y por el tiempo necesario para concluir dicha labor”. De esta manera se evita la posibilidad de que bajo el pretexto de un contrato por obra determinada se mantenga indefinidamente bajo una contratación precaria a un trabajador a quien se va a encargar diversos trabajos dentro de una misma obra (Hernandez,1997).

Esta causa tiene dos modalidades que son los contratos eventuales y ocasionales; los eventuales son aquellos que se suscriben a fin de realizar una actividad para cumplir exigencias del empleador, por ejemplo, el reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia maternidad, enfermedad. En cambio, los ocasionales tienen como fin atender las necesidades urgentes que requiera el empleador y el tiempo es de treinta días. Además, estos contratos, tanto el eventual como el ocasional, su duración debe expresarse a través de una cláusula, que no debe exceder de 30 a 180 días en un año.

Para que proceda la finalización del contrato de trabajo por esta causa por conclusión de la obra periodo de labor o servicios, si bien no es necesario el desahucio, será imprescindible que se entregue la respectiva acta de finiquito ante la autoridad correspondiente, según el artículo 170 del Código del Trabajo.

Con la conclusión de la obra y del periodo de labor o servicios objeto del contrato, primero se cancela la ejecución de la actividad laboral al trabajador, por medio del finiquito para la comprobación de la presente causa de terminación del contrato individual de trabajo, dejando de existir la relación laboral.

**1.2.4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio (Artículo 169, CT).**

En esta forma de terminación de la relación laboral, se debe tomar en cuenta que nos enfrentamos a situaciones delicadas, las cuales afectan a las dos partes, ya que la muerte o incapacidad del empleador conllevaría a otro tipo de efectos jurídicos, como por ejemplo la partición de bienes entre herederos, afectando así a trabajadores y la estabilidad de los mismos.

En el derecho del trabajo la figura del empleador es la más predominante en la relación laboral; la persona jurídica tiene las obligaciones personales y patrimoniales; el fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquel es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para los efectos de la liquidación del negocio (Hernandez, 1997).

En general la muerte o fallecimiento del empleador provoca la extinción de la relación laboral, el mismo efecto se da cuando se extingue, liquida o disuelve a una persona jurídica, en la cual las obligaciones personales entre empresa y trabajador se disuelven o liquidan, independientemente de quienes sean sus representantes legales.

La muerte de empleador, por obvias razones, constituye causa de terminación del contrato de trabajo, siempre que este hecho conlleve la liquidación de la empresa o negocio; pero si su sucesor continua al frente de la empresa o negocio, el contrato no termina, puesto que el sucesor está obligado a respetar los contratos de trabajo existentes (Franco, 2008, p. 135 ).

Con la muerte del empleador se extingue legalmente la relación laboral y el contrato de trabajo, en caso que no existiere representante legal o descendiente que continúe la empresa o negocio, la extinción de la persona jurídica empleadora, si el empleador es persona jurídica (compañías, sociedades, cooperativas) y se vence el plazo fijado en el contrato social o estatuto (vida jurídica) se extingue legalmente la relación laboral y se procede a liquidar la compañía a los trabajadores previa notificación para el efecto (Bustamante, 2013).

Con relación a esta causal, en caso de incapacidad física o mental por parte del empleador, impidiendo la efectividad en sus deberes en cuanto al desarrollo de las actividades diarias, en concordancia con el artículo 171 de Código del Trabajo, 2018.

Bustamante (2013) expresa que:

En cuanto a la incapacidad civil del empleador, se origina por encontrarse el mismo en estado de insolvencia o interdicción por ebriedad, locura y otros casos del empleador. En esas circunstancias, no puede administrar sus bienes. Cuando la insolvencia es declarada judicialmente, los bienes del empleador son tomados por el síndico de la quiebra, quien en representación de los acreedores y del fallecido lo hace para asegurar los derechos y recaudación de los haberes de la quiebra correspondiente. El síndico puede continuar con la empresa o negocio y los contratos individuales de trabajo continuarán en vigencia; pero si liquida dicha empresa los contratos laborales terminarán con la liquidación de la empresa (p.297).

#### **1.2.5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo (Artículo 169, CT).**

En caso de muerte y la disminución de la capacidad física del trabajador para laborar son causas de terminación de la relación laboral, así como también la enfermedad o accidentes de trabajo; en este último caso si ha sido afiliado deberá optar por la jubilación por incapacidad (Vásquez, 2004).

Ciertamente la muerte es la terminación de la vida humana en el tiempo, y con esto termina todos los derechos y obligaciones de la persona ya que en este caso el trabajador no podrá continuar prestando sus servicios.

García (1981) plantea que:

[...] la muerte del trabajador extingue la relación de trabajo, dado el carácter personalísimo de esta, en el que precisamente la significación básica de la prestación de servicios por parte del trabajador descansa en ser personal: la desaparición de la persona física del trabajador hace imposible la prestación, sin que permita admitir una posible continuidad por un tercero, heredero o no del fallecido. La índole de la vinculación, el carácter *intuitu personae* que la relación laboral encierra y el valor personal de la prestación a que el sujeto trabajador queda obligado impiden de todo punto que, una a vez desaparecido aquel, pueda continuarse la relación (p.547).

La muerte del trabajador es una causa ajena a la voluntad de las partes, pone fin a la relación laboral, esta comprende la interrupción de las funciones vitales de la persona el trabajador, lo cual extingue sus obligaciones laborales.

La incapacidad civil (cuando la persona no puede hacer velar sus derechos por sí misma, sino que necesita de la representación o autorización de otra persona) puede ser absoluta o relativa a partir de lo cual se determinarán los efectos para la relación laboral (Holguin, 2012, p. 313).

Una de las obligaciones del trabajador consiste en dar sus servicios lícitos y personales, previa a una manifestación expresa o tácita, de tener aptitud y capacidad pertinente para las labores estipuladas en el contratado, y con su fallecimiento nadie puede reemplazarlo en el cumplimiento de sus obligaciones personales e intransferibles.

Hernández (1997) señala que:

La incapacidad del trabajador, al igual que su muerte, es una causal de terminación de la relación de trabajo que se deriva del carácter personal de las obligaciones que el mismo asume al concertar el vínculo contractual. Si el trabajador está obligado a prestar personalmente sus servicios al empleador, es obvio que cuando por razones de incapacidad física o mental no está en condiciones de cumplir con dicha obligación la relación de trabajo se extingue (Hernandez, 1997).

La incapacidad es permanente y/o absoluta, cuando se impida el cumplimiento de las obligaciones laborales. Una incapacidad transitoria es cuando se origina una suspensión temporal de las actividades diarias, mas no conduce a la extinción del vínculo. Seguidamente, la incapacidad parcial no necesariamente produce la terminación de la relación de trabajo, porque no impide la prestación de servicios, sino que determina que los mismos deban cumplirse bajo ciertas condiciones o que el trabajador sea trasladado a otro cargo disponible dentro del lugar de trabajo.

En cuanto a los accidentes de trabajo, el Código en su artículo 359 expresa que:

Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte.
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo.
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo.
4. Incapacidad temporal.

En cuanto ocurran accidentes en lugar de trabajo el empleador deberá dar un pago para las reparaciones morales y materiales al trabajador.

También el Código del Trabajo, en el artículo 360 clasifica en cuanto a la incapacidad permanente y/o absoluta para todo trabajo las siguientes lesiones:

1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad. Son partes esenciales la mano y el pie;
2. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;
3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual.
4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes.
5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes.
6. La enajenación mental incurable.
7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo.
8. La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente. (Código del Trabajo, 2018)

Como conclusión de este numeral tenemos que la muerte y la incapacidad del trabajador son dos situaciones por las cuales termina la relación laboral; así como tenemos además hechos donde el trabajador por el mal desempeño de su actividad o alguna causa ajena a él ya no puede continuar prestando sus servicios personales y el empleador deberá atender las necesidades que requiera el trabajador.

**1.2.6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, exposición, plagas del campo, guerra y en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no pudieron evitar (Artículo 169, CT).**

En este numeral se refiere a que en las circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor no se permite dar continuidad al trabajo y tanto el empleador como el trabajador se ven obligados a detener las actividades diarias en su lugar de trabajo. En este numeral no existe responsabilidad alguna por el cumplimiento de trabajo, ya que son situaciones que están fuera del alcance y control de las dos partes.

Holguín (2012) expresa que “se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto al que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos o los actos de autoridad ejercidos por un funcionamiento público” (Holguín, 2012. p. 89).

Estos casos fortuitos o de fuerza mayor son acontecimientos o hechos ajenos a la voluntad de las partes que acontecen de manera imprevista y en algunos casos pueden ser inevitables.

El caso fortuito y la fuerza mayor faculta al empleador sin necesidad de autorización previa a la suspensión temporal de las labores; cuando el hecho tiene carácter de inevitable, imprevisible e irresistible hace imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo (Díaz Aroco & Benavides Díaz, 2013, p. 412).

Por esta razón hay que distinguir el caso fortuito de la fuerza mayor. Primero, el caso fortuito es el antecedente o el acontecimiento anterior a la fuerza mayor, por ejemplo, en una fábrica se produce un corto circuito eléctrico y se origina un incendio a gran escala dejando todo en escombros, en este caso el corto circuito es el caso fortuito y el incendio la fuerza mayor; hay que tener en cuenta que las dos situaciones ponen en riesgo a la vida de las personas que laboran en la empresa, sean estos trabajadores y/o directivos.

Franco (2008) señala que:

Los casos de hecho fortuito o fuerza mayor tienen que ser imprevistos e inevitables y que impidan el trabajo en la empresa o negocio entre los que pueden citarse, además: terremotos, tempestades, explosiones, plagas de campo, guerras o cualquier otro accidente extraordinario que los contratantes no pudieron prever, o que previsto no lo pudieron evitar (Franco, 2008 p. 134).

El Código de Comercio define la fuerza mayor como lo imprevisto e irreversible, pero esas cualidades dependen de los hombres y muchas veces de su profesión: lo que es imprevisible

para uno no lo es para otros que tienen mayores conocimientos de alguna ciencia u arte y lo mismo se podría decir respecto de la posibilidad de evitar un daño ya previsto, haciendo uso de medidas oportunas que no están al alcance de cualquier persona, pero sí de técnicos o entendidos (Código de Comercio, 2014).

Holguín expresa lo siguiente “son casos de fuerza mayor los accidentes adversos que no pueden preverse ni impedirse por la prudencia y los medios propios de los hombres de la profesión respectiva” (p. 90).

En algunos de los casos que se presenten, unos son tratables y quizás hasta controlables por parte del ser humano, pero en otros no; asimismo en algunos casos se desprende de la responsabilidad del hombre cualquiera que sea la circunstancia para que se dé el caso fortuito o fuerza mayor lo que conlleva a la finalización de la relación laboral entre trabajador y empleador.

#### **1.2.7. Por voluntad del empleador en los casos previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo (Artículo 169, CT).**

Voluntad es la capacidad de cada persona para decidir de una manera libre o voluntaria; por lo tanto, en las relaciones laborales el empleador tiene dicha capacidad actuando siempre conforme al marco legal.

El Código del Trabajo, en el artículo 172 enumera las causales por las que el empleador puede terminar la relación laboral, siempre y cuando el trabajador lleve a cabo una conducta inadecuada durante la ejecución del contrato.

Para que en estos casos la terminación de la relación laboral surta efecto es necesario como primer punto identificar dicha conducta inadecuada la cual fue motivo para que el empleador tome la decisión de dar por concluido el vínculo contractual, causando así conflictos personales en el caso del trabajador que conllevan a un desequilibrio tanto personal como familiar, y que en el caso del empleador genera un desequilibrio en el lugar de trabajo y en cuanto al correcto funcionamiento de la empresa.

En estas situaciones, para dar por terminada la relación laboral se hace necesaria su tramitación mediante el acto administrativo del Visto Bueno el cual es un trámite legal presentado cualquiera de las partes intervinientes en la relación laboral, esto con el patrocinio de un abogado, sustentándose su promoción en el hecho acontecido que debe estar relacionado con una de las siete causales previstas en el Código y se presenta ante el inspector del trabajo.

Por parte del empleador se podrá dar fin al contrato de trabajo, por medio del Visto Bueno, por las siguientes causas:

**1.** Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este 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 (Art. 172 Código del Trabajo, 2018).

Es decir, cuando existan circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador, estas deben ser justificadas y comunicadas al empleador para que no se generen conflictos personales y concluya con la terminación de la relación laboral.

**2.** Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados (Art. 172 Código del Trabajo, 2018).

Para que exista armonía en todo lugar de trabajo, existen reglamentos internos establecidos por la autoridad principal en este caso el empleador es el responsable de velar el cumplimiento de los mismos y si se generan actos contrarios a los reglamentos se pondrá fin a relación laboral.

**3.** Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador (Art. 172 Código del Trabajo, 2018).

En efecto la falta de probidad es una causa para dar por terminada la relación laboral, por el comportamiento inadecuado del trabajador en el desarrollo del trabajo.

**4.** Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante (Art. 172 Código del Trabajo, 2018).

**5.** Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió (Art. 172 Código del Trabajo, 2018).

El empleador debe buscar personas capacitadas, preparadas y eficientes para que ejecuten actividades relacionadas con el objeto del contrato y el trabajador debe cumplir con esta obligación primordial que es la prestación de sus servicios.

**6.** Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador por dos años en trabajos permanentes (Art. 172 Código del Trabajo, 2018).

Una de las obligaciones del empleador es dar una protección y una estabilidad laboral a sus trabajadores y el Seguro Social vela por el cumplimiento de esta obligación, así como por evitar que el trabajador actúe en forma irresponsable sin la debida justificación o sustento, en las correspondientes denuncias que formule ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con relación a las obligaciones patronales.

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos (Art. 172 Código del Trabajo, 2018).

El empleador dispone en el contrato de trabajo al trabajador obedecer las medidas de seguridad con la finalidad de evitar daños materiales o humanos dentro de la empresa o negocio. También debe asegurar a los trabajadores buenas condiciones higiénicas y un constante control de la salud para prevenir enfermedades contagiosas que pongan en riesgo la vida de otras personas.

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (Art. 172 Código del Trabajo, 2018).

El acoso laboral es una conducta que se da de forma reiterada y se manifiesta por medio del hostigamiento y que conlleva como resultado el maltrato o humillación que amenaza la continuidad de la relación laboral.

#### **1.2.8. Por voluntad del trabajador en los casos previsto en el artículo 173 del Código del Trabajo (Artículo 169, CT).**

El trabajador puede dar por terminada la relación laboral ante la existencia de alguna de las causas previstas por la ley, por medio del Visto Bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes (Art. 173 Código del Trabajo, 2018).

En caso de que empleador emita injurias al trabajador tendrá el efecto de dar fin a la relación laboral.

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada (Art. 173 Código del Trabajo, 2018).

En caso de que el empleador incumpla con el pago está incurriendo a una falta a las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo ya que los servicios prestados por parte del trabajador deben ser reconocidos con la remuneración, constituyendo esta una de las causas que de manera directa impiden seguir con la relación laboral.

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 (Art. 173 Código del Trabajo, 2018).

En estos casos el trabajador no está en la obligación desempeñar otro rol por razón que no le corresponde y el empleador debe cumplir con lo establecido en el contrato de trabajo suscrito. Sin embargo, en casos de urgencia lo podría realizar de forma temporal.

4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o a sus representantes legales (Art. 173 Código del Trabajo, 2018).

Referente a esta causal que daña a la dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y debe ser denunciada; siendo considerada en muchas situaciones como una actuación discriminatoria motivado por razones de etnia, lugar de nacimiento, sexo, identidad de género o identidad cultural, entre otras razones que conllevan a amenazar o perjudicar la relación laboral.

#### **1.2.9. Por desahucio presentado por el trabajador (Art. 169, CT).**

Según el Código del Trabajo en el artículo 184 el desahucio:

Es el aviso por escrito con el que una persona le hace saber a la contraparte su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores y dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso (Art.184, Código del Trabajo).

En este caso la terminación de la relación laboral se da por voluntad de una sola de las partes, es decir que cualquiera de las partes tiene la facultad de poner fin a la relación laboral de manera unilateral y sin justificación alguna.

El desahucio es el aviso que una de las partes da a conocer a la otra la terminación de la relación laboral, esto es un acto jurídico unilateral sin causa justificada, se considera una causa constitutiva de un despido esta manifestación de voluntad pone fin a la relación laboral de manera que extingue el vínculo jurídico entre las partes.

## **2. Visto bueno**

### **2.1. Historia**

El Derecho Laboral ecuatoriano adquiere autonomía propia luego de la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo el día 13 de Julio 1921 estableciendo la Inspección General del Trabajo, lo que ocurre durante el gobierno liderado por el presidente doctor Isidro Ayora y cuya finalidad era asegurar el cumplimiento de las leyes y decretos referentes a las diversas condiciones de trabajo (Cevallos,1982, p.10).

Con la creación de esta institución el Derecho Laboral cambia las expectativas y la realidad del trabajador, estableciendo medios para la no vulneración de sus derechos.

Para el funcionamiento del sistema de Inspección General del Trabajo se divide el territorio de la República en cinco zonas, cada una de las cuales queda bajo la jurisdicción de un Inspector General; el servicio de Inspección del Trabajo tiene por objeto asegurar la aplicación de la leyes y decretos tanto sobre el ejercicio profesional como con relación a las horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo suplementario, disposiciones relativas a higiene, protección de la salud y seguridad a los trabajadores (Cevallos,1982, p.11).

Para velar por la protección y beneficios del trabajador se crea el 4 de mayo de 1927 la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, en la que los inspectores del trabajo cumplían sus funciones y una de ellas era inspeccionar los lugares de trabajo, constatando las condiciones sanitarias para el cumplimiento y el buen funcionamiento de las actividades laborales (Cevallos, 1982).

El motivo de la creación de la Ley de prevención de Accidentes de Trabajo es la protección que se merece el trabajador, ya al tener que realizar una actividad de forma dinámica, requiere del esfuerzo humano el cual es un desgaste de energía para producir bienes económicos, sociales, culturales; y por ende debe ser reconocido; es por eso que se desarrolla esta ley para dar la protección máxima en caso de accidentes en el lugar de trabajo.

El 6 octubre de 1928 entre expedición de varias leyes, la más importante fue la *Ley del Contrato Individual de Trabajo*, La segunda fue la *Ley de la Duración Máxima de la Jornada*

*de Trabajo y Descanso Semana*, la tercera fue la “*Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección de la Maternidad*”, la cuarta fue la “*Ley de Desahucio del Trabajo*”, la quinta fue la *Ley sobre responsabilidad por Accidentes de Trabajo* y la sexta la *Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo* (Cevallos,1982, p.11).

Con la promulgación de la Ley de Contrato Individual de Trabajo creada en el 1928, que fue promulgada por el Decreto Supremo el 06 de octubre del mismo año, se origina el Visto Bueno, como una manera para dar por terminada la relación laboral y dejar sin efecto al contrato de trabajo; también por primera vez se regula causas justificadas, aunque sin indicar a que autoridad correspondía su revisión y tramitación, es decir que cualquiera de la partes podía terminar la relación laboral sin acudir a una autoridad administrativa o judicial; causando inconformidad por parte del empleador, dando cabida existencial a la figura de terminación unilateral del contrato.

El artículo 15 de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo, en su momento señalaba tres causas:

1. La falta de probidad o conducta inmoral del empleador.
2. Las injurias graves o vías de hecho ejercidas contra el trabajador y,
3. Por flatar gravemente el empleador a sus obligaciones previstas en el contrato y contravenir lo dispuesto en la ley de prevención de accidentes de trabajo (Ley sobre Contrato Individual de Trabajo,1928).

Y en el artículo 16 de la misma ley estipulaba las causas para despedir al trabajador por parte del empleador son las siguientes:

1. “Actos de insubordinación en el trabajo o incitar a ello y
2. Por abandono del trabajo por parte de trabajador por un tiempo mayor de tres días sin causa justificada” (Ley sobre Contrato Individual de Trabajo,1928).

De lo expresado se puede evidenciar que para dar terminada la relación laboral debía existir una causa válida, para solicitar el decir Visto Bueno, en el cual de manera inmediata y por medio de la autoridad administrativa se decidía la estabilidad laboral del trabajador o el patrón.

El Visto Bueno nace como figura jurídica, por la reforma de dicha Ley, el 21 de julio de 1936, dando la competencia a una autoridad administrativa llamada Inspector del Trabajo, quien tendrá la obligación de conocer, resolver y tramitar reclamos individuales de trabajo, así como llevar a cabo el procedimiento del Visto Bueno y resolver al respecto mediante resolución.

El rol que cumple el inspector del trabajo es fundamental en el procedimiento del Visto Bueno, al tener que comprobar si la causa planteada es motivo suficiente y pertinente para dar por terminada la relación laboral. Entre las funciones de los Inspectores de Trabajo, encontramos: observar las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo, velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a los empleadores y trabajadores, conceder o negar las peticiones de Visto Bueno, imponer multas legalmente establecidas, y realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse sobre la veracidad y credibilidad respecto al cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo y demás normativas supletorias que garanticen los derechos de los trabajadores.

La figura jurídica del Visto Bueno por medio de la creación del Código del Trabajo en 1938, ya se encuentra establecida como una forma para dar la terminación del contrato de trabajo, con el fin de salvaguardar todos los derechos de las partes que intervienen en un contrato laboral.

En conclusión, la evolución del Derecho Laboral ha pasado por muchas etapas siendo los trabajadores la parte más afectada por el incumplimiento de las normas establecidas, con lo expuesto se puede destacar que con la creación de Ley del Contrato individual de Trabajo se da origen al trámite de Visto Bueno, tanto el empleador como el trabajador pueden dar terminada la relación laboral y ponerle fin al contrato individual establecido, siempre y cuando existan causales que justifiquen los hechos.

## **2.2. Definición**

Cevallos (1998) define al Visto Bueno como una “resolución de la autoridad de trabajo declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento” (Cevallos, 1998, p. 240).

Por lo tanto, como ya se ha indicado, para poder dar por terminada la relación laboral y poner fin al contrato individual establecido, tanto el empleador como el trabajador en cualquier momento pueden pedir el Visto Bueno, siempre y cuando existan causales que justifiquen los hechos, este trámite debe realizarse ante la autoridad competente para conocer, otorgar o negar este tipo de procedimiento.

Para tener una clara definición sobre el Visto Bueno, Monesterolo (2018) plantea que “es la resolución del Inspector del Trabajo que califica de legal las causales invocada por el

petionario trabajador o empleador para dar por terminada la relación laboral” (Monesterolo, 2018. p.166).

Esta definición nos expresa que es la resolución emitida por el Inspector del Trabajo, donde se sustenta el hecho sucedido, y mediante causa provocada por parte del trabajador o empleador para ponerle fin a la relación laboral convenida, será investigada a fin de verificar el incumplimiento del contrato de trabajo.

Para el jurista ecuatoriano Aníbal Guzmán Lara (1986), el Visto Bueno “es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma Ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio” (Guzmán, 1986, p.122).

La figura de Visto Bueno es utilizada como una forma para la terminación de la relación laboral, constituyéndose así en un beneficio legal al cual pueden acceder las dos partes intervinientes en el contrato de trabajo.

Como referencia general, Visto Bueno constituye una figura jurídica que se encuentra establecida en una ley, que permite al empleador y al trabajador a través de un procedimiento administrativo correspondiente, terminar la relación laboral de forma legal. Como lo plantea Nelly Chávez (1990) “Visto Bueno es el trámite administrativo previo exigido por ley, para autorizar al empleador a que dé por terminado un contrato individual de trabajo, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las causales previstas en la ley laboral para el efecto” (p162).

Carlos Vela Monsalve (1955), nos ofrece el siguiente concepto:

Las circunstancias de que, en los casos de despido o abandono justificado del trabajo, del que tratan respectivamente los Arts. 172 y 173, no haya lugar al pago de indemnizaciones por parte de quien despide o abandona, y lo puede hacer más bien en favor de quien abandona, ha inducido al legislador, en salvaguarda de los intereses privados y del interés social comprometido, a tomar cautelas especiales que sirvan para justificar la legalidad de la causa alegada en el despido o abandono. (p.650)

En definitiva, las causas legales estipuladas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, son circunstancias voluntarias o ajenas para cualquiera de las partes, y así poder dar correctamente la terminación de la relación laboral.

En la mayoría de casos la parte empleadora hace uso de manera más frecuente del Visto Bueno, en donde la consecuencia sería la terminación de la relación laboral, sin que se

imponga alguna indemnización en contra de este y en favor del trabajador. Cabe mencionar que se debe realizar y cancelar la liquidación de los rubros laborales correspondientes como remuneraciones adicionales, vacaciones, horas extraordinarias o suplementarias, etc.

Analizada la sentencia de la Primera Sala de lo Laboral y Social de la antigua Corte Suprema de Justicia, aparece en el considerando segundo de su fallo que: “El Visto Bueno, permite establecer ante el Inspector del Trabajo, la existencia de una causa legal para dar por concluida la relación contractual, tratándose en consecuencia del ejercicio de un derecho, ya sea del empleador o del trabajador” (Gaceta Judicial, 14, 20 de abril de 2004, 4708).

Para tener un mayor grado de comprensión, el Visto Bueno es considerado como un despido legal, puesto que existen causas estipuladas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, dentro de los cuales se señala que, el Inspector del Trabajo inmediatamente procede a emitir la resolución -en base a la causal planteada- para finalizar la relación laboral.

En conclusión, para que no exista vulneración de derechos ya sea del trabajador o del empleador, y cuando una de las partes tenga alguna inconformidad con respecto a alguna causal que anteceda en la solicitud del Visto Bueno, el Código del Trabajo señala que se puede concurrir ante la máxima autoridad competente que son los Jueces del Trabajo, ante los que se puede iniciar un proceso judicial en contra de la parte que esté afectando o vulnerando derechos mediante la solicitud del Visto Bueno.

### **2.3. Visto Bueno propuesto por el empleador**

El empleador hará uso del Visto Bueno en los siguientes casos:

En el numeral 1 del artículo 172 del Código del Trabajo se establece que el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo Visto Bueno, en los siguientes casos:

“Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este 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”. (Art. 172 Código del Trabajo, 2018)

Dentro de esta causal se mencionan tres motivos diferentes:

[...] las faltas de puntualidad o atrasos, las faltas injustificadas al trabajo y el abandono por más de tres días consecutivos. Estas faltas se sancionan por su reincidencia dentro de un periodo de labor, ya que la ley da tiempo suficiente al trabajador para

que los evite y no hacerlo su actitud reincidente e injustificada dará motivo para su separación (Vásquez, 2004, p. 223).

De lo indicado anteriormente puede concluirse que, si el trabajador incurre en varias ocasiones en la conducta reiterada de llegar atrasado de acuerdo con la hora señalada de entrada, este hábito ocasiona a la persona estrés, ya que se desenfoca pensando en excusas para justificarlo, lo cual conlleva a una disminución en la productividad laboral.

Dichos atrasos reiterados son una conducta grave, ya que la persona incumple con sus obligaciones y el empleador tiene la obligación en estos casos de advertir al trabajador acerca de la infracción en que está incurriendo y que constituye una causal que puede llevarle a la terminación de la relación laboral.

En cuanto al segundo motivo para dar terminada la relación laboral por faltas repetitivas e injustificadas, es de conocimiento que uno de los deberes básicos del trabajador es el cumplimiento de asistir a su lugar de trabajo la cual se convierte en una obligación conforme a lo establecido en su contrato de trabajo que debe ser de estricto cumplimiento. Por lo tanto, la inasistencia injustificada es una causa suficiente para que se produzca la terminación de la relación laboral.

Como último motivo aparece el abandono del lugar de trabajo, el cual no se debe confundir con la falta reiterada e injustificada, ya que el abandono implica la absoluta y definitiva falta de voluntad del trabajador de cumplimentar todas las obligaciones que le corresponden, mientras que las faltas en cambio son producidas por diversas circunstancias o factores externos que le impiden al trabajador llegar a su lugar de trabajo, pudiendo ser estas faltas debidamente justificadas al empleador para que no ocasione la terminación de la relación laboral.

En el numeral 2 del artículo 172 del Código del Trabajo se establece como siguiente causal "Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados". (Art. 172 Código del Trabajo, 2018)

Los actos de desacato o actuaciones que infrinjan las normas establecidas en la empresa son una causa grave, pero la condición radica en que la empresa tenga un reglamento legalmente aprobado por la Dirección Regional del Trabajo, aunque la indisciplina puede ser de tal magnitud, que, aunque no existe un reglamento interno no debería eximir de culpa al trabajador (Vásquez, 2004, p. 223).

Por tanto, entendemos como disciplina a la capacidad que tienen las personas para cumplir las reglas, estatutos, etc. Y en una relación laboral es de suma importancia acatar las normas internas como reglamentos internos, reglamentos de seguridad, salud e higiene en el trabajo, ya que estos aseguran el comportamiento y desempeño de los trabajadores para que exista un ambiente de armonía y eficiencia en el trabajo.

Con relación a esta causa, la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema indicó que:

[...] en el texto de esta norma jurídica se regula dos situaciones diferentes: la primera, atiende a la disciplina que debe observarse por parte del trabajador, cuya inobservancia es sancionable con Visto Bueno aun sin la existencia de reglamento interno, como ocurre en la especie que se juzga; y, la otra denominada desobediencia grave cuya sanción depende de la existencia de reglamento interno (Corte Suprema. Gaceta Judicial 8, 14 de mayo de 2011, 2521).

De lo que se desprende que para los casos de indisciplina no es necesario que esta conducta se encuentre legalmente establecida en un reglamento interno aprobado, ya que la indisciplina o desobediencia es un antivalue que no cabe solamente dentro de una relación laboral sino también dentro de una convivencia social. Por lo tanto, esta conducta socialmente debería ser inaceptable, ya que no es un comportamiento humano adecuado para una convivencia armónica y pacífica.

El empleador tiene la obligación de crear un reglamento interno, que tiene como objeto la aplicación de normas internas dentro de la empresa o negocio, en el artículo 42 numeral 12 del CT estipula que el reglamento interno de trabajo debe estar aprobado por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público, mientras que el artículo 45 literal e, dispone que en efecto tanto el empleador como el trabajador tiene la obligación de cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal (Código del Trabajo, 2018).

Cada una de las empresas o instituciones de trabajo deben de contar con un reglamento interno, el cual debe de ser puesto en conocimiento de cada uno de los trabajadores, para que se rijan al mismo en el desempeño de sus actividades laborales, lo que permitirá que tanto el empleador como el trabajador hagan respetar sus derechos y obligaciones.

En esta causal la existencia del reglamento interno de trabajo aprobado por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público es primordial para la calificación de actitudes de rebeldía dentro del lugar de trabajo; coincidiendo en esa forma con lo dicho por Carlos Vela

(1955) quien expresa: “Desde luego, indisciplina o desobediencia es la transgresión de una norma impuesta legalmente en el régimen de trabajo por la empresa o patrono” (p.650).

Referente a lo anterior, al no cumplir con las normas o reglas establecidas, estas causan efectos negativos en el ambiente laboral provocando que el empleador tome acciones legales sobre el trabajador que no haya acatado con las políticas y reglamentos internos legalmente aprobados.

En conclusión, el motivo de esta causa es que los trabajadores deben mantener una buena disciplina, y un sentido de responsabilidad al realizar las actividades laborales, con el fin de lograr un mejor rendimiento a su lugar de trabajo, además evitando conflictos con el empleador, en razón que ya se generó un compromiso en el contrato de trabajo.

En el numeral 3 del artículo 172 del Código del Trabajo se establece como tercera causal cuando:

“Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador”. (Código del Trabajo, 2018)

Esta causal se encuentra dentro de las obligaciones de comportamiento del trabajador, existiendo dos motivos diferentes, la primera falta de probidad y la segunda la conducta inmoral del trabajador.

Por un lado, la falta de probidad se refiere al comportamiento contrario del trabajador como lo expresa Nelly Chávez de Barrera “la probidad se refiere a la honradez tanto el sentido material como el inmaterial; por ejemplo, hay falta de probidad al sustraer bienes de la empresa: materia prima, instrumentos de trabajo, productos elaborados; o también al divulgar secretos de fabricación o comercialización propios de la empresa” (p165).

El trabajador debe actuar de manera honesta y con buen proceder en la realización de sus actividades laborales, puesto que al faltar a estas conductas se generan conflictos con el empleador dando como resultado la terminación de la relación laboral.

En cambio, la conducta inmoral del trabajador, son aquellas actuaciones incorrectas afectan de forma negativa la relación laboral. Según González (2000) “son actos inmorales son aquellos que transgreden la norma de conducta preestablecida; por lo cual, podemos afirmar que lo moral es lo bueno, lo que está de acuerdo con el orden impuesto e inmoral es lo malo o lo que contraría ese orden” (p.19).

Esta causal determina las acciones negativas ejecutadas por parte del trabajador, incumpliendo así con las obligaciones laborales encomendadas a él, este tipo de actos son contrarios a la integridad y honra dentro del desempeño laboral, generando así un perjuicio a la imagen y buen nombre del empleador, impidiendo un buen desarrollo en el ámbito laboral.

En el numeral 4 del artículo 172 del Código del Trabajo se establece como siguiente causal “por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante”. (Código del Trabajo, 2018)

Cabe señalar que esta causa tiene repercusiones penales, ya que atentar contra la honra de las personas aparece en el Código Orgánico Integral Penal (2014) tipificado como delito sancionado con pena privativa de libertad, estableciendo en el artículo 182 que “La persona que, por cualquier medio, realice una falsa imputación de un delito en contra de otra, será sancionada con pena privativa de libertad de seis a dos años”. (Art. 182 Código Orgánico Integral Penal, 2014)

En la esfera laboral las injurias graves tienen como fin el descrédito, deshora o menosprecio de otra persona con lo que se vulnera la integridad moral de esta. Cabe recalcar que la honra es el valor moral independiente de cada persona por lo que al proferir injurias se está vulnerando este derecho.

Otro aspecto que debemos mencionar es que la injuria debe tener la intención de afectar; es decir, la existencia del animus injuriandi –que si bien es propio del ámbito penal resulta necesaria su observación desde una perspectiva laboral– pues no basta con la exteriorización de expresiones sino que es indispensable la determinación de la intención que conlleva y el alcance de lo manifestado en contra del sujeto pasivo; es en definitiva encontrar el ánimo de injuriar en las palabras, en los gestos o en los escritos, caso contrario no habría motivo que justifique plenamente la extinción del contrato (Velasteguí, 2016, p. 26).

Es importante especificar que las injurias como causal de terminación de la relación laboral, no son solo las proferidas contra el empleador, sino también contra su pareja, conviviente o cónyuge que se encuentren en unión de hecho; también las injurias son en contra de sus ascendientes, descendientes, y en algunos casos a su representante. Generalmente la injuria puede darse de manera verbal, escrita o gestual y por lo general son expresiones de burlas, insultos, humillaciones o amenazas que atentan contra la dignidad de la persona.

En el artículo 172 del Código del Trabajo numeral 5 se instaura como causal “Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió”. (Art. 172 Código del Trabajo, 2018), el empleador puede dar por terminada la relación de trabajo.

La ineptitud es la falta de capacidad eficiente para el desempeño laboral por parte del trabajador, y se constituye en una causa para que el empleador dé por terminada la relación laboral, es decir, es la incapacidad para realizar las actividades a cabalidad y de manera oportuna.

Esta causal hace mención sobre las habilidades, aptitudes y capacidades que son necesarias para el cumplimiento de la actividad laboral en manera estipulada en el contrato de trabajo. Según Trujillo (1973) expresa “el trabajador tiene la obligación fundamental y primera de ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos” (Trujillo,1973. p. 241).

El empleador siempre buscará personal capacitado e idóneo para el desarrollo de las actividades laborales que él considere necesarias, con el fin de recibir beneficios de producción facilitando trabajo y remuneración.

Por lo tanto, es prioridad que el trabajador tenga la capacidad y el conocimiento en el ámbito para el cual fue contratado; es decir, se necesita un desarrollo potencial del trabajador para que este contribuya al desarrollo y al buen funcionamiento laboral.

En el numeral 6 del artículo 172 del Código del Trabajo se establece como siguiente causal “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”. (Art. 172 Código del Trabajo, 2018)

Esta causa es clara ya que una de las obligaciones legales e ineludibles del empleador hacia el trabajador es cumplir con la afiliación y aportaciones a la Seguridad Social (IESS), exigiéndose que cuando el trabajador formule una denuncia a su empleador por no cumplir con este tipo de obligaciones deberá presentar el fundamento y pruebas necesarias para poder justificar y probar la denuncia interpuesta en contra del empleador.

Si la denuncia fuere infundada serán sancionados quienes actúen con mala fe y que ocasionen contratiempos a el lugar de trabajo a sabiendas de que su reclamo es improcedente. En el caso que la denuncia fuere justificada, el empleador está obligado a asegurar y dar una estabilidad por dos años permanentes al trabajador.

Cabe mencionar que en el Código Orgánico Integral Penal se establecen sanciones pecuniarias e incluso privativas de libertad en los casos en que el empleador no cumpla con la principal obligación de afiliar a todos sus trabajadores al Instituto de Seguridad Social (IESS).

En el numeral 7 del artículo 172 del Código del Trabajo se establece como causal “Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos”. (Art. 172 Código del Trabajo, 2018)

De acuerdo con esta causal el empleador debe establecer la protección en cuanto a seguridad y salud de sus trabajadores garantizando su integridad física y cumpliendo con las necesidades para que desempeñen sus labores sin riesgo o peligro. Por lo general los lugares de trabajo, deben reunir ciertos requisitos para la seguridad y salud de los trabajadores y en caso de que el trabajador se niegue a acatar estos requerimientos el empleador con justa causa puede dar por terminada la relación laboral.

Dicho lo anterior el empleador debe velar por la integridad de los trabajadores, por ello el desacato por parte del trabajador de algunas de estas normas puede ocasionar graves problemas y daños a la empresa o el lugar de trabajo, siendo motivo suficiente para finalizar la relación laboral.

En conclusión, el empleador tiene la obligación de velar por el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención e higiene, en caso de que el trabajador vaya en contra estas normas y tenga ánimo de acatarlas por su bienestar, podrá emitir la solicitud a la terminación de la relación de trabajo fundamentada por esta casual y ser propuesta ante el Inspector del Trabajo.

En el numeral 8 del artículo 172 del Código del Trabajo se establece como causal “Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa” (Art. 172 Código del Trabajo, 2018), se puede dar por terminada la relación laboral.

Según OIT el acoso laboral es: “La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (Lugo,2017, p.5).

Hay que tener en cuenta que el acoso laboral es una conducta que tiene que darse de forma reiterada, manifestándose con el hostigamiento, amedrentamiento y en algunos casos el chantaje, principalmente por las condiciones de dominio de poder en contra de algún compañero de trabajo o hacia algún subordinado. También puede llevarse a cabo por parte del trabajador en contra del empleador ejecutado por cualquier medio sea este físico, verbal o por medios electrónicos de comunicación (teléfono celular, redes sociales, etc.). El acoso

laboral conlleva como resultado: discriminación, maltrato, humillación, abusos, vulneración de derechos y la integridad de cada persona, afectando y poniendo en riesgo la relación laboral.

#### **2.4. Visto bueno propuesto por el trabajador**

Nuestra legislación ecuatoriana vela por la protección del trabajador y por medio de garantías, evita que el empleador vulnere sus derechos y que en caso de solicitar Visto bueno y sea favorable al empleador tiene la obligación de pagar indemnizaciones por despido intempestivo, esto con la finalidad de garantizar la estabilidad del trabajador

Es importante tener en cuenta que el Visto Bueno obtenido por el trabajador por estos motivos tiene los mismos efectos que el “despido intempestivo”, es decir, el derecho a reclamar las indemnizaciones contempladas para tales casos conforme lo dispone el Art. 191 del Código del Trabajo.

Las causas legales favorables al trabajador para dar terminado la relación laboral previo Visto Bueno aparecen recogidas en el Código del Trabajo, en el artículo 173 numeral 1 establece “Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes”. (Art.173 Código del Trabajo, 2018)

Al igual que en el caso previsto en el numeral 4 del artículo 172 del Código del Trabajo, esta causal por injurias graves es una razón para la terminación del contrato de trabajo, pero en este caso es el empleador es la persona que deshonra directamente al trabajador.

Como ya se indicó en el ámbito penal está estipulado como delito de calumnia y que para que sea efectiva en lo laboral debe reunir los siguientes requisitos:

[...] que sea proferida en contra del trabajador por el empleador o por cualquiera de las personas indicadas en la norma, que se constituyan como actuaciones o expresiones graves que vayan en contra de la dignidad, u honra de la persona trabajadora, que conlleven el animus injuriandi, de ofender, denigrar, humillar, ridiculizar, etc.; y, que rompa con la relación de respeto y confianza mutuo (Velasquí,2016. p.34).

En el numeral 2 del indicado artículo 173 del Código del Trabajo se establece como segunda causal “Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada”. (Art. 173 Código del Trabajo, 2018)

Vásquez (2004), señala que:

Las garantías y protección que tiene la remuneración, la misma que debe ser oportunamente cancelada ya que de este ingreso familiar depende no sólo el trabajador, sino su familia y su entorno social y económico, de manera que el empleador que no realice el pago puntual, y sobre todo si esta es una actitud reiterada o por un periodo considerable, el trabajador puede ejercer este derecho y presentar esta acción para dar por concluida una relación laboral que le afecta (Vásquez, 2004, p. 226).

El objetivo de esta causal es garantizar el pago íntegro de la remuneración por la que el trabajador presta sus servicios, necesaria para solventar las necesidades básicas propias y de su familia como es la alimentación, la vestimenta, la educación, etc., comprendiéndose en este sentido los casos de que el empleador no cumpla con lo pactado en el contrato en cuanto al valor del pago de la remuneración, que sea menor y que no se la haga en el tiempo correspondiente a la entrega al trabajador, ante cuyo incumplimiento puede ejercer el derecho previsto en esta causal y presentar la acción correspondiente para dar por concluida una relación laboral que le afecta y atenta en contra de sus derechos e intereses

El empleador tiene la obligación de pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código (Código del Trabajo, 2018).

Por consiguiente, en esta casual tenemos tres circunstancias que son: la primera es la disminución de la remuneración, es decir el empleador no cumple con la cantidad indicada en el contrato de trabajo, pues que el trabajador presta sus servicios, a cambio de su salario para satisfacer sus necesidades básicas.

La segunda es la falta de pago de la remuneración pactada, esto sucede cuando el trabajador cumple con sus deberes, sin embargo, no recibe la bonificación correspondiente, es decir el empleador incurre a una de sus obligaciones principales que es pagar por la labor que realizó a su favor.

Y por último, la impuntualidad en el pago de la remuneración, en caso de que, se pague el valor pactado, y no se la efectúa dentro del plazo de un mes, se está incurriendo a una falta al trabajador, siendo la causa para que el trabajador pida dar por terminado el contrato laboral.

En el numeral 3 del artículo 173 del Código del Trabajo se establece como siguiente causal que “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”. (Art.173 Código del Trabajo, 2018)

Esta causal es clara en cuanto remite al cumplimiento de lo expresado en el contrato individual de trabajo referente a la finalidad para cual fue contratado el trabajador y las actividades laborales a ejecutar durante el período de trabajo.

Vásquez (2004) expresa lo siguiente:

No puede el empleador atentar la intangibilidad de derechos y tomar decisiones que lesionen al trabajador, al ordenar cambios de ocupación arbitrarios o exigirle la realización de labores para las cuales el empleador no está contratado o preparado. En muchos casos puede suceder que el empleador como sanción o castigo disponga cambios de sitio o categoría de trabajo, para desmejorar, denigrar o afectar la dignidad del empleado, incurriendo en este tipo de casual, que viene a ser un castigo a estas decisiones inadecuadas (Vásquez, 2004, p.226).

Cabe mencionar un fallo de la antigua Corte Suprema que refiere:

El patrono tiene ciertamente facultad de dirigir el trabajo dentro de los límites que la ley lo autorice. Puede modificar las condiciones y forma de las tareas ejercitando el Jus Variandi que responde al concepto normal de tal facultad. Puede el empleador ordenar razonables cambios de funciones o tareas siempre que ello no suponga una modificación sustancial de las condiciones esenciales del contrato (Corte Suprema de Justicia. Gaceta Judicial No 13,5 de febrero de 1992:3972).

Las partes en cualquier momento de mutuo acuerdo pueden establecer nuevas condiciones en la relación laboral regulándose el artículo 192 del Código del Trabajo el hecho del cambio de ocupación sin previo aviso o de manera intempestiva disponiendo que:

Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador [...] (Art.192 Código del Trabajo).

Estas dos últimas causales tienen directa relación con el principio de intangibilidad que protege al trabajador, constituyendo esa especie amparo legal que tiene el subalterno y que no puede ser desconocido por su empleador, quien no puede desmejorar la posición actual del trabajador, ni puede reformarla o tratar de hacer cambios que afecten a los derechos adquiridos de los empleados.

En el numeral 4 del artículo 173 del Código del Trabajo se establece la siguiente causal “En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales”. (Art.173 Código del Trabajo, 2018)

El acoso laboral se lo considera como un acto discriminatorio, por las razones enumeradas en el artículo 11, numeral 2, de la Constitución de la República donde expresa “todas las personas son iguales y gozaran de los mismo derechos, deberes y oportunidades, y nadie será discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo [...] (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, para Prevenir el Acoso Laboral, 2017).

Por el comportamiento de algún acto que sea permitido, debe de ser denunciado oportunamente ante las autoridades competentes, y en el acoso laboral permitido por acción u omisión realizado por el empleador puede pedir el Visto Bueno, ya que se está atentando en contra de la integridad del trabajador.

Hay que tener en cuenta que el acoso laboral por parte del trabajador hacia el empleador es casi inexistente, ya que por el sentido de superioridad y dominio el sector más vulnerable resulta ser siempre el de los trabajadores. También debe saberse diferenciar entre los tipos o modalidades de acoso y las diferentes formas de discriminación que afectan la relación laboral, para lo que se deben impartir capacitaciones, charlas o talleres dentro de los cuales se aborde esta temática con el objetivo de garantizar un buen ambiente laboral.

## **2.5. Procedimiento para el Visto Bueno**

Como reiteradamente ya se ha indicado en el desarrollo del presente trabajo el Visto Bueno es un medio que tiene la finalidad de dar por terminada la relación laboral, que se inicia cuando una de las partes incurre en alguna de las causales previstas en el CT en sus artículos 172 (por parte del empleador) o 173 (por parte del trabajador), situación en que la parte afectada solicita la sustanciación de este trámite mediante petición fundada ante el Inspector del Trabajo quien tiene la obligación de investigar y resolver mediante resolución el conflicto entre las partes.

El Código del Trabajo (2018) en su Art. 621 señala que:

El trámite del Visto Bueno es de índole administrativo y la resolución que lo dispone no se ejecutoria debido a que tiene el carácter de informe al conceder o negar la solicitud promovida por una de las partes, y que en caso de ser impugnado, el Juez del Trabajo calificará con criterio judicial la resolución con base en las pruebas

constantes en el juicio laboral, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 183 del Código del Trabajo (Art.621 Código del Trabajo, 2018).

La función del Inspector del Trabajo es primordial para dar inicio al trámite de Visto Bueno constituyéndose en un mecanismo de expresión de la voluntad administrativa de un órgano, en este caso del Ministerio de Trabajo, que una de sus facultades es resolver los conflictos de la relación laboral y así poder dar por terminada la misma.

Es decir, el Visto Bueno es la vía administrativa para dar por terminada la relación o el contrato de trabajo estableciéndose en el Art. 621 del CT el procedimiento para la sustanciación del mismo:

El Inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos establecidos en los artículos 172 y 173, notificará al interesado dentro de veinte y cuatro 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 deberán constar los datos y motivos en que se funde (Art. 621 Código del Trabajo, 2018).

#### **Los pasos para pedir el Visto Bueno:**

1. Petición o solicitud al Inspector del Trabajo por las causas determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo para dar por concluida la relación laboral, tomando como referencia los requisitos expuestos en el Artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos (en adelante COGEP). (Código del Trabajo artículo 621).

Se debe aclarar que la promoción del Visto Bueno como acto administrativo no constituye una demanda en sí, es una solicitud, una petición, pero se toma como referencia los requisitos de una demanda en cuanto a los numerales y los fundamentos de hecho y derecho para que constituyan un documento con determinadas formalidades.

2. La notificación es la atribución que el Inspector del Trabajo ha emitido mediante providencia, y a quien le corresponde notificar a la contraparte de la relación laboral en el término de veinticuatro horas siguientes, se adjuntará las copias certificadas de dicha petición y la providencia al demandado (Art. 621 Código del Trabajo, 2018).

La contraparte tendrá dos días para contestar, basándose en los argumentos presentados en la petición del actor, y proceder a contradecir o impugnar los hechos fundamentados en la solicitud del Visto Bueno.

3. La contestación se dará dentro de dos días por el interesado o demandado: Con la contestación o rebeldía, se 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 (Art. 621 Código del Trabajo, 2018).

La contestación debe contener lo siguiente:

- Dirigirse al Inspector del Trabajo.
  - Las generales de ley del compareciente, como los nombres y apellidos completos.
  - El contenido de la contestación, se basará en los argumentos de hecho y de derecho, mencionando la causal solicitada por el actor.
  - Relatar los hechos de acuerdo con su punto de vista y fundamentar la negativa del Visto Bueno.
  - Señalar el casillero judicial para recibir notificaciones.
  - Las firmas del compareciente y su Abogado defensor (Código del Trabajo, 2018).
4. Ya vencido el término legal que tiene la parte para contestar, se procederá, de oficio, a investigar los fundamentos de hecho de la solicitud del Visto Bueno. (Código del Trabajo, 2018).

Se debe tener en cuenta que el Inspector del Trabajo convoca a las partes a la diligencia de investigación, para que puedan presentar las pruebas que crean necesarias y pertinentes, las que serán analizadas y evaluadas, y posteriormente servirán de respaldo para la toma de decisiones en la resolución.

5. La investigación tiene como fin esclarecer la relación de los hechos con los motivos que se encuentran establecidos en los Arts. 172 y 173 del CT. Esta investigación tiene como base fundamental las pruebas, mediante las cuales el Inspector llega a tener conocimiento sobre el objeto de análisis, para así lograr evaluar y dar su opinión sobre lo que se ha presentado, emitiendo su criterio en favor o en contra de las pretensiones y fundamentos presentados por alguna de las partes (Art. 596 CT).

6. Culminada la fase de investigación, el Inspector del Trabajo deberá fundamentar su resolución, al respecto si se reunieron todas las pruebas presentadas que determinen si ha incurrido a la causal invocada, además se pronunciará acerca del cumplimiento de las cláusulas del contrato individual de trabajo.
7. Por último, habiéndose practicado y argumentado, todas las pruebas y alegatos aportados por las partes, el Inspector del Trabajo emitirá la resolución correspondiente, la cual debe de ser emitida de manera imparcial, basándose principalmente en la normativa laboral, así como en las pruebas y fundamentos planteados en el momento procesal administrativo oportuno.

La resolución deberá ser motivada, en base a los fundamentos de hecho y de derecho en los que se ha basado el Inspector del Trabajo, resolviendo si se acepta o se niega el Visto Bueno, en la mencionada resolución constará la narración sucinta las circunstancias de la causal invocada y su valoración jurídica, en favor cualesquiera de las partes (Amagua, 2014).

### **2.5.1. Efectos Jurídicos**

Ahora bien ¿qué efecto jurídico contrae la aceptación de Visto Bueno solicitado por el empleador? Primero termina la relación laboral, antes del plazo convenido en el contrato, en el caso de que el trabajador haya incurrido en alguna de las causales establecidas en el Art. 172, se le despedirá sin posibilidades de acceder a una indemnización por despido intempestivo dándose por finalizado el contrato de trabajo.

Y en el caso que el empleador solicito la suspensión de las relaciones laborales, sé dispondrá por medio del Inspector del Trabajo, que se le devuelva la remuneración acordada, como lo señala el Art. 622:

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 sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo (Art. 622 Código del Trabajo, 2018)

Por otra parte ¿Cuál es el efecto jurídico de la negativa del Visto Bueno presentado por el empleador? El Inspector del Trabajo ordena el reintegro al trabajador quien continúa con su actividad laboral y el empleador tendrá que seguir pagando las remuneraciones mensuales

acordadas en el contrato de trabajo; cuando el empleador no permite que el trabajador siga trabajando, esta actuación se configura en despido intempestivo y corresponde, por lo tanto, el pago de indemnizaciones correspondientes.

Ahora bien, ¿cuál es el efecto jurídico de la aceptación del Visto Bueno solicitado por parte del trabajador? Que el empleador ha incumplido con lo establecido en el contrato de trabajo y ha faltado con una de las causales establecidas en el artículo 173 del CT; la consecuencia o efecto jurídico legal es la terminación de la relación laboral y el empleador deberá pagar al trabajador todos los rubros económicos que se encuentran establecidos en la ley, tal como si se hubiese despedido intempestivamente al trabajador, por lo que tendrá que indemnizarle de acuerdo con el tiempo y servicio prestados.

Los rubros respectivos que tiene derecho el trabajador son los siguientes como lo determina el artículo 188 del Código del Trabajo:

1. Indemnización. - es la remuneración que el empleador debe pagar al trabajador por cada año de servicios, y el cálculo de las indemnizaciones se lo realizará en base a la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en del artículo 185 del Código del Trabajo.
2. Bonificación por desahucio. - el empleador bonifica al trabajador con el 25 % igual a la última remuneración mensual por cada año de servicios.
3. Vacaciones. - de acuerdo con la última remuneración percibida por el trabajador por cada año.
4. Décimos. - Como lo determina el artículo 111 el derecho a la décima tercera remuneración y el artículo 113 el derecho a la decimocuarta remuneración del Código del Trabajo.
5. Utilidades. - el empleador reconocerá en beneficio de sus trabajadores con el quince por ciento estipulado por el artículo 97 de Código del Trabajo. (Art. 188 Código del Trabajo, 2018)

Por el contrario, ¿cuál es el efecto jurídico de la negativa a la solicitud de Visto Bueno del trabajador? El efecto jurídico es que no se indemnizará ni se dará por finalizada la relación laboral, el trabajador no puede abandonar su lugar de trabajo antes de solicitar el Visto Bueno si no constituye un abandono intempestivo, lo cual no favorece; se podrá iniciar acciones judiciales para hacer valer sus derechos, como demandar la terminación del contrato de trabajo ante el Juez de Trabajo.

### **3. Impugnación del visto bueno**

En este capítulo se analizará el procedimiento a seguir para la impugnación del Visto Bueno, primeramente definiendo que la impugnación es una vía para contradecir u oponer actos y escritos de la parte contraria, es decir, es la manera que materializa en la práctica el derecho a rebatir algo cuando no se está de acuerdo con lo expuesto dentro de una controversia o conflicto laboral, donde el informe o la resolución emitida puede ser refutada ante una autoridad superior para dar a conocer su oposición a la misma por considerarla, una vulneración a sus derechos.

Cabe señalar entonces que la impugnación es la posibilidad (en el caso del Visto Bueno) de una revisión a la resolución emitida por el Inspector del Trabajo, la que será revisada por los jueces competentes con el fin de comprobar la veracidad de lo expuesto bajo los criterios de la sana crítica y garantizando la protección de los derechos para quien interponga la mencionada impugnación.

Nuestra legislación ecuatoriana se refiere a la impugnación como un derecho general, por lo tanto, todos los que se encuentren en conflictos o sean parte de un proceso, tienen la facultad de dar a conocer su inconformidad respecto al criterio emitido por la autoridad correspondiente; este procedimiento es un medio técnico que tiene la función de subsanar ciertos errores que eventualmente pueden afectar a una de las partes. En conclusión, la impugnación es una garantía jurídica que brinda protección y seguridad a todos los individuos de una sociedad. El Estado como órgano supremo debe disponer de medios efectivos y necesarios para el goce de los derechos.

#### **3.1. Definición**

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2019) define el término impugnación como “Acción y efecto de impugnar definiendo a su vez el verbo impugnar como: “Combatir, contradecir, refutar” y en un segundo significado establece que es: “Interponer un recurso contra una resolución judicial” (Real Academia de la Lengua Española, 2019).

La palabra impugnación significa una actividad o intervención de un órgano jurisdiccional para velar una pretensión jurídica, y el efecto en cambio son las consecuencias jurídicas que produjo el motivo o razón de inconformidad. Por lo tanto, impugnar, es el acto donde se pueden revertir ciertos efectos que se produjeron en la resolución realizada por la

autoridad competente previo a un conflicto personal o laboral, pretendiendo su anulación o rescisión.

El Diccionario Jurídico (2001) por su parte define a la impugnación procesal como: “Es el acto de combatir, contradecir o refutar una actuación judicial, cualquiera sea su índole (testimonial, documental, pericial, resolutive). Todos los recursos que se interponen contra las resoluciones judiciales constituyen actos de impugnación procesal” (p.197).

Esta definición hace referencia a que la impugnación tiene como objetivo principal darle una revisión y análisis correspondiente al acto impugnado siendo así la autoridad superior (juzgado de trabajo o Unidad Judicial Especializada de Trabajo en casos de conflictos laborales), la competente para revocar o modificar de manera total o parcial. El COGEP en el Título IV, del Libro Tercero, que trata sobre la impugnación, define a Impugnar como el derecho de interponer un recurso contra una resolución judicial.

Entonces la impugnación permite conseguir una contradicción en cuanto a la resolución judicial, si bien esta produce un beneficio a la parte que interpone este medio para que de alguna manera puede evidenciarse que se han vulnerado derechos o que este recurso carece de eficacia probatoria.

La impugnación en el caso del Visto Bueno es importante ya que sirve como filtro para evitar la interposición de un juicio laboral por despido intempestivo, ahorrando al Estado tiempo y dinero, y sobre todo protegiendo los derechos de los trabajadores; proporcionando una vía de solución directa, inmediata, rápida y equitativa. El objetivo de impugnar es oponerse de manera directa a la resolución emitida por la autoridad administrativa, Inspector del Trabajo, la cual no está en beneficio y garantía de los derechos de la parte empleadora y/o trabajadora;

Por último, la impugnación es una acción que debe ser efectuada cuando no se esté conforme con la resolución formulada por la autoridad competente. Por lo tanto, el hecho de presentar esta acción, no se trata de iniciar un nuevo proceso, sino que se abre una nueva fase dentro del mismo proceso, que pasa al análisis de una autoridad de mayor jerarquía jurídico-legal.

## **3.2. Normativa**

### **3.2.1. Normativa internacional**

La impugnación se establece de forma internacional cuando nace en el siglo XX, con la difusión de las normas, de los pactos, y convenios internacionales, como la Convención Interamericana de Derechos Humanos, conocido como Pacto de San José de Costa Rica que establece garantías judiciales para que toda persona tenga la disponibilidad de reclamar su desacuerdo emitido por una resolución.

Dentro de la normativa internacional, consideramos que el trabajo constituye a una actividad personal, encaminada a recibir una retribución económica, y para evitar la vulneración de derechos, el Pacto Internacional de Derecho Económicos Sociales y Culturales (1976) considera que, en la protección a los derechos de los trabajadores se encuentra un amplio elenco de derechos laborales, además de que muchos de los genéricamente reconocidos tienen también aplicación laboral.

Además, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Positivos (1976), en el artículo 14 nos expresa que:

Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil.

Los diferentes tratados y convenios internacionales respaldan, protegen y garantizan los derechos de las personas, principalmente cuando surgen discrepancias que puedan afectar los derechos de los trabajadores, ya que el trabajo es reconocido como un derecho fundamental del ser humano.

### **3.2.2. Normativa Nacional**

#### **Constitución de la República**

Nuestra Constitución de la República del Ecuador (2008), garantiza el derecho al acceso gratuito para obtener esa protección a los derechos y satisfacción de sus pretensiones para que no exista ningún tipo de discriminación. El Estado como órgano supremo dispone de un

sistema judicial proporcionado por las entidades judiciales que funcionan en todo el país cuando los derechos estén en conflictos.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica, garantiza el trabajo en los siguientes términos:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Art. 33 Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Es importante mencionar que en el Art. 75 de la Constitución se establece que:

Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley (Art. 75 Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La Constitución cuenta con un sistema de administración de justicia rápida y oportuna para todos los individuos, por tal razón, al tener el derecho de acceso gratuito a la justicia podrán proponer acciones legales cuando existan violaciones de derechos. Por otro lado, el principio de inmediación es el contacto directo de las partes entre sí y con el juez; y, la celeridad tiene como fin dar justa tramitación a las resoluciones de la causa.

Por su parte el artículo 76, numeral. 7, literal m, de la Constitución dispone que:

En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos (Art. 76 Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el artículo 326 de la Constitución se recalca que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras (Art. 326 Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El derecho al trabajo abarca la generalidad de derechos a los trabajadores, es decir necesita una protección especial, por ende, en este artículo nos detalla que son irrenunciables e intangibles, es decir como el trabajo demanda un esfuerzo o una actividad humana, y tiene por finalidad el beneficio de obtener satisfacciones, por aquello la renuncia de esos derechos es imposible, ya que se consideran inherentes, irrenunciables e imprescriptibles de cada persona.

El artículo 168 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta:

La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: [...]

6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo (Art. 168 Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el caso de la impugnación del Visto Bueno siendo una resolución administrativa, y como todo acto administrativo, es susceptible de impugnación, ya sea por vía administrativa o judicial, así lo indica el Art. 173 de la Constitución de la República, “Los actos administrativos de cualquier autoridad del Estado podrán ser impugnados, tanto en la vía administrativa como ante los correspondientes órganos de la Función Judicial” (Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador, 2008).

### **Código Orgánico General de Procesos**

En el COGEP la impugnación hace referencia a las normas que demandan derechos y obligaciones que no han sido cumplidos, y al momento de presentar esta acción judicial tiene como consecuencia reclamar ese desacuerdo con una resolución emitida por una autoridad administrativa, también expresa -que los recursos son un medio para contradecir, con la finalidad de corregir errores de derecho. Las normas tratan sobre el fondo, es decir que en el contenido de ellas se reconocen los derechos que tienen y las obligaciones para que se dé el cumplimiento de un derecho. Para entender la impugnación en nuestro ordenamiento jurídico, es fundamental tener en cuenta los siguientes artículos del Código Orgánico de la Función Judicial: 124; 164.2; 195.2.3; 201.2; 333 inciso segundo; 335.2.9, entre otros (García, 2016, p.320).

## **Código del Trabajo**

El Código del Trabajo (2018) respecto de la impugnación del Visto Bueno en el artículo 183 señala que “la resolución del Inspector no impide el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo, pues solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas aportadas en el juicio” (Art. 183 Código del Trabajo, 2018).

Entendemos en primer lugar que en el CT no especifica la palabra impugnación, pero hace referencia a que, en cualquier caso, de Visto Bueno, todos tienen el derecho a concurrir a un nivel superior para modificar o dejar sin efecto la resolución previamente emitida -principalmente- por el Inspector del Trabajo; ya que el Visto Bueno produce una serie de conflictos tanto al empleador como al trabajador. La resolución tendrá valor de informe cuando se lo analice y resuelva con criterio judicial, en base a todas las pruebas rendidas en el juicio.

El Código del Trabajo en el artículo 575 expresa que: “el trámite de las controversias laborales se sustanciará en procedimiento sumario, en concordancia con el artículo 332 del COGEP.

El Art. 621 del Código del Trabajo manifiesta:

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 (Art. 621 Código del Trabajo, 2018).

Y además el Art. 622 del Código del Trabajo manifiesta:

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 53 a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo (Art. 622 Código del Trabajo, 2018).

Con lo dispuesto en el CT artículo 636, literal b), las acciones prescriben en un mes para los empleadores y así dar por terminado el contrato con el trabajador. Así mismo, la prescripción de la acción es de tres años contados desde la finalización de la relación laboral, ya que no existe norma especial para el caso (Art. 635 Código del Trabajo, 2018).

### 3.3. Procedimiento de impugnación del Visto Bueno

Este procedimiento tiene como fin resolver los desacuerdos entre trabajadores y empleadores, donde la autoridad encargada es el Juez de Trabajo, quien posee la jurisdicción provisional y competencia para entender y dar una solución a los conflictos individuales de trabajo; este proceso se basa en las disposiciones fundamentales del derecho laboral (artículos 4 – 7 del CT), donde el trabajador como empleador pueden hacer uso de esta facultad legal.

El Juez del Trabajo será quien conozca, analice y resuelva “con criterio judicial” sobre el Visto Bueno puesto en su conocimiento, debe puntualizarse el contenido de la demanda (acto de proposición), expresando de manera clara los motivos para la impugnación de Visto Bueno, que se otorgó en su contra (Gaceta Judicial. Año CVIL. Serie XVIII, No.2. Página 609. Quito, 8 de febrero de 2006).

El primer paso para llevar a cabo este procedimiento inicia con la demanda, posteriormente ordenará que se cite al empleador o trabajador, dependiendo del caso, con una copia de la demanda y procederá a fijar fecha y hora para la instalación de la audiencia; a la cual deberán asistir todas las personas convocadas con su respectivo abogado defensor.

Es pertinente tener claro que es una demanda:

[...] una petición formulada en un juicio por una de las partes, procesalmente, en su aceptación principal para el Derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio civil una o varias acciones o entabla recurso en la jurisdicción contencioso-administrativa (Cabanellas, 2001, p.116).

En este caso, mediante la presentación de la demanda se busca hacer respetar y garantizar los derechos de las partes intervinientes -principalmente del trabajador- siendo así que -por medio de un Juez del Trabajo- puede iniciar un juicio laboral, dentro del cual se puede impugnar la resolución de Visto Bueno.

En conclusión, la demanda es una acción judicial presentada por una de las partes intervinientes en una relación laboral, que tiene como finalidad reclamar los derechos que se estimen perjudicados; este procedimiento recae directamente ante los jueces del trabajo, quienes tienen la potestad de atender, conocer y resolver este tipo de conflictos laborales.

Según el COGEP la demanda es la acción que viene a constituirse en el medio o condición para que nazca una obligación, petición formulada ante un tribunal de justicia solicitando la

defensa o garantía de derechos; es decir un hecho que conlleva a una persona a hacer conocer su reclamo ante la justicia, por lo tanto esta tiene efectos como es la formalidad de presentarla ya que esta va directa ante el Juez; y, la resolución emitida por la autoridad que puede llegar a ser favorable para la parte que propuso como a la otra parte.

La importancia de la demanda como petición son las pretensiones que se fijan en el escrito, es decir la clave para que el juez, se pronuncie en el proceso, y para ello tomará en cuenta la forma como se ha solicitado, donde se considera si es procedente o lo negará con respecto a las pruebas, los testimonios y el pago de haberes en caso de que se establezca.

El contenido de la demanda deberá ser claro y preciso, con cada uno de los requisitos que exige la ley, de este modo el juzgador en el caso que no cumpla con lo legalmente necesario, mandará a completar o aclarar datos relevantes en un término máximo de tres días. En la presentación de la demanda también debemos tomar en cuenta la escritura, siendo el medio más idóneo y perfeccionado para expresar los hechos suscitados y de esta forma el Juez tenga una idea clara sobre la Litis.

El artículo 142 del COGEP manifiesta los requisitos que debe contener una demanda son los siguientes:

1. La designación de la o del juzgador ante quien se la propone.
2. Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica de la o del actor, casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Cuando se actúa en calidad de procuradora o procurador o representante legal se hará constar también los datos de la o del representado.
3. El número del Registro Único de Contribuyentes en los casos que así se requiera.
4. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe citarse a la o al demandado, además de dirección electrónica, si se conoce.
5. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.
6. Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
7. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los

cuales declararán y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, con indicaciones precisas sobre el lugar en que se encuentran y la solicitud de medidas pertinentes para su práctica.

8. La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso.
9. La pretensión clara y precisa que se exige.
10. La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento.
11. La especificación del procedimiento en que debe sustanciarse la causa.
12. Las firmas de la o del actor o de su procuradora o procurador y de la o del defensor salvo los casos exceptuados por la ley. En caso de que la o el actor no sepa o no pueda firmar, se insertará su huella digital, para lo cual comparecerá ante la o el funcionario judicial correspondiente, quien sentará la respectiva razón.
13. Los demás requisitos que las leyes de la materia determinen para cada caso (Art. 142 Código Orgánico General de Procesos, 2018).

La designación del juez -en base al COGEP- se basa en el lugar en que se origine el acto o donde se produzcan sus efectos, asimismo el juez tendrá jurisdicción dependiendo del lugar en que se encuentre el reclamante, ya sea para conocer la causa o para desecharla, cabe mencionar que esto tiene concordancia con el artículo 86 de la Constitución.

Como segundo punto tenemos la redacción de la demanda, dentro de lo que es necesario identificar claramente a los nombres y apellidos del demandado para tener efectos sobre la citación correcta y la determinación del legítimo contradictor para evitar la nulidad del proceso.

Otro elemento para esta redacción es en cuanto a la profesión del actor como lo dice Fernando Albán Escobar:

Como se entenderá, una profesión implica un conocimiento avanzado en determinada materia, haber curado por un instituto académico o tener una instrucción universitaria o superior y, en la mayoría de los juicios, quienes demandan o se presentan como actores no tienen una determinada profesión, lo que tiene es una ocupación (Albán, 1997, p. 60).

Referente al estado civil, se deberá analizar la situación jurídica del demandado, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 377,380, 382, 386 del Código del Trabajo, y la

intervención de los herederos del trabajador fallecido por accidente del trabajo. El estado civil de una persona está formado por situaciones jurídicas que lo relacionan con la familia de donde proviene, o con el vínculo matrimonial que ha establecido, por lo cual se puede observar bajo estas situación los estados civiles son: si es varón o mujer, si es hijo matrimonial o extramatrimonial, la edad, lugar de nacimiento, si es soltera/o, casada/o; es por ello que el Código del Trabajo lo menciona haciendo referencia que los jueces podrán apreciar las pruebas sobre el estado civil, para que tenga un claro conocimiento sobre la vida personal de las partes.

El quinto numeral hace referencia sobre son los fundamentos de hecho, puesto que es la descripción de los sucesos o acontecimientos que condujeron a lesionar los derechos del actor.

Páez (2010) menciona “que los fundamentos de hecho son los cimientos mismos de la acción judicial y una descripción errada, insuficiente o contradictoria puede echar abajo la pretensión misma del accionante” (p.65).

Los hechos permiten describir lo que sucedió, desde que inició de la actividad laboral respectivamente con la creación del contrato de trabajo hasta las circunstancias que llevaron a la terminación de la relación laboral, la cual se deberá tener concordancia tanto en lo expresado como lo escrito para que sea válida; es decir, es importante la argumentación los hechos, por aquello inicia su reclamación y servirá para el encausamiento.

Páez (2010) dice que los fundamentos de hecho servirán al juez para sustentar su sentencia y determinar si se acepta o no las pretensiones del actor; es decir, de los hechos emana el derecho que se pretende; es por ello una redacción confusa y contradictoria de los hechos será causal de que el Juez exija que se aclare o complete la demanda antes de dar trámite a la misma y poco o nada puede hacer el juez con fundamentos de hecho que no se relacionan racionalmente con el derecho (p.66).

Los fundamentos de derecho se basan en el fundamento legal de la demanda, los que tienen vinculación directa con los derechos presuntamente vulnerados, siendo estos fundamentos claros y precisos, en los que se manifiesta las pretensiones pertinentes al caso; en conclusión, los dos fundamentos -de hecho y de derecho- deben tener similitudes para que el caso sea procesalmente válido y admisible.

En toda demanda se debe tener una pretensión concreta, la cual la parte accionante procura conseguir con esta demanda, puesto que esta acción judicial permite acudir ante un órgano

jurisdiccional como son los jueces para dejar sin efecto la resolución del Inspector del Trabajo, donde ellos podrán decidir respecto aquello que se ha pedido.

La pretensión es el objeto al que se pretende llegar, es decir que el actor tiene como finalidad llegar a la impugnación del Visto Bueno realizado por el Inspector del Trabajo, planteada por una de las partes a otra.

El numeral décimo se refiere a la determinación de la cuantía, en relación con la dimensión económica de la pretensión es uno de los derechos que se reclama en juicio, cual al probarse este se deriva a la imposición de indemnizaciones y sanciones, lo que el actor expresa en la demanda, modo que el juzgador tenga una clara noción de la cuantificación económica que con la ley le toca al actor.

Para la determinación de la cuantía el artículo 615 del Código del Trabajo expresa lo siguiente:

Límite para el pago materia de reclamo. No se admitirá a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada (CT, 2018).

La cuantía en la demanda laboral debe ser fijada con respecto a los hechos, y de acuerdo a las pruebas practicadas en el proceso; por aquello el juez debe obligar a la contraparte a que pague la cantidad señalada bajo la convicción de lo expuesto en el juicio.

La especificación del procedimiento, en particular relacionado a las controversias individuales suscitadas en el lugar de trabajo se sustanciarán mediante el procedimiento sumario, así lo establece el artículo 575 del Código Orgánico General de Procesos. Una vez expresados los requisitos de la demanda, se dará a continuación los siguientes pasos del proceso laboral.

### **Calificación.**

La calificación de la demanda es el procedimiento jurídico, donde se verifica si se cumple o no con todos requisitos que estipula la ley, siendo el juez del trabajo quien analice si continúa con el proceso, o se ordenará el archivo, o la devolución de la demanda.

La calificación es el pronunciamiento del juez sobre el fondo o el objeto del hecho, el juzgador debe aceptar los fundamentos de hecho y derechos verificando la relación, también si cumple con una formalidad que consiste en dejar claro que la demanda reúne con todos los requisitos fijados en COGEP y por lo tanto es correcta para empezar el proceso judicial. En caso de que el actor reúna todos los requisitos el juzgador se dará paso a la citación para iniciar con el proceso.

## **Citación.**

Páez (2010) indica que “la citación constituye un emplazamiento en virtud del cual el juzgador hace conocer al demandado sobre la existencia de una acción judicial entablada en su contra por el accionante” (p.75).

En cuanto a la citación tiene la calidad de solemnidad sustancial, considerando que es una garantía para el juzgador competente como para las partes intervinientes en el conflicto, pues el demandado tiene el derecho a la defensa y al debido proceso.

Según el COGEP en el artículo 53 sobre la citación expresa que es acto por el cual se le hace conocer a la o al demandado el contenido de la demanda o de la petición de una diligencia y de las providencias recaídas en ellas. Se realizará en forma personal, mediante boletas o a través del medio de comunicación ordenado por la o el juzgador.

Con la citación, se pone a conocimiento -el contenido de la demanda- a la persona demandada referente a los fundamentos que están escritos, permitiendo que se pueda contribuir e introducir pruebas antes de que se inicie el litigio. De manera personal la citación es cuando el citador hace conocer directamente al demandado y por boleta cuando no se halla personalmente a la o el demandado, se citará por vía de tres boletas en días distintos en su domicilio o cualquier persona de la familia.

## **Contestación.**

En primer lugar, el demandado contestará por escrito, conforme a los requisitos formales previstos en la demanda, por lo tanto, la forma de pronunciarse será clara y específica sobre cada una de las pretensiones que la parte actora argumenta, además se pronunciará sobre las excepciones que crea conveniente para dar contra a las pretensiones de la parte actora, pues bien, el término será de tres días para la contestación correspondiente.

Concluidos los pasos anteriores, se notificará el lugar, día y hora de convocatoria a la audiencia que se regirá por normas constitucionales como lo señala el artículo 76 de nuestra Constitución; el cual se debe llevar estrictamente de acuerdo con el debido proceso.

El COGEP en el artículo 333 las siguientes reglas para dar con el procedimiento sumario:

1. No procede la reforma de la demanda.
2. Solo se admitirá la reconvencción conexas
3. Para contestar la demanda y la reconvencción se tendrá un término de quince días.
4. Se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos de debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. Esta

audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda (Art. 333 Código Orgánico General de Procesos, 2018).

Hay que tener en cuenta que de acuerdo al COGEP -en los procedimientos sumarios-no procede la reforma de la demanda, es decir no se puede hacer modificaciones al contenido de la misma, de igual manera tampoco se dará la contestación a la demanda, por esta razón son actos de proposición que fijan los mismo principios y garantías del debido proceso, para la igualdad de condiciones de las partes; por lo tanto en los conflictos laborales si el trabajador y/ o el empleador no menciona alguna otra pretensión sabiendo que era necesaria, este no podrá reclamarla; con esta disposición se establece que se inicie un nuevo procedimiento sumario.

Páez (2010) afirma que, la legislación ecuatoriana denomina reconvencción a la contrademanda que puede incoar el demandado respecto del actor, siempre que sea conexa, esto es que corresponda a la órbita laboral y para cuyo trámite se deben observar los mismos términos y momentos procesales del juicio principal (p.211).

La reconvencción conexa significa que, es un contrademanda en la que el demandado se convierte en actor de su accionante, debe estar vinculada con lo referente a la relación laboral que ha originado el juicio, esta debe ser formulada en el momento de contestar la demanda de igual forma cumplir con los requisitos formales. En los procedimientos laborales se ocupa esta reconvencción conexa de modo que el trámite derive la relación laboral que existió entre el trabajador y/o empleador.

En el numeral cuarto del artículo 333 del COGEP indica cómo se realiza la audiencia única, es decir que todos los trámites tendrán una sola audiencia, y donde se desarrollarán todos los actos procesales para la solución del caso; aquella está conformada por dos etapas:

La primera es el saneamiento del proceso, es donde el Juez mediante secretaría constatará la presencia de las partes procesales, así como la fecha y hora indicada para la audiencia. Una vez constatada la presencia de las partes procesales, el Juez declara instalada la misma. Ya instalada la audiencia única; en el caso de que la parte demandada haya planteado excepciones previas en la contestación a la demanda, el Juez concederá la palabra a la parte demandada para que justifique las excepciones previas planteadas. Luego de aquello otra vez interviene el Juez dando la palabra a la parte actora para que alegue sobre lo dicho por la parte demandada en cuanto a las excepciones previas.

Las excepciones previas son un medio de defensa para la parte demandada, en este momento procesal la parte demandada trata de dilatar el proceso, y por esta razón el juzgador

las analiza y resuelve para sanear el procedimiento y poder continuar con el proceso; las excepciones previas están establecidas en el artículo 153 del COGEP.

En el caso de la inasistencia a la audiencia de una de las partes provoca que las posibilidades sean menores en presente proceso, puesto que se va a tratar sobre el objeto de la controversia y al no estar una de las partes resultara favorable a la otra parte. Por otro lado, si el demandado no asistiera está afectando a los fundamentos de la demanda, con ello el juez sanciona con imponer costas judiciales.

Seguido el juzgador escucha las partes procesales, y mediante un auto interlocutorio expresa una resolución sobre el fondo de cuestiones procesales como las excepciones previas, de acuerdo con lo pronunciado por las partes procesales; siendo el caso en la cual, el Juez rechace las excepciones previas, se continúa con el proceso de la misma y, en el caso de que, el Juez acepte las excepciones previas el proceso culmina.

Ya despejadas las excepciones previas, el Juez procederá con la validez del proceso, y preguntará a las partes si existen solemnidades u omisiones que puedan afectar a la validez del mismo. En el caso de que no existan solemnidades sustanciales que puedan afectar la validez del proceso, declara la validez del mismo. Y se continúa con el proceso fijando así los puntos de debate (objeto de controversia), estos pueden ser planteados por el juez, o por las partes procesales

El juzgador cumple el papel de mediador donde las partes empezarán expresando las excepciones previas propuestas, de este modo se resolverá sobre la validez del proceso, por ello se determinará el objeto de la controversia en el que se refiere al conflicto central entre las partes, además se analizarán los reclamos de terceros, la competencia y cuestiones del procedimiento que puedan afectar el proceso.

Fijado el objeto de controversia, llega la conciliación siendo un método que busca una solución más idónea a las partes, es decir es el proceso por el cual dos las partes expresan sus diferencias ante el Juez, quien posee técnicas de negociación, como facilitador o como un tercero neutral, para comprender y hacer que logren un acuerdo que satisfaga los intereses de ambos, y de ser lo mejor posible para mantener las relaciones entre las partes.

Cuando se llega a un acuerdo total las partes alcanzan que sus intereses sean los más favorables, la ley dispone que cuando es aprobado por el juzgador, aquel acuerdo debe contener el consentimiento y el cumplimiento de las partes.

La segunda fase de este procedimiento sumario se establece dos puntos fundamentales en esta audiencia única, como lo es las pruebas y alegatos. No existiendo propuesta de

conciliación. El juzgador/a, dará paso a las partes procesales para que emitan sus alegatos de apertura, una vez escuchados los alegatos de ambas partes, el Juzgador/a, dará paso a las partes para que anuncien sus pruebas y el orden en el cual van a practicar las mismas.

La prueba es la acción y el efecto de aprobar, y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación (García, 2016, p.291).

Los hechos son el objeto principal de la prueba, siendo un método de averiguación y comprobación, el cual la parte del actor demuestra ante el Juez lo expresado en el contenido de la demanda, por ello se siente afectado sus derechos, la prueba es un momento crucial en la audiencia con ella tener resultados positivos.

### **Anuncio de Prueba.**

Las partes formulan pruebas que serán utilizadas en esta fase, con la intención de oponer a la otra parte, previo deberán ser exhibidas y evacuadas. Los abogados defensores tienen que desvirtuar y disponer pruebas adecuadas; estas pueden ser: documental, testimonial y pericial.

Una vez anunciada la totalidad de las pruebas, el juzgador mediante un auto interlocutorio; aceptará las pruebas que considere pertinentes, útiles, conducentes según la ley.

En el artículo 160 del COGEP reza que, admitida la totalidad de las pruebas, el juzgador/a, dará paso a las partes para que practiquen la totalidad de sus pruebas, dentro de la práctica de las pruebas documentales; las partes deben leer un su parte pertinente lo que se quiere demostrar (Código Orgánico General de Procesos, 2018).

La práctica de la prueba será en el orden que fue anunciada, en este punto la prueba debe ser exhibida, es decir que se pide que las partes expongan y lean en la parte pertinente de la prueba, en razón que se demuestra lo dicho con lo escrito; los tipos de documentos pueden ser los roles de pago, el contrato de trabajo, el registro de asistencias en el lugar de trabajo, formulario de pagos de utilidades, Visto Bueno entre otros.

En cuanto a la prueba pericial, se pedirá mediante secretaría que se llame al perito designado para que sustente su informe, el cual deberá realizarlo de una manera técnica y precisa. Esta prueba de peritajes es importante en caso de que sean contables para que el perito determine los rubros económicos adeudados, a través de los libros contables de egresos o ingresos, también un peritaje grafológico, mediante el cual se determina la autenticidad de una o varias rúbricas o firmas y el peritaje cromatológico determinará los tintes o estructuras escriturales referentes a la escritura.

Un medio de prueba que es sustancial en materia laboral es el juramento deferido del trabajador, donde emitirá su platicara sobre la relación laboral, cuantos años ha trabajado, cual fue la última remuneración, con el objetivo de justificar la acción planteada.

### **Alegatos.**

Los alegatos iniciales y finales son intervenciones de los abogados de la parte que señalan los hechos ocurridos en este caso siendo contravenciones laborales, fundamentando el motivo de la interposición del Visto Bueno, expresará la pretensión que pide, enfatizando en que no se vulneren los derechos del empleador como del trabajador.

### **Sentencia.**

Terminada la audiencia única se da paso a la sentencia es decir la resolución del Juez poniendo fin a la Litis, es el pronunciamiento donde resuelve, cuando se haya evacuado todos los periodos procesales que la ley expresa, y siendo un acto solemne con la plena aplicación de una o más normas jurídicas.

Esta debe ser suficientemente motivada, es decir fundamentada, de modo que pueda justificar su resolución y señalar los hechos en que aquella se apoya. Se dispone que esta debe darse antes de finalizar la audiencia, puesto que en desarrollo de aquella se debe dar la evacuación de las pruebas, alegatos y testimonios para que el juzgador tenga todo el convencimiento del caso para poder emitir su resolución, de una manera oral y correctamente escrito.

Para Devis Echandía:

“La sentencia es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción de resolver las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado (...) Toda sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez, en la cual existen las premisas y la conclusión. Pero al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga. Es, por lo tanto, el instrumento para convertir la regla general contenida en las leyes en mandato concreto para el caso determinado. Pero no es por sí misma un mandato, ya que se limita a aplicar el que contiene la ley (Devis Echandia 1997.p 420-421).

En el caso de no estar de acuerdo se puede utilizar los siguientes recursos: aclaración, ampliación, apelación y de casación.

### **3.4. Legislación comparada de visto bueno e impugnación**

#### **3.4.1. Colombia**

Para la terminación de la relación laboral, es válido mencionar primero que esta se establece con el contrato de trabajo que es el acuerdo en el que una persona natural ejecuta una actividad bajo subordinación de otra para recibir una remuneración o salario. En consecuencia, Colombia y Ecuador resaltan que debe existir ese acuerdo o convenio de las partes para que se establezca la relación laboral, siendo el empleador la persona que subordina a su contratante, es decir, al trabajador, el cual tiene la obligación de realizar las actividades de forma personal de la mejor manera posibles para cumplir con el objetivo del contrato. Del contrato se derivan obligación y elementos esenciales para el cumplimiento de este.

Como todo contrato tiene su inicio y su final, por lo tanto, es susceptible de ser terminado por alguna de las partes, puede realizarse por un acuerdo mutuo entre ellas, o por el suceso de circunstancias completadas por la ley, cuando se da la terminación del contrato, quedan extintas todas obligaciones que existían entre el empleador y/o trabajador.

La legislación colombiana expresa maneras para dar terminado el contrato de trabajo, por lo tanto, con aquellas queda extinta la relación laboral existente entre empleador y trabajador, estas se derivan de la imposibilidad de cumplimiento de la causa y objeto del contrato; como la muerte del trabajador pone fin al contrato, por tanto, que ya no puede dar continuación al mismo.

El Código Sustantivo Colombiano en el artículo 61 menciona las maneras para la terminación de la relación laboral:

- 1.** Contrato de trabajo termina:
  - a)** Por muerte del trabajador;
  - b)** Por mutuo consentimiento;
  - c)** Por expiración del plazo fijo pactado;
  - d)** Por terminación de la obra o labor contratada;
  - e)** Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
  - f)** Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
  - g)** Por sentencia ejecutoriada;

- h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7 del D.L 2351 de 1965, y 6 de esta Ley.
  - i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).

Para la terminación del contrato de trabajo deben existir unas causas contempladas o no en la ley. Estas causas pueden ser justas o no, y dependiendo de ello el tratamiento será diferente. En consecuencia, el contrato de trabajo podrá ser terminado por una justa causa o por una injusta causa, evento último que dará lugar a una indemnización (Sabogal, 2015, p.128).

La justa causa se refiere a las formas legales para dar por terminado el contrato de trabajo, como hechos con plena voluntad como el mutuo consentimiento aquel que puede proceder en cualquier momento de la relación laboral, por otro lado, los términos establecidos en el contrato de trabajo, además las actitudes por falta de asistencia al lugar de trabajo siendo estos motivos desfavorables a la actividad laboral; y sin duda son antecedentes para la terminación de la relación laboral.

Sabogal (2015) señala que en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano están establecidas las siguientes causas para despedir unilateralmente el contrato de trabajo:

- A. Por parte del empleador:
  - 1. El haber sufrido engaños por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
  - 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
  - 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
  - 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, 81 maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con

el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
  6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
  7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
  8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
  9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
  10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
  11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. 82.
  12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
  13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
  14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
  15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
- B. Por parte del trabajador:
1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos (Sabogal, 2015, p.128).

En las causas mencionadas de este artículo, se puede evidenciar que el daño moral al trabajador como al empleador o algún miembro de su familia por medio del engaño o algún tipo de violencia, será motivo suficiente para terminar la relación laboral; también menciona sobre el daño material refiriéndose a cuando el trabajador perjudique intencionalmente su lugar de trabajo causando un riesgo así mismo como también a los demás trabajadores; con respecto a las obligaciones de las partes, tanto el trabajador como el empleador deberán cumplirlas con responsabilidad y eficacia, cada una de la actividades establecidas en el contrato de trabajo, en el peor de los casos sería una causa grave para extinguir la relación laboral.

La normativa expresa que en el contrato de trabajo, tanto el empleador como el trabajador, pueden dar por terminada la relación laboral de forma objetiva, justa y equitativa; es decir quedan extintas todas obligaciones entre las partes, sin embargo en el caso que una de ellas

no esté de acuerdo o sienta afectado su derecho al trabajo, se puede reclamar ante las instancias judiciales pertinentes.

La terminación del contrato de trabajo sin justa causa, el empleador deberá pagar una indemnización al trabajador según el artículo 64 de Código Sustantivo:

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. [...]

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).

Para concluir la relación laboral puede darse en cualquier momento, pero hay que tener en cuenta que la terminación unilateral es aquella que no tiene una justa causa comprobada, es decir que el empleador o el trabajador deciden terminar la relación laboral por su cuenta sin algún motivo, por ello el empleador indemnizará al trabajador según lo que establece la ley.

### **Procedimiento**

Cuando un trabajador incurre en una justa causa para despedirlo, no es suficiente con simplemente pasarle la carta de terminación del contrato, sino que es necesario seguir todo un proceso para no viciar el despido.

EL primer paso que debe hacer el empleador cuando detecta la falta del trabajador, es llamarlo a una diligencia de descargos, en la que se le notifican los hechos que se le imputan para que el trabajador pueda presentar sus descargos y así ejercer su proceso a la defensa, aunque no está consagrado de forma expresa en el Código Sustantivo del Trabajo (Sabogal,2015, p.133).

Es importante anotar que, en la diligencia de descargos, el trabajador debe estar acompañado por dos representantes del sindicato, si es que existe en la empresa. Si no hay sindicato, debe ir acompañado de dos testigos, preferiblemente empleados de la misma empresa.

Una vez rendida la diligencia de descargos, si el empleador no considera justificada la falta del empleado, puede proceder entonces a notificarle la carta de despido en la cual debe indicar las causas y motivos concretos y particulares que lo llevaron a tomar tal decisión, lo mismo que la manifestación de la fecha en que podrá reclamar los valores adecuados por la empresa al trabajador.

1. Identificación de la justa causa
2. Notificación al trabajador de la diligencia de descargos,
3. Recepción y evaluación de los descargos presentados por el trabajador.
4. Notificación de la carta de despido.

Debe estar motivada la decisión e indicar la causa, razón o motivo por cual se lo despide, debe estar acompañada de prueba y de la calificación de las circunstancias, de modo, tiempo y lugar de los hechos que se imponen. Esta notificara, con los hechos que así criterio justifica el despido. Artículo 66

5. Liquidación y pago de los valores adeudados al trabajador (Sabogal, 2015, p.128).

Tabla 1. Diferencias y semejanzas entre Colombia y Ecuador de las formas de terminación de la relación laboral.

	<b>COLOMBIA</b>	<b>ECUADOR</b>
<b>DIFERENCIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La normativa laboral la encontramos en el Código Sustantivo del Trabajo.</li> <li>• En la legislación colombiana el visto bueno se lo denomina despido por justa causa, donde existen formas para dar por terminado el contrato de trabajo.</li> <li>• Por justa causa encontramos: por enfermedad contagiosa o crónica del trabajador.</li> <li>• Otra causa suficiente para dar terminación al contrato de trabajo es os daños materiales o personales hacia empleador o a sus compañeros de trabajo.</li> <li>• No existen faltan injustificadas al trabajo.</li> <li>• La carta de despido se la realiza con anticipación y se lo hace directamente el empleador hacia el trabajador.</li> <li>• Existe una diligencia de descargos antes de dar terminad ala relación laboral.</li> <li>• El procedimiento para dar terminada la relación laboral la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En nuestra legislación ecuatoriana el derecho al trabajo se rige por el Código del Trabajo, donde establece formas para la terminación del contrato y causas específicas por las que el empleador y trabajador podrán dar terminado la relación laboral. Estas causas configuran el Visto Bueno acción que presentan una parte a la otra para culminar el contrato de trabajo.</li> <li>• El Visto Bueno sucede cuando una de las partes ha incurrido a una de las causas establecidas en la ley. Se lo presenta a un Inspector del Trabajo cual realiza la investigación para que su resolución de la terminación de la relación laboral.</li> <li>• Cuando exista desacuerdo la ley expresa que se puede acudir ante un Juez para reclamar dicha disconformidad.</li> </ul>

	realiza el empleador directo al trabajador.	
<b>SEMEJANZAS</b>	<p>Las dos legislaciones en su normativa laboral establecen causas claras para dar extinción al contrato de trabajo, por aquello cada parte puede hacer uso de ellas, cuando sientan que sus derechos están siendo afectados, cuando una de ellas incumpla con sus obligaciones convencionales o legales, cabe mencionar que hay ciertas circunstancias que impiden continuar con las actividades laborales.</p> <p>Son muy parecidas las causas donde su contenido explica sucesos en los que la relación laboral puede terminar, y tienen como finalidad que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados.</p>	

Fuente: Código Sustantivo del Trabajo, 2011; Código del Trabajo, 2018.

Elaboración: (Rojas, 2020)

### 3.4.2. Bolivia

La Constitución Política de Bolivia, expresa que la estabilidad laboral tiene como función proteger a todos los trabajadores para evitar que sean separados de su lugar de trabajo de manera injusta, por ende, existen causas legales de despido expresado en el ordenamiento jurídico boliviano. Este cuerpo normativo como es la Ley de trabajo no menciona en sí una clara definición sobre la terminación de la relación laboral, pero menciona causas para dejar sin efecto el contrato.

Encontramos en el ordenamiento jurídico boliviano, la figura jurídica del retiro voluntario o renuncia del trabajador, es decir el trabajador por su propio consentimiento decide no continuar con las prestaciones personales hacia el empleador y no dar cumplimiento al contrato de trabajo.

La Ley de Trabajo (1943) estipula en el artículo 16 y en el artículo 9 del Decreto Reglamentario, que no habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a. Perjuicio material causado con intención en las máquinas, productos o mercaderías;
- b. Revelación de secretos industriales;
- c. Omisiones e imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales;
- d. Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o de más de seis en el curso de un mes;
- e. Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa;

- f. Retiro voluntario del trabajador, antes de los términos fijados en el artículo 13 de la ley o en el del contrato;
- g. Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador;
- h. Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo;
- i. Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente. (Ley de Trabajo, 1943)

Las causales que presenta esta Ley de Trabajo provocan la extinción del contrato y por su acción no tienen lugar a desahucio ni indemnización, es decir aquellas actividades que perjudiquen las herramientas para las actividades del trabajo, así como la ineptitud, la falta de ética en cuestión de los acontecimientos o sucesos que pasen dentro del lugar de trabajo, la falta de precaución y responsabilidad en las medidas de seguridad, la no justificar a tiempo la inasistencia hacia su empleador, y por último el incumplimiento del contrato.

Otra figura jurídica que establece la normativa laboral boliviana es el despido, en donde el empleador termina de manera unilateral el contrato laboral con su empleado, esta causa tiene efectos como el pago de indemnización, cuando este no cumple con la formalidad del preaviso. Este despido puede ser justificado, es decir que existe un motivo para dar terminada la relación laboral unilateralmente, puesto que es una falta grave del trabajador hacia el empleador con respecto a las obligaciones que se establecieron en el contrato de trabajo.

El Despido Injustificado está normado por el Art. 13 de la Ley general del Trabajo (1943), este se caracteriza por no tener una causa estipulada en la ley, por lo tanto, esta separación es realizada de manera imparcial por el empleador, es decir no tiene un motivo jurídico legal para dar terminada la relación laboral, es por aquel que el trabajador tiene derecho a una indemnización por esta acción.

Y por último el Despido Indirecto que está regulado mediante el Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937. Causal de terminación de la relación laboral no prevista en los anteriores artículos mencionados es el despido indirecto, el cual es la voluntad propia del trabajador sin incumplir a una falta al empleador o al contrato establecido entre las partes, se debe diferenciar de la renuncia voluntaria del trabajador puesto que puede ser intempestivo o anunciado con tres meses de anticipación, que sucede en el caso de rebaja de sueldos, que debería adecuarse a este principio.

El procedimiento para dar terminada la relación en Bolivia consiste en tres mecanismos procesales:

1. Vía administrativa por medio de demandas de reincorporación ante el Ministerio del Trabajo, Empleo y previsión Social y por la Inspección del trabajo
2. Vía judicial ante jueces del trabajo y seguridad social mediante una demanda laboral de solicitud de reincorporación por despido injustificado.
3. Vía Constitucional, mediante la acción de amparo constitucional, con dos funciones: una destinada a proteger a los grupos vulnerables, a través del amparo en casos de inamovilidad; y otra, a efectos de que la justicia constitucional haga cumplir conminatorias de reincorporación emitidas por la instancia administrativa en casos de estabilidad laboral relativa (Peñerada, 2011).

Tabla 2. Diferencias y semejanzas entre Bolivia y Ecuador de las formas de terminación de la relación laboral.

	<b>BOLIVIA</b>	<b>ECUADOR</b>
<b>DIFERENCIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolivia se encuentra normada por una Ley de Trabajo y un Decreto Reglamentario no establece un artículo en específico sobre la terminación del contrato.</li> <li>• Establece la renuncia del trabajador, donde en cualquier momento de la relación laboral puede dar por terminado el contrato de trabajo, pero este no recibirá pago por indemnización alguna.</li> <li>• De manera general menciona causas para dar terminada la relación laboral, donde la ley establece que empleador no pague por desahucio e indemnización,</li> <li>• Existe el despido justificado cual el empleador se basará en que el trabajador ha incumplido con una de las causas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la legislación ecuatoriana la normativa laboral se encuentra respaldada en el Código del Trabajo.</li> <li>• En el artículo 169 del CT se establece las formas de dar por terminado el contrato de trabajo y por ende la relación laboral.</li> <li>• Existen causas que configuran el Visto Bueno, acción que presentada por alguna de las partes, ya sea trabajador o empleador.</li> <li>• El Visto Bueno se da cuando una de las partes ha incurrido a una de las causales establecidas en la ley.</li> <li>• Si se presentan desacuerdos la ley señala que se puede acudir ante un Juez para reclamar dicha disconformidad.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El despido injustificado tiene efectos como el pago por desahucio e indemnizaciones.</li> <li>• Podemos evidencia que no existe causas en que el trabajador puede dar terminada la relación.</li> <li>• Para el procedimiento tiene tres mecanismos administrativos, judiciales y constitucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se puede dar la impugnación del Visto Bueno cuando alguna de las partes sienta o consideren que se han vulnerado sus derechos.</li> </ul>
<b>SEMEJANZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velan por la estabilidad del trabajador, sin embargo, las normativas no contienen disposiciones suficientes para que los derechos de los trabajadores se efectúen de manera justa.</li> <li>• En el procedimiento tienen la vía administrativo y judicial, es decir cuando una de las partes esté en desacuerdo puede reclamar sus derechos.</li> <li>• El Ministerio de Trabajo y las Inspectorías de Trabajo son las encargadas de resolver por vía administrativos conflictos laborales.</li> </ul>	

Fuente: Ley de Trabajo, 1943

Elaboración: (Rojas, 2020)

### 3.4.3. Argentina

En Argentina a diferencia de nuestra legislación ecuatoriana, en la Ley Nro. 20.744 (Régimen de Contrato de Trabajo; Bs. As., 13/5/1976), establece plazos para dar terminada o extinta la relación laboral; en el caso que las partes deseen realizar esta acción deben dar preaviso con tiempo de 15 días, tanto para el trabajador como el empleador. Y en el caso de que, esta acción sé de sin preaviso por parte del empleador tendrá que pagar al trabajador la respectiva indemnización.

En esta ley existen varias formas para que se dé la extinción del contrato de trabajo:

1. Una de ellas es por renuncia del trabajador con preaviso o sin preaviso, para surta efecto esta deberá formalizarse mediante despacho telegráfico, es decir mediante una oficina de correo donde el trabajador presenta formalmente su renuncia a su empleador o ante la autoridad admirativa competente (Ley Nro. 20.744, Art. 240).

2. Por la voluntad concurrente de las partes, es decir por el consentimiento del empleador como del trabajador para que se dé por terminada la relación laboral, por lo tanto, este acto debe ser formalizado por escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. (Ley Nro. 20.744, Art. 241).
3. Por justa causa esta forma puede darse ya sea por parte del trabajador o del empleador, en el caso que no exista cumplimiento del contrato es decir una inobservancia y, en el caso que la honra de cualquiera de las partes se vea afectada, se dará la extinción del contrato por justa causa. (Ley Nro. 20.744, Art. 242).
4. Despido indirecto se da en el caso que el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo siempre y cuando se cumpla una justa causa, y por aquellos tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en el mismo cuerpo legal. (Ley Nro. 20.744, Art. 246).
5. Por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo. (Ley Nro. 20.744, Art. 247).
6. Por muerte del trabajador, gozaran de pensión los siguientes parientes del causante:
  - a) Viuda o el viudo
  - b) Hijos e hijas solteros hasta los dieciocho años
  - c) Hijas e hijos viudos
  - d) Los nietos (Ley Nro. 20.744, Art. 248).
7. Por muerte del empleador (Ley Nro. 20.744, Art. 249).
8. Por vencimiento del plazo (Ley Nro. 20.744, Art. 250).
9. Por quiebra o concurso del empleador (Ley Nro. 20.744, Art. 251).
10. Por jubilación del trabajador (Ley Nro. 20.744, Art. 252).
11. Por incapacidad o inhabilidad del trabajador (Ley Nro. 20.744, Art. 253).  
(Ley Nro. 20.744, 1976).

Como hemos podido observar en la legislación argentina, podemos manifestar al respecto que, es muy clara y específica al tratar sobre los derechos del empleador como del trabajador. Siendo así que cualquiera de las partes tiene facultad de poder terminar o dar por extinta la relación laboral siempre y cuando se cumpla lo establecido en la ley de Trabajo; es por ello por lo que la menciona ley como ya lo hemos señalado anteriormente establece formas y modalidades para que las partes puedan recurrir ante la autoridad competente.

Tabla 3. Diferencias y semejanzas entre Argentina y Ecuador de las formas de terminación de la relación laboral.

	<b>ARGENTINA</b>	<b>ECUADOR</b>
<b>DIFERENCIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La legislación laboral de argentina a diferencia de la ecuatoriana establece en un solo artículo formas para dar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecuador respalda el derecho al trabajo en el Código del Trabajo.</li> <li>• Se establecen las formas para la terminación del contrato y causas</li> </ul>

	<p>terminada la relación laboral, donde se debe dar un preaviso para que tenga validez la terminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La jubilación del trabajador es cuando se ha cumplido el tiempo de labor en el lugar de trabajo.</li> <li>• Las indemnizaciones serán el monto de todos los daños y perjuicios derivado de la terminación del contrato. El empleador deberá cumplir con este acto por el despido sin una justa causa.</li> <li>• No especifica en su normativa causas específicas para que el empleador o el trabajador extingan la relación laboral de manera individual.</li> </ul>	<p>específicas por las que el empleador y trabajador podrán dar terminado la relación laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Visto Bueno es una acción que presentan una parte a la otra para culminar el contrato de trabajo; sucede cuando una de las partes ha incurrido a una de las causas establecidas en la ley.</li> <li>• La autoridad competente para aceptar o negar la solicitud de Visto Bueno para finalizar la relación laboral es el Inspector del Trabajo.</li> <li>• Cuando exista desacuerdo la ley expresa que se puede acudir ante un Juez para reclamar dicha disconformidad.</li> <li>• En Ecuador se puede impugnar la resolución de Visto Bueno, siempre que se considere que se han vulnerado derechos de alguna de las partes intervinientes en una relación laboral.</li> </ul>
<p><b>SEMEJANZAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estas legislaciones tienen causas semejantes con respecto a circunstancias personales y ajenas tanto del empleador y el trabajador.</li> <li>• La voluntad de partes, es decir en cualquier momento de la relación laboral pueden dar por terminado el contrato de trabajo.</li> </ul>	

Fuente: Ley Nro. 20.744, 1976

Elaboración: (Rojas, 2020)

## **CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS**

## **2.1. Metodología**

Al realizar el presente trabajo de investigación se empleó diferentes tipos de metodologías, las cuales han permitieron obtener la información pertinente para profundizar y explicar el tema principal de investigación, asimismo mediante la observación se realizó la explicación de los diferentes casos referentes a la impugnación del Visto Bueno.

## **2.2. Métodos**

Los métodos utilizados en este trabajo de investigación son los siguientes:

El método analítico, facultó distinguir la parte de un todo, mediante la utilización de la técnica de análisis experimental, y mediante el uso de la observación y experiencia, logramos descubrir hechos complejos con relación a la impugnación del Visto Bueno.

El método deductivo útil en la presente investigación para analizar la solicitud de Visto Bueno, partiendo desde su base doctrinal y con ellos hacer un análisis de los casos a fin de identificar los efectos que se da a partir del Visto Bueno.

El método sintético nos permitió sintetizar la información encontrada en los respectivos casos de estudios, usando la técnica del análisis y la síntesis.

El método comparativo nos facilitó la obtención de información y poder analizar otras legislaciones.

La técnica aplicada en esta investigación es la observación, registro y contraste de la información.

## **2.3. Resultados**

El problema investigado reflejará la jurisprudencia del Visto Bueno y su impugnación en los casos analizados brindando los efectos jurídicos que afectan tanto al trabajador como al empleador.

### **CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **3.1. Análisis de casos**

Para el estudio de casos no se mencionarán los nombres reales de las partes que intervienen en los siguientes procesos. A continuación, se analizarán cuatro casos de impugnación del Visto Bueno, planteados por parte del trabajador y por el empleador.

#### **3.1.1. Jurisprudencia de Impugnación del Visto Bueno. Caso N°1.**

Nro. Sentencia 249-2017

Fecha: Loja, lunes 26 de marzo del 2018,

Dependencia jurisdiccional: Unidad Judicial del Trabajo con sede en el Cantón Loja,  
Provincia de Loja

En este caso el actor no cumplió con una de sus obligaciones que es respetar las disposiciones del reglamento interno expedido en su lugar de trabajo de forma legal.

Derecho vulnerado es a la estabilidad laboral del trabajador.

#### **Antecedentes**

**Acción:** Impugnación de Visto Bueno

**Actor:** César Rene Delgado Guarnizo

**Demandado:** Empresa Pública de Vialidad del COR E.P Consejo Provincial de Loja

En el presente caso la empresa pública COR E.P., dependiente del Consejo Provincial, estableció una relación laboral con el señor (César Delgado), en el año 2000, el cual prestó sus servicios lícitos y personales, como chofer de un tráiler. En el año 2017, el empleador presenta un Visto Bueno ante el Inspector del Trabajo, fundamentado en lo dispuesto el numeral 2 del artículo 172 del Código del Trabajo, “por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, en relación con los fundamentos de hecho suscitados”.

Los hechos se originaron el 05 de diciembre del 2016, cuando el señor César Delgado conjuntamente con el señor Diego Macas en calidad de ayudante, se dirigían en el vehículo de la empresa desde el cantón Santa Isabel (provincia de Azuay), hasta el cantón Saraguro de la provincia de Loja; en transcurso del viaje en el sector del Río León del cantón Oña, el actor César Delgado percibió un olor a cables quemados, por lo que posteriormente comenzó a incendiarse el área de las zapatas, es decir, que en la parte posterior del cabezal del

vehículo se presenciaban grandes cantidades de humo, seguidamente los señores César Delgado y Diego Macas se bajaron del vehículo, para intentar apagar las llamas, al parecer se trataba de un problema de frenos. Cabe mencionar que el señor César Delgado ya había comunicado por escrito anteriormente sobre las fallas del vehículo.

La petición de Visto Bueno por parte de la empresa pública COR E.P., junto al Consejo Provincial con base a los hechos suscitados y en las pruebas evacuadas en la diligencia de investigación, fue legalmente concedido por el Inspector del trabajo

La Empresa COR E.P, en su reglamento interno señala que se prohíbe “ejecutar o permitir que se realice cualquier acto que causa daño a las pertenencias e instalaciones de la empresa o que ponga en peligro la seguridad e integridad de la misma”; esta causa se refiere a los daños graves causados en contra de los bienes de la empresa COR E.P.

El accionante señala que no se aplicó el artículo 636 del Código del Trabajo, que dispone que las acciones especiales para que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo prescriben en un mes, que a él se lo ha notificado al día 31, es decir fuera de los 30 días que determina la Ley. Por parte de la empresa COR E.P se señala que no hay prescripción por cuanto la ley no habla de 30 días, sino que la prescripción en un mes y que estos deben ser contados conforme lo dispone el artículo 33 del Código Civil.

En conclusión lo que alega el actor en relación a la resolución de Visto Bueno, es que no fue conocida por el Comité Obrero Patronal; sin embargo el Décimo Octavo Contrato Colectivo, en el artículo 6, literal g, expresa que la falta de conocimiento por parte del Comité Obrero Patronal no impedirá al empleador tramitar acciones administrativas o judiciales [...]; por ello el gerente general de la empresa COR E.P., se basó en este artículo para interponer Visto Bueno, teniendo en cuenta el cometimiento de indisciplina por parte del trabajador, dando así por finalizada la relación laboral.

### **Sentencia**

[...] Con el análisis realizado al documento de Visto Bueno, el mismo que ha sido tramitado ante autoridad competente, respetando preceptos legales y reglamentarios, frente al cual el actor tuvo la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa, además que en el presente proceso no se ha aportado con la prueba suficiente, ni se ha demostrado otra circunstancia que lo desvirtúe, por lo que se estima procedente el Visto Bueno concedido por el Inspector Provincial del Trabajo de Loja.

## Referencia doctrinal

Al respecto de la causa aludida, por no acatar el reglamento interno de Trabajo, siendo una facultad disciplinaria del empleador, RODRIGO ESCOBAR GIL (2007), menciona que:

La doctrina especializada coincide en señalar que el reglamento de trabajo se constituye en la proyección más relevante de la facultad disciplinaria y ordenadora que la ley le reconoce al empleador, en cuanto que, por su intermedio, se les faculta a éstos para consagrar un régimen reglado de faltas y sanciones que permita mantener el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, en el proceso económico de una empresa. (SENTENCIA C-478 DE 13 DE JUNIO DE 2007. CORTE CONSTITUCIONAL. M. P.DR.)

Cabe señalar que el Reglamento Interno de Trabajo radica en la posibilidad de regular aspectos que no están contemplados en las normas y su elaboración debería ser específica, según cada empleador, no siendo recomendable copiar modelos existentes pues con ello se pierde la posibilidad de establecer reglas (Ulloa, 2017, p.99).

En el reglamento interno se establecen las directrices referentes a la disciplina laboral, las acciones que aseguran el comportamiento y desempeño de los trabajadores. Es decir, disposiciones que el trabajador tiene que cumplir mediante su desempeño laboral, buscando garantizar la protección de todo el personal laboral.

Al respecto la motivación es un elemento esencial al momento de emitir la resolución el Juez, así lo expresa el tratadista Michele Taruffo:

[...] el contenido esencial de la motivación equivale a lo que ha sido definido como justificación en primer grado. En síntesis, la misma comprende:

- 1) La enunciación de las elecciones realizadas por el Juez en función de: identificación de las normas aplicables, verificación de los hechos, calificación jurídica del supuesto, consecuencias jurídicas que se desprende de la misma;
- 2) El contexto de vínculos de aplicación y de coherencia entre estos enunciados.
- 3) La calificación de los enunciados particulares sobre la base de los criterios del juicio que sirven para valorar si las elecciones del juez son racionalmente correctas. La motivación es la esencial de la resolución que va a emitir el Juez.

Cada resolución debe ser motivada, tiene que enunciar las normas o principios jurídicos en los que se fundamenta en base a los antecedentes de hecho. Cabe mencionar que si los actos administrativos, resoluciones o fallos, no están motivados, estos serán nulos.

## Referencia Legal

La normativa nacional que menciona el Señor Juez en el caso es la siguiente:

- Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 76 establece:
  - [...] en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al Debido Proceso; y en el numeral 7 literal l) se establece que las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)
- Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 33 señala:
  - El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)
- Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 326 establece:
  - El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios numeral 2 expresa: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)
- Código del Trabajo (2018) en los siguientes artículos:
  - Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario (Código del Trabajo, 2018).
  - Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores (Código del Trabajo, 2018).
  - Art. 172, núm. 2.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados (Código del Trabajo, 2018).
  - Art. 183.- Calificación del Visto Bueno.- 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, cual la resolución 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 (Código del Trabajo, 2018).

- Art. 64.- EL reglamento interno expresa: Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación (Código del Trabajo, 2018).
- Art. 621.- Expresa la: Solicitud de Visto Bueno. - El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los 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 (Código del Trabajo, 2018).
- Reglamento de Administración de Talento Humano
  - Art. 114.- Reglamento de Administración de Talento Humano de la empresa pública dispone en el ámbito de las PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR: “Ejecutar o permitir que se realice cualquier acto que causa daño a las pertenencias e instalaciones de la empresa o que ponga en peligro la seguridad e integridad de la misma”, por otro lado, consta como causas de Terminación de la Relación Laboral, cometimiento de una prohibición que por su gravedad sea considerada una afectación considerable a los bienes o intereses de la empresa”.
  - Art. 45.- literal. a.- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; e.-Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.
  - Art. 46. literal a.- Poner en peligro su propia seguridad de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
  - Art. 575.- Esta acción se la realiza mediante el procedimiento sumario.
  - Art. 636.- Sobre las prescripciones especiales, prescriben en un mes; [...] b). La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador
- Código Orgánico General de Procesos:
  - En el Art. 151 y 152 del COGEP, han procedido a contestar la demanda y anunciar sus respectivas pruebas.

- Artículo.332.- Procedencia. - Se tramitarán por el procedimiento sumario:
- 6. Las controversias relativas a honorarios profesionales, cuando la pretensión no sea exigible en procedimiento monitorio o en vía ejecutiva.
- 8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz. (Código Orgánico General de Procesos, 2018)

Por otra parte, los instrumentos internacionales mencionados en este caso son:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos
  - Art. 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 3. Toda persona tiene Derecho a remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

### **Resolución del juez**

La resolución final del juez se basa de la siguiente manera:

- Se desecha la presente demanda por improcedente. La parte actora conforme el Art. 256 del COGEP a través de su abogado defensor, ha interpuesto de manera oral en Audiencia recurso de apelación, misma que ha sido debidamente concedida con efecto suspensivo.

### **Análisis**

En el presente caso ¿quién interpuso la impugnación de Visto Bueno?

El trabajador es quien interpone la mencionada acción, ya que se siente afectado por la resolución emitida por el Inspector del Trabajo. En la instancia administrativa impugna la causal aludida (actos de indisciplina), siendo denegada en razón de que las pruebas presentadas no son suficientes para desvirtuar lo planteado por el empleador. En efecto la decisión del juzgador es acertada, ya que el trabajador tiene la obligación de cumplir con lo expresado en el contrato individual de trabajo, así como en el reglamento interno de la empresa y no se ha vulnerado lo establecido en el décimo octavo contrato colectivo al que hace alusión.

El buen comportamiento y la adecuada conducta del trabajador deben estar presentes en el desempeño de su actividad laboral; cuando se incurre en esta falta -es decir no respeta los estatutos emitidos por sus superiores- y se causa un daño a los bienes de la empresa, esta negligencia del trabajador provoca que el empleador tome la decisión de dar terminada la relación laboral siguiendo el trámite que establece la ley.

En conclusión, la falta de medios probatorios por parte del trabajador, quien alega por una parte que no ha incurrido en la causal segunda del artículo 172 y por otra la prescripción, puesto que no se ha tomado en cuenta el tiempo máximo de un mes para que se haga efectiva la prescripción.

En este caso por razón que el trabajador no logro probar al Juez que no cometió falta alguna, lo que buscaba el trabajador es la estabilidad laboral, pero en nuestra normativa laboral ecuatoriana, no puede darse la reintegración, sino recibir valores por razones de indemnización por el tiempo que duró la relación laboral.

Acerca del efecto jurídico principal -que contrae esta impugnación- es que se ratifica el Visto Bueno, es decir estuvo correctamente otorgado por el Inspector de Trabajo y por ende confirma la terminación de la relación laboral. El trabajador al no estar de acuerdo con la resolución emitida por el Juez del trabajo, este puede recurrir a las instancias legales superiores mediante el recurso de apelación, es decir este tiene como finalidad que se revise nuevamente el caso y se enmiende conforme a Derecho la resolución del órgano judicial inferior.

### **3.1.2. Jurisprudencia de Impugnación del Visto Bueno. Caso N°2.**

Nro. Sentencia 215- 2017

Fecha: Loja, 28 de enero del 2018

Unidad Judicial del Trabajo con sede en el Cantón Loja, Provincia de Loja.

En el segundo caso de estudio se vulnera la estabilidad laboral del trabajador, por situaciones ajenas a la voluntad -privación de la libertad- el trabajador no pudo justificar las faltas al trabajo, por ello se emitió el Visto Bueno por parte del empleador.

#### **Antecedentes**

**Actor:** Pedro Pablo Benítez Pérez

**Demandado:** UTE

Los hechos del caso son los siguientes: El actor prestó sus servicios desde 1 de mayo de 2008 hasta el 28 de diciembre del 2016; el último día acontecieron hechos ajenos a su voluntad, siendo detenido en la ciudad de Azogues, por el presunto delito de hurto, dictaminándose prisión preventiva por 30 días; esto causó que no asistiera a su lugar de trabajo. El empleador al no contar con los justificativos necesarios por la inasistencia inició en su contra un trámite de Visto Bueno, el cual fue aceptado por parte del Inspector del Trabajo, concediendo así la terminación de la relación laboral, esto en base a la causal establecida en el artículo 172, núm., 1 del Código del Trabajo.

Sin embargo, la cónyuge del trabajador presentó una petición de licencia sin sueldo, al departamento de Recursos Humanos en la persona del Eco. Máximo Cabrera con fecha 3 de enero de 2017; explicando así el motivo principal que el señor Pedro Pablo Benítez no podría asistir a su lugar de trabajo en razón de que se encontraba privado de la libertad en la ciudad de Azogues, circunstancia ajena a su voluntad.

El trabajador alegó que la UTE no revisó la petición presentada por parte de su cónyuge, de igual manera que no se procedió a verificar este hecho en la página del Consejo de la Judicatura, lo que llevó al empleador a solicitar el Visto Bueno para dar por finalizada la relación laboral. En este caso la ausencia del trabajador por más de tres días no constituye un acto voluntario de abandono de su lugar de trabajo, ya que este se encontraba privado de la libertad por lo que esto se constituye en un hecho irresistible o inevitable a la voluntad del trabajador que imposibilita su presencia física donde lógicamente era requerido.

## **Sentencia**

[...] De los puntos sometidos a debate, teniendo en cuenta que no está en discusión la relación laboral, no así como ya se mencionó, la validez del Visto Bueno tramitado en contra del actor y que este impugna, esto como punto central del debate, puesto que de ella se deriva la demanda propuesta y sus pretensiones. Por otro lado, la parte accionada señala la legalidad del Visto Bueno otorgado. 6.1.- De la prueba analizada y que el juez la valora para su resolución y sobre los puntos en debate dispuestos que han sido aceptados por las partes se desprende lo siguiente: 6.1.1.- Sobre la validez del Visto Bueno, si este ha sido concedido por el Ministerio del Trabajo a través del Inspector del Trabajo, de forma legal respetando las normas del debido proceso consagradas en la Constitución de la República del Ecuador y el ordenamiento jurídico pertinente, cuestión que ha sido el tema central del debate hay lo siguiente: En el presente caso el mencionado trámite de Visto Bueno, ha sido solicitado por parte del empleador la UTE en el cual se observa que de su propio escrito aclaratorio la petición a versado sobre la causa uno del artículo 172 del Código del Trabajo “por faltas repetidas e injustificadas de impuntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este

por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor. Pretensión que efectivamente la Inspectora del Trabajo de Loja acoge en la correspondiente resolución emitida, señalando en su parte pertinente y específica que: “Por lo que, el antes nombrado trabajador no asistido por más de tres días consecutivos a su lugar de trabajo, violentando lo que establece el Art.172 Nro.1 del Código del Trabajo”. 6.1.2.- Ahora bien, en este orden de ideas y con las alegaciones propuestas por las partes, se establece que efectivamente como así se ha expuesto, por todos los litigantes y no ha existido contradicción en aquello, que el trabajador no asistió a su lugar de trabajo, tal como se ha certificado de la documentación presentada, inclusive es el mencionado trabajador que en su declaración de parte, señala abiertamente que dejó de asistir a su lugar de trabajo, añadiendo que por cuanto se encontraba privado de la libertad y por tanto imposibilitado de asistir con normalidad. La parte demandada UTE tuvo absoluto conocimiento, [...] el día 03 de enero del 2019 la señora María Guerrero, cónyuge del señor Benítez, remitió oficio al señor director de recursos humanos y desarrollo personal solicitando autorice conceder una licencia sin sueldo a su esposo, al señor Pablo Benítez, por cuanto el mismo se encuentra privado de su libertad”, continúa afirmando que, “3.- Ante ello se ha procedido a verificar este hecho en la página del Consejo Nacional de la Judicatura. Lo que conlleva a concluir de forma inobjetable, que el trabajador no concurrió a su lugar de trabajo por encontrarse privado de su libertad en la ciudad de Quito. [...] Una vez esgrimido lo anterior, es necesario puntualizar respecto de las pretensiones del actor, el cual en concreto solicita el REINTEGRO a su lugar de trabajo y el pago de las remuneraciones no percibidas a partir de la terminación de la relación laboral. Al respecto se debe indicar, que estas pretensiones no son procedentes, por cuanto en materia laboral no es susceptible declarar el reintegro al lugar de trabajo por parte del juzgador. Cuestión reservada únicamente para las acciones de despido ineficaz según el caso. No siendo procedente lo solicitado, puesto que la legislación ecuatoriana al abordar y normar el despido intempestivo directo o indirecto como en el presente caso, sanciona tal acontecimiento con una imputación indemnizatoria en contra del empleador.

### **Referencias doctrinales**

Según Irureta (2016) menciona lo siguiente:

[...] la expresión falta injustificada o sin aviso previo debe ser vista como una clara infracción a los deberes del cargo que pesan sobre el trabajador y que engloban tanto la ausencia física del sitio así como el incumplimiento absoluto y total de las tareas contractualmente asumidas, dicho de otra manera, la falta se refiere por una parte a la ausencia del trabajador del lugar en que debe estar; y por otra, también comprende

la realización de una conducta u omisión consistente en no asumir las tareas que le corresponden en la máquina, actividad o faena, aun cuando se encuentre presente en el centro de trabajo (p.80).

La Corte de Justicia señala:

RESULTA QUE ES PREMATURO CALIFICAR LA DETENCIÓN DEL DEMANDANTE, PEOR AÚN DETERMINAR QUE NO EXISTE MOTIVO JUSTO, YA QUE EL ACTOR ESTABA FÍSICAMENTE IMPOSIBILITADO DE CONCURRIR A SU ACTIVIDAD LABORAL, lo cual parece se informó oportunamente al demandado. No es jurídico y resulta peligroso aceptar una detención preventiva, que ser revocada, como un procedimiento para impedir que el trabajador concorra a sus actividades habituales. De manera que no es aceptable la concesión del Visto Bueno bajo el argumento de que había cesado la relación laboral, con el Visto Bueno concedido (Sala de lo Laboral y Social, 1997. Gaceta Judicial. Año, 1997. Nro. 9. Pág. Quito. XCVII. Serie.).

En razón que no es admisible que la concesión del Visto Bueno, se haya fundado en la sola verificación de la inasistencia del trabajador y no examine el hecho efectivo por el cual se dio tal falta, sin dar valor alguno al motivo por el cual se registró tal acontecimiento, que como se ha visto se puso de manifiesto a su empleador además que este lo verificó.

La falta injustificada o sin aviso previo, es una forma para fundamentar la terminación laboral por medio del Visto Bueno. En este conflicto el actor estaba privado de su libertad, por lo que no podía avisar directamente a su empleador. Teniendo en cuenta los fundamentos legales emitidos por la ex Corte Suprema de Justicia y la Corte Nacional de Justicia referente a los casos de detención preventiva hacia una persona -en este caso el trabajador- no es procedente ni pertinente que se dé el despido por Visto Bueno, ya que es una violación a los derechos fundamentales como es el trabajo.

### **Referencia Legal**

- Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 326 establece:
  - El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:
    - Numeral 2.- los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- Código del Trabajo (2018) establece:
  - Art. 172.- núm. 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 (Código del Trabajo, 2018).

- Art. 183.- Calificación del Visto Bueno.- 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. La resolución 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 (Código del Trabajo, 2018).
- Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo (Código del Trabajo, 2018).
- Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código (Código del Trabajo, 2018).
- Art. 193.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador: Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código (Código del Trabajo, 2018).
- Art. 621.- Solicitud de Visto Bueno. - El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos 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 (Código del Trabajo, 2018).

El Código Orgánico General de Procesos (2018):

- Art. 164.- señala que: [...] la prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos (Código Orgánico General de Procesos, 2018).

## **Resolución**

En el presente caso, el juez toma la decisión de aceptar la demanda propuesta por el señor Pablo Benítez en el sentido que la entidad demandada no verificó que el actor se encontraba privado de su libertad, por lo que no se lo justifica como abandono, por ello deberá pagar los valores señalados, cantidad que asciende a CINCO MIL TRESCIENTOS VEINTE Y CINCO DÓLARES (\$5.325).

En síntesis en este caso quien interpone la impugnación del Visto Bueno es el trabajador, precisamente porque se ha vulnerado su derecho al trabajo con la aceptación del Visto Bueno emitida por el Inspector del Trabajo; la mayoría de los conflictos laborales suceden principalmente por no dar un cumplimiento al contrato individual de trabajo, es decir cuando una de las partes incurre a una de las causales por ejemplo, en este caso el trabajador ha tenido faltas injustificadas por más de tres días seguidos; esto se encuentra establecido en el Art. 172, núm. 1 del Código del Trabajo.

Una de las obligaciones primordiales del trabajador es comunicar a su empleador sobre situaciones que le impidan asistir a su lugar de trabajo, como en este caso que el trabajador se encontraba privado de su libertad, por lo que su cónyuge solicitó que se permita acceder al uso o goce de licencia sin sueldo, y que esto le permita en lo posterior seguir cumplimiento de sus actividades. Pero el empleador no tomó en cuenta lo solicitado y se dio la finalización de la relación laboral por Visto Bueno.

Ahora bien, el empleador procede con base en lo legalmente establecido a hacer uso del procedimiento de Visto Bueno, que le ha sido favorable y por lo cual no tuvo que pagar ningún valor indemnizatorio al trabajador; sin embargo no se toma en cuenta que en los casos de detenciones preventivas no procede dicha figura, así lo han expresado jurisprudencialmente la ex Corte Suprema de Justicia y la Corte Nacional de Justicia, teniendo en cuenta que el

trabajo es uno de los derechos más importantes para la economía del país, ya que este produce beneficios para sí mismo y para la progresividad de la sociedad.

Una de las pretensiones solicitadas por parte del trabajador era su reintegro a sus actividades laborales, sin embargo, esto no es procedente ya que únicamente se procede a reintegrar a un trabajador a su mismo puesto o cargo únicamente en los casos de despido ineficaz.

Finalmente, el efecto jurídico del presente caso constituye un despido intempestivo y la correspondiente indemnización por el tiempo de trabajo, por aquello el juzgador decide dejar sin efecto la resolución del Visto Bueno, y el empleador deberá pagar la indemnización según el Art. 188 y la bonificación del Art. 185, esto causado por no haber proporcionado la estabilidad que se merecía el trabajador.

### **3.1.3. Jurisprudencia de Impugnación del Visto Bueno. Caso N°3.**

Nro. Sentencia 207- 2014.

Fecha: Loja, 14 de marzo 2014.

Dependencia jurisdiccional: Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Loja  
Provincia de Loja.

#### **Derechos Vulnerados**

En el presente caso, el trabajador no está de acuerdo con la resolución del Inspector del Trabajo, por ello presenta esta demanda de impugnación al Visto Bueno basada en el numeral 3 del artículo 172. El derecho vulnerado es el derecho fundamental al trabajo.

#### **Antecedentes**

**Actor:** Carla Carmen Salas Montesoca.

**Demandado:** Empresa Girasol S.A.

**Acción:** Causal 172 numeral 3.

#### **Antecedentes**

En el siguiente caso la trabajadora, se desempeñaba como cajera de la Empresa Girasol S.A. desde el 07 de mayo de 2012 prestó sus servicios lícitos y personales. El día 13 de marzo de 2013 la señora Carla Carmen Salas Montesoca, por motivos de su embarazo, hizo uso de

licencia por maternidad, por el lapso de 12 semanas, seguidamente tomó las vacaciones anuales, hasta el 1 de julio de 2013, reintegrándose a sus labores el 2 de julio de 2013. Por motivos de lactancia su horario se modificó, así: por la mañana de 9h30 a 13h00 y por la tarde de las 15h30 a las 18h00. Durante su trabajo jamás fue llamada su atención, por lo que su contrato a prueba se tornó en indefinido. En forma inesperada y sin causa justificada alguna, el jefe de agencia de Girasol S.A. en Loja Ing. Julián Andrés Domínguez, el 6 de enero de 2014 la dejó sin funciones. Por lo que tuvo que recurrir a la Inspectoría del Trabajo de Loja y presentar el reclamo laboral, en el cual se llevó una audiencia, el día 20 de enero de 2014, en la que el jefe de agencia de Girasol S.A., manifiesta que la había dejado sin funciones por unos supuestos cruces de cuentas, que se han realizado desde su usuario y contraseña. Situación que, mencionó se ha determinado en base una auditoría interna, la cual nunca se la notificó oportunamente. Pero revisando los cruces de cuentas señala, que se encuentran varios de ellos realizados con su usuario y contraseña, pero en días y horas que estuvo haciendo uso de su licencia por maternidad. Indica, cruces de cuentas de los días 23 y 25 de marzo, 21 de noviembre y 21 de diciembre de 2013. Aclarando que su clave de usuario no ha sido utilizada solo por ella, sino por otras personas, especialmente durante su embarazo, vacaciones y lactancia. En esta misma audiencia en la Inspectoría del Trabajo, se acordó que hasta que se establezcan los verdaderos responsables, ella continuaría trabajado en otro puesto pero dentro de la misma área. Sin embargo el jefe de agencia no respeto el acuerdo y más bien propuso un Visto Bueno en base a la causal de falta de probidad o conducta inmoral que se encuentra tipificada en el artículo 172, núm. 3 del Código del Trabajo, el cual fue aceptado por la Inspectoría del Trabajo de Loja. Resolución de Visto Bueno según puntualiza dictada el 19 de febrero de 2014 a las 17h40 la cual impugna.

### **Sentencia**

[...] De las consideraciones expuestas es procedente la impugnación al Visto Bueno realizada y con sustento en múltiples fallos del máximo organismo de justicia, que señalan, que una vez que se ha desvirtuado el Visto Bueno propuesto en contra del trabajador, es procedente el pago correspondiente por Despido Intempestivo debidamente solicitado. Así se ha resultado “en consecuencia, del análisis efectuado se puede deducir fácilmente que el trabajador no tuvo la intención de causar daño a la empresa; por lo expuesto y en términos del Art. 183 del Código del Trabajo se considera que debió aceptarse por los juzgadores de instancias, la impugnación a la resolución dictada por el Inspector del Trabajo que concedió el visto bueno, puesto que no ha sido analizada prolijamente y en consecuencia debió determinarse que fue indebidamente dictada; pues, no se ha comprobado, fehacientemente la falta de probidad en relación con los numerales 4 y 20 del Art. 32 del tantas veces citado Reglamento Interno. De lo expuesto, este Tribunal concluye determinando la procedencia de la impugnación a la

resolución de visto bueno dictada por el Inspector del Trabajo, conforme lo establece el Art. 183 antes invocado; y, por lo tanto, el pago de las indemnizaciones por terminación ilegal de las relaciones laborales.” Gaceta Judicial. Año CVII. Serie XVIII, No. 2. (Quito, 24 de mayo de 2006). [...] Por otro lado, dentro de la demanda, como otro punto central concomitante con lo anterior, que la actora del proceso solicita la cancelación de indemnización, por haber sido objeto de despido intempestivo estando en estado de embarazo. Al respecto, de las certificaciones agredas al proceso, no cabe duda de que efectivamente la actora del proceso documentó su embarazo al tiempo que se desarrollaba el proceso de Visto Bueno.

### **Referencia doctrinal**

Según el Manual Ejecutivo Laboral (2018) señala que la falta de probidad:

[...] con los actos en los cuales el trabajador está vinculado a través del contrato de trabajo y para los cuales fue expresamente contratado, de tal manera que la falta de probidad se refiere a los hechos o acciones que impliquen falta de honradez, honestidad y responsabilidad en el obrar directamente relacionadas con las funciones laborales, y que importan detrimento al patrimonio o produzca perjuicios en la propiedad capital o en los bienes de la empresa empleadora, en los cuales se encuentra la sustracción ilícita de bienes de terceros, entre otras cosas, pues dicha sustracción implica necesariamente falta de honradez en el actuar respecto de la empresa a la que le debe lealtad el trabajador o respecto de terceros (p.12).

En el presente caso la causal aludida tiene relación a los valores de cada persona y uno de los deberes del trabajador que es laborar con lealtad y transparencia, puesto que el empleador deposita la confianza de la empresa en cada uno de sus trabajadores.

Según Fernández (2015) menciona que:

La nulidad del despido de la mujer embarazada, que opera, incluso, aunque el empresario no conozca el embarazo de la trabajadora al tiempo de despedirla. Esta innovadora jurisprudencia entendió que una interpretación restrictiva del precepto, que exigiera el previo conocimiento por el empresario del embarazo de la mujer, atentaba contra el derecho a la tutela judicial efectiva, en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo (p.219).

En este caso la empleada se encontraba próxima al proceso de alumbramiento por lo que solicitó hacer uso de la licencia por maternidad, por aquello se considera que el Inspector del Trabajo no realizó las investigaciones pertinentes durante el periodo de ausencia de la

trabajadora, dando por finalizada la relación laboral sin respetar el acuerdo para determinar a los posibles responsables del cruce de cuentas que alega la parte empleadora.

### Referencia Legal

- Constitución de la República del Ecuador (2008):
  - El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios numeral 2 expresa: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario (Constitución de la República del Ecuador, 2008).
- Código del Trabajo (2018):
  - Art.- 173, núm. 3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador (Código del Trabajo, 2018).
  - Art.- 183.- 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 [...] (Código del Trabajo, 2018).
  - Art. 621.- Solicitud de Visto Bueno. - El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos 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 (Código del Trabajo, 2018)
  - Art.- 64.- El Reglamento interno: Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación (Código del Trabajo, 2018).
  - Art.-154.- La incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto, en su mención dice: salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo (Código del Trabajo, 2018).

## **Resolución**

El juez acepta parcialmente la demanda interpuesta y dispone que la institución demandada GIRASOL S.A. a través de su representante legal pague a la actora el total de los rubros señalados en el considerando décimo de este fallo que asciende a la cantidad de: dos mil cuatrocientos setenta y seis dólares con sesenta centavos de dólar más intereses legales. Sin costas ni honorarios por no haberse solicitado.

La trabajadora solicita la impugnación del Visto Bueno planteado por el empleador, porque considera que se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral, por ello su desacuerdo fue aceptado por las instancias judiciales superiores, en este caso el juez del trabajo, con el fin de resolver este conflicto de la manera más justa para las partes intervinientes.

En este caso de estudio cabe mencionar que el derecho a la estabilidad del empleo de la parte actora -la cual tenía permiso de licencia de maternidad por su embarazo- ha sido vulnerado ya que no se dió las garantías legales correspondientes, dejando que sus derechos laborales sean vulnerados, siendo objeto de despido.

La causa infringida por la parte actora es la “falta de probidad o por conducta moral” que fue aceptada por el Inspector del Trabajo, sin permitir evacuar todas las pruebas de descargo, con el fin de indicar que ella no estuvo presente cuando sucedieron los hechos de cruce de cuentas.

En conclusión el juzgador se basa en los principios laborales, dándole una favorabilidad al trabajador, en este caso por despido intempestivo; con respecto al numeral 3 del art. 172, la falta de probidad y las pruebas presentadas no están vinculadas a la parte actora. Por lo que se resuelve aceptar la demanda y se orden el pago por despido intempestivo y todas las bonificaciones que le corresponden en base a la normativa laboral.

La Corte Suprema de Justicia del Ecuador señala que:

En los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el Visto Bueno concedido por el inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo. Esta resolución, adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria mientras la ley no disponga lo contrario. Siguiendo el orden de estos comentarios, nótese dentro de la resolución transcrita que se indica “PREVIA LA IMPUGNACIÓN DE LO RESUELTO POR EL FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO”, (Registro Oficial Nro.- 412 del 06 de abril de 1990).

### 3.1.4. Jurisprudencia de Impugnación del Visto Bueno. Caso N°4.

Fecha: Quito, 04 de septiembre 1996.

**Dependencia jurisdiccional:** Corte Superior de Justicia de Loja.

El empleador propone la impugnación de Visto Bueno.

#### **Derechos Vulnerados**

Derechos económicos.

#### **Antecedentes**

**Actor:** Ángel Minga.

**Demandado:** Francisco González (Presidente de la Junta Administrativa de la Fundación González)

**Acción:** Causal 171 numeral 3. Código de Trabajo 1938.

#### **Antecedentes**

El empleador expresa que presentó una solicitud del Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral existente con Francisco González ante la Inspección del Trabajo de Loja, pues, habiendo laborado el demandado a sus órdenes como guardián de la Finca Minga desde el 12 de abril de 1984, presentó dicha solicitud conforme al numeral 3ro. del Art. 171 del Código del Trabajo ya que había venido extrayendo y sustrayendo material de piedra de las orillas de la finca, en el río Malacatos. Aduce que la Inspectora del Trabajo, con fecha 2 de abril de 1990, expidió la resolución negando el Visto Bueno por lo que el Trabajador sigue laborando en la finca, según afirma. Considera que como el Visto Bueno tiene solamente el carácter de informe de acuerdo con la ley, demanda verbal y sumariamente la concesión del Visto Bueno para finalizar las relaciones contractuales de trabajo que mantienen las partes de acuerdo al numeral tercero del Art. 171 del Código de Trabajo. La Jueza Primero Provincial del Trabajo de Loja, Dra. Claudia Bermeo Solís, rechaza la demanda y la Primera Sala de la Corte Superior de Justicia de Loja, confirma dicho fallo. Sube en grado la causa por el recurso interpuesto por el actor y se radica en la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Excma. Corte Suprema de Justicia en virtud del sorteo de Ley. Encontrándose para resolver, se hacen las siguientes consideraciones: PRIMERO: Esta Sala es competente de conformidad con lo dispuesto en el Art. 127 de la Constitución Política de la República, Codificada, y con el Art. 554 del Código del Trabajo. SEGUNDO: En la tramitación de la causa se han cumplido las

formas legales y normas de procedimiento establecidas en la ley de la materia. TERCERO: La relación laboral entre las partes no es motivo de discusión. Es reconocida plenamente por el accionante. CUARTO: Lo fundamental de la litis reside en el hecho de que el Art. 183 del Código del Trabajo, segundo inciso, expresa: "La resolución del Inspector del Trabajo no obsta el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo pues, solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio", particular en que ampara el actor su demanda; pero dicha disposición legal ha de entenderse de conformidad con las normas del Derecho Social, con las terminantes disposiciones constitucionales constantes del Art. 49 de la Carta Fundamental del Estado, las mismas que garantizan que el trabajo es un derecho y un deber social y por tanto goza de la protección del estado y con lo dispuesto en el Art. 556 del Código del Trabajo que dice: "Los Jueces del Trabajo, ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad". En consecuencia el juicio propuesto por el Hermano Saturnino González resulta improcedente e irrelevante su fundamento legal. QUINTO: Por otro costado es necesario aclarar que la resolución del Inspector del Trabajo es de carácter administrativo y que mal puede servir de base para apelación judicial alguna. El carácter de simple informe que la Ley otorga al Visto Bueno es en beneficio del trabajador y solamente es válido en juicio laboral, debiendo ser el juzgador quien apreciará el Visto Bueno con criterio judicial y en relación con las pruebas rendidas en el juicio laboral.

### **Sentencia**

Por los antecedentes expuestos, esta Sala ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY desecha el recurso interpuesto por las razones constantes de este fallo con costas y sin honorarios que regular. (Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. Nro. 6. Pág. 1639).

Es necesario aclarar que la resolución del Inspector del Trabajo es de carácter administrativo y que mal puede servir de base para apelación judicial alguna. El carácter de simple informe que la Ley otorga al Visto Bueno es en beneficio del trabajador y solamente es válido en juicio laboral, debiendo ser el juzgador quien apreciará el Visto Bueno con criterio judicial y en relación con las pruebas rendidas en el juicio laboral. Por los antecedentes expuestos, esta sala desecha el recurso interpuesto por las razones constantes de este fallo con costas y sin honorarios que regular.

### **Referencia Legal**

- Constitución de la República del Ecuador (1979):

- Art.44.- El Estado garantiza a todos los individuos, hombres o mujeres que se hallen sujetos a su jurisdicción, el libre y eficaz ejercicio y goce de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, enunciados en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes (Constitución de la República del Ecuador 1979).
- Art.49.- Garantizan que el trabajo es un derecho y un deber social y por tanto goza de la protección del estado[ ...] (Constitución de la República del Ecuador (1979).
- Código Laboral (1990)
  - Art. 556 del Código del Trabajo que dice: "Los Jueces del Trabajo, ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad" (Código de Trabajo 1990).
  - Art. 171.- numeral tercero (1938)
  - 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:
      - 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
  - Art. 183.- segundo inciso, expresa: "La resolución del Inspector del Trabajo no obsta el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo pues, solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio" (Código de Trabajo 1990).

## **Resolución**

En razón por la cual el juicio incoado por el actor resulta improcedente y el fundamento legal irrelevante; porque en base a la aclaración de que la resolución del Inspector del Trabajo es únicamente de carácter administrativo y no puede servir de base para apelación judicial alguna (Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. Nro. 6. Pág. 1639).

En este caso no se discute la relación laboral entre las partes, en consecuencia, el juzgador resuelve que el juicio resulta improcedente e irrelevante por los fundamentos legales, ya que como se ha señalado antes la resolución solamente es de carácter administrativo.

Es importante tener en cuenta que la impugnación del Visto Bueno no conlleva a la finalización de la relación laboral, únicamente es un procedimiento judicial mediante el cual

se busca proteger y garantizar los derechos presuntamente vulnerados , en su mayoría los derechos del trabajador.

En este caso el empleador solicitó el Visto Bueno, ya que mediante este acto administrativo se puede dar por finalizada la relación laboral por una de las causas establecidas en el artículo 171 del CT, en efecto al señor Ángel Minga se le negó la solicitud del Visto Bueno continuando así la relación laboral entre las partes, y por ese motivo solicitó la impugnación del mismo. Hay que tener en cuenta que el Visto Bueno solamente es un procedimiento administrativo y únicamente será valorado como informe administrativo y no de carácter judicial; cabe señalar que se puede recurrir a la vía judicial cuando se consideren vulnerados los derechos de alguna de las partes intervinientes, principalmente los derechos del trabajador como derechos económicos y de estabilidad laboral.

Cabe enfatizar que la impugnación del Visto Bueno por parte del empleador busca hacer respetar y garantizar sus derechos e intereses económicos y patrimoniales, pero es casi inexistente el uso de esta figura jurídica ya que el principal beneficiario de la impugnación es el trabajador, esto por considerar que se han vulnerado derechos. Sin embargo hay que tener en cuenta que en este caso el empleador solicitó la impugnación del Visto Bueno porque él consideraba oportuno finalizar la relación laboral ya que se estaba afectando a su bienes e intereses.

En conclusión el Visto Bueno es el medio para finalizar la relación laboral, donde la primera autoridad competente es el Inspector del Trabajo, por ello los jueces no aceptan la impugnación del Visto Bueno planteada por parte del empleador, ya que consideran más relevante y fundamental proteger y garantizar los derechos del trabajador porque el trabajo es un derecho fundamental constituyéndose en la base económica y sustento de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

Una vez concluida la presente investigación y analizada la jurisprudencia nacional e internacional, juntamente con doctrina, se obtuvo las siguientes conclusiones:

Nuestra Constitución de la República, y el Código del Trabajo garantizan la protección de derechos del trabajador, por medio de garantías para que no sean vulnerados.

En el Código del Trabajo se establece nueve causales legales para dar por terminada la relación laboral, esto se encuentra estipulado en el artículo 169.

La figura Jurídica del Visto Bueno puede ser utilizada tanto por el empleador como por el trabajador en cualquier momento, para dar por terminada la relación laboral, basándose en los artículos 172 y 173 de Código del Trabajo, respectivamente.

El Visto Bueno, es un trámite administrativo que empieza con la solicitud que cualquiera de las partes realiza al Inspector del Trabajo, fundamentando su intención de dar por terminada la relación laboral; seguidamente el Inspector del Trabajo procede con la notificación a la otra parte, la cual debe dar contestación a la misma en el término legal; con la contestación o en rebeldía, se procede con la investigación y por último la resolución motivada emitida por la autoridad administrativa.

El Código del Trabajo en el artículo 183 señala que la resolución del Inspector del Trabajo no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en el juicio; por ello deja a la libre disposición ya sea del trabajador y del empleador el derecho de impugnar el Visto Bueno.

La ley permite que se pueda acudir ante un Juez de lo laboral, para dejar sin efecto la resolución emitida por el Inspector del Trabajo.

La impugnación del Visto Bueno por parte del trabajador contrae efectos jurídicos como el despido intempestivo y deja sin efecto la resolución del Visto Bueno emitida por el Inspector del Trabajo, generando así el pago de indemnizaciones en favor del trabajador. Por otro lado cuando la impugnación la hace el empleador este es improcedente puesto que los jueces de trabajo no deciden la finalización de la relación laboral, sino ellos velan por los derechos vulnerados como la estabilidad laboral del trabajador.

Tanto el trabajador como el empleador tienen la libertad y el amparo legal para solicitar ante las autoridades competentes -como los jueces de lo laboral- la impugnación del Visto Bueno, en casos que se consideren vulnerados derechos e intereses que afecten la relación laboral.

La jurisprudencia relacionada a la impugnación del Visto Bueno en su mayoría de casos es planteado por parte del trabajador, el cual expresa su inconformidad respecto a la resolución del Visto Bueno emitida por parte del Inspector del Trabajo; puesto que esta busca precautelar y proteger los derechos.

En muy pocos casos el empleador impugna la resolución de Visto Bueno, en razón que cuando este solicita el Visto Bueno para dar terminada la relación laboral y es negado podrá recurrir ante los jueces del trabajo, así como lo establece en el artículo 183 Código del Trabajo, donde puede dar a conocer su inconformidad respecto a la resolución del Visto Bueno, pero al momento de proceder a impugnar los jueces no dan aceptación a su pedido porque consideran que es un acto administrativo que no tiene validez judicial, y que pesa más proteger los derechos del trabajador. En conclusión no existen muchos casos en los que el empleador proceda a su impugnación.

## RECOMENDACIONES

La investigación llevada a cabo hace factible que se presenten algunas recomendaciones, como las siguientes:

1. Orientar al empleador y al trabajador sobre las causales del Visto Bueno para dar por terminada la relación laboral.
2. Que se oriente de manera correcta a las partes sobre la figura de Visto Bueno y su procedimiento administrativo, el cual contrae sus efectos jurídicos.
3. Brindar capacitaciones a los trabajadores y empleadores sobre sus derechos y garantías frente a los conflictos individuales de trabajo.
4. El Código del Trabajo brinda garantías en favor del empleador y el trabajador para impugnar la resolución del Visto Bueno ante los jueces del trabajo, por lo que no solamente es un beneficio para el trabajador sino que el empleador en caso de considerar derechos e interés vulnerados también puede impugnar.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albán, F. (1996). *Teoría y Práctica de los Juicios Individuales de Trabajo*. Arte Español, Quito-Ecuador.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de investigación*. Colombia.
- Bustamante, C. (2013). *Manual de Derecho Laboral*. Quinta Edición. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito- Ecuador.
- Cevallos, J. (1982). *Legislación Laboral Ecuatoriana Vista por los Trabajadores*. Recuperado: [https://www.fesecuador.org/fileadmin/user\\_upload/pdf/257%20LEGLAB1982\\_0019.pdf](https://www.fesecuador.org/fileadmin/user_upload/pdf/257%20LEGLAB1982_0019.pdf).
- Cevallos, M. (1998). *Legislación Laboral*; Editorial UTPL; Tercera Edición. Loja-Ecuador.
- Chavarro, J. & Cortes, G. (2011). *Cartilla Laboral y Seguridad Social con aplicaciones contables comentarios - doctrina jurisprudencial*. Grupo Editorial Nueva Legislación. Colombia.p.66
- Chávez, N. (1985). *Manual de Derecho Laboral*. Editorial Universitaria, Universidad Central del Ecuador, Quito- Ecuador.
- Chávez, N. (1990). *Manual de derecho laboral para trabajadores sociales*. Quito: Editorial Universitaria.
- Díaz Aroco, T., & Benavides Díaz, C. (2013). *Derecho individual del Trabajo*. Composición e Impresión: Editora y Liberia Jurídica Grijley E.I.R.L. Primera Edición. Lima- Perú.
- Franco, D. (2008). *Derecho laboral, el contrato individual de trabajo*. Primera Edición. Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja. Loja-Ecuador.
- Franco, D. (2009). *La práctica Laboral en el Derecho Ecuatoriano*. Loja, Ecuador. Primera Edición. Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja. Loja- Ecuador.
- García, A. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo*. Séptima Edición, Actualizada. Barcelona: Editorial Ariel. Barcelona- España.
- García, J. (2016). *Análisis Jurídico Teórico- Práctico del Código Orgánico General de Procesos*. INDUGRAF. Tomo I. Riobamba – Ecuador.
- González, M. (2000). *Practica Laboral*. Tomo I, Edino. Guayaquil- Ecuador.
- Hernández, Óscar. (1997). *La terminación de la Relación de Trabajo. Clasificación y Efectos*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/33.pdf>.
- Holguín, J. (2012). *Enciclopedia jurídica ecuatoriana*. Primera reimpresión. Ecuador Fundación Latinoamericana Andrés Bello.

- Irureta, P. (2016, junio). La falta injustificada o sin aviso previo del trabajador que perturba gravemente la marcha de la empresa. *Revista Derecho*. Recuperado de: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/revider/v29n1/art04.pdf>.
- Lugo, M. (2017). *Acoso laboral "mobbing"*. México. Comisión nacional de derechos humanos.
- Manual Ejecutivo Laboral (julio 2018). Falta de probidad el trabajador en el desempeño de sus funciones. Núm. 61. Chile. Recuperado: [https://2019.vlex.com/#search/content\\_type:4/falta+de+probidad/WW/vid/795560037](https://2019.vlex.com/#search/content_type:4/falta+de+probidad/WW/vid/795560037)
- Monesterolo, G. (2013). *Instituciones de Derecho Laboral Individual: herramientas Didácticas*. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen jurídico laboral del sector privado*. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito, Ecuador.
- Páez, A. (2010). *Procedimiento oral en los Juicios de Trabajo*. Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP). Quito- Ecuador.
- Peñaranda, D. (2011). *Despido Indirecto en Bolivia, una forma de extinción de la relación laboral en la legislación nacional, a implementarse en Código procesal del Trabajo*. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz- Bolivia.
- Pérez, J. (2013). *Metodología y técnica de la investigación jurídica*. Bogotá, Colombia. Temis S.A.
- Sabogal, E. (2015). *Cartilla Laboral*. Primera edición, Ecoe Ediciones Ltda. Bogotá- Colombia.
- Trujillo, J. (1986). *Derecho del trabajo*. Tomo I. Segunda Edición, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito- Ecuador.
- Ulloa, D. (2017, diciembre). El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de Derecho: Importancia y visión jurisprudencial. *Revista IUS ET VERITAS*, N°53. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16537/16883>.
- Vásquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano, derecho individual*. Primera Edición. Librería Jurídica Cevallos. Quito- Ecuador.
- Vela, C. (1955). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Segunda Edición. Ed. La unión c. A. Quito- Ecuador

## **Códigos**

Cabanellas de Torres, G. (2001). El Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires- Argentina.

Codificación del Código del Trabajo, Cod.2005 – 017. R.O. –S 167:16-dic-2005, Art. 17.

Código de Bolivia 1943.

Código del Trabajo. (1938). S/A. S/F. Quito, Ecuador.

Código del Trabajo. (2018). Código Registro Oficial Suplemento 167 del 16 diciembre 2005. Quito, Ecuador.

Código Integral Penal. Registro Oficial Nro. 180, 10 de febrero de 2014. Quito – Ecuador.

Código Orgánico General de Procesos. Registro oficial Suplemento 506, 22 de mayo de 2015. Quito-Ecuador.

Código Sustantivo del Trabajo (2011). Ministerio de Protección Social. Colombia

Constitución de la República del Ecuador, editorial Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, 2009.

Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 800 de 27 de Marzo de 1979, Quito-Ecuador.

Ecuador, Corte Suprema de Justicia ,Gaceta Judicial. 04 de septiembre de 1996,6. p. 1639.

Ecuador, Corte Suprema de Justicia de marzo 8 de 1990, publicada en el RO N° 412 de abril 6 de 1990.

Ecuador, Corte Suprema de Justicia, en Gaceta Judicial, 13, 5 de febrero de 1992, 3972.

Ecuador, Corte Suprema de Justicia, Registro Oficial abril de 1990.

Ecuador, Corte Suprema de Justicia. Gaceta Judicial 8, 14 de mayo de 2011, 2521).

Ecuador, Corte Suprema de Justicia. Gaceta Judicial No13,5 de febrero de 1992:3972).

Ecuador. Primera Sala de lo Laboral y Social, Corte Suprema de Justicia, en Gaceta Judicial, 14, 20 de abril de 2004, 4708.

Impugnación. (2019). En Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Recuperado de: <https://www.rae.es/>

Ley Nro. 20.744 Ley de Contrato de Trabajo. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. Argentina, 13 de mayo de 1976.

Ley Orgánica para la justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Registro  
Oficial Suplemento No. 483 de 20 de abril de 2015. Art.2

Reglamento de la Ley General de Trabajo 1943. Decreto Supremo, 08 de diciembre de 1942.