



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

TEMA:

“El visto bueno judicializado como forma de conseguir celeridad en la justicia
laboral”

AUTOR:

Antonella Carolina Sánchez Mera

Previó a la obtención del grado académico de:

MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

TUTOR:

Dr. Juan Carlos Vivar Álvarez Msc.

Guayaquil, Ecuador

2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Antonella Carolina Sánchez Mera**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Mención Derecho Procesal**.

DR. JUAN CARLOS VIVAR ÁLVAREZ MSC.
DIRECTOR DEL PROYECTO

DR. EFRAÍN DUQUE RUIZ
REVISOR

DR. MIGUEL HERNÁNDEZ TERÁN
DIRECTOR DEL PROGRAMA

Guayaquil, 03 de agosto de 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Antonella Carolina Sánchez Mera

DECLARO QUE:

El Proyecto de investigación: **“El visto bueno judicializado como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral”** previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que consta al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico.

Guayaquil, 03 de agosto de 2022

LA AUTORA:

Abg. Antonella Carolina Sánchez Mera



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Antonella Carolina Sánchez Mera

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado: **“El visto bueno judicializado como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral”** previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho mención Derecho Procesal**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 03 de agosto de 2022

LA AUTORA:

Abg. Antonella Carolina Sánchez Mera



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

INFORME DE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface with the following information:

- Documento:** [PROYECTO DE TESIS, ABG. ZETY KAINA TORRES PARREÑO.docx \(D138597396\)](#)
- Presentado:** 2022-05-30 17:07 (-05:00)
- Presentado por:** Andrés Isaac Obando Ochoa (ing.obandoo@hotmail.com)
- Recibido:** miguel.hernandez.ucsg@analysis.orkund.com
- Mensaje:** RV: PROYECTO DE TESIS, ZETY KAINA TORRES PARREÑO [Mostrar el mensaje completo](#)

A yellow highlight indicates that 3% of the 37 pages consist of text present in 10 sources.

The interface includes a toolbar at the bottom with icons for document analysis, search, and navigation.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por ser la guía principal en mi vida y la de las personas que me inspiran diariamente.

Gracias infinitas a mis padres, a mis suegros, a mi cónyuge José Miguel y a mis maravillosos hijos María José y Bruno.

Gracias por el apoyo constante, cariño sincero diario, y por su lucha junto a mí.

Abg. Antonella Carolina Sánchez Mera

DEDICATORIA

Dedico este magnífico trabajo a mi cónyuge, padres, suegros y a mis hijos por ser la fuente de mi inspiración y por haberme apoyado siempre. Los adoro.

A mis docentes, por haber compartido su conocimiento y sus experiencias, el cual ha contribuido al desarrollo de este trabajo de investigación.

Abg. Antonella Carolina Sánchez Mera

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I.....	2
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	2
Introducción.....	2
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
Referentes empíricos	8
Relación Laboral.....	12
Maneras de terminar la relación laboral	13
Vencimiento del plazo	13
Término del contrato: por mutuo acuerdo	14
Término del contrato: voluntad de las partes.....	15
Terminación del contrato: Causas ajenas a la voluntad de las partes	15
Terminación del contrato como caso especial	16
Visto bueno.....	16
Naturaleza jurídica del Visto Bueno.....	20
Características	22
Funciones del Inspector del Trabajo como garante de la normativa laboral	23
Procedimiento del Visto Bueno.....	26
La solicitud.....	26
Investigación	28
Resolución	29
Notificación de la Resolución	30

Derecho comparado	30
Argentina.....	30
Chile	31
Colombia	33
CAPÍTULO III	36
MARCO METODOLÓGICO	36
Alcance de la investigación	36
Enfoque metodológico	38
Diseño de la investigación	39
Hipótesis	40
Variables	40
Variable independiente: El visto bueno judicializado.....	40
Variable dependiente: La celeridad en la justicia laboral.	40
Indicadores.....	40
Categorías	41
Dimensiones	41
Métodos	41
Métodos teóricos	41
Métodos empíricos	43
Población	45
Procedimientos	45
CAPÍTULO IV	47
Resultados y discusión:	47
Constitución de la República del Ecuador:.....	47
Entrevista a profundidad.....	51

Análisis de Sentencia Constitucional:	53
Conclusiones.....	60
Recomendaciones	61
CAPÍTULO V	62
PROPUESTA	62
Título.....	62
Objetivo general.....	62
Beneficiarios	62
Marco legal	62

RESUMEN

La presente investigación titulada **El visto bueno judicializado como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral**, tiene como objetivo general analizar la pertinencia de judicializar al visto bueno como forma de terminar la relación laboral, para lo cual se consideró su estudio dentro de la dimensión del proceso judicial, contando como unidades de análisis, en primer lugar la Constitución de la República del Ecuador, luego el Código del Trabajo, seguido del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) y por último el Código Orgánico de la Función Judicial. Con ello se pretende promover una reforma al Código del Trabajo, en la cual se establezca que la tramitación del Visto Bueno se la realice en sede judicial, con el fin de que se apliquen los procedimientos de acuerdo al Código Orgánico General de Procesos (COGEP), y dichas resoluciones tengan carácter de cosa juzgada. Para ello se presentan diversas teorías que envuelven al tema planteado y que sirven de sustento al mismo, se especifica de igual manera los métodos utilizados, tales como: el método histórico – jurídico, de sistematización jurídico doctrinal y jurídico comparado; también se presenta la discusión de las diversas indagaciones realizadas y los resultados, a fin de tener un criterio claro del tema; y por último la propuesta que se presenta como mejora a dicha realidad de análisis.

PALABRAS CLAVES: Visto bueno, acción judicial, código del trabajo, justicia laboral, celeridad, contrato de trabajo, relación laboral.

ABSTRACT

The present investigation entitled **El visto bueno judicializado como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral**, has as a general objective to analyze the relevance of judicializing the approval as a way to terminate the employment relationship, for which its study was considered within the dimension of judicial process, counting as units of analysis, firstly the Constitution of the Republic of Ecuador, then the Labor Code, followed by the General Organic Code of Processes (COGEP) and finally the Organic Code of the Judicial Function. This is intended to promote a reform of the Labor Code, in which it is established that the processing of the Approval is carried out in court, in order to apply the procedures according to the General Organic Code of Processes (COGEP), and said resolutions have the character of res judicata. To this end, various theories are presented that surround the issue raised and that serve as its support, the methods used are specified in the same way, so that in a theoretical way: the historical method - legal, doctrinal legal systematization and comparative legal; a discussion of the various inquiries carried out and the results is also presented, in order to have a clear criterion of the subject; and finally the proposal that is presented as an improvement to said reality of analysis.

KEY WORDS: Approval, legal action, labor code, labor justice, speed, employment contract, employment relationship.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Introducción

El Visto Bueno, nace como mecanismo o forma de terminar la relación laboral de forma sintetizada; su iniciación es firme desde que aparece el Código del trabajo, ante ello han sido varios los abogados y/o juristas, así como personas estudiosas, que han querido hacer una explicación profunda sobre el tema, sin que existan permutas en las diversas normas jurídicas. El Visto Bueno es considerado una figura jurídica de tipo laboral, a través del cual un empleador o trabajador pueden dar por terminada la relación laboral, todo habiendo realizado de manera previa un trámite ante el Inspector del Trabajo.

El Visto Bueno se lo considera como una tarea puramente administrativa, el mismo que necesita de varios requisitos como:

- a) El empleador o trabajador presenta una solicitud;
- b) Se lo hace durante cualquier instante de la relación laboral;
- c) La solicitud debe señalar que es con la finalidad de dar por terminado el contrato.

La realidad del país en lo que refiere a este tipo de trámite de carácter administrativo, es que de forma procesal ha sido mal utilizado, ello como un mecanismo para poder determinar la relación de tipo laboral que se da, con la posibilidad de dar favoritismo a las diversas conveniencias de las partes involucradas; siendo así que, en el caso de ser planteada por un colaborador o trabajador, tiene como aspiración que se le cancele las indemnizaciones a las que tuviera derecho como si fuera un despido, o la perspectiva con la que cuentan los

empleadores en caso de que las resoluciones tiendan a salir favorables, ello como forma de evadir dar en pago valores altos en las liquidaciones.

De manera procesal este trámite constituye una forma particular de manejar la administración laboral, dado a que no existe respeto a lo que son los diversos términos, ni a la aplicación de medidas probatorias determinados en aquellas normativas de representación jurídica, y a pesar de ello, el Inspector del Trabajo, lo da trámite hasta que resuelve, dando paso con ello a la resolución generalmente violatoria al debido proceso, con ello a la vulneración de la esencia con la que se dio este trámite, derivándose a instancias judiciales diversas, con lo cual el sistema de justicia colapsa por la cantidad de juicios.

Dicha investigación se demarca a través del estudio de quienes son servidores públicos, así como judiciales quienes, por mandato de ley, tienen la obligación de venerar los diversos procedimientos que se establezcan en las diversas leyes del Ecuador, ya sea en instancias administrativas, así como judiciales; ante ello, de forma obligada debe de demostrarse la manera de someterse al debido proceso, ello como una garantía a los derechos de ambas partes. Sin embargo, en lo referente a aquellos casos que tienen que ver con el trámite de visto bueno en materia laboral en este país, desde el momento en que se presentó el Código del Trabajo, no existe una norma o ley, que efectivice y garantice jurídicamente a las partes comprometidas, terminando este en una demanda judicial por medio de una petición que genere una causa, la misma en que los diversos jueces implicados a la misma regla, determinando que el Código del Trabajo, es considerado como un informe simple.

La actividad de Visto Bueno, hace referencia a un trámite de tipo administrativo, su resolución no queda en firme, considerando que el fallo de que se conceda o se niegue el Visto Bueno presenta la representación de un informe. Quien haya sido castigado, es decir

quien hace a su vez de empleador o de trabajador, ante la expresión emitida en la resolución o informe dado por el Inspector del Trabajo, se lo priva de derechos como consecuencia de una gestión normalizada en la constitución, así como en los reglamentos que de manera interna tiene la empresa para la cual se ha venido realizando el trabajo, los mismos que tienen que mostrarse como aprobados por la entidad que tiene dichas competencias.

En las relaciones laborales finiquitadas, en donde ambas partes pueden estar perjudicadas, se permite la demanda judicial como forma de hacer prevalecer los derechos, por medio del pedido o demanda al Juez, en donde se fundan las presunciones que se soliciten. La causa jurídica del Visto Bueno es que da por terminado el contrato por las causales establecidas, sea por el empleador o por el trabajador.

En el proceso del visto bueno, quien hace de Inspector del Trabajo condecorador de este trámite de carácter administrativo, decreta una resolución otorgando o no el visto bueno, y así autorizar o no a quien solicita, a que se dé por acabada la relación laboral de carácter particular; sin embargo, la parte afectada puede impugnar la resolución de Visto Bueno ante el Juez de Trabajo. Ante ello se llegó a investigar casos relacionados a impugnación de Visto Bueno que se realizaron en los años 2017, 2018, 2019 y el 2020, en la Unidad Judicial Laboral de Manabí con sede en Portoviejo, en la cual se presentaron 500 casos de esta naturaleza.

Problema:

El problema de esta investigación se lo formula así: ¿De qué manera el visto bueno judicializado permitirá conseguir celeridad en la justicia laboral?

Premisa:

Como premisa se manifiesta que, la fundamentación de los principios jurídicos que sustenta al trámite del Visto Bueno y el examen a su procedimiento, pretende establecer los derechos vulnerados a las partes que intervienen, mientras se encuentra en sustanciación del Inspector del Trabajo; con el fin de promover una reforma al Código del Trabajo, en la cual se establezca el nuevo procedimiento aplicable al trámite del Visto Bueno de acuerdo al Código Orgánico General del Procesos; para lo cual se realiza un análisis documental a la Constitución de la República en lo que refiere a su Art. 76 numeral 7 literales b) y l), Código Orgánico General de Procesos en su Art. 332, el Código Orgánico de la Función Judicial en lo que refiere al Art. 130 numeral 4; con las entrevistas a los 3 jueces de las Unidades Judiciales Laborales de Portoviejo; 3 Inspectores del Trabajo de Manabí; lo que ha llevado a la conclusión que, para no vulnerar el derecho a la Seguridad Jurídica y en aplicación al principio de economía procesal, se busca promover una reforma al Código del Trabajo, en la cual se establezca el nuevo procedimiento aplicable al trámite del Visto Bueno de acuerdo al Código Orgánico General del Procesos, para que se sustancie en sede judicial.

Objetivo General:

Para el efecto se plantea el siguiente **objetivo general:** Analizar el visto bueno judicializado como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral.

Objetivos Específicos:

- a) Fundamentar los principios jurídicos que sustentan el trámite de Visto Bueno;
- b) Examinar el procedimiento en la tramitación del Visto Bueno;
- c) Establecer los derechos vulnerados al tramitarse el Visto Bueno ante el Inspector del Trabajo;

d) Promover una reforma al Código del Trabajo, en la cual se establezca el nuevo procedimiento aplicable al trámite del Visto Bueno conforme al Código Orgánico General del Procesos.

Métodos:

Como forma de construcción del marco teórico, es vital la utilización de **métodos de investigación** de las ciencias jurídicas, los cuáles den paso a contar con una información que permita dar respuesta a las inquietudes formuladas, en una forma de representación diferente, considerando aspectos de tipo teórico y de manera metodológica.

Ante lo cual se utilizarán métodos de tipo **teórico**, entre ellos el método **histórico – jurídico**, utilizado en las ciencias jurídicas, relevante como forma de análisis de normas jurídicas que sobre el tema se han incorporado al ordenamiento jurídico; el método **de sistematización jurídico doctrinal**, el cual estudia a las diversas estructuras del derecho objetivo, es decir todo lo que tenga que ver con el análisis y comentarios sobre las normativas jurídicas sobre el tema en cuestión; y, por último el método **jurídico comparado**, que se basa en la comparación de las diversas formas de enfrentar esta forma de terminación de la relación laboral, que ofrecen los variados ordenamientos jurídicos para casos similares, considerando la legislación de Chile, Colombia y Argentina.

De igual forma están los métodos **empíricos**, analizando las diversas categorías que se consideraran en el visto bueno, por medio de la dimensión del trámite administrativo de **visto bueno**, dentro del cual se consideran como instrumentos y modelos aplicables los siguientes: El **análisis documental**, por medio del estudio reflexivo de la Constitución de la República del Ecuador, Art. 76 numeral 7 literales b) y l); el Código del Trabajo, Arts. 183, 545, 589, 621 y 622; el Código Orgánico General de Procesos, Art. 332; y, lo que refiere al Código

Orgánico de la Función Judicial, A 130 numeral 4; **la entrevistas** direccionada, en que se formula un cuestionario a 3 jueces de las Unidades Judiciales Laborales de Portoviejo y 3 Inspectores del Trabajo de Manabí.

Novedad Científica:

Con el presente trabajo se busca promover principalmente una reforma al Código del Trabajo, en la cual se establezca que la tramitación del Visto Bueno se la realizará en sede judicial, con el fin de que se apliquen las diversas causales como fundamento para el ejercicio de esta acción, de acuerdo al Código Orgánico General de Procesos (COGEP), y así dichas resoluciones tengan el carácter de cosa juzgada.

A partir de este cambio en los cuerpos legales, en lo que tiene que ver con el derecho laboral, se da un giro en la Legislación Ecuatoriana, en lo que tiene que ver con esta forma de terminar la relación laboral; tanto empleador como trabajador, quienes serán los beneficiarios directos ya que podrán conseguir celeridad en la justicia laboral.

Será un cambio de gran beneficio para los Abogados, en cuanto a la utilización de este nuevo procedimiento para la terminación del contrato de trabajo por visto bueno, minimizando el tiempo en el que se desarrolla dicho proceso, en referencia al modelo existente para su trámite, que genera incertidumbre a las partes; por lo que se hace necesario impulsar una reforma al Código del Trabajo, reduciendo la complejidad del uso de esta forma de terminar la relación laboral, que al no ser definitiva genera cierta inseguridad jurídica en nuestro país, pues un trámite favorable en la Inspectoría del Trabajo puede revertirse en el ámbito judicial, lo que evidentemente puede afectar no solamente a las partes involucradas, sino también les puede generar desconfianza en el profesional del derecho.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Referentes empíricos

Como referentes empíricos se consideran varias investigaciones realizadas con anterioridad y que tienen relación al tema, entre ellas se mencionan la realizada por Velastegui Guerrón, Patricio (2016), previo al título de Magister en Derecho Procesal, el cual lo obtuvo en la Universidad Andina Simón Bolívar, investigación titula: Ordenación del trámite de visto bueno en referencia al orden jurídico ecuatoriano, la misma que concluyó que es relevante que se mencione que el procedimiento del visto bueno tiende a ser una garantía jurídica de los derechos de quienes intervienen, formando la sistematización de las diversas fases y actos de tipo legales, a los cuales el Inspector del trabajo a de estar apegado como forma de reducir el trámite y revelar su fallo.

De lo mencionado con anterioridad se debe de tener presente en base al principio de unidad jurisdiccional, el mando en jurisdicción puede ser practicada solamente por jueces, conforme a las diversas plazas de competencia. El Inspector del Trabajo desarrolla actos que consienten reducir el visto bueno, en la actualidad y antes de la vigencia del Código Orgánico General del Procesos, en referencia a las prácticas del Código de Procedimiento Civil, este es un funcionario de carácter administrativo, que pertenece al Ministerio del Trabajo y no es precisamente un Juez. Ante ello, conforme a lo estipulado en el Art. 575 del Código Orgánico General de Procesos, las discusiones individuales de trabajo se extraerán en procedimiento sumario y ante el Juez de trabajo; determinándose que el visto bueno ya no tendría que ser conocido ni determinado por el Inspector del Trabajo.

Se conoce al contrato individual de trabajo como un convenio en el cual un individuo se lía con otro individuo u otros, como forma de brindar un servicio de forma personal y sobre todo legal, a cambio de un pago establecido de manera anticipada por quien hace de contratista o patrono (www.trabajo.gob.ec).

Entre los elementos considerados como esenciales para determinar lo que es un contrato de trabajo, en una relación de tipo laboral, se mencionan:

- a. Un acuerdo entre ambas partes;
- b. El desarrollar servicios legales y personales;
- c. La relación de dependencia o subordinación; y,
- d. El pago de una remuneración.

La falta de uno de los elementos mencionados con anterioridad hará que no exista un contrato de trabajo, o en su defecto la nulidad absoluta o relativa del mismo; en la realidad el factor que más problema puede generar es la presencia o no de la existencia de una relación de subordinación, ya que en ciertos casos puede dudarse del hecho de que un individuo preste sus servicios bajo la dependencia de la persona que lo contrato, o en su efecto trabaja de manera independiente; lo cual además de generar incertidumbre a quien presta los servicios, puede ser producto de una simulación que beneficie al empleador al no reconocer derechos al trabajador.

Se debe mencionar la importancia de formalizar el contrato de trabajo bajo un documento escrito y no dejarlo simplemente en palabras, lo cual no tendría una fundamentación legal, aun cuando en la práctica lo que importa es demostrar la existencia de la relación laboral. Entre las características del contrato de trabajo, se tiene la generación de un vínculo de dependencia o subordinación de tipo jurídico – económica, el desempeño de un

trabajo bajo una orden impartida, la obtención de una remuneración de forma mensual o quincenal conforme sea la política de la empresa, y, por último, existe un horario y un lugar específico para la ejecución de la actividad de trabajo planteada.

Entre los diversos elementos comunes que se evidencian en las nuevas modalidades contractuales, se demuestran aspectos como: mencionar la estabilidad laboral, la especificación de remuneración más todos los beneficios que bajo la ley recibiría, cargo para el que se lo contrata, jornadas de trabajo, tiempo del contrato, lugar donde se desarrolla el trabajo, entre otros aspectos.

En cuanto a los beneficios laborales que tiene cada trabajador y que se encuentran vigentes, se pueden mencionar los siguientes: estabilidad de trabajo, sueldo o remuneración justa conforme al puesto a laborar, beneficios sociales, formalidad laboral, período de prueba, causales de visto bueno, detalle de días de descanso y vacaciones.

En Ecuador existen más de 17 modalidades contractuales, siendo de mayor prevalencia:

Contrato tácito

Contrato a tiempo parcial

Contrato por obra cierta

Contrato a tiempo indefinido con periodo de prueba

Contrato de personas con discapacidad

Contrato por tarea

Contrato de teletrabajo

Contrato a destajo

Contrato a tiempo parcial permanente

Contrato por temporada

Contrato eventual

Contrato de trabajo juvenil

Contrato ocasional

Contrato especial emergente

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido con periodo de prueba, es la modalidad de contratación laboral que mayormente se da en el país; aunque en la actualidad los empleadores están aplicando los contratos especiales emergentes, por la forma de terminación de esta se da de manera única por las diversas causas y/o procedimientos establecidos en la ley.

Cabe mencionar que los contratos especiales emergentes, que se encuentran vigentes en la actualidad, tienen una pequeña semejanza a los contratos de plazo fijo, los que existían antes, ya que estos pueden ser renovados solo una vez por un año adicional, siempre y cuando se cumplan los diversos requisitos planteados en la ley, y que durante la vigencia de cada uno de los contratos se brindará estabilidad laboral; mencionándose cada una de las actividades para las cuales es o será contratado.

Entre los requisitos que debe de contener el contrato de trabajo se mencionan: la clase de trabajo que deberá de realizarse, la manera como este será ejecutado, es decir por unidades de tiempo o por una obra, el lugar o sitio donde se ejecutará la actividad laboral, el tiempo o plazo de este, la remuneración, la misma que no será menor al salario básico o sectorial, la forma de pago, las diversas sanciones que podría tener en caso de incumplir, la forma como se determina la relación de trabajo.

Relación Laboral

La relación laboral se sustenta de forma jurídica en diversos principios, tales como: la independencia de trabajo y emancipación de convenio explícitos en la Constitución de la República, registrando el principio que declara de que todo ser humano consigue prometer su capacidad de manera profesional a acciones lícitas que considere adecuadas, y en el deber que todo trabajo debe ser asalariado por su labor. Generando una legalización al principio constitucional de la prohibición de que se realice labores gratuitas y forzadas; un contratista puede estipular con un individuo y fundar de forma directa el fin que tiene el pacto, fundamentando que este debe ser legítimo, así como también, tiene que prestar las mejores condiciones necesarias, como forma de definir las reglas, así como los acuerdos a los que se llegue en cuestiones laborales, que ya estén determinadas o se quieran formar.

En el contrato de trabajo expreso, las partes convienen ya sea de manera escrita o verbal las diversas condiciones de la relación laboral, como forma de protección del trabajador; de acuerdo al Código del Trabajo, se requiere el contrato expreso para ciertas especies de contratación.

Dando seguimiento a las diversas medidas constitucionales en base al derecho de libre sociedad, dicho convenio laboral puede ser practicado con una o diversas sociedades de recursos humanos legítimamente constituidas, sean sindicatos o comités de empresa, con su empleador, con el fin de formular las diversas condiciones o bases que sostienen la relación laboral. Un sistema de relaciones laborales, se basa en la variedad de servicios que se brinda en una institución a los diversos actores que trabajan o son parte de esta, como forma de que los mismos ejerzan de la forma más adecuada cada uno de los derechos laborales que tienen, sean estos individuales o colectivos.

Maneras de terminar la relación laboral

El Código del Trabajo protege la estabilidad de cada individuo mientras este trabaja, por ello, conforme su Art. 14, que menciona: “El contrato individual de trabajo realizado en un periodo no definido es la modalidad característica de contrato laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código”. Ante lo cual, quien hace de congresista con la innovación a dicho artículo lo que intentaba es lograr la permanencia de las personas que laboran, instaurando contratos indefinidos.

El contrato individual de trabajo, en cláusulas de lo que es la normativa legal, encargada de regularlo, solo puede concluir por las siguientes causas:

- a. Por las que son legalmente previstas en el contrato;
- b. Por qué se concluya la obra, tiempo de trabajo o servicio para el cual fue contratado.
- c. Por acuerdo de ambas partes;
- d. Por voluntad de una de las partes, sea este el empleado o contratante;
- e. Por otras causas, ajenas a la voluntad de ambas partes.

Vencimiento del plazo

Nuestra legislación establecía que, antes de que se dé por concluido todo tipo de contrato, las partes que estén en términos del campo laboral, debieron hacer la terminación del mismo, es decir 30 días por quien hace de empleador y 15 días por quien hace de trabajador, en caso de no hacerlo, este se dará por renovado, en los casos de los contratos a plazo fijo, cuando estaban normados en nuestra codificación laboral.

Situación que el ahora ya reformado Art. 184 de nuestro Código Laboral determina que, el desahucio es la advertencia escrita, en la cual una persona que trabaja le expresa a la parte

empleadora la voluntad que tiene de terminar el contrato de trabajo, haciendo uso de medios físicos y digitales, la notificación tendrá que hacerse con un mínimo de tiempo de 15 días a la terminación de las actividades laborales realizadas hasta la presente fecha o las determinadas en un inicio.

“No es suficiente su vencimiento, sino que además se notifique con anticipación a la otra parte lo que refiere a la voluntad de terminar el contrato una vez que se venza el tiempo de plazo”. (Cevallos, 1998, p. 87).

Término del contrato: por mutuo acuerdo

En cualquier instante, las partes puedan dar por concluido el contrato, esto por mutuo acuerdo, lo cual debe de ser declarado de forma expresa, como ejemplo; si el trabajador presenta la renuncia y esta a su vez, es aceptada por quien hace de empleador; así como también podría darse un acuerdo implícito entre las partes, pero de ser así tiene que existir acciones claras e indiscutibles, en cuanto a la aprobación mutua entre las partes, para con ello dar por concluido el contrato. Cuando existe un mutuo consentimiento por ambas partes, para dar por terminado el contrato, ni el trabajador ni el empleador tiene la obligación de dar o de pagar una cantidad de dinero o indemnización a la otra parte, a pesar de lo manifestado con anterioridad, ya que ambos están de acuerdo con la terminación de este.

Debe hacerse mención que este tipo de contrato refiere que, cuando hay mutuo consentimiento, hace mención que tanto el trabajador como el empleador están en total acuerdo con la terminación del contrato de trabajo, sin interesarse en cual sea la causa que motivo la decisión de terminación o, de cuál de las partes se haya dado esta iniciativa (Cevallos, 1998, p. 23).

Cabe destacar también que, por ser una causa legal, no se requiere de ninguna solemnidad, aunque se recomienda que la decisión sea plasmada por escrito para efectos probatorios. La terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo no necesariamente implica que tanto al empleador como al trabajador se les haya ocurrido al mismo tiempo terminar el contrato, y por lo general a ese acuerdo se llega por iniciativa de una de las partes; en cuyo caso, el trabajador tendrá derecho a la bonificación establecida en el Art. 185 del Código del Trabajo.

Término del contrato: voluntad de las partes

Es necesario que se obtenga de quien tiene la autoridad en el campo laboral lo que es el Visto Bueno, componente de gran importancia en el campo laboral. Si el trabajador, así como el empleador toman la decisión de terminar el contrato sin que de manera previa se haya dado el fallo para determinar el visto bueno, se dará paso a una situación de hecho, la cual es reconocida como un despido intempestivo; en caso de que se trate de la decisión de quien hace de empleador, o lo que es abandono intempestivo, si lo que decide el trabajador hubiera generado la terminación del contrato; el procedimiento legal del tema es muy disímil; así como el contexto muy personal que se provoca en el caso de cancelación concluyente de una empresa por fallo del empleador.

Terminación del contrato: Causas ajenas a la voluntad de las partes

Entre las causas ajenas a la voluntad de las partes, se expresan las siguientes:

- a. Fallecimiento del empleado o patrono
- b. Incapacidad permanente
- c. Casos impensados como: incendios, guerras, terremotos que generen el cese de la actividad empresarial.

Terminación del contrato como caso especial

En referencia a casos especiales relacionados a la terminación de trabajo, es lo que se manifiesta en el Art. 131 referente a la Ley General de lo que son las Instituciones del Sistema Financiero, en referencia a quien hace de director, gerente, sub gerente, presidente, representantes de termino legal, presidente, vicepresidente o auditores de las instituciones financieras.

Dichos empleados pueden ser movidos o retirados de sus cargos por la Superintendencia de Bancos a través de una resolución, siempre y cuando se verifique que cualquier de los funcionarios hayan cometido una de las prohibiciones que se mencionan en la Ley; lo que quiere decir que en dicho supuesto, el contrato de trabajo que tiene cada uno de estos funcionarios, el cual está bajo la disposición de trabajadores, concluye de forma automática y no da paso a que se dé una indemnización como parte de ser un despido intempestivo por quien hace de empleador.

El dar por terminado el contrato ya sea por cualquiera de las causales que se han determinado en la Ley, da paso a una obligación por parte del empleador a que se suscriba el acta de finiquito por haberse terminado la relación laboral, la cual contempla la liquidación de los sueldos y salarios que se le adeuda al trabajador, incluido todos los beneficios legales; teniendo en consideración que ninguna de las causales contempladas hace referencia a lo que es un despido.

Visto bueno

El visto bueno es considerado como: “Resolución administrativa a través de la cual se muestra como legal la causal conjurada para el término del contrato de trabajo” (Moreno Echeverría, 2013, p. 75).

Y, por otra parte, Ochoa (1996), coincide en que es el fallo que expresa la legitimidad de las variadas procedencias alegadas por el patrón o por quien trabaja, la cual es pronunciada por quien tiene la autoridad en el trabajo, a fin de que la misma concluya el contrato de trabajo de forma unilateral de forma previa a que este concluya o finalice conforme a la fecha estipulada.

En el momento en que se desobedece el equilibrio de la relación de tipo jurídica y/o que una de las dos partes toma la decisión de darla por terminada, la norma de tipo laboral predice el procedimiento, el mismo que tiene que ser cumplido por quien la solicita; en el caso específico, se debe acudir ante el Inspector del trabajo para que genere una investigación sobre la realidad de los sucesos, que han dado paso a motivar el cargo como forma de terminar con el vínculo que se tiene de trabajo, los considere y por último de una resolución sobre la procedencia.

El visto bueno es una institución a través de la cual una de las dos partes involucradas, hace conocer a la otra por medio de una autoridad de tipo administrativa, el deseo propio que se dé por concluida y se genere una liquidación de la relación de trabajo, por cualquiera de las razones o motivos que estén determinados en la ley (Chávez, 1990, pág. 43-44).

El Visto Bueno según Ochoa (1996) refiere a:

La disposición que causa mando al trabajo, expresando que tienen legalidad las naturalezas concurridas por quien hace de empleador, como fin de concluir el contrato de trabajo de forma unilateralmente, pero siempre y cuando sea previamente a que este termine. Jurídicamente, el visto bueno es requerido por el empleador y es entregado por quien hace a su vez de Inspector del trabajo, el empleador da por terminada la relación sin que esto le exija generar una indemnización (p. 2).

Otra concepción al respecto enuncia que:

Es la permisión que otorga el Inspector del Trabajo como forma de dar término a la relación de trabajo, en el momento en que una de las partes involucradas ha caído en algunas de las diversas causas expresadas. Es un procedimiento administrativo, es decir que de manera exigida tiene que ser presentado por acción administrativa, a través del Ministerio del trabajo. El visto bueno es una acción que se aplica como forma de evitar que se de paso o se proceda a un despido del trabajador de manera injustificada (Chávez, 2002, p. 10).

Esta es una forma adecuada de dar por terminada una relación laboral de tipo unilateral entre trabajador y empleador, por medio de un procedimiento de tipo administrativo; este es realizado con el patrocinio de un abogado, ante quien hace a su vez de Inspector del Trabajo; este trámite debe ser presentado en cualquiera de las ventanillas del Ministerio del Trabajo.

Los abogados en este trámite, para obtener la favorabilidad de la resolución presentan pruebas de conformidad al COGEP, conforme la Ley Laboral e inclusive Constitucional, en donde el Inspector del Trabajo, sin que cuente con la competencia de ser Juez tendrá que entender si ampara o no lo solicitado. Dicha situación, es una realidad de carácter social en técnicas de relacionarse laboralmente, mientras que al no coexistir un procedimiento que tenga potencia en el ámbito jurídico, la instauración de lo que es el visto bueno pasa a ser un componente endeble en base a las exigencias de las partes involucradas.

El derecho ha tenido su evolución de forma permanente con el pasar del tiempo, ello como forma de conectarse con programas actuales que requieren normalizarse de forma actual y emplear principios fundamentados en la particularidad misma de cada persona, lo que quiere decir que hace uso de normas que le consientan a las personas que mantienen una

relación de tipo laboral, contar con un sustento o base de carácter legal, en la cual se pueda fundamentar como forma de dar por terminada esta relación, ello cuando una de las partes no esté en estado de satisfacción, combinando así un humanismo de carácter legítimo, social y actual, que apruebe fortificar el que se confíe en un procedimiento judicial conforme con una sociedad evolucionista y sobre todo sensible con quienes hacen de trabajadores de esta y que buscan un ingreso estable.

Trujillo, Julio César (1955) refiere al perito Carlos Vela Monsalve 6, S. J., definiéndolo como “el valor que tiene el Inspector del Trabajo o la persona que lo reemplace, marcada por solicitud de parte y conforme al procedimiento especial que se expresa en el Art. 621, exponiéndose que cohabitan, y son legales las diversas motivaciones alegadas para concluir el contrato” (p. 9).

Lo que es el visto bueno refiere a “la resolución que da el Inspector del trabajo, quien es encargado de calificar como legal la causal solicitada por quien la pide con el fin de terminar la relación de trabajo. Es una resolución que tiende a declarar como legal todas las causas expresadas por el trabajador, la cual es expresada por quien hace de autoridad laboral como forma de terminar el contrato de trabajo de manera unilateral, antes de la fecha de culminación” (Bustamante, 2012, p. 21).

Es relevante manifestar que, si la resolución administrativa es de carácter afirmativo, el empleador podrá dar por terminada la relación de tipo laboral sin que exista responsabilidad por ello; contrariamente, si esta resolución se da en desobediencia se estará ante un despido intempestivo, lo cual da paso a que se tengan que pagar indemnizaciones, las mismas que están expuestas y establecidas en la Ley. Cabe mencionar que las legislaciones de otros países no prevén el requerimiento de trámites administrativos.

Naturaleza jurídica del Visto Bueno

Conforme a la opinión de diversos, el visto bueno no ha sido considerado como substancia de un progreso legal con el metódico procedimiento que requiere, pues perduran escenarios conexas a la incertidumbre de su entorno jurídico, que da paso a enredar las acciones dentro de la diligencia, ya sea para trabajadores como empleadores, dado a su representación específica, ya que dado a que se despliega como un procedimiento, coexistiendo que su discernimiento incumbe a una autoridad administrativa como es el Inspector del Trabajo y se airea en un lugar administrativo como es el Ministerio del Trabajo; dado a una remesa expresa que está en el Código de esta materia, las normas manejadas para su compendio son las que se aplican en los procesos de tipo jurisdiccional y no, las que sistematizan los diversos procesos administrativos diversos.

El visto bueno hace referencia exclusiva a la discrepancia entre dos personas, ambas interesadas en base a lo que es la terminación de una relación laboral, la misma que concierne e importa de manera única a quien hace de empleador y trabajador, y la mediación del Gobierno a través del Ministerio del Trabajo así como de la Inspectoría; pretendiendo cuidar el acatamiento del procedimiento laboral y los derechos que tienen ambas partes, contexto que es completamente diferente a la materia propia de cada uno de los actos administrativos que tratan a la relación existente entre la administración, así como los administrados; de igual forma, es un tema que no le corresponde a la administración pública, ya que la causal generada para el visto bueno, no tiene nada que ver con la complacencia de requerimientos de interés público o logro del interés general; de manera que, al no ser el visto bueno un acto administrativo, mal se constituiría como un acto administrativo puro.

Al involucrar a dos partes dentro de su procedimiento, tanto al trabajador como al empleador en conflicto, cuando se exterioriza la decisión de la controversia, el resultado no

afecta o produce los resultados de forma exclusiva para el administrado que presentó la petición, sino a ambas; caso que no sucede con los actos administrativos, en los que los actos individuales se destinan a un solo sujeto de derecho y los generales aquellos que interesan a una pluralidad de ellos, situación que no corresponde a esta figura laboral plantada en este punto de la investigación.

Así puede expresarse que el visto bueno no ha sido un centro para el desarrollo regulado, con el metódico sistema que requiere, ya que perduran situaciones conexas a la irresolución de su naturaleza de tipo jurídico, las cuales generan confusión con las actuaciones dentro de lo que es el trámite de trabajadores, así como de empleadores, dado en base a su carácter específico, ya que a pesar de que este se despliega como un procedimiento, a pesar que su conocimiento corresponde a una autoridad de tipo administrativa a través de un Inspector del Trabajo y se desarrolla en una sede administrativa como es el Ministerio del trabajo, dado a una remisión expresa, la cual consta en el propio Código de la materia, las medidas que se usan para su tramitación refieren a las que se aplican a los variados procesos de tipo jurisdiccional y no aquellas que sistematizan los variados procesos de carácter administrativo, que se dan de forma frecuente y de manera específica las del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

Se está frente a hechos de tipo jurisdiccional; contexto que crea efectos a los diversos derechos que tiene cada una de las partes involucradas, ello desde que se presenta la solicitud, tramitación y resolución, considerando que los actos no son claros, conforme lo que se pudiera realizar para defender sus intereses, así como los diversos recursos e instancias a los que se apelarían, al existir algún tipo de inconformidad con la resolución de quien tiene la autoridad del trabajo.

Causales de Visto Bueno

Las causas por las cuales se puede solicitar un visto bueno por el Empleador son:

- a. Impuntualidad o inasistencia al trabajo
- b. Abandono del abandono al puesto por varios días.
- c. Sublevación grave a los diversos reglamentos que tiene la empresa.
- d. Mal comportamiento por parte del trabajador
- e. Ofensas de cualquier tipo, hacia el trabajador o sus familiares, las cuales sean consideradas como graves.
- f. No realizar o no cumple con las funciones para la cual se contrató, o hace caso omiso a las mismas.
- g. La existencia de una acusación, presentada por quien hace de trabajador, referente al cumplimiento de todas las obligaciones que debe de tener un empleado por parte del empleador.
- h. El no cumplimiento de las diversas medidas exigidas por la Ley, las autoridades, así como por los diversos reglamentos, sin olvidar de las prescripciones y dictámenes médicos expresados en dicha materia; en todos estos casos, si el Inspector del Trabajo llegare a otorgar el visto bueno, se dará por terminado el contrato de trabajo, sin que por ello quien hace de empleador tenga que pagar algún tipo de bonificación.
- i. Por algún tipo de acoso, ya sea de forma individual o grupal.

La solicitud de visto bueno puede darse por las siguientes causales:

- a. Ofensas graves ya sea de trabajador a empleador o viceversa.
- b. Rebaja de la remuneración.
 - a. Acoso laboral.

Características

El trámite de Visto Bueno presenta las siguientes características:

- a. Lo otorga o lo veta una jurisdicción administrativa como es el Inspector del trabajo, después de un proceso en el cual ambas partes cuentan con la oportunidad de tener una defensa.
- b. Es predominantemente causal; lo que quiere decir, que solamente puede presentarse ante las causales determinadas en los Arts. 172 o 173 referentes al Código del trabajo.
- c. La expedición de la resolución es realizada por el Inspector del Trabajo, la cual puede ser positiva o negativa en referencia a la aceptación del Visto Bueno; esta resolución, no es una sentencia por lo que no puede ser apelada.
- d. Quien se considere en perjuicio ante la aprobación o negación del Visto Bueno puede asistir ante el Juez de Trabajo para medir que el mismo sea revisado, ante lo cual dicha resolución emitida por el Inspector de Trabajo.
- e. El efecto de tipo Jurídico causado por el Visto Bueno dependerá de cual parte lo requiere y obtiene: si es el empleado que pide el Visto Bueno, el supuesto refiere a que el empleado habrá cometido unas o varias de las causales de las mencionadas en la Ley, después de que se haya investigado el Inspector da el Visto Bueno, el patrono puede concluir la relación laboral sin que se tenga que indemnizar o pagar bonificaciones, las mismas que se plantan en los Arts. 188 y 185 del Código del Trabajo, pero dando lugar a los otros derechos. Si es el trabajador es la persona que pide el Visto Bueno, el aparente pedido sería que quien hace de empleador habrá faltado en una o en varias de las causales que se exponen o contiene el Art. 173 de lo que es el Código del trabajo, para lo cual, el efecto jurídico generado vendría a ser que el empleado salga, pero con derecho a que el patrono le pague un valor o una indemnización como despido.

Funciones del Inspector del Trabajo como garante de la normativa laboral

En el sistema jurídico ecuatoriano, los diversos problemas que en materia laboral e individual se den en referencia a lo que es la terminación del contrato ya sea por causales

diversas o por el visto bueno, se los da a conocer y a resolver por el Inspector de Trabajo; lo cual significa que dicha autoridad tendrá la decisión final en cuanto a la terminación o no de la relación laboral, implicando que cada actuación, tenga que desarrollarse en lo que es un marco que conceptualmente sea entendido, el cual sea normativo, muy claro y exacto. Todas estas acciones tendrán que ser alineadas de manera jurídica, orientadas a la deflación de los derechos que tienen cada una de las personas, así como a la ejecución de la justicia, en el cual las diversas acciones de los diversos órganos de carácter administrativo determinan la naturaleza del Estado en carácter constitucional, basado en justicias y derechos.

Es necesario hacer mención que el Inspector de Trabajo, al momento de fracturarse las relaciones laborales, así como cualquiera de las partes pretende la extinción, siendo la primera persona en conocer los sucesos y valorarlos; teniendo un contacto directo con empleado y patrono en el lugar de trabajo, tiene funciones generales resumidas en asesoramiento, conciliación, investigación, control; ante el hecho de existir una solicitud de Visto Bueno y la de sustanciarlo como forma de acoger una resolución. Dicha decisión puede generar efectos de gran significado y trascendencia para quienes intervendrá en el conflicto, esto no solo en cuanto a términos de carácter económico y patrimoniales sino también desde el punto de vista social.

Ante ninguna causa se puede dejar de reducir la relevancia que necesita una intervención por parte del Inspector de Trabajo dentro de lo que es el Visto Bueno y como sustancialmente, lo que es la determinación de cuáles serán su función durante el procedimiento.

Por ello, de ninguna manera puede dejar de atenderse o mermar la importancia que amerita la intervención del Inspector del Trabajo dentro del visto bueno y, esencialmente, la determinación de sus funciones en el procedimiento. Se puede indicar que el Inspector del

trabajo, en virtud de las potestades estatales, está investido de competencias y facultades que le son atribuidas mediante la ley; es decir, es un servidor público obligado a cumplir y a hacer cumplir las atribuciones que se le confieren, conforme lo dispuesto en la Constitución y el Código del trabajo. Conforme las facultades, atribuidas por el Art. 545 del Código del Trabajo, éstas se contienen en 8 numerales diversas.

Según Bustamante (2012), quien hace el papel de Inspector del Trabajo, es la autoridad máxima en cuanto a la toma de decisiones, como forma de garantizar la correspondencia real, pasando a ser el caso, de establecer las diversas condiciones de tipo jurídico, de las partes involucradas, de manera que cuenten con las mismas conformidades, inspeccionando las actividades desarrolladas por las partes, impidiendo que se causen condiciones de desventaja, proporcionándole el mismo trato, de manera que plasme la correspondencia de defensas en lo que es el proceso, con los variados medios que tenga como alcance, los cuales pueden ser utilizados de forma efectiva, defendiendo sus propios intereses.

Con la comprensión y aplicación de criterios de igualdad e imparcialidad, se puede decir que las funciones del Inspector del Trabajo, dentro del visto bueno, se circunscriben en tareas de guía, conciliación, investigación, control y decisión, que se han de presentar en los diversos momentos del trámite. Así, se encuentra llamado a guiar a cualquiera de las partes respecto al objeto, naturaleza o consecuencias del visto bueno, las diferentes etapas que este conlleva, los derechos que les asisten, el tiempo que toma antes de la decisión y determinando la normativa legal aplicable; lo que demanda de la autoridad del trabajo un amplio y sólido conocimiento de la normativa laboral, de manera que se brinde una guía técnica sobre el tema a trabajadores y empleadores (Chávez, 2002).

Finalmente, la facultad concedida para resolver o decidir, otorgada por ley y en base a la que deberá proporcionar su criterio, fundamentado en los elementos recabados en la investigación y al control realizado. Dicho esto, se puede reflejar la aplicación de estándares legales y técnicos integrales de interpretación, evaluación y razonamiento. Esto sin duda establece que las partes tienen la mejor respuesta en base a los hechos, reglas y justicia contenidas en la resolución.

Por último, el poder de decisión o la decisión dada por la ley. En base a ello, se deben fijar los criterios en función de los factores recogidos durante la investigación y gestión realizada. Esto debe reflejar la aplicación de estándares legales y técnicos integrales de interpretación, evaluación y razonamiento. Esto sin duda expresa que las partes tienen la mejor respuesta a los hechos, reglas y justicia contenidas en la resolución.

Procedimiento del Visto Bueno

La solicitud

Una de las partes que se sienta afectada ante el incurrimento de una de las causales expresadas en la Ley, asistirá ante el Inspector del Trabajo presentando una solicitud, la misma que deberá exponer los diversos requisitos que tiene una demanda, la cual se expone en el Art. 142 del COGEP, los mismos que son los siguientes:

- a. Nombre del destinatario
- b. Nombres del accionante y accionado
- c. Antecedentes de lo que es la relación laboral detallada
- d. Narración de los sucesos que conforman la causal o causales que se expresaran como solicitud para el Visto Bueno.
- e. Mención de los diversos medios de prueba planteados en la demanda o petición de Visto Bueno.

- f. El petitorio específico de que se conceda el Visto Bueno, como forma de terminar la relación laboral con quien hace de parte contraria.
- g. La fundamentación de la solicitud

Si el solicitante del Visto Bueno es el empleador, podrá pedir de manera inmediata la cesación de las relaciones laborales, para lo cual consignará el monto de la remuneración de un mes del trabajador; si el mismo es negado el valor que se consignó se le entrega al trabajador y además tiene el derecho de ser renovado a su trabajo, en el caso que este empleado no desee hacerlo, pasará a considerarse como un despido intempestivo y ahí, quien hace de empleador tendrá obligadamente que pagarle una indemnización así como una bonificación, la cual ya está estipulada de manera previa; mientras que, si este Visto Bueno se le concede a quien hace de empleador, dicho valor será restituido a esta persona.

Primera providencia

Si el Inspector del Trabajo accede a atender la solicitud del permiso, debe actuar de conformidad con el artículo 621 del Código del Trabajo y su primera decisión debe incluir:

- a. Oficina Expedicionaria Regional;
- b. Lugar de pedido, fecha y hora.
- c. La capacidad de cumplimiento de la dirección, es decir, la capacidad de notificar a la otra parte dentro de las 24 horas, responder dentro de los 2 días y eximir de la obligación de declarar la residencia legal.
- d. Tener respuesta o faltar y proceder a la correspondiente investigación y resolución.
en breve
- e. De conformidad con el artículo 622 del Código del Trabajo, si se requiere permiso para suspender el empleo y se cumplen las funciones correspondientes, la misma orden ordenará la suspensión inmediata de las relaciones laborales.; Cuando. Firma

de un inspector de trabajo que conozca el caso. Dicho inspector de trabajo, que fue la persona que tomó la deliberación deberá comunicar a la otra parte en un lapso no mayor a un día, es decir lo que son 24 horas.

Cabe señalar que, en este sentido, es el notificador o citatorio del Ministerio de Trabajo el que realmente implementa esta debida diligencia y testimonia públicamente que se ha realizado.

Contestación

Sea o no el trabajador o empleador notificado de la solicitud de aprobación, deberá responder en relación con la solicitud de aprobación, generalmente bajo los parámetros del artículo 142 del COGEP, de la siguiente manera:

- a. Designación de autoridad competente
- b. El nombre del compareciente
- c. Determinar el procedimiento por el cual se dará la respuesta.

La denegación general de la base de hecho y de derecho de la solicitud es, entre otras cosas, la contestación a la denegación que es la base de la causa de la convocatoria, pues significa que no existió el contrato, no existió la relación laboral.

- a. Presentar los hechos desde la perspectiva de la parte que comparece;
- b. F. Medios de prueba
- c. Designación de residencia judicial para la que se deberán recibir

Investigación

Según el artículo 621 del Código del Trabajo, en relación con la solicitud de un permiso, señala: Un inspector que recibe una solicitud para celebrar un contrato por un motivo

específico notificará a las partes interesadas dentro de las 24 horas y responderá dentro de los 2 días. En respuesta, aclarará la base de la moción y dirigirá su decisión al tercer día. Por lo tanto, la Inspección de Trabajo realizará una investigación, esclarecerá las pruebas presentadas por las partes sin competencia en un plazo de tres días e investigará las cuestiones que puedan tener implicaciones penales en tan poco tiempo.

Resolución

Según Vela (1955), "la decisión del Inspector del Trabajo fue declarada a petición de las partes, conforme a los procedimientos especiales previstos en la ley". "El régimen jurídico de un permiso de trabajo es una decisión (permiso) de la administración del trabajo, en cuyo caso el inspector del trabajo o quien actúe en su nombre expone: Los contratos individuales de trabajo deben rescindirse legalmente antes del procedimiento" (p. 14).

Según el Código Laboral 621: este procedimiento sólo puede ser permitido o denegado. Es similar a juzgar la estructura como un documento de decisión, pero no es aplicable ni atractivo, por lo que el contenido no es similar en absoluto. Por tanto, consta de tres partes (Bustamante, 2012, p. 63).

Expositiva: Contiene una declaración de fondo que contiene los siguientes datos: El nombre del organismo emisor, el lugar de la orden, la fecha y hora, la expresión, visto común a todas las órdenes. Es si el emisor conoce el antecedente o lo que origino el proceso, ello quiere decir, lo que expresa la parte que pide el permiso, prueba de que se contribuyó en un plazo, así como lo que expresa la otra parte. Esta parte la realiza el inspector de trabajo, haciendo un resumen de las solicitudes y respuestas más importantes o publicando los más importantes de estos documentos.

Considerativa: Esto se refiere a la fecha y la razón en que se basa la decisión. Este requisito legal se cumple mediante una declaración de cumplimiento de todos los requisitos legales y la validez del procedimiento. Luego establezca cada argumento que apoye esa decisión.

Estas discusiones están tomadas de las proporcionadas por las partes involucradas y de lo investigado de forma personal en todo el proceso o diligencia desarrollada en el proceso que se haya planteado.

Resolutiva: Lo cual refiere a la decisión tomada por un inspector de trabajo en cuanto a consentir u objetar lo que es una solicitud de permiso.

Notificación de la Resolución

Una vez que se haya dictado la resolución específica se dará paso a notificar a las partes involucradas y en ese momento se termina el trámite de lo que es el Visto Bueno, en el caso de que algunas de las partes no esté conforme con la resolución emitida, referida en el Art. 183 de lo que es el Código del Trabajo, da paso a que se solicite la calificación del Visto Bueno ya sea por el juez que corresponde llevar estos casos, y con ello se da paso a un juicio en base a esta materia.

Derecho comparado

Argentina

La Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) argentina establece la inviolabilidad de la ley, el derecho profesional, los contratos colectivos de trabajo o los acuerdos entre partes que renuncian o limitan derechos otorgados por particulares. El Art. 80 tiene como finalidad principal proteger las obligaciones de los sindicatos y de los patronos de incorporar las cuotas

y aportes a la seguridad social, se acepta esta obligación como una responsabilidad contractual.

La ley argentina no prevé requisitos de procedimientos administrativos o judiciales previos y responsabiliza a los empleadores por la determinación de los daños y perjuicios y el incumplimiento, el empleador interpreta el comportamiento del empleado y ese es el motivo del despido. La doctrina llama a esta forma de terminación unilateral fúdo por una buena razón. La ley argentina también optó por no hacer una lista completa de motivos y en su lugar utilizó expresiones comunes como injurias graves, acciones que impidieron la continuación de la vinculación legal y las causas de terminación.

Según el artículo 245 del Código del Trabajo argentino, “Si el patrón ordena el despido sin causa justificada, con o sin preaviso, el patrón es equivalente a un mes de salario por cada año de servicio. Debe pagar a sus trabajadores más de tres meses con base en la mayor remuneración mensual, regular y habitual devengada el último año o durante el período en que se prestó el servicio, lo que sea menor Porcentaje Esta norma de valoración no debe exceder tres veces el monto total mensual que resulte del promedio anual de convenios laborales se aplica a los empleados por despido en días hábiles o regulares, siendo la Caja de Seguro Social la encargada de fijar y publicar un promedio de los resultados, junto con la tabla salarial de cada convenio laboral.

Chile

La ley de 5 de octubre de 2001 es este cuerpo legal destinado a prevenir los despidos improcedentes o abusivos de los trabajadores y establecer sanciones a los patrones que pueden ser condenados judicialmente. Introdujo diversas reformas al Código del Trabajo, entre ellas la reforma del Art. 168 de tal causa viola el contrato al aplicar una o más de las disposiciones a que se refieren los artículos 159, 160 y 161 y esta solicitud es irrazonable,

irrazonable o irrazonable, estipula trabajadores que se consideran o no tienen razón legal. Si lo llaman, puede apelar ante el tribunal de jurisdicción competente dentro de los 60 días hábiles posteriores a la separación. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización prevista en el apartado 4 del Art. 162 y, en su caso, en los apartados 1 y 2 del Art. 163, incrementándose esta última de conformidad con las reglas siguientes:

- a. 30% si se rescinde por mal uso del Art. 161.
- b. 50% si se impone un plazo por aplicación indebida de las razones del Art. 159, o si no se alega razón legal para el plazo.
- c. 80% si se debe a una aplicación indebida del Art. 160
- d. Si el empleador invoca finalmente las causas previstas en el Art. 160, inciso 1, Art. 5 y 6, y además el despido es declarado por el tribunal sin causa justificada, Art. 163.

El Art. 160 de lo que es el Código del Trabajo del país de Chile determina: El contrato de trabajo se concluye sin que exista un derecho a que el trabajador sea indemnizado o al recibo de un pago si quien hace de empleador o patrono invalida el contrato, ya sea por una o varias de las siguientes causas:

1. Mala conducta legítimamente probada de naturaleza significativa como se especifica a continuación.
 - a) La falta de integridad en el desempeño de las funciones de los empleados.
 - b) Aplicación del acoso sexual.
 - c) La conducta de hecho del trabajador con el empleador o con un trabajador al servicio de la misma empresa.
 - d) Injurias del trabajador al patrón.
 - e) La conducta inmoral de los empleados que afecte a la empresa en el trabajo, y
 - f) Aplicación del acoso en el trabajo.

2. Las negociaciones realizadas por los empleados en el curso de las operaciones comerciales y las negociaciones prohibidas por el empleador por escrito en sus respectivos contratos.
3. Si ningún empleado se presenta por dos días consecutivos, dos veces el lunes, o por un total de tres días en el mismo período sin causa justificada. Lo mismo se aplica a la ausencia injustificada o sin previo aviso de los trabajadores responsables de actividades, tareas o máquinas.
4. Asignaciones de trabajo por parte de los empleados, que incluyen:
 - a) Abandonar prematuramente e injustificadamente el lugar de trabajo sin el consentimiento del empleador o su representante, durante la jornada laboral.
 - b) Negarse a trabajar en una tarea contratada sin causa justificada.
5. Actos, omisiones o negligencia grave que afecten la seguridad o el funcionamiento de la instalación, la seguridad o el trabajo de los empleados o su salud.
6. Provocar intencionalmente daños materiales a un sistema, máquina, herramienta, equipo de trabajo, producto o mercancía.
7. El incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

Colombia

Los contratos de trabajo pueden rescindirse por una de las partes y por una de las causales procedentes de parte de quien hace de empleador o del trabajador. El empleador puede rescindir el contrato sin pagar indemnización si el trabajador reúne las causas previstas por el Código del Trabajo. Considerando que, si un empleador rescinde unilateralmente un contrato de trabajo sin justa razón, el empleador debe notificar por escrito al trabajador en la última dirección reportada para proceder con la terminación del contrato de trabajo.

Dentro de los 60 días posteriores a la finalización del contrato, el estado de pago de las contribuciones a la seguridad social y el impuesto sobre la renta de los últimos 3 meses anteriores a la finalización del contrato. Adjuntaré boleta de pago para acreditarlos. Si el empleador no prueba que estas contribuciones han sido pagadas, la terminación del contrato será nula. Sin embargo, si su empleador no está al día con estos pagos, es posible que pueda pagar sus contribuciones e intereses morosos dentro de los próximos 60 días. Los trabajadores también pueden reclamar el despido indirecto o por cuenta propia y reclamar una indemnización si el empleador reúne una o varias de las diversas causales establecidas en lo que es el derecho laboral.

La parte que da por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, debe declarar a la otra parte, en el instante de la pérdida de la causal o motivo de dicha determinación. El terminar dicho contrato tendrá que hacerse de forma escrita, ya sea que el patrono o el empleado quien da por terminado el contrato. Si el patrono es quien pide que se despida por una causa justa, tendrá que terminar un proceso conforme con el Reglamento Interno de Trabajo, para ello deber de evaluar los hechos, opinión de testigos, firmas de actas, presentación de decisiones, entre otros. En referencia al Código Sustantivo del Trabajo, en el Art. 61 referente a la terminación del contrato manifiesta:

1. Se termina el contrato de trabajo por:
 - a). El trabajador fallece
 - b). Se da un consentimiento por ambas partes;
 - c). Se termina el plazo pactado;
 - d). Termina las actividades ocasionales por las cuales se contrató;
 - e). Liquidación o cierre de la empresa
 - g). Sentencia ejecutoriada;
 - h). Decisión unilateral

i). No asistir el trabajador a su lugar de trabajo.

El contratante tendrá que pedir el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo, así como a la Seguridad Social, y con ello anunciar de manera escrita a todos sus empleados de este suceso, quienes resolverán todo lo relacionado con el permiso, en un tiempo de no más de 2 meses: la obediencia no justificada de dicho término hará incidir al empleado comprometido en causal de una conducta mala, sancionable con acomodo al régimen vigente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Comprende el detalle todo el proceso sistemático y metodológico utilizado para el desarrollo de la investigación, el mismo que contempla los diversos métodos, técnicas, enfoques, leyes o códigos considerados y el detalle de la población en estudio, como forma de contar con el detalle del proceso de investigación desarrollado.

Alcance de la investigación

En referencia al alcance de la investigación esta se plantea de tres formas diferentes, las mismas que buscan indicar el resultado de lo que se pretende lograr u obtener a partir de esta, condicionando el método que se seguirá para que se pueda obtener dichos resultados, ante lo cual es altamente relevante hacer una identificación acertada de dichos alcances, antes de que se empiece a desarrollar la investigación en sí; en resumen, indica el resultado que se pretende obtener en base al estudio planteado.

Exploratorio: Realizando una exploración de toda la información existente en el medio, en base al tema planteado, la cual de ser relevante aportará al mayor y mejor conocimiento de la problemática que se espera solucionar, identificando el contexto en donde se desarrolla el objeto que se pretende estudiar, para lo cual se considerará las diversas leyes, reglamentos y/o jurisprudencias que existan y que se den en base al tema expuesto y con ello desarrollar una investigación fundamentada en bases, de manera adecuada a su necesidad. Se debe de tener claro que con la investigación exploratoria no se puede obtener conclusiones específicas del tema planteado ya que, lo que se busca es tener una primera aproximación con el tema, para lo cual se deberá partir de cero en cuanto a la búsqueda de información,

resultados, acciones, entre otras. Y de esta forma ir generando criterios que aporten al desarrollo de lo que se pretende investigar.

Descriptivo: En referencia al alcance descriptivo se manifiesta que dentro de este se hace un detalle minucioso de las dos variables de estudio, en este caso la primera variable o la independiente sería el visto bueno judicializado y la segunda variable o variable independiente sería la celeridad en la justicia laboral, para lo cual no solo se recolectará datos por medio de los métodos teóricos y empíricos que se plantearon en un inicio, sino que además realizando una caracterización de los variados elementos que actúan en lo que es el visto bueno judicializado, así como en la celeridad de la justicia laboral, sino que además en aquellas que se basen en la identificación de las variadas relaciones que se evidencian en cada una de las unidades de análisis que se han planteado en los diversos métodos de estudio propuesta para una investigación específica. Es de mencionar que dentro de la investigación descriptiva se puntualiza las diversas características que tiene la población que está dentro del tema planteado.

Analítico: El cual refiere a una comparación que se hace de las variables en estudio, en este caso del visto bueno judicializado y de la celeridad en la justicia laboral y posteriormente comprobar los resultados que se obtengan de ello, como forma de posteriormente promover una reforma al Código del Trabajo, en el que se establezca que la tramitación del Visto Bueno se realizará en sede judicial, ello como forma de que se apliquen los procedimientos conforme al COGEP (Código Orgánico General de Procesos), resoluciones que tendrán carácter de cosa juzgada. Como forma de implementar el método analítico es necesarios que se sepa describir el procedimiento en donde se incluya el alcance de métodos a aplicar, el tipo, estándares de referencia utilizadas, equipos, requisitos y rendimientos, así como las diversas condiciones plateadas, al igual que se debe de incluir la preparación de la muestra a considerar.

Enfoque metodológico

El enfoque que tiene esta investigación refiere al visto bueno judicializado como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral, considerando que este es la petición que hace el trabajador o quien hace a su vez de empleador, a fin de dar por terminada la relación laboral, la misma que es conocida por un Inspector del Trabajo, quien a la final dará pronunciamiento sobre la procedencia o no, teniendo como consideración preceptos de tipo legal.

En toda relación laboral la parte mayormente protegida será el trabajador, considerando que este necesita de protección administrativa y judicial, contrariamente el empleador es quien contrata los servicios de otra persona para la ejecución de los trabajos, los cuales serán regulados conforme al contrato planteado en sus inicios o a las habilidades o planteamientos de tipo verbal que el empleador expresa y que el trabajador tiende a cumplir.

En base a lo que se tiene manifestado, el empleador puede pedir el Visto Bueno al Inspector del Trabajo si el trabajador ha tenido varias faltas, inasistencias u otras acciones no reportadas o conversadas con el trabajador, así como indisciplinas, conductas inmorales, injurias graves, entre otras acciones que pueden generar malestar en el centro de producción o lugar de prestación de sus servicios.

La celeridad en materia laboral refiere a, aquel principio en el cual el proceso laboral debe ser desarrollado con mayor agilidad respetando los plazos, términos, así como también en lo que refiere a su tramitación; la celeridad como principio, refiere a la agilidad en la tramitación, con plazos más cortos, simplificando trámites, fases o etapas; dando énfasis a las actuaciones orales sobre las escritas, así como de los mecanismos de tipo alternativos para dar solución a los diversos conflictos.

El tema planteado busca presentar dos componentes diferentes en cuanto al desarrollo de la metodología. El primer componente, se enfoca a la mejora de una estructura conducente en base a todo lo relacionado con la revisión bibliográfica, en donde se exponen conceptos o teorías diversas en cuanto a las dos variables que plantea el tema de estudio como son: visto bueno judicializado y celeridad en la justicia laboral; teorías diversas basadas en los métodos históricos – jurídicos y en el método de sistematización jurídica doctrinal, al considerar los diversos cambios suscitados en la historia desde el punto de vista jurídico; y, como segundo componente, la evaluación empírica basada en el análisis documental de la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 76, numeral 7, literales b y l; Código del trabajo, en los Arts. 183, 545, 589, 621 y 622; Código Orgánico General de Procesos, en su Art. 332; y, Código Orgánico de la Función Judicial, en su Art. 130, numeral 4.

De igual manera, se procedió a la realización de entrevistas direccionadas a 3 Jueces de las Unidades Judiciales Laborales, cuyos nombres son: Vilma Marisol Cedeño Loor, María Alexandra López Peñafiel y José María López Domínguez; así como a 3 Inspectores del Trabajo de Manabí, cuyos nombres son: Nieve Ernestina Vásquez Quiroz, Richard Martín Guillen Garzón y Liliana García García, todos ellos de la ciudad de Portoviejo, a excepción de José María López Domínguez que es de la ciudad de Manta. Se analiza también el derecho comparado de los países de Argentina, Chile y Colombia, en referencia al proceso del visto bueno judicializado, como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral y con ello determinar cómo se desarrolla este proceso en cada uno de los países mencionados.

Diseño de la investigación

La presente investigación tiene su fundamento en un diseño de tipo no experimental, con un modelo transversal, el cual para su desarrollo utiliza una investigación basada en el alcance exploratorio y descriptivo. Esta investigación es de tipo no experimental, por cuanto

es sistemática y empírica; sin embargo, queda claro que las variables independientes que se encuentran no podrán maniobrase, dado que estas acotaciones ya han sucedido o se vienen desarrollando, en cuanto al tema en estudio.

De igual manera, se expresa que es un diseño no transversal, considerando que se realizó indagaciones a Inspectores del Trabajo y a Jueces de las Unidades Judiciales Laborales de la provincia de Manabí, ello como forma de tener una respuesta de quienes se encuentran inmersas en los hechos, sobre las inquietudes planteadas. El fin de la investigación es recabar una información documental, así como diversos criterios de los expertos, a fin de sustentar la importancia del tema planteado.

Hipótesis

De qué manera el visto bueno judicializado permitiría la celeridad en la justicia laboral.

Variables

Variable independiente: El visto bueno judicializado.

Variable dependiente: La celeridad en la justicia laboral.

Indicadores

Procedimientos

Relaciones laborales

Terminación del contrato laboral

Trámite administrativo

Avance del ordenamiento jurídico

Garantías jurídicas

Justicia laboral

Categorías

El visto bueno

Dimensiones

El proceso judicial del visto bueno

Métodos

Métodos teóricos

Los métodos de tipo teóricos, contemplan el análisis detallado de las variadas unidades de observación que se tienen, las cuales sirven para apoyar el proceso y desarrollo del tema planteado, ello dado a que las mismas consideran las diversas normas jurídicas que conforman el objeto de estudio, así como la solución o crítica de tipo constructiva al planteamiento de dicha realidad. Dentro de los métodos teóricos tenemos los siguientes:

Método histórico - jurídico:

El mismo que tiene como objetivo reformar de manera histórica un tema de gran importancia para lo que es el derecho, a través de un seguimiento constante de lo que es una institución jurídica, en lo que va desde que esta tiene sus orígenes hasta la fecha actual. Este método pretende el estudio de un tema existente y actual en donde su análisis se ejecuta como forma de buscar el sentido de la realidad actual del tema planteado, proyectado al futuro. Este estudio se lo determina como evolutivo, considerando que busca el alcance de los diversos intereses, como forma de entender el o los motivos de porque se ha llegado a donde se está.

El método histórico – jurídico busca reconstruir un suceso de tipo jurídico que sea importante, ocurrido en tiempo pasado pero reconstruido, lo cual se desarrolla de forma crítica

basado en el presente; dicho método es aplicado conforme a la correlación patente que se da entre los variados hechos de tipo histórico, al igual que el desarrollo de las variadas leyes o regulaciones de tipo nacional o internacional. De igual manera este método genera aportes en toda la construcción de la investigación en cuanto al visto bueno, su judicialización, la celeridad en la justicia laboral, reformas al Código del Trabajo, procedimientos aplicables al trámite del visto bueno, derechos vulnerados, entre otros.

Método de sistematización jurídico doctrinal:

Dentro de este se tomó en consideración todas las leyes relacionadas con el tema planteado, entre las cuales se mencionan: Constitución de la República de Ecuador, Código del trabajo, Código Orgánico General de Procesos y Código Orgánico de la función Judicial; además de desarrollarse un análisis de la entrevista realizada a 3 jueces de las Unidades Judiciales Laborales de Portoviejo y a 3 Inspectores del Trabajo de Manabí.

Este tipo de método busca hacer una diferenciación entre lo que es el conocimiento jurídico, con lo que son otros tipos de conocimientos, mencionando que el derecho no realiza un trabajo directo con lo que son referentes de tipo formal, es decir aquellos que tienen que ver con la lógica o las matemáticas; ante ello se considera que, todo trabajo de tipo dogmático que sea realizado de manera adecuada, no debe dejar de lado los diversos conocimientos que coexisten en otras áreas.

Dentro de este tipo de método se evidencian dos niveles, uno que hace referencia a la forma como se interpretan las leyes y las opiniones planteadas por otros juristas; mientras que el segundo detalla teorías de tipo jurídicas producidas en dicho nivel, las cuales sirven de orientación para una investigación explicativa de mayor y mejor contenido jurídico, que

aporte a la interpretación de las leyes conforme a su real y adecuado contenido, las cuales vayan de la mano a su contenido legal.

Método jurídico comparado:

Dentro de este método se hace una comparación de las diversas soluciones que brindan los variados ordenamientos jurídicos en cuanto a los mismos casos que ya se han planteado; para ello se compararán normas que tiendan a regular las mismas acciones en diversos países o instituciones jurídicas; estas comparaciones permiten objetar, probar o condicionar normas jurídicas.

Métodos empíricos

Estos son unos modelos científicos que se fundamentan en la experiencia, así como en lo que es la lógica de tipo empírica, la misma que en conjunto con la observación de diversos fenómenos, así como sus variados análisis en lo que refiere al área legal, tienden a ser los métodos empíricos de mayor utilización.

Se debe tener claro que los métodos empíricos generan un gran aporte al proceso de investigación, lo cual es resultado fundamental de la experiencia de cada uno de los entrevistados, dando paso con ello se llega al descubrimiento de las diversas relaciones de tipo esencial, al igual que a las variadas características básicas de lo que hace referencia el objeto de estudio, para así determinar la pertinencia de la judicialización del trámite de visto bueno como una forma de dar por terminada la relación laboral.

Categorías	Dimensiones	Instrumentos y Modelos Legislativos	Unidades de análisis
El visto bueno	El proceso judicial del visto bueno	Análisis documental	Constitución de la República del Ecuador Art. 76 numeral 7 literales b) y l). Código del Trabajo Art. 183, 545, 589, 621 y 622. Código Orgánico General de Procesos Art. 332 Código Orgánico de la Función Judicial Art. 130 numeral 4.
		Entrevistas	3 jueces de las Unidades Judiciales Laborales de Portoviejo. 3 inspectores del Trabajo de Manabí
		Derecho comparado	Chile – Colombia – Argentina

Conforme al detalle presentado, en la tabla se determina entre otras cosas lo siguiente:

Se plantea un análisis de la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 76 numeral 7 literales b) y l); en el Código del Trabajo en sus Arts. 183, 545, 589, 621 y 62; en el Código Orgánico General de Procesos en el Art. 332; y, en el Código Orgánico de la Función Judicial en el Art. 130 numeral 4.

Dentro de la dimensión el proceso judicial del visto bueno, se detallan tres tipos de instrumentos: el primero que es un análisis documental de los diversos textos en donde se exponen las normas jurídicas de análisis; el segundo, el estudio del visto bueno en el derecho comparado, tomando como referencias los países de Argentina, Chile y Colombia; el tercer instrumento es la entrevista, la misma que es realizada a 3 Jueces de la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo y 3 Inspectores del Trabajo de Manabí, como forma de tener un criterio, directo, específico y minucioso de las variadas opiniones que tienen dichos funcionarios como conocedores del problema planteado y el tercero que es el derecho comparado con relación al Visto Bueno en la normativa de los países de Chile, Colombia y Argentina.

Población

Entre la población considerada para el desarrollo de esta investigación se detalla la siguiente:

3 Jueces de las Unidades Judiciales Laborales de Portoviejo.

3 Inspectores del Trabajo de Manabí.

Además, se considera:

Constitución de la República del Ecuador: Art. 76 numeral 7 literales b) y l).

Código del Trabajo: Arts. 183, 545, 589, 621 y 622.

Código Orgánico General de Procesos: Art. 332

Código Orgánico de la Función Judicial: Art. 130 numeral 4.

Procedimientos

Entre los diversos procedimientos aplicados para el logro del proceso metodológico de la investigación se detallan:

1. Se realiza un análisis de tipo documental de la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 76, numeral 7, precisamente en los literales b y l; además del análisis al Código del Trabajo en sus Art.s 183, 545, 589, 621 y 622; el Código Orgánico General de Procesos en su Art. 332; y por último, el Código Orgánico de la Función Judicial: Art. 130 numeral 4.
2. Entrevista a 3 Jueces de las Unidades Judiciales Laborales de Portoviejo, cuyos nombres son: Vilma Marisol Cedeño Loor, María Alexandra López Peñafiel y José María López Domínguez; así como también a 3 Inspectores del Trabajo, cuyos nombres: Nieve Ernestina Vásquez, Richard Martín Guillen Garzón y Liliana García García.
3. De igual manera se hace un análisis de derecho comparado, en lo que refiere a los países de Argentina, Chile y Colombia, en cuanto a cómo contempla el visto bueno como forma de terminar la relación laboral.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Resultados y discusión:

Luego de la exposición de la metodología y de las diversas normas jurídicas y población considerada para el estudio, se procede al detalle de los resultados obtenidos conforme a las indagaciones realizadas a cada una de las personas involucradas para esta investigación, así como también a la discusión de dichos resultados de forma precisa, analítica e imparcial, siempre con un apego a la realidad con la que se cuenta, así como a la documentación de tipo legal, los mismos que sirven para la adecuada y precisa ejecución de esta investigación.

Constitución de la República del Ecuador:

Se toma en consideración y análisis de las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador, norma jurídica del país que fue elaborada por la Asamblea Nacional Constituyente en el año 2007 y registrada de manera oficial una vez aprobada mediante sufragio en el 2008, precisamente desde el 20 de octubre de dicho año, remplazando a la Constitución de 1998.

A fin de dar contestación a cada uno de los objetivos planteados, en dicho documento se hace referencia al Art. 76, precisamente en el numeral 7, literal b y l, el cual expresa lo siguiente:

“Art. 76.- En toda causa en la cual se establezcan obligaciones, así como derechos y obligaciones que sean estos de cualquier orden, tendrá a asegurar el derecho a lo que es el debido proceso, el mismo que contendrá las garantías básicas siguientes, en el numeral 7 se

denuncia: “El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías” y de acuerdo a los numerales b y l planteados en un inicio, se expresa:

- b) Tener el tiempo, así como los medios convenientes para preparar la defensa.
- l) Las resoluciones de los poderes públicos tendrán que ser motivadas.

Estas disposiciones se expresan en la importancia y necesidad del debido proceso como derecho de cada una de las personas, el cual contempla ciertas garantías esenciales que deben ser respetadas, entre las que se mencionan: que la persona debe tener el tiempo necesario, así como los recursos apropiados y convenientes para desarrollar una defensa; así como también la motivación que deben tener las diversas resoluciones generadas por los diversos poderes públicos, que dentro de su contexto deben tener el manifiesto preciso y adecuado de las diversas normas o principios de tipo jurídico, en las cuales se deberá declarar la eficacia de su aplicación a las diversas circunstancias de hecho. En caso de no existir motivación en cada una de las resoluciones se considerarán nulas y ante ello, se sancionará a cada uno de los servidores responsables de tal hecho.

Código del Trabajo

Se considera al Código del trabajo, en el que se mencionan los Arts. 183, 545, 589, 621 y 622, los cuales refieren a temas como la calificación del visto bueno, las atribuciones que tienen los Inspectores del Trabajo, la solicitud del visto bueno y la suspensión de las relaciones laborales. El Art. 183 se refiere a la calificación del visto bueno, este detalla exclusivamente que todas aquellas causas que se alegan para la terminación de un contrato de trabajo tienen que ser calificadas por el Inspector del Trabajo, persona encargada de conceder o negarlo, en referencia a la causa citada por quien hace el petitorio; constituyendo un mero informe, pues al ser impugnada la resolución del Inspector del Trabajo ante el Juez del

Trabajo, éste puede revertir a favor de la persona recurrente, de acuerdo a la valoración de las pruebas que sobre los hechos han sido aportadas por las partes.

Mientras que en lo referente a las atribuciones de los Inspectores del Trabajo que se detalla en el Art. 545, se expresa que son varios los mandos de los Inspectores del Trabajo, entre las cuales se pueden resumir las siguientes: que en todos los centros de trabajo se visualice las disposiciones referentes a las prevenciones de riesgos en el trabajo; que dentro de todas las relaciones que provienen del trabajo se respete los derechos y se dé cumplimiento a las diversas obligaciones impuesta por la ley, tanto a empleadores como trabajadores; certificar por medio de los varios documentos sobre el cumplimiento de las diversas disposiciones de tipo legal, así como reglamentarias en base a lo que es el trabajo.

Dentro de las atribuciones de los Inspectores del Trabajo, también está la que conceda o se niegue el visto bueno en lo referente a las solicitudes de despido de los trabajadores, o en lo que refiere a la separación del personal de la empresa solicitada por el empleador. Debe, además, intervenir en las diversas comisiones de control e imponer las multas respectivas por infracciones laborales, que se den conforme con las normas establecidas en el Código del trabajo.

Como referencia al Art. 589, que manifiesta sobre el informe del Inspector del Trabajo, se expresa que cuando existe un conocimiento anterior del caso por parte del funcionario administrativo, se deberá contar con su resolución una vez que se conceda el visto bueno como un Informe. Expresándose que, de no existir un informe generado por el Inspector, no se verá afectada la validez del proceso.

El Art. 621 del Código del Trabajo establece el trámite a seguir ante la solicitud de un visto bueno. Una vez que el Inspector del Trabajo tome una solicitud en la cual se dé por terminado un contrato de trabajo, ya sea por las causales expresadas en los Art. 172 y 173 referente al Código del Trabajo, en el que el Inspector notifica a quien acciona en un máximo de 24 horas, otorgándole dos días para que conteste. Con su contestación, o no, el Inspector del Trabajo pasará a una investigación de los fundamentos referidos a la solicitud de lo que es visto bueno, y expresará su providencia, otorgando o no el visto bueno; resolución que tiene que ser motivada de manera legal.

Caso contrario, que sea el empleador quien haga una solicitud de visto bueno, podrá solicitar al Inspector del Trabajo la interrupción del trabajo, siempre que deposite el valor del salario igual a lo que es un mes, entregandoselo a quien hace de empleado o trabajador, si el visto bueno estuviere negado, de igual forma el empleador tendrá que hacer un reintegro al trabajo, a pesar de poder que se le puedan imponer sanciones, así como indemnizaciones, las cuales corresponden al despido intempestivo, conforme a lo determinado en el Art. 622 del Código de Trabajo.

Código Orgánico General de Procesos

Del Código Orgánico General de Procesos se tomó en consideración el Art. 332, el mismo que es parte del Capítulo III que refiere al Procedimiento Sumario, que trata sobre la procedencia, en donde se manifiesta que causas serán las tramitadas por el procedimiento sumario, entre las cuales se detallan: “todas aquellas que sean ordenadas por la ley”.

Código Orgánico de la Función Judicial

Dentro del Código Orgánico de la Función Judicial y en referencia a esta investigación, se hace un análisis del Art. 130 numeral 4, el mismo que hace mención a las Facultades

Jurisdiccionales de las Juezas y Jueces, como forma de desplegar las diversas atribuciones jurisdiccionales conforme con la Constitución, los variados instrumentos internacionales de derechos humanos y la ley.

En su numeral 4 expresa que se debe de motivar de manera debida las resoluciones emitidas, es decir que no existirá una motivación si en el momento en que se resuelve no se hace una enunciación de las normas, así como de los principios de tipo jurídicos en los cuales se fundamenta, no explicándose la aptitud de su aplicación, conforme a los antecedentes de hecho; las variadas resoluciones que no estén apropiadamente motivadas se lo consideraran nulos.

Entrevista a profundidad

Las entrevistas se realizaron a dos grupos focales diferentes, la primera fue direccionada a los Jueces de las Unidades Judiciales Laborales de Portoviejo, mientras que la segunda se la aplicó a los Inspectores del Trabajo de Manabí.

Entrevistas a los Jueces de las Unidades Judiciales Laborales de Portoviejo

En referencia a la entrevista ejecutada a los 3 Jueces de las Unidades Judiciales Laborales de Portoviejo, sus opiniones en base al tema planteado se tienen que, para los entrevistados, el trámite del visto bueno no le da ninguna seguridad jurídica, considerando que al ser este impugnado ante un Juez, las partes tienen como obligación realizar nuevamente todas las pruebas que utilizaron dentro del proceso y la ejecución de descargo nuevamente de la diligencia. Para estos jueces el principal aporte que debería generar la implementación de la acción judicial del visto bueno, sería la minimización de la carga procesal de cada uno de los jueces, pero más que todo buscar que no se obstaculicen los diversos procesos desarrollados en la administración de justicia.

Consideraron además que, no existe un cumplimiento adecuado y acorde de los diversos actos y que los mismos son simples informes que presentan las personas involucradas, en la cual la forma como valoran las pruebas queda a discreción de los Inspectores del Trabajo, personas que no son específicamente Jueces. El visto bueno laboral no resta la carga procesal de los jueces, contrariamente, ante las diversas impugnaciones que se pueden generar a este tipo de trámite dentro de la instancia judicial, hace que las mismas den paso a que se vuelva a realizar todo el proceso durante el desarrollo de la etapa investigativa, generándose con ello poco valor a las resoluciones tomadas por los Inspectores.

Para los Jueces entrevistados, el trámite que refiere al visto bueno en cuanto a la terminación de las relaciones laborales es de tipo burocrático legalista, el mismo que busca desde la parte del empleador que pruebe sus diversos argumentos, teniéndose un riguroso control de todo el expediente que deben mostrar las partes involucradas, lo que da paso a que no exista celeridad en la diligencia como forma de lograr un dictamen en un corto tiempo; esto daría paso al ahorro de tiempo y sobre todo de recursos económicos de los involucrados, aun sabiendo que estos tipos de trámites pueden ser mediados con diversos acuerdos y consentimientos generados por las partes involucradas, y de esta forma se evitarían posibles anomalías que resten credibilidad a este trámite.

Consideran que la tramitación de un visto bueno ante el Inspector del Trabajo en la actualidad es poco funcional, en virtud de que la resolución que emite el funcionario administrativo, concediendo o negando el visto bueno, solo tendrá valor de informe, pues, esta no elimina que se tenga el derecho a asistir ante el Juez del Trabajo; referencia que será considerado con un criterio de tipo judicial en referencia a las diversas pruebas contribuidas en el juicio, lo cual conlleva a la vulneración del derecho referente a la celeridad procesal.

Entrevista a Inspectores del Trabajo de Manabí

En base a la entrevista aplicada a los 3 Inspectores del Trabajo de Manabí, ellos manifestaron que existe una contradicción en las normas legales del país, pero en el caso de las que tienden a regular el visto bueno si existe relación y adaptación, dado a que las mismas no han sido reformadas desde que entraron en vigencia con el Código del Trabajo. Muchas veces los Jueces tienen que conocer sobre los diversos trámites de visto bueno que no han sido tratados de manera adecuada por algún Inspector, es por ello que cada Juez e Inspector del Trabajo, deben conocer de cada uno de los procedimientos que deben de seguir para ello.

De acuerdo a lo que expresan los Inspectores del Trabajo, es necesario que se reforme el Código del Trabajo, otorgando la competencia de la tramitación de los vistos buenos a los Jueces del Trabajo, como forma de que se viabilice el procedimiento, con la finalidad de concluir el conflicto causado por la terminación de la relación laboral.

Análisis de Sentencia Constitucional:

Sentencia No. 391 – 16 – SEP – CC, Caso No. 0451 – 12 – EP, ACEPTACIÓN DE ACCIÓN EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN POR RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO.

A manera de resumen del contenido de la sentencia, relacionada con los argumentos planteados en la demanda, tenemos:

Argumentos planteados en la demanda

Comparece el gerente general de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones y plantea acción extraordinaria de protección, en contra de la sentencia y auto dictado por los jueces de la Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial del Guayas, dentro del proceso de acción de protección signado con el No. 135-2011, considerando que la Sala resolvió negar la misma, sin que exista motivación del recurso de aclaración interpuesto por CNT contra el

fallo expedido, declarando con lugar la acción de protección que propuso Germán Cuzco Carrión, ordenando a un tercero no notificado con dicha acción para que reintegre al puesto de trabajo al accionante, pese a que la relación laboral entre las partes habría finalizado legalmente de conformidad con el Art. 169 numeral 7 del Código del trabajo, agregando que estas dos decisiones han vulnerado derechos constitucionales.

Que ha habido vulneración de sus derechos a la tutela judicial efectiva, el debido proceso y a la seguridad jurídica, al emitir un asunto de gran legalidad que no es materia de estudio en cuanto a lo que es una acción de protección. Manifiesta que en el visto bueno CNT-EP demostró que el actor, en razón de sus diversos conocimientos de tipo técnicos, ante lo cual se debía de garantizar la capacidad suficiente como forma de detección de diversas anomalías en los diversos sistemas de centrales de teléfonos en la cual se instaló un BY PASS, lo cual generó un alto daño al país, pues así lo pide el interés público.

Precisa que, una vez visualizada las diversas áreas de la cual es responsable por medio de un informe de labores, se dio inicio a las acciones de lo que es el visto bueno, en referencia a la falta de talento y capacidad para revelar las rutas que valieron para la instalación de un BY PASS, de manera interna en las dependencias de CNT.

Demostrando así en el visto bueno la incapacidad del señor Cuzco, para dar cumplimiento a la actividad para la cual se lo contrató, fundamento para que se dé el visto bueno y no lo que es la imputación de un delito, agregando que presentar una acción de visto bueno no tiende a ser en absoluto una vulneración de los derechos en cuanto al derecho al trabajo. De igual manera expresa, que el hecho de presentar una acción de visto bueno no tiende a ser una vulneración de derechos como lo es el derecho al trabajo, considerando que esta acción de la CNT – EP, así como la actuación del Inspector del Trabajo que dio por

resolver un visto bueno basado en sus facultades legales, no reúne las características doctrinales para ser arbitraria.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en cuanto a la competencia privativa de los Jueces de Trabajo, como forma de que conozcan las controversias entre la empresa pública y el actor, quienes son los únicos que pueden dar pronunciamiento sobre la impugnación a la resolución del visto bueno, el mismo que busca presunciones concretas como la reintegración al trabajo y el pago de remuneraciones; ante ello, al declarar con lugar la acción extraordinaria de protección planteada por el actor, se ha establecido la existencia de una vulneración a la seguridad jurídica, a la tutela efectiva y al debido proceso. De igual forma, quien hace de accionante expresa que el fallo y el auto impugnado, no muestran motivadamente y de manera específica el fundamento para omitir la observancia de las diversas disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley Orgánica de Empresa Públicas y la sentencia expedida por la Corte Constitucional.

Sentencia:

La sentencia contiene los siguientes puntos:

1. Se declara lo que es la vulneración de los derechos referente a la tutela judicial efectiva, así como al debido proceso en la garantía de la motivación y también a lo que refiere a la seguridad jurídica, lo cual se consagra en los Art. s 75, 76 numeral 7 literal I y 82 de lo que es la Constitución de la República.
2. Se da por aceptada la acción extraordinaria de protección, presentada por CNT-EP.
3. Como medidas de reparación integral se dispone lo siguiente:
 - 3.1 Se deja sin efecto la sentencia del 21 de enero del 2011, dentro de la acción de protección No. 2087-2010.

3.2 Se deja sin efecto la sentencia del 22 de noviembre del 2011, dentro de la acción de protección No. 135-2011.

3.3 Se deja sin efecto el auto dictado el 28 de diciembre del 2011, dentro de la acción de protección No. 135-2011.

Análisis:

En este caso, CNT interpuso un visto bueno en contra de un trabajador en el Ministerio del Trabajo, dicha empresa gano esta acción, pues la Inspectora del Trabajo concedió el visto bueno terminando la relación laboral entre ambas partes; pero el trabajador ante ello interpuso una acción de protección sustentando que se le estaba vulnerando el derecho al trabajo, por cuanto la Inspectora del Trabajo no motivo la resolución dejándolo en la desocupación; ante ello el Juez Laboral y luego el Tribunal de la Sala, por cuanto hubo una apelación, dejaron sin efecto la resolución del visto bueno dictada por la Inspectora del Trabajo por falta de motivación, con lo cual se consideró que se le vulneraba el derecho al trabajo.

Ante lo cual CNT interpuso una acción extraordinaria de protección y la Corte Constitucional le concedió, dejando sin efecto las sentencias anteriores del Juzgado y de la Sala de la Corte Provincial, por cuanto ellos no la pudieron sustentar bien para darle la razón al trabajador, ante ello la Corte Constitucional declaró con lugar la Acción Extraordinaria de Protección propuesta por CNT.

Sentencia No. 059 – 18 – SEP – CC, Caso No. 1062 – 13 – EP, ACEPTACIÓN DE ACCIÓN EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN POR RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO.

A manera de resumen del contenido de la sentencia, relacionada con los argumentos planteados de la demanda, tenemos:

Argumentos planteados en la demanda

El accionante CNT expresa que la sentencia dada quebranta los derechos constitucionales a la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita, debido proceso y seguridad jurídica, lo que hace que la Sala calificará de injusta la decisión, sin obligar en qué refiere dicha arbitrariedad. Determina que, en el trámite ejecutado del visto bueno, la empresa CNT disfrutará de la "... ineptitud manifiesta del actor para cumplir la labor para la que fue contratado...". Así, señala que la presentación de la acción de visto bueno no constituiría una vulneración del derecho al trabajo; más aún cuando, a su juicio, la misma habría sido presentada a fin de hacer efectivo lo dispuesto en los Arts. 313, 314 y 315 de la Norma Suprema.

De acuerdo a lo indicado en la Ley Orgánica de Servicio Público y la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Inspector del Trabajo sería el competente para conocer el visto bueno planteado por CNT en contra de Óscar Ibadango Ponce, siendo que, en la sentencia que se ha impugnado, los Jueces no indican motivadamente cual sería el fundamento en el cual se omite la observancia de las diversas disposiciones legales, lo cual da paso a determinar que la forma de accionar de los Jueces vulneró categóricamente el Art. 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución. Por otra parte, afirma que se habría vulnerado el derecho a la defensa de su representado, en tanto la acción de protección se dirigió en contra de la Inspectora Provincial del Trabajo del Guayas, por esta razón afirma que CNT no habría sido notificada: sin embargo de lo cual ordene que CNT -entidad que no intervino como parte accionada y que no es la responsable de la vulneración de derechos constitucionales, cumpla el pago de haberes laborales y reintegre al puesto de trabajo al accionante.

El legitimado activo, en su demanda de acción extraordinaria de protección, identifica la presunta vulneración del derecho al debido proceso en las garantías de la motivación y de no ser privado del derecho a la defensa, reconocidas en el Art. 76, número 7, letras a) y 1) de

la Constitución de la República. A consecuencia de dichas vulneraciones, considera soslayados los derechos a la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita y la seguridad jurídica.

Sentencia

La sentencia contiene los siguientes puntos:

1. Declarar la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación, consagrada en el Art. 76 numeral 7, literal 1) de la Constitución de la República.
2. Aceptar la acción extraordinaria de protección propuesta.
3. Como medidas de reparación integral, esta Corte dispone:
 - 3.1. Dejar sin efecto la sentencia dictada el 15 de diciembre de 2011, por la Segunda Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.
 - 3.2. Dejar sin efecto la sentencia dictada el 24 de diciembre de 2010, por el Juez Cuarto de Inquilinato y relaciones vecinales de Guayaquil.
 - 3.3. Declarar que, una vez realizado un análisis integral respecto a la vulneración de derechos Constitucionales alegados en la acción de protección, en el caso sub examine, no existe afectación a los derechos de la accionante.

En consecuencia, se dispone el archivo del proceso constitucional.

Análisis:

En este caso, un Inspector del Trabajo concedió el visto bueno mediante una resolución, aceptándolo, y por ende dando por terminada la relación laboral entre empleador (CNT: Corporación Nacional de Telecomunicaciones) y el trabajador; sin embargo, el trabajador siguió una acción de protección la cual es concedida.

Ante ello el gerente de la empresa CNT (Corporación Nacional de Telecomunicaciones) interpuso una acción extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional, en donde esta, a lo largo de su sentencia hace un análisis prolijo en la cual, efectivamente establece que la Sala que emitió la primera sentencia en donde declara con lugar la acción de protección no tenía sentido, ya que la concedió considerando que la resolución emitida por el Inspector del Trabajo no estaba debidamente motivada, ordenándole al empleador que reintegre al trabajador a su puesto de trabajo, porque se le estaba vulnerando su derecho al trabajo; haciendo que el empleador en la acción extraordinaria de protección interpuesta gane la misma, dejando sin lugar la sentencia de la Sala, por lo que el trabajador interpuso la acción de protección.

Conforme se analiza siguen existiendo los mismos problemas, en donde la resolución emitida por el Inspector del Trabajo no es una sentencia en firme de última instancia, sino que contrariamente puede ser objeto de muchas otras acciones legales, lo cual determina la poca viabilidad de que se lleve a cabo los vistos buenos ante el Inspector del Trabajo, ya que de igual manera se deberá acudir al Juez para que sea este quien tenga la última palabra.

La sentencia analizada constituye en un precedente jurisprudencial para futuros casos que se establezcan en nuestro sistema judicial, por lo que, es importante identificar los puntos relevantes, como la obligación de motivar las resoluciones, respetando las reglas del debido proceso, para evitar una posible vulneración del derecho a la defensa.

Conclusiones

Tanto los empleadores como los trabajadores no tienen confianza en los servidores públicos que cumplen el rol de Inspectores del Trabajo, para que resuelvan las diversas acciones referentes al visto bueno, ya que muchas veces las resoluciones emitidas no se fundamentan bajo una adecuada motivación, que no solo de seguridad a la parte empleadora y trabajadora, sino que también genere sustento legal a dichas resoluciones.

1. El actual trámite de visto bueno genera una vulneración al principio de celeridad, en virtud, de que la resolución emitida por el Inspector del Trabajo es impugnada en sede judicial, la cual puede ser revocada por el Juez del Trabajo, revertiendo los intereses de las partes involucradas.
2. Las garantías constitucionales como se tiene conocimiento, son herramientas legislativas creadas para salvaguardar los diversos derechos fundamentales de las personas, lo que se considera no se vienen aplicando integralmente.
3. Las personas entrevistadas sobre el tema planteado consideran necesaria la reforma al Código del Trabajo, para que sean los Jueces quienes tengan conocimiento de estos casos y resuelvan las diversas solicitudes de visto bueno que llegan a sus despachos.
4. El Código del Trabajo ecuatoriano que está actualmente vigente, tiene más de 80 años desde que fue publicado y muchos de sus artículos no han sido actualizados o reformados, a pesar de los variados cambios que la era moderna, tecnológica, social, entre otras, requiere.

Recomendaciones

1. Es necesario que los Inspectores de Trabajo den cumplimiento a las diversas obligaciones que ellos tienen, entre ellas la de vigilar el que los derechos de los trabajadores tengan cumplimiento de manera efectiva, y con ello no se de interferencia en cuanto a los diversos asuntos de tipo jurisdiccional.
2. Reformar el Código del Trabajo, para que se otorgue la competencia a los Jueces del Trabajo, para que tengan conocimiento de las diversas solicitudes referentes al visto bueno, y con ello actuar de manera directa en dicho trámite.
3. Que todos los empleadores y trabajadores accedan a los diversos órganos de justicia, encargados de manera directa con el accionar y proceder determinado en el Código del Trabajo, como forma de que conozcan los diversos procesos generados con su terminación de relación laboral.
4. Es relevante que la clase trabajadora del país tenga un total conocimiento de los derechos laborales, las reformas que en materia laboral se generen, en especial las personas que tienen algún tipo de vulnerabilidad, a fin de que puedan defender sus derechos apegados a la ley.
5. Es necesario que la reforma laboral que requiere el país no complique la contratación de personas, sino que contrariamente, la prioridad de ella sea, la minimización de los costos de contratación, como forma de poder crear mayor y mejor empleos.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Título

Reforma al Código del Trabajo y al Código Orgánico General del Procesos, a través de una Ley Orgánica Reformatoria, estableciendo un nuevo procedimiento aplicable al trámite del Visto Bueno.

Objetivo general

Reformar al Código del Trabajo y al Código Orgánico General del Procesos, a fin de establecer un nuevo procedimiento aplicable al trámite del Visto Bueno.

Beneficiarios

Empleadores

Trabajadores

Marco legal

La presente propuesta se sustenta en el Art. 76, numeral 7 literales b y l de la Constitución de la República del Ecuador, Arts. 183, 545, 589, 621 y 622 del Código del Trabajo, Art. 332 del Código Orgánico General de Procesos, Art. 130, numeral 4 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Desarrollo de la propuesta

La presente propuesta tiene como fin judicializar el visto bueno como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral, aplicando las reformas laborales planteadas en el presente trabajo de investigación, que deberán ser materializadas a través de una Ley Orgánica Reformatoria del Código del Trabajo y del Código Orgánico General de Procesos,

con la finalidad de poder judicializar el Visto Bueno y su nuevo procedimiento a través de la reforma propuesta, para lo cual se proponen los siguientes cambios al marco jurídico laboral:

1.- Se reforme el Código de Trabajo de la siguiente manera:

- En el Art. 183, donde dice: “inspector del trabajo” sustituir por “Juez del Trabajo”; donde dice: “ciñéndose a lo prescrito en el capítulo Del Procedimiento” sustituir por “siguiendo el procedimiento sumario establecido en el COGEP”. Del Art. 545 suprimir el numeral 5.
- Se derogue el Art. 589.
- Se derogue el Art. 621.
- En el Art. 622 en la parte donde “Inspector”, se sustituya por “Juez”.

2.- Se reforme el Código Orgánico General de Procesos, de la siguiente manera:

- En el Art. 332 añadir el numeral 10 que establezca: “Las controversias originadas por las peticiones de visto bueno, solicitadas por el empleador o trabajador, de conformidad a lo que establecen los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo”.

BIBLIOGRAFÍA

- Araujo Coronel, Sebastián. (2018). *“La Naturaleza Jurídica de la Resolución de Visto Bueno. Revista Azogues: Cuenca.*
- Bravo Moreno, Rubén. (2018). *Temas laborales y judiciales.* Cuenca: Universidad Católica del Ecuador.
- Bustamante, C. (2012). *Manual de Derecho Laboral.* Quito: Jurídica del Ecuador.
- Cabanellas, G. (2001). *Diccionario Jurídico Elemental.* Buenos Aires: Heliasta
- Cevallos, M. E. (1998). *Legislación Laboral; Loja-Ecuador; Editorial UTPL;*
- Chávez, N. (2002). *Derecho Laboral Aplicado.* Quito. Universitaria.
- Código del Trabajo. (2005). *Registro Oficial, Suplemento, No. 167, 16 de diciembre de 2005.* Ecuador.
- de febrero de 2014. Ecuador.
- “Código de Procedimiento Civil” (2005). *Registro Oficial, Suplemento, No. 58, 12 de*
- “Código Orgánico Integral Penal. (2014). *Registro Oficial”, Suplemento, No. 180, 10*
- “Constitución de la República del Ecuador” (2008). *Asamblea Nacional, Comisión Legislativa y de Fiscalización. Quito*
- Duque Ruiz, Efraín. (2006). *Criterios Jurídicos en Materia Laboral.* 2da Edición. Ecuador.
- Herrera, Enrique. (2017). “La “confianza” en la relación laboral”, en *Doctrinas Esenciales.* Editorial Cosmos, Loja - Ecuador.
- Izquierdo Arellano, Dr. Enrique, (2005), *Investigación científica, proyectos –* julio de 2005. Quito.
- Kurczyn Villalobos, Patricia. *“La Inspección: instrumento de cumplimiento de derechos laboral en el Ecuador”.* Monografía, Universidad Andina Simón Bolívar; Sede laboral sustantiva y adjetiva. México: Editorial Fontamara.
- “Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” (2015).

- Moreno Echeverría, Ximena. (2013). “*Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano*”, Foro: Revista de derecho, N° 19
- Ochoa, G. (2003). *Compendio Practico del Contrato Individual del Trabajo en el procedimiento oral en los Juicios de Trabajo*. Ediciones Del Arco.
- Pasco, Mario. “Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo”, Buenos Aires. Ediciones De Palma.
- Pereira Campos, S. (2002). El Principio de Inmediación en el proceso por audiencias, Mecanismos legales para garantizar su efectividad”, Revista Internauta de práctica jurídica, No. 11
- <http://desa1.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1907/Principiodeinmediacionenlasaudiencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>), consulta: 26-06-2017
- Pérez Rey, Joaquín. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Madrid: Editorial Trotta.
- Registro Oficial, Suplemento*, No. 483, 20 de abril de 2015. Ecuador.
- Robles, G. (2005). *Apuntes Sobre el Derecho Procesal Civil Ecuatoriano*. S.R.L.
- Taruffo, Michelle. (1998). *Simplemente la Verdad, El Juez y la construcción de los hechos*. Tercera Edición; p. 230. Loja-Ecuador: UTPL.
- Valdez Quiñonez, Agapito, (2010), El Juramento Deferido, EL FÓRUM, 1RA. ED.
- Vela, C. (1955). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: La Unión Católica.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Sánchez Mera Antonella Carolina, con C.C: # 131261054-4 autor(a) del trabajo de titulación: *EL VISTO BUENO JUDICIALIZADO COMO FORMA DE CONSEGUIR CELERIDAD EN LA JUSTICIA LABORAL* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 03 de agosto del 2022

f. _____

Nombre: Antonella Carolina Sánchez Mera

C.C: 1312610544



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	“El Visto Bueno judicializado como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral”		
AUTOR(ES)	Ab. Antonella Carolina Sánchez Mera		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Juan Carlos Vivar Álvarez		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas.		
CARRERA:	Maestría en Derecho. Mención Derecho Procesal.		
TITULO OBTENIDO:	Magíster en Derecho. Mención Derecho Procesal.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	03 de agosto del 2022	No. DE PÁGINAS:	74
ÁREAS TEMÁTICAS:	Procesal Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Visto bueno, acción judicial, Código del Trabajo.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): La presente investigación titulada El visto bueno judicializado como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral tiene como objetivo general analizar el visto bueno judicializado como forma de conseguir celeridad en la justicia laboral, para lo cual se consideró como estudio la categoría del visto bueno, dentro de la dimensión del proceso judicial del visto bueno, para lo cual las unidades de análisis que se tuvieron en consideración fueron: en primer lugar la Constitución de la República del Ecuador, luego lo que es el Código del trabajo, seguido del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) y por último el Código Orgánico de la Función Judicial. Para todo ello se pretende promover una reforma al Código del Trabajo, en el cual se establezca que la tramitación del Visto Bueno se la realizará en sede judicial, con el fin de que se apliquen los procedimientos de acuerdo al Código Orgánico General de Procesos (COGEP), y dichas resoluciones tengan carácter de cosa juzgada. Los métodos utilizados de manera teoría son: método histórico – jurídico, método de sistematización jurídico doctrinal y método jurídico comparado.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:	E-mail: sanchez.vera@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Ing. Andrés Isaac Obando		
	Teléfono: 0992854967		
	E-mail: ingobando@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			