



**UNIVERSIDAD LAICA
VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

**APLICACIÓN DEL VISTO BUENO COMO TERMINACIÓN DE
LA CONTRATACIÓN LABORAL INDIVIDUAL EN LOS
TRABAJADORES CONTRATADOS EN EL MARCO DEL CODIGO
DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO.**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADA EN OPCIÓN
PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES
DE LA REPÚBLICA**

AUTORES:

**YESSENIA DEL ROCIO MURILLO AVILA
WILLIAM RICARDO DONOSO RIVAS**

GUAYAQUIL – ECUADOR

2013

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la sabiduría suficiente para realizar este Proyecto de investigación, a mi esposo, a mi pequeña hija, a mis padres y hermanos por haber comprendido el sacrificio del tiempo invertido, a mis maestros y amigos, a mí Director de Tesis Abg. Eduardo González, agradezco profundamente por el apoyo brindado para poder alcanzar esta anhelada meta.

Yessenia del Rocío Murillo Ávila

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradecer a ti Dios por permitirme llegar donde he llegado. A mis padres, quienes han sido un apoyo moral y económico para lograr este fin, gracias por su paciencia.

A mi director de tesis **Abg. Eduardo González Salas** por su tiempo compartido, su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación profesional.

A mis profesores por sus valiosos aportes en los años de estudio. Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de esta tesis.

William Ricardo Donoso Rivas

DEDICATORIA

Dedico esta investigación, a mi incondicional amigo, que día a día me concede la sabiduría para seguir adelante **“Dios”**.

Dedico esta investigación a mi amado esposo, por haber comprendido el sacrificio del tiempo, por su gran apoyo y comprensión que me brindó para poder alcanzar esta anhelada meta. **“Carlos”**.

Dedico esta investigación, a la niña de mis ojos quien convirtió mi vida la dicha de ser madre. **“Allison”**.

Dedico esta investigación, a mi gran amiga, mi consejera, quien me protege con sus oraciones es mi ángel de Amor, ella siempre está conmigo en los buenos y malos momentos. **“Mi Madre”**.

Dedico esta investigación, a mis amigos que me acompañaron en la realización de la presente investigación.

A mi Director de Tesis Eduardo González Salas, por sus conocimientos y por ser un catedrático profesional que inspira confianza y respeto. **“Maestro”**

Yessenia Murillo Ávila

DEDICATORIA

A Dios por iluminarme mi entendimiento y guiar mis pasos hacia la meta propuesta.

A mis padres pilares fundamentales en mi vida por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A mis amigos que pese a las alegrías y adversidades que pasamos supimos permanecer juntos en esta ardua tarea.

William Ricardo Donoso Rivas

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Guayaquil, 02 de enero del 2013.

YESSENIA DEL ROCIO MURILLO AVILA, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo de los criterios y opiniones que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Su reglamento y normativa vigente.

Yessenia Del Rocío Murillo Ávila

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Guayaquil, 02 de enero del 2013.

WILLIAM, RICARDO DONOSO RIVAS, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo de los criterios y opiniones que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Su reglamento y normativa vigente.

William Ricardo Donoso Rivas

**CERTIFICACION DEL TUTOR DEL PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN**

Guayaquil, 02 de enero del 2013.

EDUARDO GONZÁLEZ SALAS, certifico que la Tesis Titulada “**APLICACIÓN DEL VISTO BUENO COMO TERMINACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL INDIVIDUAL EN LOS TRABAJADORES CONTRATADOS EN EL MARCO DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO**”, ha sido elaborada por la Señora **YESSENIA DEL ROCIO MURILLO AVILA**, bajo mi tutoría y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante el Tribunal Examinador, que se designe al efecto.

Abg. Eduardo González Salas

**CERTIFICACION DEL TUTOR DEL PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN**

Guayaquil, 02 de enero del 2013.

EDUARDO GONZÁLEZ SALAS, certifico que la Tesis Titulada “**APLICACIÓN DEL VISTO BUENO COMO TERMINACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL INDIVIDUAL EN LOS TRABAJADORES CONTRATADOS EN EL MARCO DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO**”, ha sido elaborada por el Señor **WILLIAM RICARDO DONOSO RIVAS**, bajo mi tutoría y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante el Tribunal Examinador, que se designe al efecto.

Abg. Eduardo González Salas.

INDICE

CAPÍTULO I

- Marco Teórico
- Antecedentes históricos del visto bueno
- Concepción del visto bueno
- Planteamiento del visto bueno
- Objetivo General
- Objetivo Específicos
- Justificación de la Investigación
- Hipótesis de Trabajo.
- Bases legales

CAPÍTULO II

- Marco Metodológico
- Diseño de la investigación.
- Tipos de investigación
- Métodos de Investigación
- Variable del estudio.
- Presentación y análisis de datos

CAPÍTULO III

- Propuesta para la solución del problema

CAPÍTULO IV

- Conclusiones y Recomendaciones

Bibliografía.**ÍNDICE DE CONTENIDOS**

Agradecimiento	II
Dedicatoria	IV
Certificación de Autoría y Cesión de Derechos de Autor.....	
.....	
.....	VI
Certificación del Tutor del Proyecto de Investigación.....	VIII
Índice	X
Introducción.....	1

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO VISTO BUENO.....	2
1.1. Breves Expresiones.- Jurídico del Trámite Visto Bueno	2
1.2 Antecedentes Históricos del Visto Bueno.....	3
1.2.1 En Francia.....	4
1.2.2 En Alemania	6
1.2.3 En España	8
1.2.4 En el Ecuador	8
1.2.5 Antecedentes legales del Visto Bueno	12
1.2.6 En que consiste el Visto Bueno.....	13
1.2.7 Quienes pueden solicitar el Visto Bueno	14
1.3 Concepción del Visto Bueno.....	15
1.3.1 Definición de la acción del Visto Bueno.....	15
1.4 Planteamiento del Visto Bueno	17
1.4.1 Autoridad competente para otorgar o negar el Visto Bueno.....	19
1.4.2 Documentos que se debe acompañar a la petición del Visto Bueno	19
1.4.3 Impugnación del Visto Bueno.....	19

1.4.4 Prescripción del Visto Bueno.....	20
1.4.5 Requisitos y tramitación administrativa de la acción del Visto Bueno ..	20
1.4.6 Causales que le dan la facultad al empleador para plantear Visto Bueno solicitado por el empleador.....	25
1.4.7 Causales que le dan la facultad al empleador para plantear Visto Bueno solicitado por el trabajador	32
1.4.8 Terminación legal de la relación laboral por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador y familia	32
1.4.9 Terminación legal de la relación laboral por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración que hace el empleador al trabajador	32
1.4.9.1 Falta de pago de la Remuneración	33
1.4.10 Valor judicial o administrativo de dicho procedimiento o planteamiento	33
1.4.11 Es demanda o solicitud la que le da comienzo.....	37
1.4.12 Es sentencia o resolución lo que pone fin al Visto Bueno	38
1.4.13 Cabe apelación; ampliación y nulidad en el trámite final del Visto Bueno.....	38
1.4.14 Que sucede entonces luego de que se ha resuelto en Visto Bueno por parte del Inspector de Trabajo.....	39
1.4.15 El Visto Bueno Posterior al despido o abandono.....	40
1.4.16 Casos en que no hace falta el Visto Bueno	40
1.5 Objetivo General	42
1.6 Objetivo Especifico	42
1.7 Justificación de la Investigación	42
1.8 Hipótesis del Trabajo	43
1.9 Bases Legales	44

CAPITULO II

2. MARCO METODOLÓGICO.....	46
2.1 Definición constitucional	46
2.1.1 La constitución es la norma suprema	47
2.1.2 De la inconstitucionalidad	47
2.2 El Trabajo en la nueva Constitución de la República del Ecuador	48
2.3 Las relaciones laborales en las instituciones del Estado	48
2.4 Evolución constitucional del régimen laboral de los Servidores Públicos	49
.....	
.....	
.....	
.....	49
2.5 Marco Normativo de la Función Pública	50
2.6 Regímenes Laborales en el Estado Ecuatoriano	52
2.7 El Trabajador “Obrero” En el Sector Público	59
2.8 Las partes contratantes en la Relación Laboral.....	63
2.8.1 El Trabajador.....	63
2.8.2 Clases de Trabajador	64
2.8.3 Empleado Público	65
2.9 El Empleador.....	65
.....	65
2.9.1 Concepto de Empleador	66
2.9.2 Clasificación de los Empleadores	66
2.9.2.1 Empleador – Persona Natural.....	66
2.9.2.2 Empleador – Persona Jurídica.....	67
2.9.2.3 Persona Jurídica de derecho Público.....	67
2.10 La Contratación en el Sector Público.....	67

2.10.1 Tipos de Contratos	68
2.11 Categoría Ocupacional	69
2.11.1 Patrón o Empleador	69
2.11.2 Trabajador por cuenta propia	69
2.11.3 Empleado u Obrero del Sector Publico (Gobierno central y municipales)	70
2.11.4 Empleado U Obrero del Sector Público (Empresas Públicas)	70
2.11.5 Empleado U Obrero del Sector Privado.....	71
2.11.6 Fuerzas Armadas y del Orden	71
2.12 Resolución de la calificación de obreros y obreras contratados(as) en el sector publico sujetos al código de trabajo.....	72
2.13 Diseño de la Investigación	78
2.14 Tipos de Investigación	78
2.15 Métodos de Investigación.....	78
2.16 Técnicas y encuesta de la Investigación.....	80
2.16.1 El cuestionario.....	82
2.16.2 Población y sistema Muestra.....	83
2.16.3 Población y Universo	83
2.16.4 Presentación de la encuesta realizada	85
2.17 Variables de Estudio.....	87
2.17.1 Análisis interpretación de los resultados obtenidos	87
2.17.2 Análisis e interpretación de la encuesta y entrevista.....	88

CAPÍTULO III

3. PROPUESTA DE APLICACIÓN DEL VISTO BUENO.....	94
--	-----------

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	-95
--	------------

4.1.1 Conclusiones.....95

4.1.2 Recomendaciones.....97

BIBLIOGRAFÍA.....99

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo pretende efectuar un análisis somero respecto al trámite administrativo de Visto Bueno, recurso al que podría asirse tanto la parte empleadora como el trabajador, de acuerdo a nuestra legislación ecuatoriana contemplado en los Art. 621 y 622 del Código de Trabajo y cuyas causales se encuentran previstas en los Art. 172 y 173 ibídem y otras normativas reglamentarias e incluso constitucionales.

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

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

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

Hay que tener en cuenta que dentro del estudio de las relaciones laborales, entre trabajador y empleador, su situación legal, se enmarca dependiendo de la naturaleza de la actividad de trabajo, es decir, si labora realizando trabajo físico, por ejemplo se lo denomina trabajador sujeto al código de trabajo, a pesar de que se encuentre laborando en una institución pública; y, en este caso si se termina la relación laboral por un Visto Bueno aceptado por el Inspector de Trabajo, al final relación en este tipo de trabajo.

CAPÍTULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

1. MARCO TEORÍCO

1.1 BREVES EXPRESIONES.- JURÍDICOS DEL TRÁMITE DE VISTO BUENO

El Visto Bueno es un trámite administrativo que debe plantearse el trabajador en contra del empleador o viceversa, ante la autoridad competente (**Inspector Provincial del Trabajo**) previa determinación de una causa legal y mediante el cual se concede, la terminación de la relación laboral, mediante las causales de los artículos 172,173 del código de trabajo; y, según se ha ya justificado o no la causal puede concederlo o negarlo ante la autoridad competente.

El Visto Bueno es un trámite de carácter administrativo. La autoridad competente del art.545 que tiene facultad para conocer, trámite y resolver el Visto Bueno esta determinado en el Código de Trabajo por intermedio del cual se da por terminado el vinculo y luego de realizar un análisis del todo el tramite que se ha llevado a cabo y establecido todas las consideraciones que estima pertinentes de acuerdo a la ley, resuelve declarando que concede o niega el Visto Bueno solicitando que se realiza ante el inspector de trabajo previa petición del empleador o trabajador, con el fin de dar término a los contratos individuales de trabajo en los casos expresamente señalados en el Código del Trabajo. Esta diligencia equivale a una permisión para romper el vínculo jurídico contractual, después de haber examinado la conformidad del motivo indicado ya con la ley, ya con la realidad de los hechos.

La terminación de relación laboral que es basada en la resolución del visto bueno, doctrinaria toma la denominación de despido tempestivo o legal, precisamente por que dicha resolución se basa en las clausulas que contempla la ley es que el actor al alegar una de ellas,

los justifica y, esa justificación determina la legalidad con la que se pueda calificar la resolución dictada.

Sin embargo si quien propone el V.B es el trabajador en contra de su empleador y se justifica la causal alegada, la consecuencia jurídica que produce el hecho de concederse el V.B es que doctrinariamente se considera que se a producido un despido intempestivo y consecuentemente, el empleador estará obligado a pagar la indemnización que por dicho concepto establece la ley generalmente en el Art 188 del C.T.

En cuanto a su tramite o procedimiento legal, este se encuentra estipulado en el Art. 621 del C.T , indicaciones con una solicitud propuesta ante uno de los inspectores del trabajo de la Provincia que se trate, y a esta autoridad le corresponde admitirla al tramite y disponer su notificación dentro de las 24 horas siguientes a su recepción , concediéndole el termino de 3 días para que el emplazado (trabajador a empleador) pueda contestar el emplazamiento y argumentar su defensa, con la contestación receptada por el inspector, éste emitirá una providencia por intermedio de la cual señala día y hora para que tenga lugar la diligencia de investigación de los fundamentos del visto bueno , tal como lo ordena el Art 621 del Código de Trabajo , concluido el proceso de investigación del visto bueno, corresponde a la autoridad competente dictar su resolución , la misma que, en base a los planteamiento y justificación de los mismo será conceder o negar el visto bueno.

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL VISTO BUENO

La idea fundamental es de enfocar los antecedentes históricos de esta institución a nivel internacional, y nacional; sin embargo hemos de notar algunas generalidades comunes en ambos niveles, como por ejemplo la idea fundamental que aparece es la de proteger la relación laboral porque ella es fuente generadora de soluciones sociales y económicas. Por esta razón se asegura también que el derecho laboral es un derecho social por cuanto se afirma que el derecho de trabajo es de naturaleza social; y, por lo mismo tiene como característica la de ser protector y tutor de la parte débil de la relación laboral que son los trabajadores.

Esta idea generalizada **-hoy en día-**, en la antigüedad tuvo otra proyección porque el derecho de trabajo estuvo mezclado con el derecho civil y hasta con el derecho mercantil, particularmente esto se dio en Europa.

El Visto Bueno, haciendo un análisis histórico preliminar, como conclusión podemos establecer como esta institución jurídica tiene concepciones a Francia, Alemania y España- países en los cuales encontramos-diferentes formas y procedimientos distintos para utilizar el Visto Bueno, como forma de la terminación laboral de trabajo.

En general los antecedentes históricos que hemos referido respecto a diferentes países coincidentemente se han repetido o simplemente han tenido sus similitudes.

1.2.1 En Francia.

Por ejemplo el antecedente histórico más remoto en cuanto a su Legislación Laboral, particularmente respecto al Visto Bueno, determinados por la influencia del código Napoleónico en el cual requiere ser analizado exhaustivamente.

Según el estudio realizado y de la investigación practicada hemos procedido a concluir que en Francia la terminación del contrato de trabajo no se daba mediante aplicación de un trámite administrativo legal, sino mediante la conducta unilateral, probablemente arbitraria, esto es fuera del marco legal porque se lo hacía sin aplicación de trámite alguno y solo por decisión por cualquiera de las partes de la relación laboral, constituyéndose esto en un verdadero **“ABUSO DEL DERECHO”**, según lo afirma el tratadista Mexicano Mario de la Cueva

Estableciendo un símil así los antecedentes de la legislación Ecuatoriana, es factible encontrar que de la misma manera que se actúa en Francia respecto con la terminación laboral de trabajo, en una primera fase histórica, en nuestro país, también se llegó a actuar en forma bastante similar, precisamente en 1928 la terminación del contrato en nuestro país dependía de la voluntad de las partes.

En Francia los juristas Franceses preocupados por la situación social y económica del pueblo circunstancias concretas, claras y precisas en la que solamente podía basarse un rompimiento contractual laboral. La historia del derecho de Francia motivó el rompimiento del contrato de trabajo. Al respecto podemos resumirlo de la siguiente manera:

Dentro de las Causas Normales estas variaban con las distintas maneras de contratos, esto es, si era un contrato a plazo fijo la disolución del mismo en términos normales llegaba cuando se cumplía el plazo fijado o como nos indica Mario de la Cueva¹ en pocas palabras la llegada del término pone fin a la relación. Es importante anotar que el escritor Jean Vicent nos indica que había casos en lo que se otorgaba una prórroga a la duración del contrato, pero esto no constituía una obligación del trabajador con el Empleador ya que igualmente esa prórroga una vez cumplida el término pone fin a la relación. Al respecto de esto la ley Francesa del 27 de diciembre de 1890 no solo que indica las causas por las cuales dan por terminado un contrato de trabajo sino que agrega quien termina un contrato sin invocar justo motivo está condenado al pago de la del 19 de junio de 1928 en el cual se consagra que quienes concurrían en terminaciones arbitrarias se constituía un “Abuso de derecho” que el Estado tenía la obligación de castigarlo.

Dentro de las causas extraordinarias: Es necesario anticipar que puede presentarse en todas las relaciones, pero en especial en las de plazo fijo, estas causas son:

- De Mutuo Consentimiento
- Muerte Del Trabajador
- Fuerza Mayor
- Falta del Cumplimiento del Trabajador o del Empleador de sus

Respectivas obligaciones.

En Francia tiene sus características propias, que dan nacimiento a las causales en las que únicamente las partes pueden invocar el rompimiento de su relación de trabajo, lo que es más, quien rompe la relación arbitrariamente es condenado al pago de daños y perjuicios.

¹ Mario, D. L. (1949). *Obra Derecho Mexicano*. México: n.d.

1.2.2 En Alemania

Igual lo sucedido en Francia cuyo derecho laboral tuvo la influencia del código NAPOLEONICO en la legislación ALEMANA encontramos la influencia de la constitución de WEIMAR; esta constitución de Weimar de 1919, es uno de los más importante en la medida que fija una serie de principios sobre los cuales el Estado debe actuar en la regularización de las relaciones laborales. Todo ello, es más que la inclusión del principio protector del Derecho del Trabajo.

Es importante examinar cómo se aplico el derecho laboral y, concretamente como se práctica el Visto Bueno antes de la influencia de la constitución de Weimar, en la cual las Ideas civilistas francesas del código Napoleónico influyeron notablemente. Tal determinación nos hace considerar al contrato de trabajo como un convenio en Alemania de arrendamiento de servicios; y, consecuentemente, la terminación por Visto Bueno que en aquella época se practicaba tenían características especiales, del mismo así como el Visto Bueno que se aplicaba en la época que tenía características especiales.

Los alemanes con la mentalidad lúcida que les es característica y con la influencia de las corrientes antes indicadas fueron claros en anotar las causas de terminación del contrato de trabajo y con las influencias antes indicadas fueron claros para anotar la causa para que se admita el Visto Bueno, Los alemanes establecían las causas de terminación del contrato en cuatro tipos, sin considerar al Visto Bueno, tales como:

1. Por despido
2. Por mutuo consentimiento
3. Por vencimiento del plazo
4. Por muerte del trabajador

La teoría alemana trata de proteger con las bases del derecho Francés, la relación contractual laboral y por eso es corta en la enumeración de las causales que pueden dar origen a tal rompimiento, de la relación laboral expuesta las que indiscutiblemente están constituidas por las que contemplan el despido extraordinario. En resumen para producirse un despido extraordinario tenía que producirse una de las siguientes causales:

- a) La quiebra del empresario especialmente cuando esta era fraudulenta.
- b) La oposición del marido a que la mujer trabaje.
- c) Causas imputables al trabajador como la presentación de documentos o certificados falsos, la comisión de un delito, el robo, el abuso de confianza el fraude, etc., el llevar una conducta deliberada el abandono de trabajo, las injurias o falta graves contra el Empleador el comprometer la seguridad del negocio, la divulgación del secreto profesional, los daños causados a la propiedad del empleador y aún contra familiares del empleador.
- d) Por causas imputables al empleador como cuando este no cancelaba oportunamente los haberes, cuando injuriaba al trabajador o a su familia cuando explotaba en tiempos suplementarios y sin remuneración al trabajador, y en general causas más o menos análogas a las que anteriormente habíamos dicho eran imputables al trabajador, justamente por ser esta causal parecida a la que hoy contempla el Código del Trabajo, decimos que en Alemania las causas anotadas son el antecedente inmediato que dan nacimiento al Visto Bueno como manera excepcional de terminación de un contrato de trabajo lógicamente teniendo sus características propias como el procedimiento. En el derecho alemán el procedimiento es particular, le son particulares como cuando la disolución de las relaciones de trabajo operaba siempre por declaración unilateral de voluntad cualquiera que fuere la causa que la motivara y la única que competía al trabajador era la del pago de daños y perjuicios ocasionado por Empleador.

El derecho Alemán y su doctrina social Demócrata en un principio no discutía acerca de la estabilidad del trabajador sino que de acuerdo a las causales anotadas esta operaba ipso facto a la decisión unilateral de la terminación de un contrato de trabajo.

Lo expresado constituyó un avance que indiscutiblemente esta por encima de La influencia francesa porque la doctrina Alemana en este punto llegó a comprender que el derecho al trabajo y la estabilidad de los contratos debe estar por encima de los rompimientos, de las relaciones laborales, y, en consecuencia, señaló muy severamente los únicos casos de excepción por los cuales se podía dar por terminado un contrato.

1.2.3 En España:

Nos remitimos a las influencias de la legislación Francesa y alemana, todos estos orígenes del sistema laboral tiene sus principios e ideas de países europeos. Esta ley y reglamentos dados son para asegurar la estabilidad del trabajador, pues esto es un principio de igualdad para el empleador exigiendo el cumplimiento de sus derechos y obligaciones.

El espíritu de esta ley y reglamentos fue el de asegurar al trabajador su estabilidad, destacando la indemnización porque según la filosofía de esa época el trabajador necesitaba seguridad, pues sólo en base de este principio el podía rendir en mejor forma e igualmente el empleador exigirle cumplimiento, moralidad, honestidad, etc.

En los años anteriores España observa las inseguridades de sus trabajadores tanto en su labor en las fábricas, ya que ellos eran separados de sus puestos de trabajo de forma caótica. En la ley Española de 1931 se estableció el reintegro de los trabajadores, cuando ellos eran injustamente separados en ese mismo año se enfoca las causales para el visto bueno que se pondría en práctica para sus trabajadores.

El despido de un obrero podría ser justificado por sus causas ya sea por crisis de trabajo cierra de la industria estas son influencias alemanas ya que cada país se enfoca atreves de antecedentes.

1.2.4 En El Ecuador:

Todos los antecedentes que analizaremos se remontan al año 1928 en el gobierno del doctor Isidro Ayora, por la esa situación social constituyó la preocupación del hombre público y apareció la **“LEY SOBRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”** la **“LEY DE DESAHUCIO DE TRABAJO”**. Estas leyes fueron promulgadas por Decreto Supremo el 6 de octubre de 1928 lo que constituye el antecedente jurídico más remoto del visto bueno.

Particularmente la **“LEY DE DESAHUCIO DE TRABAJO”** manifiesta textualmente: “El Empleador, obrero o empleado, puede en cualquier momento, hacer cesar el trabajo, pagando la otra parte la suma correspondiente al desahucio” las prescripciones de esta ley previo aviso que de esta resolución deberán dar su visto bueno al desahucio.

- Como deducimos el visto bueno nace como una forma de terminar el contrato de trabajo por causales

- El desahucio y el Visto Bueno en un principio formaron una sola institución; pero con el tiempo se dividieron para finalmente convertirse en dos formas distintas de terminación del contrato individual.

En los decretos del Presidente General Alberto Enríquez Gallo emitiéndose el primero al 14 al 17 de Noviembre de 1938 decreto No. 210 Publicado en el Registro Oficial NO.78 Y 81, MAS TARDE CONTEMPLADA CON CORRECCIONES EL 3 Y 4 DE ENERO 1939 SEGÚN DECRETOS No. 28 Y 29, diferencias doctrinarias de Instituciones esto es el Desahucio y el visto bueno cada una tiene su desarrollo en sus campos de acción propio.

El Visto Bueno, inicialmente sus causales fueron únicamente las cinco primeras que hoy tenemos y las que encontramos en el art 107 del Código de Trabajo de 1938, en lo que se refiere a la acción del Empleador contra el trabajador.

En el art 108.- están las causales en que el trabajador puede invocar contra los empleadores sobre el visto bueno.

En el art 428.- en el numeral 5 confería al Inspector del Trabajo la facultad de conceder o negar el Visto Bueno.

1. Por las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor ;
2. Por indisciplinas o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante ;
5. Por ineptitud del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Con el transcurso del tiempo y en virtud del decreto supremo No. 2490, del 29 de octubre de 1964, publicado en el registro oficial No. 365, del 2 de noviembre de 1964 se agrega otra causal que dice:

6. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene requeridas por la ley, sus reglamentos o la autoridad competente, o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Más tarde por decreto supremo No.1212 del 5 de octubre del año 1966, publicado en el Registro Oficial No. 137 de 10 de octubre de 1966 se agrega la causal que dice:

7. Por causas justificadas contra el empleador, respecto de sus obligaciones en el seguro social. Más, siendo justificada la denuncia, queda asegurada la estabilidad del trabajador en, el medio permanente, por dos años.

Estas siete causas como vemos son limitativas, porque indican en forma clara y limitadas los únicos motivos en las cuales puede basar el Empleador la solicitud del Visto Bueno.

Visto bueno solicitado por el trabajador esto puede ser invocado cuando se presentan los siguientes casos:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes,
2. Por disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el art 51.

EL visto bueno anteriormente podía ser invocado unilateralmente tanto del Empleador como el trabajador sin notificación ni intervención de una autoridad, de tal manera no intervenía una tercera persona en el ART 163 de la codificación de 1971 manifiesta que es necesaria la intervención de una autoridad competente llamada inspector del trabajo en los casos contemplados del art 151 y 152 las causas aducidas para la terminación del contrato deben ser calificadas por el inspector de trabajo quien está en la obligación de conceder y negar el visto bueno por causas alegadas por el peticionario .

Como podemos observar en la práctica laboral contempla la intervención de un funcionario público que se ha de suponer es especializado en esta materia, y capacitado además por su solvencia moral``.

En nuestro criterio podemos hablar de la existencia de un tramite Administrativo se debe realizar ante una autoridad competente, llamada en este caso Inspector del Trabajo.

Sustantivamente se considera que el Visto Bueno es un requisito esencial para la separación justificada como dice Vela Monsalve - `` si no han sido calificadas previamente

por el Inspector del Trabajo, no quedará justificada, y desde el punto de vista jurídico, tendrá la calidad de injustificado intempestivo'', concepto que en nuestro país es totalmente aceptado y generalmente observado, por lo que podríamos concluir diciendo que procesalmente es necesario, una vez producida la causal, invocarla mediante el Visto Bueno, y una vez resuelto el mismo, puede darse fin a la relación laboral.

El trámite indicado tiene relación con la protección que los organismos del Estado deben al contrato de trabajo, por ello y para dificultar su rompimiento se ha establecido este proceso. Al respecto el doctor Luis A. Despotín en su tratado "Influencia de la Técnica", nos indica que " el contrato de trabajo debe en lo posible ser respetado y protegido, por ser sus bases de orden público, de tal manera que no debe facilitarse su rompimiento, y en el supuesto de que se presentare el caso, las normas objetivas que lo encausan deben ser claras concretas y precisas, no dando lugar a la dilatación procesal que tanto daño hace, especialmente a la fuerza de trabajo más débil, casi siempre la obrera".

1.2.5 Antecedentes Legales Del Visto Bueno.

Al hablar de los antecedentes del Visto Bueno equivale a realizar un análisis cronológico de los diversos momentos históricos vividos por esta institución.

Efectivamente, es en 1928 cuando promulgada la "Ley sobre Contrato Individual, se incluye el Visto Bueno como una de las formas de terminarlo, aunque no indicándose la dirimencia de ninguna autoridad, sino de apreciación particular del propio interesado.

Como esta situación no podía sostenerse, porque es lógico suponer y además corresponde a un juez imparcial administrar justicia, según las reglas de la equidad, el Gobierno del General Federico Páez, el 21 de julio de 1936, dio al visto bueno la característica de resolución imparcial, pues ya no quedó el arbitrio del patrono resolverlo, sino que se delegó a la autoridad administrativa llamada Inspector del Trabajo, la facultad de concederlo o negarlo.

Más tarde por reformas de julio de 1938, se le da un carácter sui generis al Visto Bueno, pues se faculta la apelación del mismo ante el Director General del Trabajo o el Sub

director, El mismo Decreto indica el procedimiento a seguirse siendo el mismo que prevalece en la actualidad, esto es:

1. Solicitud,
2. Notificación;
3. Contestación;
4. Investigación;
5. Resolución.

En resumen, esta es la trayectoria legal que ha seguido el Visto Bueno, en la historia jurídica del Derecho Laboral Ecuatoriano, la misma que es, como vemos, es pequeña debido a que son pocos los cambios operados, a pesar de la naturaleza social y por tanto cambiante de la institución analizada, lo que casualmente en el desarrollo.

1.26 En qué consiste el Visto Bueno.

El Visto Bueno históricamente tiene su justificación y jurídicamente su fundamento lo que vamos a examinar a través de una breve reseña histórica.

Francia allá por el año 1900 aproximadamente, es necesario de un desarrollo artesanal con tendencia a la industrialización, por lo que se observa una movilización masiva de mano de obra, la misma que es explotada, como lo indica Mario de la Cueva en su tomo No. 1 del Derecho Mexicano del Trabajo, por quienes detentan el poder económico en la época, pues la virtud del Laissez- Fraire, Laissez Passer, quienes más tenían explotaban a quienes eran desposeídos de la fortuna de esta forma los dueños de pequeñas industrias despedían a su voluntad a los trabajadores, in mediar una equitativa compensación social o económica.

En Alemania, que por su avance tecnológico, es en el que más claramente se aprecia esta desigualdad laboral, aparece como fuente de inspiración al derecho del trabajo, la doctrina nacional socialista que por su naturaleza jurídica es esencialmente proteccionista. En ella encontramos instituciones como el seguro contra la desocupación.

Es España, también, se trata de proteger el derecho al trabajo, y en consecuencia evitar los despidos masivos o individuales, opero injustificados en todo caso, siendo el acto más importante en este sentido la Ley sobre jurados mixtos del 27 de noviembre de 1931, que en su parte esencial permite el rompimiento de tales relaciones, solo en casos justificados, siendo a criterios personal, el principio inspirador más remoto que da origen al nacimiento del Visto Bueno, como una de las formas en que bien sea por voluntad del empleador o bien por voluntad del trabajador, se puede terminar el contacto.

Esta relación nos da el fundamento jurídico para indicar que el Visto Bueno constituye la denominación que se da a una de las formas, que nuestra legislación, en su art. 172 y 173, toma para dar por terminada de una manera justa la relación del Empleador y Trabajador o viceversa respectivamente.

Otros países adoptan el mismo sistema aunque las causales y la forma de invocarlas, por lo que concluimos diciendo que el Visto Bueno en la Legislación Ecuatoriana es una manera que termina el contrato individual contemplado así en el art 169, en directa concordancia con el 172 y 173.

Nosotros pensamos que siendo el derecho al trabajo es una rama científica de eminente y sustancial justificación social, se explica la existencia de formas o maneras para romper excepcionalmente el contrato individual, es más, no estando totalmente influenciado en el criterio civilista somos de la idea de que por regla general el contrato de trabajo debe ser declarado indisoluble.

Sea cual fuere su naturaleza, y solo para casos de excepción podría terminarse, siendo en esta etapa en la que actuaría el Visto Bueno, como unas de sus formas.

Por las razones antes eludidas tanto históricas como jurídicas llegamos a la conclusión de que el Visto Bueno es una Institución del Derecho del Trabajo, en virtud de la cual en forma legal y excepcional, el empleador o el trabajador ponen fin a sus relaciones contractuales.

1.2.7 Quienes Pueden Solicitar El Visto Bueno.

Para analizar este tema debemos recurrir a la legislación Francesa y Alemana, las mismas que nos ayudara a detallar la explicación.

Efectivamente, luego de concluida la primera guerra mundial adviene el perfeccionamiento del Derecho al Trabajo, casualmente como respuesta a las necesidades sociales que aparecieron como consecuencia de la desocupación ocasionada por la guerra en unos casos, y en los otros, por la crisis empresariales que obligaban a rescindir de diversas formas los contratos de trabajo.

Estas formas fueron moldeadas, en un comienzo, en el principio unilateral que daba el empleador la potestad para terminar a su manera, sin previo aviso, como dice el maestro Mario de la Cueva, la relación contractual.

1.3 CONCEPCIÓN DEL VISTO BUENO

1.3.1 Definición de la acción de Visto Bueno.

Es una institución jurídica laboral que tiene por finalidad su aplicación para dar por terminada la relación laboral individual existente entre el empleador y los trabajadores.

“El Visto Bueno, es la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando unas de las partes ha incurrido en las previstas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo”.

El visto bueno es “La autorización que concede el Inspector de Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causas previstas en el Código de Trabajo.”²

² COLÒN, B. F. *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Empleador. Pág 278-279.

“Es una forma de dar por terminado el contrato individual de trabajo y que puede ser utilizado por el empleador o por el trabajador y prevista en la misma ley para normalizar el desenvolvimiento de la empresa o negocio”.³

La institución jurídica de Visto Bueno laboral es la resolución (autorización) que dicta la autoridad administrativa de trabajo, en este caso el Inspector del Trabajo o quien haga sus veces, mediante la cual expresa que son legales las causas alegadas unilateralmente por el empleador y/o trabajador, para dar por terminado legalmente el Contrato Individual de Trabajo, previo trámite de Ley.

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

El visto bueno patronal es aquella diligencia administrativa equivalente a una autorización otorgada por el Inspector del Trabajo, para romper el vínculo contractual, previo examen de la conformidad de la causa invocada acorde a la ley, con la realidad de los hechos suscitados.⁴

La figura del visto bueno es la manera como la legislación Ecuatoriana prevé la llamada separación unilateral del trabajador, en virtud de que este ha incurrido en una de las causales determinadas por la ley y que por ende ha incumplido las obligaciones inherentes a la relación de trabajo.⁵

En la obra de Julio Cesar Trujillo hace referencia al tratadista Carlos Vela Monsalve⁶, S. J., lo define como “la resolución del Inspector del Trabajo o de quien haga sus veces,

³ Anibal, G. L. (1996). *Diccionario Explicativo del Derecho de Trabajo en el Ecuador Primera Parte*. Quito: Actualizada, Volumen 2, Corporación Editora Nacional .

⁴ Anibal, G. L. (1996). *Diccionario Explicativo del Derecho de Trabajo en el Ecuador Primera Parte*. Quito: Actualizada, Volumen 2, Corporación Editora Nacional . Pág 288.

⁵ César, T. V. (1973). *Derecho del Trabajo*. Quito: Don Bosco, p.p 351-353.

⁶ Carlos, M. V. (1955). *Derecho Ecuatoriano De Trabajo* . Quito: La unión. Pág 352.

pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial conferida en el art 621) por la que declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato.

De la Cueva⁷, analizando el derecho comparado, señala que la terminación por causas justificadas puede darse de dos maneras, con dos procedimientos distintos. El primer sistema consiste en subordinar la decisión de separación del trabajo al análisis previo de la autoridad competente, mediante una acción de terminación, alegando la causa que justifique la separación. Mientras se resuelve la petición, la relación de trabajo continua y consecuentemente las respectivas obligaciones. El Segundo sistema, aprobado por el procedimiento Alemán, permite al empleador separar inmediatamente al trabajador, quedando por supuesto, subordinado a la posterior acción que ejerza el trabajador que se considere injustamente separado.

Es la resolución de la autoridad de trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento.

El efecto jurídico del Visto Bueno es que da por terminado el contrato por las causales establecidas, no paga indemnizaciones.

En nuestra opinión personal dentro del procedimiento del visto bueno, el inspector de trabajo conoce y resuelve este trámite administrativo, dicta una resolución concediendo o negando el visto bueno y con ello se está autorizando o no al solicitante a dar por terminada la relación laboral individual existente.

En otros países es una institución unilateral, en nuestro sistema jurídico no es voluntario, se lo plantea por las causales establecidas en el Código de Trabajo, argumento que debe probarse para que tenga validez el visto bueno.

1.4 PLANTEAMIENTO Y TRÁMITE DE LA SOLICITUD DEL VISTO BUENO

⁷Mario, D. L. (1949). *Obra Derecho Mexicano*. México: n.d.

El Art 183, inciso 1 prescribe que “en los casos contemplados en los arts. 172 y 173 las causas aducidas para la terminación del contrato individual de trabajo deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo , quien concederá o negará el visto bueno, según lo ordenado en el Art 641 del Código del Trabajo Ecuatoriano

Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;
2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;
4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control;
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y,

8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado⁸

1.4.1 Autoridad competente para otorgar o negar el Visto Bueno

El Inspector del Trabajo es el funcionario competente para conceder o negar el Visto Bueno, de acuerdo con el artículo 545 numeral 5 y artículo 621 del Código del Trabajo.

En los lugares donde no hay inspectores ni subinspectores del Trabajo, actuará el juez del Trabajo, de conformidad con el artículo 625 del Código del Trabajo.

1.4.2 Documentos que se debe acompañar a la petición del Visto Bueno

El empleador cuando solicita el Visto Bueno debe acompañar el certificado que acredite que se encuentra al día con las obligaciones patronales respecto del IESS, en caso contrario le negará el trámite el Inspector del Trabajo; y, si el empleador es persona jurídica, deberá adjuntas a la solicitud los documentos de su personería (nombramiento de representación legal). Debidamente registrado en el Registro Mercantil.

1.4.3 Impugnación del Visto Bueno

De conformidad con el Código del Trabajo, le corresponde al Inspector de trabajo y, tiene la función de resolver respecto del mismo concediéndole o negándole la resolución del Inspector no obsta **“Calificación del Visto Bueno: (inciso segundo)**. La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de

⁸ Ver VISTO BUENO Y COSA JUZGADA, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 221. (Quito, 30 de Julio de 1987).

informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las personas actuantes como parte procesales en el juicio”.

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

La impugnación del visto bueno, es una garantía constitucional que nos brinda, tomando como punto de partida, que la resolución de visto bueno, es una resolución administrativa, y como todo acto administrativo, es susceptible de impugnación, ya sea en sede administrativa o judicial, así lo indica el Art. 173 de la Constitución de la República, pues, ***“Los actos administrativos de cualquier autoridad del Estado podrán ser impugnados, tanto en la vía administrativa como ante los correspondientes órganos de la Función Judicial”.***

1.4.4 Prescripción del Visto Bueno

La ley determina que el Empleador solo podrá hacer valer su derecho a terminar el contrato por causa justa, ya sea en los casos que hace falta visto bueno como en los que No hace falta, dentro del mes de acuerdo con el literal *b)* del artículo 636 del Código del Trabajo, la acción administrativa del visto bueno prescribe en un mes (30 días) como todas las acciones de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador”. Asimismo, la prescripción se interrumpe con la citación de la acción administrativa de conformidad con el artículo 97 numeral 2 del Código del Procedimiento Civil.

En el caso del trabajador, la ley solo refiere a un plazo determinado al referirse al cambio de ocupación, en que establece que el reclamo debe producirse dentro de los sesenta días posteriores; pero en los demás casos no señala plazo alguno, por lo cual habrá que entender que podrá el trabajador ejercer este derecho en cualquier tiempo, naturalmente mientras subsista la relación laboral (Art.192 C.T.).

1.4.5 Requisito y tramitación administrativa de la acción de Visto Bueno

De conformidad con el artículo 621 del Código del Trabajo, el trámite de Visto Bueno debe cumplir el siguiente procedimiento.

- a. **Petición y/o Solicitud.**- Todo trámite administrativo de Visto Bueno se inicia con la petición o solicitud, de acuerdo con el artículo 621 del Código del Trabajo, el empleador y/o trabajador (respectivamente), para solicitar al Inspector del Trabajo (o a quien corresponda) le conceda autorización para dar por terminadas las relaciones laborales con la contraparte.

La solicitud o petición del visto bueno debe establecerse conforme lo dispone la ley en el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil.

- Designación de la autoridad (Inspector del Trabajo y/o a quien corresponda);
- Los nombres y apellidos, estado civil, edad y profesión del compareciente (solicitante), señalando si lo hace por su propio derecho o nombre o en representación de persona jurídica (empresa) o persona natural;
- Nombres y apellidos del emplazado (otra parte);
- Los fundamentos de hecho, es decir, el relato de los hechos o antecedentes de la relación laboral, indicando nombre de la empresa o empleador y de trabajador, origen de la relación, clase de trabajo, remuneración y actividad laboral.
- Los fundamentos de Derecho (disposiciones legales) en que se basa el actor para solicitar el Visto Bueno; señalar las causas enunciadas en los artículos 172 ó 173 del Código del Trabajo.
- El empleador puede solicitar la suspensión inmediata de las relaciones laborales de conformidad con el artículo 622 del Código del Trabajo tiene que consignar un mes equivalente al valor de la remuneración del trabajador.

- Domicilio o lugar donde debe citarse al emplazado;
 - Designación del casillero judicial para recibir sus notificaciones el actor;
 - Adjuntar documentos; por ejemplo, el empleador consignará el certificado del IESS en el que conste que está al día en sus obligaciones patronales; o documentos (poder para intervenir en la acción). El nombramiento con el que donde acredite ser representante legal de la institución o empresa.
 - Firma del peticionario y su defensor (abogado).
- b. **Providencia inicial que dicta el inspector del trabajo.** Presentada la petición de Visto Bueno, el Inspector del Trabajo examinará si reúne los requisitos legales. Si no reúne los requisitos dispondrá que el actor la complete o aclare en el término de ley (tres días) de acuerdo con el artículo
- c. **69 del Código de Procedimiento Civil.** Si reúne los citados requisitos legales la solicitud y petición que dará trámite a la solicitud de Visto Bueno y al efecto ordenará notificar al emplazado con la solicitud de Visto Bueno, concediéndole dos días para que conteste.
- d. **Notificación a la parte emplazada.-** El inspector del Trabajo que conoce el caso y que ha emitido la providencia le corresponde notificar la misma al demandado (Art. 73 C.P.C), entregando copia certificada de la petición y providencia al emplazado, concediéndole dos días para que la conteste el emplazado, quien podrá allanarse a los fundamentos de la petición del actor y/o contestar rechazando e impugnando los fundamentos de la solicitud de Visto Bueno.
- e. **Contestación del emplazado.** El accionado y/o emplazado tiene libertad para contestar o no a los fundamentos de hecho y derecho en los que se ampara el actor; y, si es su voluntad, se allanará a la petición del peticionario; en caso

contrario, la impugnará, ya que es un acto procesal fundamental de todo emplazado; si no lo hace el Inspector del Trabajo, continuará con el trámite en rebeldía del referido emplazado.

La contestación debe contener lo siguiente:

- ❖ Dirigirse al Inspector del Trabajo;
 - ❖ Nombres y apellidos, más generales de ley del compareciente;
 - ❖ Contenido /contestación, que deberá iniciar con la impugnación de los fundamentos de hecho y derecho de la causal invocada por el actor;
 - ❖ Deberá invocar relato de los hechos de acuerdo con su punto de vista y fundamentar la negativa del visto bueno;
 - ❖ Indicar el casillero judicial para recibir notificaciones; y,
 - ❖ Firma del compareciente y su abogado defensor.
- f. **Investigación (pruebas de las partes)**, Con la contestación el Inspector deberá disponer que se proceda investigar los fundamentos del visto bueno, o en acto de rebeldía del emplazado, el Inspector del Trabajo, de oficio investigará el fundamento de la solicitud de Visto Bueno de acuerdo con el artículo 621 del Código del Trabajo.
- g. **Actualmente nuestros Inspectores de trabajo**, lamentablemente están siendo orientados dentro del Ministerio de Relaciones Laborales, en el sentido de que el fundamento del visto bueno debe investigarlo desde su escritorio, cual está prohibido trasladarse hasta el local de la empresa o institución en donde se hubieran suscitado los hechos; y, con esta investigación limitada o una mera exposición de los abogados de las partes y con la facilidad del empleador lleve a cualquier paniaguado para que oficie de informante y de él extraiga el Inspector de Trabajo, la respectiva información que le deberá servir como elemento de juicio para obtener supuestamente la verdad de los hechos alegados por la parte actora del visto bueno en este caso “El empleador”.

- h. **Resolución del inspector del trabajo.** De conformidad con el artículo 621 del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo, una vez que ha practicado las investigaciones y recibidas las pruebas de los hechos alegados por las partes, dictará la resolución correspondiente dentro del tercer día, concediendo o negando el Visto Bueno.
- i. **La resolución debe ser motivada,** la que contendrá fundamentos de hecho y de derecho en que se ha basado el Inspector para conocer o negar la solicitud de Visto Bueno, en la que constará la narración resumida de los hechos, las circunstancias de la causal invocada y su valoración jurídica al respecto.
- j. **Consecuencias jurídicas desde la resolución de Visto Bueno laboral**
- ❖ Desde su posición como emplazado, generalmente, puede impugnar la resolución emitida por el Inspector de Trabajo y proponer demanda judicial ante un juez de procedimiento oral, ante el cual las partes deberán producir las pruebas que considere pertinentes y que justifique su aspiración, lo que traerá solo un resultado que se concretará en declarar con lugar o sin lugar la demanda, mermándole todo valor a la resolución del visto bueno que de conformidad a la ley desde el inicio al juez le deberá servir como un mero informe y no como realmente decidido de la situación existente entre el empleador y trabajador.
 - ❖ Si el Visto Bueno ha sido a favor del empleador, este puede dar por terminado el contrato individual de trabajo, sin dar la indemnización al trabajador;
 - ❖ Cuando el trabajador estima que el Visto Bueno ha sido otorgado sin fundamentos tiene derecho a impugnarlo y a demandar al empleador ante un Juez de procedimiento oral del Trabajo por despido intempestivo;
 - ❖ El Visto Bueno solicitado por el trabajador habiendo concedido a su favor (auto despido), éste puede dar por terminada la relación laboral, y el empleador pagará al

trabajador las indemnizaciones por despido intempestivo, conforme el Código del Trabajo; y como este caso esta resolución debe ser tomada por el juzgado judicial como evidente despido intempestivo en contra de él, declarara con lugar la demanda y mandara a pagar al empleado la indemnización por despido intempestivo.

- ❖ En el caso en que el actor es el empleador, de serle concedido el visto bueno, está autorizado para dar por terminada la relación laboral con el trabajador en forma legal; y, en consecuencia, no tiene que pagar ninguna indemnización si hubiera pedido la suspensión de relaciones laborales; y para ello hubiere consignado el valor de una remuneración mensual al serle concedido el visto bueno el Inspector deberá devolverle ese valor al empleador si el visto bueno le fuere negado al empleador, el trabajador puede continuar laborando normalmente y el Inspector deberá entregarle el valor de la remuneración mensual consignada para que se suspenda en la relación laboral, debiéndose reintegrar a su puesto de trabajo inmediatamente.

Si el visto bueno fuese planteado por el trabajador las consecuencias serian como sigue:

- a) Si se concediera el visto bueno esa resolución equivale a despido intempestivo y, consecuente el empleador deberá pagarle las indemnizaciones como tal despido intempestivo terminando así la relación laboral si la resolución fuere negada el visto bueno al trabajador este deberá laborar normalmente sin retirarse de la empresa y el empleador tiene la obligación de mantenerlo en su puesto de trabajo.

1.4.6 Causales que le dan la facultad al empleador para plantear Visto Bueno solicitado por el empleador

El trámite de la acción de visto bueno es un trámite legal administrativo que se lo realiza con el patrocinio de un abogado ante el Inspector de Trabajo, y cuando lo efectúa el empleador deberá fundamentarse en las siete causales determinados en el **artículo 172 del Código del Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, que son:**

1. Por faltas repetitivas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos. Se termina la relación laboral.

La citada causal establecida en el Art. 172 numeral 1 del Código de Trabajo, contiene tres motivos por los cuales el empleador puede solicitar el Visto Bueno con el objeto de dar por terminado el Contrato de Trabajo:

1.1 Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.

“Las faltas repetidas de puntualidad o de asistencia deben ser como mínimo dos, pues se configura así la acción de repetir”. Estas faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo no tienen que ser consecutivas, pero tienen que ocurrir dentro del período mensual, según el tipo de contrato de trabajo y pueden darse de manera esporádicas o a día seguido, pero deben desarrollarse dentro del mismo período mensual. En efecto, es obligación del trabajador asistir puntualmente a su trabajo y no puede faltar a la prestación de sus servicios sin autorización legal del empleador, a excepción de casos fortuitos, fuerza mayor o enfermedad.

1.2 Por abandono del trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos dentro de un período mensual de labor.

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

Es obligación del trabajador, cuando falte al trabajo por causa justa, debe avisar al empleador, de acuerdo con el literal f) del artículo 45 del Código del Trabajo, el cual

manifiesta: *“Dar aviso al empleador por causa justa faltare al trabajo”* en razón de que le es prohibido abandonar el trabajo sin causa legal (Art. 46 lit.i) del citado Código).

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos Internos de Trabajo. Se termina la relación laboral.

Hay dos aspectos en esta causal:

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

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

El Inspector del trabajo califica la gravedad del hecho constitutivo de la indisciplina en el momento de emitir su resolución; y si es impugnada, el Juez del Trabajo mediante sentencia decidirá. Por ejemplo, no acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene. Este hecho indisciplinarlo ocasiona perjuicios a la compañía y a los compañeros cuando es su obligación hacerlo de acuerdo con el inciso segundo del artículo 410 del Código del Trabajo, y es obligación del trabajador observar buena conducta en el trabajo de conformidad con el literal d) del artículo 45, ibídem.

b).-Desobediencia al reglamento aprobado: El reglamento debe ser aprobado legalmente de acuerdo con los incisos primero y segundo del artículo 64 del Código del Trabajo por el Director General del Trabajo o los subdirectores regionales en sus respectivas jurisdicciones y exhibirse en lugar visible de la empresa, en el que constarán puntualizados los hechos que originen el Visto Bueno; y además, es obligación para el trabajador cumplirlo de acuerdo con el literal e) del artículo 45 del Código del trabajo.

3. Por falta de probidad o por Conducta Inmoral del trabajador. Se termina la relación laboral.

Existen dos causas:

a).-Falta de probidad: Al respecto la maestra universitaria Nelly Chávez de Barrera, al referirse a la falta de probidad dice: “La probidad se refiere a la honradez tanto en el sentido material como en el inmaterial; por ejemplo, hay falta de probidad al sustraer bienes de la empresa: materia prima, instrumentos de trabajo, productos elaborados; o también al divulgar secretos de fabricación o comercialización propios de la empresa”. En este caso, probidad es integridad en el actuar del trabajador y hacer lo contrario es reo de esta causal, por eso al juzgar, el Inspector del Trabajo que tramita el Visto Bueno por esa causal apreciará el daño que con esa divulgación se ha causado al empleador”.

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

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

El Inspector del Trabajo debe calificar en el momento de conceder el Visto

Bueno si los actos o conducta del trabajador implican falta de probidad o son inmorales dentro de las condiciones y circunstancias del trabajo. En consecuencia, para el trabajador es obligación mantener y observar buena conducta durante el trabajo, en caso contrario da lugar al Visto Bueno correspondiente, previo trámite.

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante. Se termina la relación laboral.

a).- **Injuria.** “Ultraje con palabras escritas o hechas al honor, rectitud o decoro de las personas”. Es decir, injuria es agraviar, ultrajar con obras o palabras escritas o verbales.

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

En efecto, de acuerdo con el artículo 489 al 502 del Código Penal, las injurias son calumniosas cuando consiste en la “falsa imputación de un delito”, y no calumniosas cuando consiste en *“toda otra expresión proferida en descrédito, deshonra o menosprecio de otra persona, o en cualquier acción ejecutada con el mismo objeto”*. En consecuencia, cuando se produce la injuria en la relación laboral por parte del trabajador contra el empleador y/o su familia y representante es causa de terminación del Contrato Individual de Trabajo, previo Visto Bueno.

“La gravedad de las injurias que motivan el Visto Bueno no se mide dentro del concepto del campo penal, sino del social y laboral.

La expresión injurias graves utilizadas por el Código del Trabajo para dar por terminada la relación laboral no ha de entenderse referida necesariamente al delito de injurias tipificado en el Código Penal, porque debe ser evaluada en el marco de la relación de trabajo y a partir de los especiales vínculos que como consecuencia de esta se generan entre las partes.

Es importante destacar que, ante el inspector del trabajo debe plantear la causa con todas las expresiones exactas, sin cambio alguno porque eso podría desnaturalizar la causal que se propone.

5. Por ineptitud Manifiesta del Trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió. Se termina la relación laboral.

“ineptitud del trabajador: Es la falta de capacidad de aprendizaje, asimilación y eficiencia en la realización de un trabajo, cuyas consecuencias redundarán en mala calidad del artículo, desperdicio de materia prima, mantenimiento de la maquinaria, etc.”.

Es obligación del trabajador ejecutar el trabajo de acuerdo con el contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, en razón de que fue seleccionado con capacidad, aptitud, preparación, destrezas o habilidades técnicas o profesionales para realizar un trabajo eficiente es motivo suficiente para que el empleador planteé el Visto Bueno y dar por terminado el contrato laboral.

6. Por Denuncia Injustificada contra el empleador en el Seguro Social. Se termina la relación laboral

Esta causa legal transcrita tiene dos aspectos:

a).- Si el trabajador personalmente o a través de sus representantes (comité de empresa, sindicato y/o asociación de trabajadores) presenta su denuncia ante el IESS, por incumplimiento de las obligaciones patronales y esta es 50 fundamentada, y efectivamente el empleador no ha cumplido con sus obligaciones de afiliarlo al IESS al trabajador, este tendrá garantizada por dos años la estabilidad laboral y no puede plantear Visto Bueno contra el empleador. Es decir, esta disposición brinda al trabajador la seguridad necesaria para que en caso de plantear una denuncia a su patrón por incumplimiento de sus obligaciones patronales con el IESS no sean objeto de un despido por represalias, y si lo hace deberá ser sancionado con el pago de una indemnización equivalente a dos años de trabajo y además de las otras indemnizaciones establecidas por la ley.

b).- Si la denuncia que formula el trabajador ante el IESS es injustificada se convierte en causa legal para que el empleador dé por terminado el contrato individual de trabajo, previo Visto Bueno. Es decir, existe sanción para el trabajador que es desleal y ocasión contratiempo al empleador a sabiendas de que falta a la verdad y su reclamo es infundado.

7. Por no acatar las medidas de seguridad, `prevención e higiene exigidas por la Ley. Se termina la relación laboral.

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

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

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

Código de Trabajo. Art. 428. “Reglamentos sobre prevención de riesgos:

La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinado los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias a favor de la salud y seguridad de los trabajadores”.

Por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos:

Es obligación del trabajador cuando padece de enfermedad no profesional comunicar por escrito el caso al empleador y a la Inspectoría del Trabajo, dentro de los tres primeros días de la enfermedad, de acuerdo con el artículo 177 del Código del Trabajo.

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

1.4.7 Causales que le dan la facultad al empleador para plantear Visto Bueno solicitado por el trabajador.

El trabajador tiene derecho a dar por terminado el contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 173 del Código de Trabajo, previo trámite de Visto Bueno.

1.4.8 Terminación legal de la relación laboral por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador y familia

El trabajador tiene derecho a dar por terminado el contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 173 del Código del Trabajo, previo trámite de Visto Bueno.

La causal primera de este artículo se produce, cuando el trabajador o su familia que han sido injuriados por el empleador (familia, y/o representante) podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo, previo Visto Bueno, en razón de que es obligación patronal y familiar y de su representante dar buen trato al trabajador, con la debida consideración y no

ofendiéndole verbalmente, de palabra o de obra, de acuerdo con el artículo 42 numeral 13 del Código del Trabajo.

1.4.9 Terminación legal de la relación laboral por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración que hace el empleador al trabajador.

La presente causal tiene tres aspectos:

Disminución de la remuneración: El empleador y trabajador fijan la cuantía de la remuneración que no será inferior al salario mínimo legal; por tanto, el empleador debe pagar las cantidades que le correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo; por lo tanto, no puede rebajarla ni disminuirla bajo ningún título, y, si lo hace, viola el contrato de trabajo, por lo cual el trabajador planteara el Visto Bueno por la actitud del empleador que es despedido intempestivo.

1.4.9.1 Falta de pago de la remuneración:

La falta de pago tiene doble acción. La primera que puede pedir el Visto Bueno el trabajador para dar por terminado el trabajo y, la segunda, reclamar la remuneración adeudada con los recargos legales (pago del triple).

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

Los sueldos se pagan por mes, sin suprimir los días no laborales. El salario se paga por jornadas de labor; unidades de obra, tareas y/o por semana, de acuerdo con el artículo 80 del Código del Trabajo, salvo convenio verbal o escrito de las partes, dejando constancia que es obligado del empleador cumplir con la remuneración de acuerdo con el contrato y la ley, y el empleador moroso será condenado al pago del triple del equivalente del monto total de la remuneración no pagada. (211)

Terminación legal de la Relación Laboral por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, o cambio de ocupación Código de Trabajo.

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

1.4.10 Valor Judicial o Administrativo de dicho Procedimiento y planteamiento.-

Existen dos tendencias respecto en considerar al Visto Bueno una resolución o una sentencia, o en otros términos con valor judicial o administrativo. Al respecto el Art. 183 Inc. 2 dice:

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

De lo expuesto en primera instancia concluimos que este es un informe, pero al mismo tiempo que se lo apreciará con criterio judicial, lo que parecería indicar una ambigüedad de conceptos y lo que nos pone inclusive en dudas respecto de la naturaleza de esta institución.

Nuestro criterio bosquejado desde el inicio de esta investigación es de que el Visto Bueno es un informe y por lo tanto su valor es administrativo y para sostener tal aseveración nos basamos en el Art. 183 Inc.2 del Código del Trabajo que dice: "La resolución del Inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio"

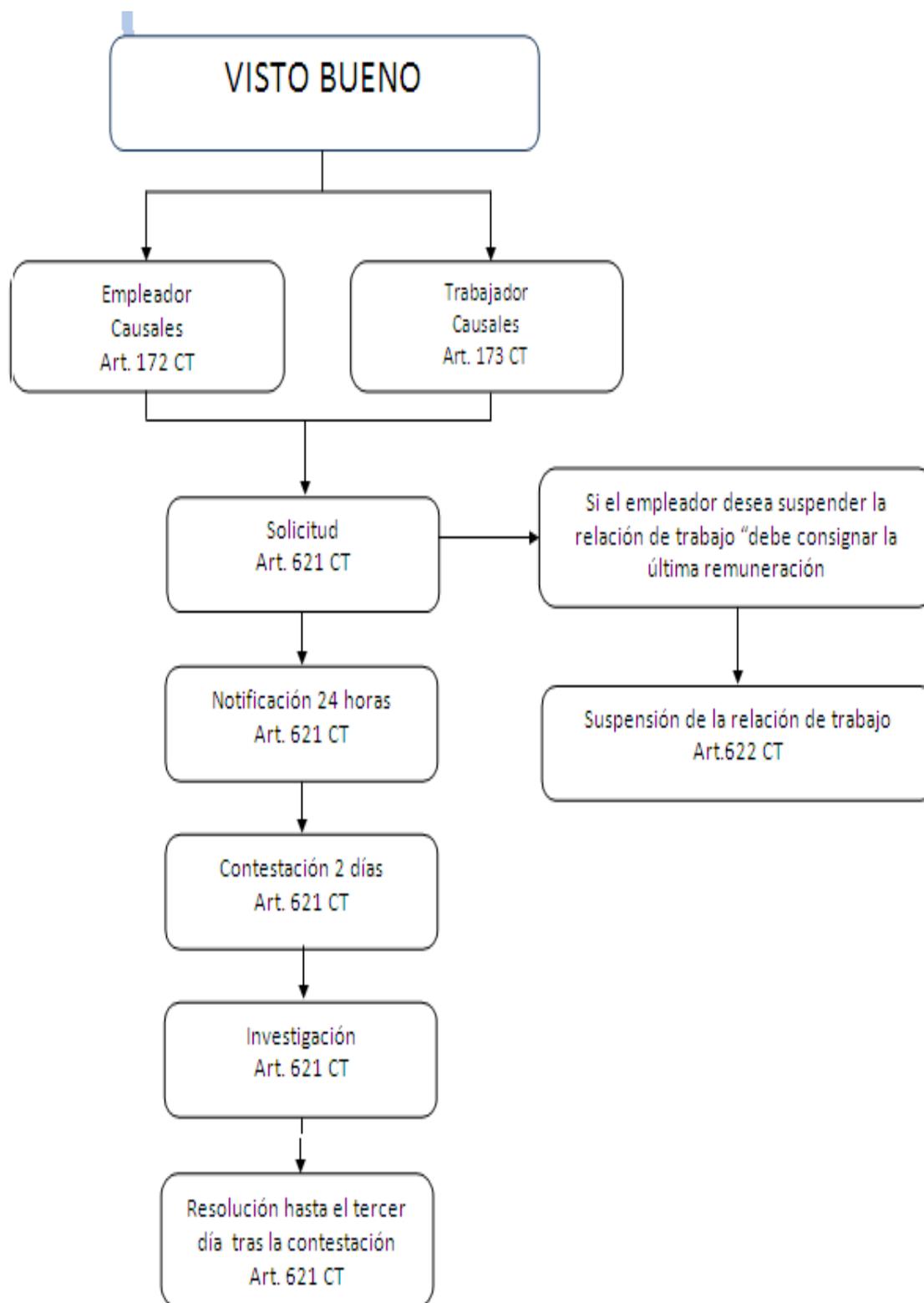
De la transcripción de este artículo se deduce claramente la calidad del Inspector de un mero informador, en consecuencia su trabajo será un informe y la calidad del mismo administrativa y no judicial abunda, en nuestro criterio, el mismo Artículo que en su parte final nos da a entender que el proceso no se nulita por la falta de informe utilizando por primera vez el Código la palabra proceso cuando se refiere a un juicio, diferenciándola de la palabra informe cuando se refiere a un acto o gestión administrativa, siendo ésta la razón por la que sostenemos que el Visto Bueno no tiene valor judicial.

Por otro lado y siguiendo los principios generales del Derecho sabemos que el proceso judicial termina en sentencia y la gestión administrativa en resolución por tal motivo y buscando el espíritu de la ley, lo que el legislador ha querido decir es que su valor es meramente administrativo, ya que la conclusión del Inspector se lo denomina resolución y no sentencia.

Efectivamente debemos agregar que según el Código Orgánico de la Función Judicial solamente los jueces pueden expedir sentencia y para ser tal, deben reunir una serie de requisitos. El Inspector del Trabajo no es Juez de Derecho, pues no se le exige los requisitos antes aludidos, así como tampoco sus resoluciones tienen la calidad de sentencias.

La conclusión que se deriva de los antes expuestos es que el Visto Bueno no tiene valor judicial sino administrativo, aunque doctrinariamente para obtenerlo reúna los caracteres solicitados por el Código de Procedimiento Civil aplicables a los juicios comunes.

PROCEDIMIENTO DEL VISTO BUENO



1.4.11 Es demanda o solicitud la que le da comienzo

El Dr. Julio César Trujillo Vásquez dice: "que el trabajador o empleador que se creyere asistido de una o varias causas de las previstas en la Ley para dar por terminado el contrato de trabajo deberá recurrir, en cada caso, al funcionario competente solicitando el Visto Bueno para hacerlo". Como vemos este autor emplea la palabra solicitud para designar la acción de pedir un Visto Bueno ante el Inspector de Trabajo que se supone es la autoridad competente para concederlo.

El Profesor Juan Isaac Lovato en su obra "Nociones acerca de las normas fundamentales del Derecho Laboral Ecuatoriano" nos deja entrever que es "solicitud" lo que se eleva al Inspector de Trabajo cuando una de las dos fuerzas no cumple con lo estipulado y se hace merecedora de pedir Visto Bueno en su contra.

El Profesor Benítez de Lugo sostiene "que cuando se requiere un Visto Bueno se lo solicita y no demanda".

Si a todo esto agregamos lo expresamente dispuesto por el Código de Procedimiento Civil en el sentido de que demanda es diferente a solicitud entenderemos que estamos ante el problema Formal de clasificar en solicitud o demanda la petición de Visto Bueno.

Nuestro criterio basado desde luego en los fundamentos doctrinarios de los tratadistas citados, es de que nos encontremos ante una solicitud y no ante una demanda pues esta última se interpone ante un juez de derecho y el inspector de trabajo no es juez de derecho cuanto si administrativo.

Lo que es más Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual: nos dice que "Visto Bueno es fórmula burocrático y administrativa", con lo que ratificamos el criterio sustentado. Finalmente el Capítulo de la Competencia y Procedimiento del Código del Trabajo indica claramente en su Art. 621 "El Inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado el contrato por alguno de los motivos determinados..?", Con lo que indiscutiblemente señala la petición de Visto Bueno como una solicitud y no demanda.

1.4.12 Es sentencia o resolución lo que le pone fin al Visto Bueno

Igualmente destacados tratadistas han estudiado el problema, así el Profesor doctor Carlos Vela Monsalve dice: "que el asunto no sólo es cuestión de términos, sino que afecta a la esencia misma de la institución", con lo que relleva la importancia del mismo.

En nuestro criterio el problema tiene íntima relación con el ya estudiado; esto es, de que sí es demanda o solicitud la que le da comienzo al Visto Bueno.

Además deben reunir requisitos pedidos por el Código de Procedimiento Civil como el Art. 66, 67 y otros, siendo revolvedoras de incidentes, obligatorias para las partes e irrevocables si están ejecutoriadas.

El caso de la Resolución del visto bueno es otro, pues partiendo del hecho de que según el Art. 183 del Código del Trabajo, el Visto Bueno es un informe, se supone que no resuelve definitivamente ninguna controversia y que más bien sirve de base para un pronunciamiento posterior de un juez de derecho, pronunciamiento que cambiará de nombre, llamándose sentencia por lo estudiado entonces y particularmente a la luz del Código del Trabajo y del Procedimiento Civil, la Resolución no resuelve incidentes, no es obligatoria para las partes.

En resumen el Visto Bueno parecería ser en su parte adjetiva, en su procedimiento y trámite un juicio que termina en sentencia, pero por lo expuesto y por lógica jurídica, es un procedimiento administrativo que termina finalmente en Resolución.

1.4.13 Cabe apelación, ampliación y nulidad, en el trámite final de visto Bueno

Respecto a este punto tenemos que aclarar que la apelación a nuestro entender puede ser:

- 1) judicial y
- 2) administrativo.

La apelación judicial tiene lugar cuando se cumplen los presupuestos traídos por el Art. 323 del Código de Procedimiento Civil que dice: "La reclamación que alguno de los litigantes u otro interesado hace al juez o Tribunal Superior, para que revoque o reforme un

decreto, auto o sentencia del inferior". Como vemos se trata de una reclamación que tiene vía judicial o trámite judicial.

El caso de la apelación administrativa contempla otros presupuestos porque son de la misma manera otros los elementos que juegan en su formación. En otras palabras una es la vía judicial y otro la administrativa, por ello es que el General Enríquez en el Decreto que dio vida a la forma administrativa de tramitar un Visto Bueno señaló que la "apelación del mismo se realizará ante el Director del Trabajo".

En este caso el Director del Trabajo es funcionario administrativo, porque no es Juez de Derecho ni forma parte de un Tribunal Superior.

Con lo expuesto queremos demostrar que no se puede hablar de apelación, ampliación o nulidad en el Visto Bueno al menos en el sentido judicial.

1.4.14 Pero qué sucede entonces luego de que se ha resuelto un Visto Bueno por parte del Inspector del Trabajo

El Dr Julio César Trujillo en su libro Derecho del Trabajo Torno 1 dice: "La resolución por la que el inspector de Trabajo o quien actúe en su lugar concede o niega el Visto Bueno es un acto administrativo no susceptible de impugnación ni por la vía administrativa ni por la vía contencioso administrativa, por lo tanto, ni los funcionarios superiores del Ministerio de Trabajo, ni el Tribunal de lo Contencioso Administrativo tienen facultad para reformarla o revocarla".

En cambio, de acuerdo al Art. 183 Inc. 2 del Código del Trabajo la resolución del Inspector no obsta el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues entonces tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Por lo que más bien tiene un valor de informe el Visto Bueno. Con lo expuesto concluimos que esta Institución no es susceptible de apelación ni administrativa, ni judicial sino que significa un informe para el juez, cuando a él recurren las partes que se sientan

afectadas por la resolución del inspector del Trabajo, todo lo cual tiene su base jurídica en el Art. 183 Inc. 2 del Código de Trabajo.

1.4.15 El Visto Bueno posterior al despido o abandono.

Hemos examinado las causales traídas por el Art. 172 del Código del Trabajo para el caso de solicitud de Visto Bueno por parte del empleador.

Esto quiere decir que las causales deben invocarse como requisito previo a cualquier otra actitud de quien solicita un Visto Bueno. Es más el Art. 621 nos indica el trámite que una vez invocada la causal, ésta debe seguir hasta que la autoridad competente notifique su resolución.

Pensamos que esta resolución o declaración de criterio que realiza el Inspector de Trabajo constituye un requisito previo a la terminación del contrato, para que ésta sea legal. Por el contrario si se invierte el orden, y se procede a despedir o terminar el contrato sin que se observe primero el trámite indicado, el despido es intempestivo, aunque posteriormente se complemente este requisito y aún siendo la resolución favorable.

1.4.16 Casos en que no hace falta el Visto Bueno

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

a) Por parte del empleador:

- ❖ Si se tratare de un empleado privado cuando éste haya revelado secretos o hecho divulgaciones que perjudiquen al empleador o cuando lo haya inducido a celebrar el contrato mediante certificados falsos;

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

b) Por parte del trabajador:

- ❖ Cuando se omitieren por parte del empleador las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas por los reglamentos;
- ❖ En el caso de los aprendices, cuando el empleador no cumpliera las obligaciones específicas del contrato de aprendizaje;
- ❖ Cuando el empleador hubiere acordado un paro ilegal de las actividades de la empresa o lo hubiere prolongado por más tiempo del autorizado, en cuyo caso tendrá derecho a ser indemnizado como si se tratara de despido intempestivo;
- ❖ Cuando por orden del empleador, el trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, aunque el cambio no implique disminución de

categoría o remuneración, siempre que lo reclamare dentro de los sesenta días posteriores a la orden del empleador. En esta situación el trabajador puede a su arbitrio plantear un visto bueno o simplemente considerarse despedido intempestivamente.

1.5 OBJETIVO GENERAL

Identificar y analizar las causas más comunes que se vienen originando las solicitudes administrativas de Visto Bueno y sus causales contempladas en el Código de Trabajo Ecuatoriano, así como también establecer sus efectos jurídicos frente a una acción de carácter judicial.

1.6 OBJETIVO ESPECÍFICO

- ❖ Lograr el establecimiento del orden en la relación entre trabajador y el empleador, con fines de que permita el desarrollo normal de la actividad laboral.
- ❖ El logro de la armonía laboral, a su vez, determinará un mayor y mejor desarrollo en el proceso de producción.
- ❖ El análisis de la conducta e interacción de empleador y trabajador dentro de la actividad laboral, permitirá establecer correctivos que determinen una normalización dentro del proceso de producción.
- ❖ Diseñar un proyecto que aporte a la solución de las causales determinadas en el Código de Trabajo.
- ❖ Identificar las diversas formas de dar por terminado el Visto Bueno en el sector Público a un trabajador amparado en el Código de Trabajo Ecuatoriano.

1.7 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

La doctrina laboralista ecuatoriana ha establecido que el objeto de este trámite administrativo previo es que la autoridad encargada, en este caso el Inspector de Trabajo, se

pronuncie calificando la existencia y legalidad de los motivos aducidos por el empleador para dar por terminado la relación laboral ⁹

Esta importante función según VELA MONSALVE¹⁰, refleja el deber constitucional del Estado de proteger y tutelar a sus trabajadores y muestra, además, la necesidad de salvaguardar el interés privado y social de los trabajadores. Por ello, la intervención del Inspector de Trabajo es de suma importancia, dado que se supone es un funcionario especializado en la materia, capaz de sopesar la balanza de la justicia social y decidir si verdaderamente existió un incumplimiento por parte del trabajador.

Siendo el objetivo básico de este proceso investigativo, el de lograr que esta normas que contienen determinadas conductas en las que pueden incurrir un trabajador y un empleador, al demostrar que ningún trabajador le conviene encuadrar su conducta en uno de los tipos trabajador y empleador que se contienen en cada causal, por cuanto esto obliga a que entre ellos pueda plantearse una de tales causales ante la autoridad competente, Inspector de Trabajo, traerá como consecuencia la Ruptura de la Relación Laboral, lo cual, en cualquiera de los caso -Indistintamente- no le significara ningún accionar positivo, con consecuencia beneficiosa para ninguno de ellos, el empleador porque puede estar perdiendo un magnifico colaborador y, el trabajador porque puede estar desligándose de una ubicación de trabajo que le permitirá mantener una posibilidad segura de obtener los medios económicos necesarios para subsistir él y quienes dependen de él.

1.8 HIPÓTESIS DE TRABAJO

Siendo el visto Bueno una forma legal para dar por terminada la relación laboral entre las partes contractuales; y, considerando que en los últimos tiempos se ha hecho ostensible la aplicación del Código de Trabajo en el sector público, cabe plantearse hasta que punto resulta positivo la aplicación del visto bueno en esta relación, partiendo de la primicia de que el Estado debe de actuar como un ejemplo, lo que nos permitiría pensar que antes de aplicarse esta forma de terminación del contrato valdría la pena establecer una posibilidad de mayor y mejor aplicación para concluir dicha relación.

⁹ Cfr. J. Trujillo derecho de trabajo... op cit; pp. 351-353.

¹⁰ Cfr. C. VELA MONSALVE, Derecho Ecuatoriano de Trabajo, La unión católica, Quito, 1955 p.668

1.9 BASES LEGALES

En esta investigación principalmente hacemos referencia de los siguientes artículos **CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO**.

ART 172.- CÓDIGO DE TRABAJO.- En el cual se establece las causales en las que el empleador puede sustentar la solicitud de Visto Bueno que pudiera proponer en contra de su trabajador. La misma que, obviamente, deberán ser probadas o justificadas a para que el funcionario competente conceda el Visto bueno, es decir, autorice al empleador para que dé por terminada legalmente la relación laboral que lo vincula a dicho trabajador.

Art 173.- CÓDIGO DE TRABAJO.- Disposición contenida en el Código de Trabajo y que contiene todas las causales que puede argumentar el trabajador para plantear el Visto Bueno en contra de su empleador; las misma que también deberán ser probada o justificada para que el Inspector de Trabajo conceda el Visto bueno, autorizando al trabajador para que dé por terminada legalmente la relación laboral que a mantenido con el Empleador.

Art 183 y Art 185.- CÓDIGO DE TRABAJO.- También constituye Base Legal de esta institución por cuanto es la que determina que el funcionario competente para calificar la solicitud del Visto bueno presentada a su conocimiento Y resolución, es el Inspector del Trabajo.

El numeral 5 del Art 545 del Código del Trabajo, también sustenta a la Institución del Visto BUENO porque es la norma que establece que el único funcionario competente para conocer y resolver el Visto Bueno es el Inspector Provincial del Trabajo.

El Art 621.- CÓDIGO DE TRABAJO.- Tiene otra manera que sustenta al Visto Bueno puesto que en ella contiene el Procedimiento que se debe cumplir para los defectos de la validez del tramite; y, aunque, legalmente no contiene un real y verdadero procedimiento para poder arribar al momento procesal de emitir una resolución, por lo menos otorga ese procedimiento incipiente que igualmente se puede cumplir, y en lo que respeta a la solicitud del Visto Bueno a plantearse por parte del empleador, también es factible aplicar en la norma del Art 622 del Código del Trabajo esto es, que consiste en el establecimiento del medio legal

que la ley le otorga para que pueda solicitar la suspensión de la relación laboral, mientras se lleva a cabo el procedimiento previo a dictarse la resolución.

****CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

****LEY DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)**

****LEY DE CONTRATACION PÚBLICA**

CAPITULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 DEFINICION CONSTITUCIONAL

La definición de la Constitución de la República del Ecuador la encontramos en el propio texto, Título IX, supremacía de la constitución. Capítulo Primero Principio, que dice:

Art 424. *“La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.*

La constitución y los tratados internacionales de derecho humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”.

El Derecho Constitucional del Trabajo, como toda disciplina jurídica va acreciendo su objeto de estudio, en tal sentido, el desarrollo de la sociedad y la dinámica de los procesos de interrelación personales, así como la aparición de nuevas realidades en el mundo de la juridicidad, hacen imperioso que esta rama del Derecho vaya integrándose con nuevas normas, principios e instituciones, cada una de las cuales con características y perfiles propio que obligan a un estudio especializado de los mismo, aunque tales estudios se desarrollen bajo la elegida del Derecho Constitucional propiamente dicho, y su especialidad:

El Derecho Constitucional Laboral, que en este caso surge con ocasión de la aparición de esas nuevas realidades, así como de la incorporación de esos nuevos preceptos, principios e instituciones.

En el Ecuador esos derechos están consagrados en el texto constitucional, lo mismo que la protección a los derechos de la mujer trabajadora, de los discapacitados. Resulta obvio

mencionar que en el Ecuador existe el Principio de igualdad y No Discriminación en el Derecho del Trabajo, por mandato constitucional, lo que en consecuencia da por imposible establecer diferenciaciones en cuanto al sexo, raza. Credo, condición social, condición política, etcétera. Todos estos aspectos están protegidos por los distintos convenios 87 y 88 de la OIT, emanados de la Organización Internacional del Trabajo a la presente fecha.

2.1.1 La Constitución es la norma suprema

El estado en su organización, planificación, estructuración, funcionamiento y atribuciones del poder público, se basa en el ordenamiento jurídico señalado en la Constitución, que es Ley Suprema de la República.

La Constitución es la Ley de mayor jerarquía y fundamental, por su contenido e importancia jurídica, en la vida y desarrollo de la sociedad ecuatoriana. En consecuencia, de la Constitución se originan las demás normas jurídicas: las leyes orgánicas y ordinarias, las normas generales y ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos, las ordenanzas, los acuerdos y las resoluciones.

La figura que veremos a continuación define la jerarquía del ordenamiento jurídico en el Ecuador. En su aplicación tenemos en primer lugar la Constitución, luego siguen los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales; y las ordenanzas distritales, los decretos y reglamentos, las ordenanzas, los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

2.1.2 De la Inconstitucionalidad

Las leyes orgánicas y ordinarias, las normas regionales y las ordenanzas distritales, los decretos y reglamentos, etc., que se opongan y/o alteren de cualquier modo los mandatos de la Constitución tienen validez jurídica por no guardar armonía con los preceptos constitucionales establecidos en la carta magna.

En efecto, en caso de que las leyes y/o normas sean inconstitucionales deberá demandarse la inconstitucionalidad de esos cuerpos jurídicos, por el fondo o la forma, ante la Corte Constitucional, de acuerdo con el artículo 436, numeral de la Carta Política vigente.

2.2. EL TRABAJO EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

La nueva Constitución de la República, vigente desde el 20 de Octubre del 2008, contiene un esquema más amplio laboral que la anterior Carta Magna, que regía desde 1998. Por tanto, la actual Ley Suprema tiene importantes ratificaciones e interesantes innovaciones de instituciones en materia laboral que se han constitucionalizado, permitiendo así su protección constitucional.

2.3 LAS RELACIONES LABORALES EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO.

El artículo 225 de la Constitución establece o determinan que instituciones forman parte del Estado Ecuatoriano, esta delimitación de cuáles son las instituciones del Estado, también no permiten establecer, que las personas que laboran en dicha entidades, dependiendo del trabajo que realizan, estarán sujeta a marco legal, que va amparar sus relaciones laborales con la institución pública.

Hay que tener presente, que las relaciones que surjan entre llámense funcionario, trabajadores o servidores públicos, y las institución pública representado la máxima autoridad nominadora, va a depender, de tipo de relación contractual, que haya surgido a través de un contrato de trabajo nombramiento o contrato de servicio ocasional. Losep.

2.4 EVOLUCIÓN CONSTITUCIONAL DEL RÉGIMEN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

En términos amplios el servicio público constituye "toda actividad pública que no sea la militar. Desde el punto de vista histórico, lo civil era lo contrario de lo canónico, de lo penal y de lo internacional.

En nuestra legislación el servicio público remota lo mismo que el servicio administrativo público y se refiere al órgano que comprende a los servidores públicos sometidos a La ley Orgánica de Servicio Público.

La Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Suplemento del RO. Nro. 294, del 6 de octubre del 2010.

Los estudiosos señalan que desde 1926 el Ecuador dio un salto cualitativo en cuanto al reconocimiento de los servidores públicos, catalogándolos como integrantes de una clase importante, comprometida con el desarrollo nacional.

El servicio público ecuatoriano comprende a los ciudadanos que ejerzan funciones públicas remuneradas en las instituciones, entidades y organismos del Estado, corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y sociedades en las cuales las Entidades del Estado tengan mayoría de acciones o un apoyo total o parcial de capital o bienes de su propiedad de por lo menos en un cincuenta por ciento.

No están comprendidos en el Servicio Público:

- a) Los dignatarios o autoridades elegidos por votación popular;
- b) Los funcionarios elegidos o nombrados por el Congreso Nacional o por el Presidente de la República, de acuerdo con la Constitución y las leyes correspondientes;
- c) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional;
- d) Los dignatarios, autoridades o miembros de los cuerpos colegiados o de las corporaciones a cuyo cargo corre los gobiernos de las instituciones;

- e) Los funcionarios y servidores de la Función Legislativa;
- f) Los funcionarios y servidores de la Función Judicial; Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas y funcionarios del Servicio Exterior que se encuentren en funciones fuera del país;
- g) Los trabajadores de las entidades que se rigen por el Código del Trabajo.;
- h) El personal docente e investigadores universitarios, técnico-docente, profesional y directivo que están sujetos a la Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del magisterio nacional (Art.5 de la mencionada Ley).

Los servidores comprendidos en los literales e), f), g) Y h) serán sujetos de los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que establece la Ley de Servicio Público.

2.5 MARCO NORMATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El concepto de Servidor Público lo define la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 229 al determinar “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.” sin embargo de una manera más simple podemos definir a un servidor público como todo ciudadano ecuatoriano que labora en cualquiera de las entidades del Estado, en funciones públicas previstas en el nombramiento o el contrato, a cambio de una remuneración determinada en el presupuesto correspondiente, y que se encuentra sujeto a lo que determina el La Ley Orgánica de Servicio Público y su correspondiente reglamento en relación a su ingreso, estabilidad, promoción y ascensos y los

reconocimientos económicos. Entre los servidores públicos no están incluidos los obreros, quienes se rigen por el Código del Trabajo.

Los servidores públicos pueden ser: autoridades, funcionarios o empleados, los cuales se encuentran clasificados de acuerdo al trabajo que realizan en servidores públicos de diferentes grados, variando así sus funciones, responsabilidades como su remuneración económica, por ejemplo servidores públicos de apoyo, servidor público 1, 2, 3, 4, 5,6, 7, 8, etc. Son autoridades, quienes ejercen funciones decisorias jurisdiccionales, como es el caso de los Intendentes, Comisarios de Policía, Tenientes Políticos, Comisarios de Salud, Comisarios Municipales, Directores Regionales, etc.

Son funcionarios: quienes generalmente, ejercen funciones de representación con poder de decisión administrativo, como los Prefectos, Alcaldes, Rectores de Colegios y Universidades.

Empleados públicos: son aquellos que cumplen funciones propias de la administración pública, fuera de las que están reservadas para las autoridades y funcionarios. Las instituciones en las que laboran los servidores públicos se encuentran previstas en el Art. 225 de la Constitución, y son las siguientes:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

Dentro de una institución pública, se encuentran un sin número de personas que trabajan para el estado, en diferentes áreas, con diferentes responsabilidades y amparados por diferentes normas, hago esta observación debido a que dentro de una institución pública podemos encontrar tanto, empleados, como también trabajadores, si bien la Constitución

de la República del Ecuador reconoce derechos irrenunciables, intangibles, una remuneración justa e inembargable a favor de las personas trabajadoras, estos dos grupos se rigen por leyes absolutamente diferentes en el caso de los trabajadores se encuentran regulados por el Código de Trabajo como un ejemplo el chofer, el conserje del Consejo Provincial y en el caso de los empleados se encuentran regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público y su respectivo Reglamento, debo aclarar que independiente mente de las normas que rijan su actividad laboral, estos sectores también deben cumplir con las normas que se dicten por las diferentes Autoridades, en el caso de los Decretos Ejecutivos dictados por el Presidente de la República, los Acuerdos Ministeriales dictados por el Ministro de Relaciones Laborales, tratados internacionales y resoluciones de Organizaciones Laborales en el caso de la Organización Internacional de Trabajo, que sean dictados y afecten su relación laboral con el Estado Ecuatoriano, las cuales son de inmediato cumplimiento.

2.6 REGÍMENES LABORALES EN EL ESTADO ECUATORIANO

En el Ecuador quién labora en aquellas entidades creadas por el Estado se las denominan comúnmente **FUNCIONARIO O SERVIDOR**, que es toda persona que desempeña una función permanente o estable, que ejerce funciones de dirección o administración, la misma que por ley, elección, nombramiento o contrato, presta servicios a entidades públicas o semipúblicas, con la finalidad de prestar un servicio y satisfacer una necesidad de carácter general. Nuestra Carta Magna en su artículo 227 señala “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.

El Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva también nos trae el concepto de la administración pública cuando determina, “es la organización con personalidad pública que desarrolla su actividad para satisfacer el interés general”, de lo anotado puede deducirse por que en el Ecuador el funcionario público es considerado también como servidor.

Nuestro Régimen Laboral se encuentra regido principalmente por el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, que son las normas que rigen

la relación laboral en el Ecuador, consideradas como las dos grandes fuentes que derechos y obligaciones para los empleadores y trabajadores.

En el año 2009, se fusiona la Secretaría Nacional Técnica de Recursos Humanos Remuneraciones del Sector Público, SENRES, y el Ministerio de Trabajo y Empleo, y se crea el Ministerio de Relaciones Laborales según Decreto No. 10 de fecha 13 de Agosto de 2009, fusión estratégica que realizar de manera conjunta un correcto control y vigilancia al sector laboral del Ecuador, creándose dos grandes Viceministerios, regulados por normativa absolutamente diferente esto es el Viceministerio del Servicio Público regido por la Ley Orgánica de Servicio Público y el Viceministerio de Trabajo y empleo regido por el Código de Trabajo.

El Ministerio de Relaciones Laborales cuenta con Direcciones Regionales de Trabajo, que se encuentran facultadas para absolver las consultas relativas a las leyes y reglamentos del trabajo, velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo, imponer multas y sanciones, resolver reclamos colectivos de trabajadores, disponer las inspecciones a empresas industriales y no industriales para verificar la existencia de certificados médicos de menores, verificar el cumplimiento de la aplicación de los mandatos constituyentes, ejercitar la mediación laboral en los conflictos colectivos de trabajo, aprobar los reglamentos internos de trabajo, aprobar los reglamento de seguridad y salud en el trabajo y aprobar los cambios de horarios y turnos de trabajo, etc. cuyas delegaciones se encuentran a nivel nacional ubicadas en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato, Portoviejo, Ibarra y Loja.

El Ministerio de Relaciones Laborales entre otras obligaciones debe velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones del empleador como trabajador, obligación legal que la puede ejercer por medio de su capacidad sancionadora, es decir en caso de verificación de incumplimientos está facultado para multar al infractor de los derechos sea el empleador o trabajador.

La Constitución Art. 34 “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado... El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a

las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.” El derecho al trabajo lleva implícito el derecho a la seguridad social conforme el Art. 33 de la Carta Magna, el trabajo es un DERECHO, y UN DEBER SOCIAL, y además UN DERECHO ECONÓMICO y hace énfasis en proteger entre otros aspectos, el derecho al trabajo de los adultos mayores, los jóvenes y la mujer embarazada, en igualdad de condiciones, para evitar el abuso y el discrimen.

El indicado cuerpo legal, en el Derecho de Libertad, establece también el derecho a la libertad de trabajo; el derecho a la libertad de contratación, prohibiendo la esclavitud, la explotación, la servidumbre, el tráfico y trata de seres humanos, para erradicar toda forma de violación de la libertad. Fomenta además, la libertad de género a través de políticas del Estado, que deberá brindar asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y a la vez un deber y responsabilidad primordial del Estado. Este derecho se regirá por los principios de: solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, destinado a la atención de las necesidades individuales y colectivas.

Si bien la seguridad social siempre ha sido un derecho del trabajador, servidor público y una obligación del empleador, el Estado para garantizar el ejercicio de este pleno derecho a la seguridad social, que incluye a la personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentren en situación de desempleo, deberá dictar y cambiar una serie de nuevas leyes y políticas empezando desde la reforma a nuestro Código de Trabajo, debido a que ya es considerada la violación a este derecho como un delito, cometido por el empleador y cuya sanción está por definirse.

Todos los derechos constitucionales indicados, para su efectividad tienen en nuestra legislación el Código de Trabajo y toda la legislación y reglamentación afín con la aplicación de dicho Código. El Art. 325 de la Constitución manifiesta, que el Estado garantizará el

derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano, y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

El derecho al trabajo, se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado garantizará el pleno empleo y la eliminación del subempleo el desempleo.
2. Los derechos laborales, son irrenunciables e intangibles.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A igual trabajo, igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda apersona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de trabajadoras, trabajadores, empleadores y empleadoras de acuerdo con la ley, y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente, con alterabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo.
11. Será válida la valida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o Juez competente.
12. Los conflictos de trabajo, en todas las instancias serán sometidos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de servicios públicos. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado, en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulen la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Conforme al Art. 3327 de la Carta Magna, la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras, será bilateral y directa.

La misma norma prohíbe toda forma de precarización intermediación laboral y la tercerización las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación por horas, o cualquier otra forma de precarización que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

La remuneración debe ser justa, conforme al Art. 328 de la Constitución, será justa, con un salario digno, que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. En la actualidad ya se emitió el Acuerdo Ministerial 0005-2012, dictado en fecha 13 de enero de 2012, el mismo que regula el cálculo y la forma de pago del salario digno y su registro en el Ministerio de Relaciones Laborales, esta compensación económica favorecerá a los trabajadores que no alcanzaron a ganar el año 2011 una remuneración mínima de USD/. 350,07 dólares por mes, así como también incluye los rubros que deben ser considerados para este cálculo.

El Estado fijará y revisará anualmente, el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadoras y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, es considerado crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadores en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado, tienen derechos a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará el límite de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

El derecho al acceso al empleo en igualdad de condiciones, se establece en el Art., 329 de la Constitución, y manifiesta, que las jóvenes y los jóvenes, tendrá derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo en las comunidades, pueblos y nacionalidades, el estado adoptará medidas específicas para eliminar discriminaciones que las afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia, realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios, que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo.

El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

El Art. 330 de la Constitución, establece que se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad, el Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Los porcentajes para el año 2012, para insertar personas con discapacidad dentro de una empresa es del 4% para el sector privado y el 3% el sector público, obligación que surge cuando un empleador posee más de 25 trabajadores.

El Art. 331 de la Carta Magna, establece que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Que es una conquista laboral del género femenino, a tal punto que el Estado debe adoptar todas las medidas para eliminar las desigualdades, se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo, los Jueces competentes como las diferentes organizaciones y fundaciones creadas para la protección de la mujer, se encuentran pendientes de que esta conquista se cumpla.

2.7 EL TRABAJADOR “OBRERO” EN EL SECTOR PÚBLICO

El Régimen del Servicio Público consiste en una serie de actividades y fines que el Estado se encuentra obligado a satisfacer en beneficio de los ciudadanos, sobre todo en atender sus necesidades básicas.

El Estado impulsa políticas de inserción de un personal calificado, probo y con aptitudes que cumplan con los requisitos de cada cargo. *Tomando a la norma Constitucional encontramos que en el artículo 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción.* Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora. Este artículo lo que pretende es brindar estabilidad laboral a las personas que se encuentran dentro del servicio público.

Continuando con la Carta Magna, *en su artículo 229 establece quienes serán servidoras o servidores públicos: todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables.* La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. *Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.*

Como ya se mencionó uno de los principios laborales tanto en el sector privado como en el público, y que a su vez se encuentra consagrado en la Constitución es la estabilidad del servidor público, sin embargo *de acuerdo al artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador*, establece ciertos puntos importantes que considero necesario profundizar, “todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” con esto *se entiende que hay varias alternativas para constituirse en un servidor público.* “Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo”, *entendiendo que para ser servidor*

público se debe prestar un trabajo más intelectual. Es importante considerar que habrá una entidad que regule, norme e incentive el trabajo realizado por los servidores públicos.

Dentro de las varias formas de prestar servicios públicos, dentro de la legislación ecuatoriana se encuentra los contratos Ocasionales. Para poder entender un poco más, estos contratos se pueden comparar con los contratos a plazo fijo, establecidos para el sector privado. *Es decir son contratos que se suscriben por un tiempo determinado dentro de una institución del sector público, con el fin de prestar un servicio requerido.*

El año pasado se publicó una nueva Ley que regula el sector Público, a esta se la denominó Ley Orgánica del Servicio Público, sustentando sus principios en “calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación”.

Asimismo el objetivo principal de esta Ley lo recoge su artículo 2 y *menciona que “el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación”.* Este artículo como podemos observar desarrolla con mayor profundidad lo que ya he mencionado anteriormente, dejando claro cuál es el alcance del Régimen del Sector Público.

Las instituciones que contraten a personal ya sea con nombramiento o por contrato deberán ser registrado en la Unidad de Talento Humano, con el fin de que surtan todos los efectos jurídicos internos sin que esto afecte a terceros, a su vez queda la posibilidad de que las autoridades correspondientes inicien las acciones pertinentes, ya sean administrativas, civiles o penales contra los responsables de esta omisión.

En referencia a los contratos de servicios ocasionales no será necesario que la Unidad competente emita acción de personal, considerando necesario que la autoridad nominadora autorice la contratación de la persona, que se emita un informe de la Unidad de Talento Humano justificando la necesidad de la contratación, la partida presupuestaria y de la existencia de fondos para ese cargo, y que sea registrado en Talento Humano.

Adicionalmente una institución no podrá contratar a más del veinte por ciento de todo el personal que labora en dicha institución, con la excepción de que previamente el Ministerio de Relaciones Laborales apruebe que se exceda dicho porcentaje.

Un elemento importante a considerar es que los contratos ocasionales solo pueden ser suscritos por un plazo máximo de 12 meses, y se permite una única renovación por un plazo de 12 meses más. Es decir tal como se denomina el contrato este es para el cumplimiento de un plazo fijo, por lo que por **su naturaleza no genera estabilidad laboral para estos servidores, sin embargo el contrato genera relación de dependencia a la institución y se les reconoce todos los beneficios del seguro social y económicos que tiene una persona con nombramiento, con ciertas excepciones que generan la estabilidad.**

Otros puntos que considera el artículo 58 de la LOSEP, son que las personas con contrato ocasional, en referencia a los salarios se sujetarán a los valores establecidos en la escala remunerativa fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales. A estos servidores no se les concederán licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, tampoco para prestar servicios en otra institución, pero si podrán dar permiso para que el servidor estudie siempre y cuando cumpla las ocho horas de trabajo diarios.

Considero también incluir el artículo 19 del Reglamento de la LOSEP que se refiere al registro de los contratos y nombramiento. “Los nombramientos y contratos de servicios ocasionales deberán registrarse en la UATH de conformidad con lo que establece el artículo 18 de la LOSEP en registros separados a través de la asignación de un código de identificación, con la fecha, sello institucional, constancia del registro y firma del responsable de la UATH, de acuerdo con cada ejercicio fiscal.

En el Art. 2 de la anterior Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, derogada mediante Ley Nro. 17, publicada en el Registro Oficial Número 184 del 6 de octubre del 2003, se definía el término “servidor público”, como toda persona natural legalmente NOMBRADA para prestar servicios remunerados en dependencias fiscales, instituciones de derecho público y privado con finalidad social o pública. Refiriéndose la Ley taxativamente, a aquellos empleados y funcionarios con relación de dependencia.

En estos conceptos se dejaba al margen aquellas personas que, sin tener nombramiento, ejercían actividades y funciones públicas en nombre y representación del Estado, pero de manera eventual, ocasional o para la prestación de servicios específicos o especializados, vinculados contractualmente, ejemplo: los obreros (trabajadores), los consultores, los profesionales, técnicos, que no estaban sometidos, a la derogada Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, cuyos derechos y obligaciones se encontraban regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones formas de contratación se regulan por el Código del trabajo, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, y Código Civil.

En las actuales circunstancias y de conformidad con el Art. 4 de la nueva Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el R.O. Nro. 294 del 06 de Octubre del 2010, se podría ensayar una definición de “**servidor público**” expresando que: “**Servidoras y servidores públicos.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público**”.

Como se puede apreciar de esta definición, ya se incluyen como servidores públicos, ya no solos a los servidores con nombramiento, sino también a los trabajadores, contratados por servicios ocasionales, los contratados por servicio profesional, a los concejales, consejeros y cualquier otro dignatario.

La importancia de esta definición, esta que ya se establece un parámetro por el cual, ya se puede determinar quienes se los califica como servidores públicos.

Sobre el tema, el Profesor Gustavo Penagos, en su obra Derecho Administrativo, define a los servidores públicos de manera clara y sencilla, y dice: *“Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad, ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la Ley y el Reglamento”*. Se podría pensar que en el concepto de *servidor público* están incluidos los empleados, funcionarios y dignatarios que prestan sus servicios en las entidades y organismos públicos.

2.8 LAS PARTES CONTRATANTES EN LA RELACIÓN LABORAL

Las partes contratantes son: Empleador y Trabajador que vienen a ser sujetos activos de la contratación laboral.

Es necesario puntualizar el significado y alcance del término empleado, al existir contradicciones entre la Doctrina y la Jurisprudencia.

2.8.1 El trabajador

Al trabajador se lo configura como sujeto del trabajo y lo será *“Quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*

La actividad ha de ser de libre o voluntariamente así como debe ser retribuida y esta retribución del trabajo recibe el nombre de *“salario”* La generalidad de los ordenamientos jurídicos parte de la noción de trabajo dependiente como objeto regulado por el derecho del trabajo.

El concepto de trabajador, lo establece la legislación laboral ecuatoriana.

Art. 9.- Concepto de trabajador.- *La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.*

Trabajador (a) es la persona natural que amparada en un contrato individual de trabajo-escrito y/o verbal-se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador(a), (persona natural y/o jurídica), materia del contrato, a prestar sus

servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador.

En consecuencia, se denomina trabajador a la persona humana (física), en razón de que es la única que esta en la posibilidad material de ejecutar un trabajo, obra o de prestar servicios lícitos y personales a un empleador (a).

2.8.2 Clases de Trabajador:

- a) **Empleado.-** Es la persona natural calificada con el título a nivel medio o superior que realiza sus labores mediante su intelecto o de manera intelectual y material, bajo dependencia patronal, y percibe una remuneración mensual, labora cuarenta horas semanales de lunes a viernes Ejemplo: Una Secretaria. Así mismo se lo considera también como el que ejerce funciones y cubre cuadros administrativos de menor jerarquía que un funcionario y se encuentra subordinado al control superior, no tiene dirección de mando, sin embargo, desempeña funciones importantes. Sus puestos de trabajo están amparados por la carrera administrativa de conformidad con la Ley y la Constitución, con el objeto de lograr mayor eficiencia en la función pública, mediante un sistema de méritos y oposición que precautele la estabilidad de los servidores idóneos.
- b) **Profesional.-** Es la persona humana que tiene título profesional o académico y realiza actividades de tipo profesional, académico o científico, bajo las órdenes del empleador y percibe una remuneración llamada honorarios.
- c) **Obrero.-** Es la persona natural que efectúa tareas normales, físicas, objetivas, de acuerdo con su esfuerzo físico o material y bajo las órdenes del empleador, percibiendo remuneración que se fija con base en el trabajo que realiza, según el caso. Por ejemplo, trabajadores agrícolas, albañiles... Trabaja durante ocho horas diarias, cuarenta horas a la semana, de lunes a viernes, recibe una remuneración denominada salario.

Su clasificación:

1. Obrero calificado.- Es el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar sus labores.
2. Obrero no calificado.- Es un trabajador que desarrolla una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

2.8.3 Empleado Publico

Serán Servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicio o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

2.9 EL EMPLEADOR

El termino Empleador esta originado en la relación de trabajo. El Empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

En ciertas ocasiones se confunde “empleador” con “empresa”, aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también esta integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término “empleador” también se identifica con “capitalista” o “inversor”. Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc).

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

2.9.1 Concepto de Empleador

Es señalado por la legislación laboral ecuatoriana.

Código del *Trabajo Art. 10. “Concepto de empleador: La persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador..”*

En efecto, se denomina, empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada, que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte trabajador en sus procesos de producción de bienes o servicios.

La persona jurídica puede ser de derecho público o de derecho privado, aclarando que solo en los casos de excepción establecidos en la Constitución o leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someten en sus relaciones laborales al Código del Trabajo. Pero las personas de derecho privado si están sujetas generalmente al Código del Trabajo.

2.9.2 Clasificación de los empleadores

2.9.2.1 Empleador- Persona Natural

Son todas las personas que sin distinción de edad, sexo, idioma, condición, social o económica, utilizan los servicios lícitos y personales de otra persona trabajador u obrero con base en un contrato laboral escrito y/o verbal. El Código del Trabajo señala algunos ejemplos:

- a) El maestro de taller es empleador artesanal respecto de sus operarios y aprendices (Art 293 C.T);
- b) Son empleadores privados o particulares personas naturales que contraten los servicios de trabajadores, para la venta de mercaderías, agentes y corredores de seguros, labor intelectual y material (Art. 305 y 313C. DEL T);
- c) Empleadores en el trabajo a domicilio. Son empleadores- personas naturales, los fabricantes, los comerciantes, intermediarios, contratistas destajistas,

subcontratista y otros, que mantengan relación contractual con trabajadores a domicilio (Art 274 C.T);

- d) Empleadores. Personas naturales de maquilado y a tiempo parcial (Art 30 y 50 de la Ley de Maquila, de contratación a tiempo parcial).

2.9.2.2 Empleador – Persona Jurídica

Las personas jurídicas la constituyen un conjunto de personas jurídicamente organizadas de acuerdo con las leyes del país; además, es una persona ficticia, que adquiere capacidad legal para ejercer derechos de contraer obligaciones civiles y ser representada judicial y extrajudicialmente. Por ejemplo, Compañías, Asociaciones.

2.9.2.3 Personas Jurídicas de Derecho Público

Según la nueva constitución, el sector publico comprende: Los organismos y dependencias de la Función Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social; el Fisco, los Consejos Provinciales, los Consejos Municipales y las personas jurídicas que conforman el sector publico creados por la Ley y Constitución de la República para el ejercicio de la potestad estatal. Se amparan en leyes que rigen la administración pública (Derecho Administrativo ecuatoriano).

Sin embargo, quienes tengan la calidad de empleadores públicos no están sujetos a las disposiciones del Código del Trabajo (Art 307), excepto los casos de los obreros públicos sujetos al Código del Trabajo.

2.10 CONTRATACION AL SECTOR PÚBLICO

2.10.1 Tipos De Contratos

La Ley Orgánica del Servicio Público, siendo específicamente determinada para regular la relación existente entre aquellos trabajadores que se denomina empleados y funcionarios; y, aquellos trabajadores que por realizar actividades en las que predominan la

capacidad física del individuo, a quienes se los denomina obreros del sector público, lo que se encuentra establecido art del código de trabajo.

Los contratos pueden clasificarse de la siguiente forma:

- a. **Contratos de obras:** se refieren al conjunto de trabajos de construcción o de ingeniería civil, destinados a cumplir por sí mismos una función económica o técnica, que tengan por objeto un bien inmueble.
- b. **Concesión de obras públicas:** tiene por objeto la realización por el concesionario de algunas de las prestaciones contempladas en el apartado anterior, incluidas las de restauración y reparación de construcciones existentes, así como la conservación y mantenimiento de los elementos construidos, y en el que la contraprestación a favor de aquél consiste, bien en el derecho a explotar la obra, o bien en dicho derecho acompañado del de percibir un precio.
- c. **Gestión de servicios públicos:** será aquél contrato en virtud del cual una Administración Pública encomienda a una persona, natural o jurídica, la gestión de un servicio cuya prestación ha sido asumida como propia de su competencia.
- d. **Suministro:** tienen por objeto la adquisición o el arrendamiento de productos o bienes muebles (ejm: adquisición o arrendamiento de equipos y sistemas de telecomunicaciones o para el tratamiento de la información, sus dispositivos y programas, y la cesión del derecho de uso de estos últimos).
- e. **Servicios:** aquéllos cuyo objeto son prestaciones de hacer consistentes en el desarrollo de una actividad o dirigidas a la obtención de un resultado distinto de una obra o un suministro (ejm: mantenimiento, reparación, transporte, telecomunicación, I+ D, publicidad, limpieza, hostelería, servicios jurídicos, educación, sociales y de salud). Se incluirán en esta categoría los contratos de adquisición de programas de ordenador desarrollados a medida.

- f. **Colaboración entre el sector público y el sector privado:** son aquellos en que una Administración Pública encarga a una entidad de derecho privado, por un periodo determinado, la realización de una actuación global e integrada de obras o de suministros necesarios para el cumplimiento de determinados objetivos de servicio público. Sólo podrán celebrarse cuando previamente se haya puesto de manifiesto que otras fórmulas alternativas de contratación no permiten la satisfacción de las finalidades públicas.

El orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas relativas a la preparación, adjudicación, efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos. Sólo podrán contratar con el sector público las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar, no estén incurso en una prohibición de contratar, y acrediten su solvencia económica, financiera y técnica o profesional. Es muy habitual la constitución de una UTE para contratar con el sector público.

2.11 Categoría Ocupacional

Para responder a esta pregunta es necesario que lea las alternativas de respuesta.

2.11.1 Patrón o Empleador

Se asigna este código a la persona que dirige su propia empresa y que contrata los servicios de uno o más trabajadores a cambio de una remuneración.

2.11.2 Trabajador por Cuenta Propia

Se asigna este código a la persona que trabaja en forma independiente y sin ocupar personal remunerado; explota su propio negocio o ejerce por su propia cuenta una profesión u oficio. Puede trabajar solo o asociado y puede tener ayuda de familiares a los que emplea sin pago en dinero.

Este trabajador no está subordinado a un jefe.

Ejemplo:

Profesionales y técnicos independientes, dueña de almacén sin empleados, taxistas que son propietarios del vehículo, vendedora ambulante, gáster, jardinero, pequeños agricultores campesinos que eventualmente pueden contratar mano de obra, pero principalmente la producción es realizada con mano de obra del hogar, etc.).

2.11.3 Empleado u Obrero del Sector Público (Gobierno central y municipalidades)

Se asigna este código a la persona que trabaja para un organismo del sector público y que, por hacerlo, percibe un sueldo o salario como remuneración (mensual, semanal o quincenal).

Son empleados del sector público quienes trabajan en los siguientes tipos de organismos: instituciones centralizadas (ministerios, intendencias, gobernaciones, servicios públicos), entidades estatales autónomas (Congreso Nacional, Poder Judicial, Contraloría General de la República, Tribunal Constitucional, etc), instituciones descentralizados, instituciones públicas sin fines de lucro (Universidades, Institutos Profesionales estatales y sus organismos dependientes) y municipalidades incluidos los trabajadores de establecimientos educacionales y de salud municipalizados.

Las FF.AA y de Orden se incluyen en una categoría separada.

2.11.4 Empleado u Obrero del sector público (empresas públicas).

Este código se debe asignar a las personas que trabajan en las empresas de propiedad estatal o mixtas regidas por las normas aplicables al sector privado. Entre éstas pueden distinguirse CODELCO, Banco del Estado y otras empresas creadas por ley de propiedad del fisco y las Sociedades Anónimas con participación estatal, la mayoría de las cuales son hoy día filiales a CORFO.

Se debe incluir a los trabajadores del Banco Central en este código.

2.11.5 Empleado u obrero del sector privado

Se asigna este código a la persona que trabaja para un empleador privado y percibe un sueldo o salario como remuneración. (Mensual, semanal o quincenal).

2.11.6 FF.AA. y del Orden

Se asigna este código a las personas que se desempeñan laboralmente en un organismo de las fuerzas armadas y de orden, como militares, marinos, aviáticos, carabineros y del servicio de investigaciones.

2.12 RESOLUCIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE OBREROS Y OBRERAS CONTRATADOS EN EL SECTOR PÚBLICO SUJETOS AL CODIGO DE TRABAJO

Resolución No. MRL- 2011

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

EL VICEMINISTRO DEL SERVICIO PÚBLICO

CONSIDERANDO:

Qué, la Constitución de la República en su artículo 225, establece los organismos y dependencias que comprenden el sector público;

Qué, el artículo 229, de la Constitución de la República, determina que serán servidoras y servidores públicos, todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público y que las obreras y obreros comprendidos en este sector, estarán sujetos al Código del Trabajo;

Que, la Constitución de la República en su artículo 326 numeral 16) dispone que en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritarias de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetaran a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo;

Que, el inciso segundo de la Tercera Disposición Transitoria del Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 330, de 6 de mayo de 2008, se establece que: “ Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararan a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la ley Orgánica de Servicio Civil Administrativa, Homologación y unificación de las Remuneraciones del Sector Público ,” actual Ley Orgánica del Servicio Público;

Que, el Ministerio de Relaciones Laborales de conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público, diseñará el Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Público, sus reformas y vigilara su cumplimiento en todas las entidades, instituciones organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta ley;

Que, el inciso final numeral 1.1 del artículo 1 del Decreto Ejecutivo No.1701, publicado en el Registro Oficial No. 592, de 18 de mayo de 2009, reformado mediante el artículo 1 del Decreto Ejecutivo No 225, publicado en el Registro Oficial No.123, de 4 de Febrero de 2010, dispone que la calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y, por ende, a la Constitución colectiva de trabajo, estará a cargo del Ministerio de RELACIONES Laborales y establece los parámetros para la clasificación de obreras/os y servidoras/es;

Que, mediante Resolución Senres-2009-000141, publicada en el Registro Oficial No.620, de 25 de junio de 2009, se expide la normativa técnica que regula el procedimiento para la calificación de obreras y obreros, servidoras y servidores del sector público;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No.00021, de 4 de febrero de 2010, el Ministro de Relaciones Laborales, delega al Viceministro del Servicio Público para que a su nombre y en su representación, suscriba las Resoluciones y Listas de Asignaciones, correspondientes a la calificación de obreras obreros, servidoras y servidores de las Instituciones del Estado;

Que, mediante Oficio MRL- AGRH-2010-0001554, de 02 de marzo de 2010, esta Cartera de Estado, solicito al Ministro de Finanzas dictamen presupuestario para la calificación de obreras y obreros, servidoras y servidores;

Que, mediante Oficio MF-SP-CDPP-2010-0632, de 05 de marzo de 2010, la señora Isela Sánchez Viñan, Subsecretaria General de Finanzas, del Ministerio de Finanzas, emite dictamen presupuestario favorable para que el Ministerio de Relaciones Laborales, expida las Resoluciones de determinación del régimen laboral que les corresponda a las obreras y obreros, servidoras y servidores del Sector Público, resoluciones que no conllevan impacto presupuestario alguno;

Que, mediante Oficio No. 0372-CCNASE-2010, de 20 de octubre de 2010, el señor Luis A Miraba L., Secretario Ejecutivo del Consejo de la Niñez y Adolescencia de Santa Elena, solicita a esta Cartera de Estado, la calificación de obreras, obreros, servidoras y servidores del Concejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia de Santa Elena; adjuntando los formularios SENRES CO-01 Y SENRES CO-02, elaborados por la Unidad de Administración del Talento Humano; por lo que la información sustentatoria para la calificación, es de su exclusiva responsabilidad;

Que, la calificación de obreras y obreros, se lo efectúa para el personal con contrato indefinido sujetos al Código de Trabajo, en tanto que, la calificación de servidoras y servidores se lo hace para aquellas personas que cuenten con nombramiento permanente sujetos a la Ley Orgánicas del Servicio Públicos, del Consejo de la Niñez y Adolescencia de Santa Elena, y,

En ejercicio de las atribuciones previstas en el artículo 1 del Decreto Ejecutivo No.225, publicado en el Registro Oficial No. 123, de 4 de febrero de 2010 y Acuerdo Ministerial No.00021, de 4 de febrero de 2010:

RESUELVE

Art 1.- Calificar a las obreras y obreros, amparados por el Código del Trabajo y a las servidoras y servidores sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público, de conformidad con la lista de asignaciones adjunta.

Art 2.- Las obreras y obreros que cuenten con contrato indefinido, conforme lo determina el Código del Trabajo, y que de sus actividades y la consecuente calificación, pasen del régimen del Código del Trabajo a la Ley Orgánica del Servicio, de conformidad con lo establecido en el artículo 2, numeral 1.1.1.6., del Decreto Ejecutivo No.225, contarán con nombramiento permanente; por efecto del cambio de régimen laboral, sin que esto constituya inobservancia con lo dispuesto en el artículo 228 de la Constitución de la República.

Art 3.- La Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces del Concejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia de Santa Ana, elaborará las acciones de

personal pertinentes para el caso de aquellas obreras y obreros que por efecto del cambio de régimen laboral deban sujetarse a la Ley Orgánica del Servicio Público; una vez registradas y notificadas estas acciones se incorporarán en los expedientes de cada servidora o servidor.

Art 4.- La Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces para el caso de servidoras y servidores con nombramientos permanentes que en razón de sus actividades y la consecuente calificación pasen del régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público al Código del Trabajo, procederá a realizar un contrato de trabajo indefinido, conforme lo determinado en el Código del Trabajo, en los mismos términos respecto de remuneración, plaza de trabajo y cargo.

Art 5.- En esta Resolución se incluyen aquellas personas cuyas actividades han sido analizadas y corresponden a la denominación del puesto institucional que envía la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces. Y de existir personas cuyas actividades no correspondan a la denominación del puesto y al Régimen Laboral que les ampara, deberán cambiar primero su denominación para que sean incluidos en una nueva Resolución, una vez que la Unidad de Administración de Talento Humano o quien hiciere sus veces, determine estos casos, procederá a realizar los cambios respectivos y remitirá el estudio al Ministerio de Relaciones Laborales para que a través del Viceministro del Servicio Público se realice la calificación correspondiente.

DISPOSICIÓN GENERAL

PRIMERA.- Las Unidades de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, deberán remitir Cartera de Estado, el proyecto de Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucionales, con la finalidad de revisar las ubicaciones dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas, de las servidoras o servidores que por efectos del cambio de régimen laboral sujetarse a la Ley Orgánica del Servicio Público, en aplicación de la presente Resolución.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las servidoras o servidores que laboran bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, del Concejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia de Santa Elena, están excluidos de esta Resolución debido a su temporalidad. Una vez que se termine el contrato por las causales que se hayan pactado, y la institución de considerar necesario contar nuevamente con este personal, la Unida de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces sobre la base de las actividades analizadas en esta Resolución determinara, el régimen de personal correspondiente y procederá a emitir los informes necesarios para la contratación, determinado si están sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público o al Código del Trabajo.

SEGUNDA.- Las personas que mantengan contratos de trabajo, con excepción de aquellos que tengan el carácter de indefinido, se mantendrán vigentes hasta su terminación sin que les sea aplicable esta Resolución, y si la Institución considera necesario contar nuevamente con este personal, la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces sobre la base de las actividades analizadas en esta Resolución determinara, el régimen de personal correspondiente y procederá a emitir los informes necesarios para la contratación, determinado si están sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público o al Código del Trabajo.

TERCERA.- A partir de la presente fecha de excepción de la presente Resolución, la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces del Concejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia de Santa Elena, en el termino de 45 días, elaborara los contratos indefinidos y/o las acciones de personal correspondientes, para el caso de aquellas obreras y obreros, servidoras y servidores que por efecto del cambio de régimen laboral deban sujetarse al Código del Trabajo o a la Ley Orgánica del Servicio Público; por lo que, la Autoridad Nominadora de la Institución conjuntamente con la Unidad de Administración del Talento Humano, serán responsables de la observancia y estricto cumplimiento de las disposiciones emitidas en esta Resolución.

Durante el tiempo que transcurra entre la emisión de la presente Resolución y la celebración de los nuevos contratos indefinidos de trabajo y las acciones de personal

respectivos, las obreras/os y servidoras/es gozaran de los mismos derechos y obligaciones que mantenían en el régimen anterior.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano.

Abg Juan Fernando Salazar

VICEMINISTRO DEL SERVICIO PÚBLICO

2.13 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación la realizaremos aplicando el diseño cualitativo, ya que esta se clasifica en Teoría Fundamentada, investigación-acción, investigación histórica y de estudios de casos.

De lo investigado sacamos conclusiones que nos hacen referencia

2.14 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

De campo.- porque nuestra investigación se ha realizado en diferentes entidades del sector público, observando y dialogando con los empleados.

Bibliográfica.- nuestro trabajo de investigación se apoya en las diferentes fuentes de consulta de donde se obtuvo referencias de libros de autores especializados en el ámbito laboral, referente a un estudio exhaustivo en el tema del Visto Bueno

Documental.- porque para la realización de nuestro trabajo de investigación hemos resumido documentalmente artículos de la Constitución de la República del Ecuador y Código de Trabajo Ecuatoriano.

2.15 METODOS DE INVESTIGACIÓN

Métodos

Utilizaremos los siguientes métodos:

Método Deductivo.- El Abg. Oswaldo Pacheco Gil en su obra fundamento de investigación, del año 1999 nos dice: “Es el proceso que permite presentar conceptos, principios, reglas, definiciones, afirmaciones y formulas a partir de las cuales se analizan, sintetizan, comparan, generaliza y demuestra. El método deductivo va de lo general a lo particular. Este método cumple con el siguiente proceso: síntesis, generalización y demostración”. Las etapas de este método son:

- Generalización
- Observación
- Experimentación
- Comparación
- Abstracción
- Aplicación

A través de este método realizamos una selección de los temas conceptuales de nuestro trabajo de investigación, ya que en base al vasto universo de información personalizamos aquellos que estaban más acordes al tema principal de nuestro trabajo de investigación.

Es decir que de la generalización conceptual encontrada, particularizamos aquella que era requerida y necesaria.

Método Inductivo.- El Abg. Oswaldo Pacheco Gil en su obra fundamento de investigación, del año 1999 nos dice: “Es un proceso de razonamiento lógico en el que partiendo de la observación de los casos particulares y luego de establecer comparaciones de características propiedades y observaciones funcionales de las diferentes facetas de los objetos del conocimiento se abstrae y se generaliza y se llega al establecimiento de las reglas y leyes científicas. Las fases de este método son:

- Observación
- Comparación
- Abstracción
- Generalización

Método Histórico Lógico.- Está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales. Mediante el método histórico se analiza la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia. Los métodos lógicos se basan en el estudio histórico poniendo de manifiesto la lógica interna de desarrollo, de su teoría y halla el conocimiento más profundo de esta, de su esencia. La estructura lógica del objeto implica su modelación.

2.16 TÉCNICA Y ENCUESTA DE LA INVESTIGACIÓN.

Esta técnica fue destinada para obtener datos de la situación existente de los trabajadores que se encuentran laborando en el sector público en calidad de Obreros amparados bajo el Código de Trabajo, cuyas opiniones ayudaron al desarrollo de nuestro trabajo de investigación, para esto utilizamos preguntas escritas previamente elaboradas sobre el tema planteado. Al preparar nuestra encuesta seguimos los siguientes pasos:

- Definimos con precisión el asunto que investigamos y los objetivos de la encuesta.
- Las preguntas fueron técnicamente elaboradas.
- Establecimos instrucciones.
- Elaboramos el listado de preguntas.
- Probamos el cuestionario para fortalecer su validez y confiabilidad.
- Establecimos la duración de la encuesta.
- Utilizamos un lenguaje claro y sencillo de construcción directa al nivel mental.

La encuesta la define el Prof. García Ferrado como “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población”.

Mediante la encuesta se obtienen datos de interés sociológico interrogando a los miembros de un colectivo o de una población.

Como características fundamentales de una encuesta, Sierra Bravo destaca:

1. La encuesta es una observación no directa de los hechos sino por medio de lo que manifiestan los interesados.
2. Es un método preparado para la investigación.
3. Permite una aplicación masiva que mediante un sistema de muestreo pueda extenderse a una nación entera.
4. Hace posible que la investigación social llegue a los aspectos subjetivos de los miembros de la sociedad.

Las encuestas cuando se aplican a una muestra representativa de la población son con el ánimo de obtener unos resultados que luego puedan ser trasladados al conjunto de la población. Para poder llevar a cabo este proceso es necesario fundamentarse en la estadística que nos proporciona los cauces oportunos para que, una vez obtenidos los resultados de la muestra, podamos estimar parámetros o valores de la población con unos ciertos márgenes de error y unos niveles de confianza o probabilidad determinados.

Vamos a desglosar a grandes rasgos los pasos que siguen en la realización de una encuesta, con la finalidad de dar una panorámica general.

1. Definir el objetivo de la encuesta. Formulando con precisión los objetivos a conseguir, desmenuzando el problema a investigar, eliminando lo súper-flojo y centrado el contenido de las encuestas, delimitando, si es posible las variables intervinientes y diseñando la muestra. Se concluye la fortuna de presentación de resultados así como los costos de la investigación. En definitiva, el primer paso

es realizar un proyecto en donde intervengan la formulación del problema,, el presupuesto y los pasos que posteriormente se darán para obtener los resultados.

2. La formulación del cuestionario es fundamental en el desarrollo de una investigación, debiendo ser realizado meticulosamente y comprobando antes de pasarlo a la muestra representativa de la población.
3. El trabajo de campo, consistente en la obtención de los datos. Para ello será preciso seleccionar a los entrevistadores, formarlos y distribuirles el trabajo a realizar en forma homogénea.
4. Los datos obtenidos habrá que procesarlos, codificarlos tabularlos para obtener los resultados de la encuesta que serán presentados en el informe y que servirán para posteriores análisis.

2.16.1 El Cuestionario.

Concepto.

El cuestionario es un conjunto de preguntas sobre los hechos o aspectos que interesan en una investigación y son contestados por los encuestados. Se trata de un instrumento fundamental para la obtención de datos. El cuestionario se debe redactar una vez que se ha determinado el objetivo de la encuesta se han desarrollado los objetivos específicos, de tal modo que las preguntas que se hagan respondan a la información que se desea obtener. No debe precipitarse el investigador en la confección del cuestionario porque es la pieza esencial en la obtención de los fines propuestos.

El cuestionario hace que todos los encuestados se encuentren en la misma situación psicológica, y además, que sus respuestas pueden ser comparadas. Para hacer un buen cuestionario la experiencia juega un gran papel ya que se ha considerado como un “arte” la confección de un cuestionario.

2.16.2 Población Y Sistema Muestral

El problema a investigar, formulados los objetivos y delimitadas las variables se hace necesario determinar los elementos o individuos con quienes se va a llevar a cabo el estudio o investigación. Esta consideración nos conduce a delimitar el ámbito de la investigación definiendo una población y seleccionando la muestra.

Se define tradicionalmente la población como “*el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) en los que se desea estudiar el fenómeno. Éstos deben reunir las características de lo que es objeto de estudio*” (Latorre, Rincón y Arnal, 2003). El individuo, en esta acepción, hace referencia a cada uno de los elementos de los que se obtiene la información. Los individuos pueden ser personas, objetos o acontecimientos.

Hoy se prefiere hablar de “*unidad de observación*” o “*elemento*” para referirse al objeto sobre el cual se realiza una medición. En los estudios con poblaciones humanas, con frecuencia ocurre que la unidad de observación son los individuos.

2.16.3 Población Y Universo:

El diccionario de la RAE (2001) define la población, en su acepción sociológica, como “*Conjunto de los individuos o cosas sometido a una evaluación estadística mediante muestreo*”. En cualquier investigación, el primer problema que aparece, relacionado con este punto, es la frecuente imposibilidad de recoger datos de todos los sujetos o elementos que interesen a la misma.¹¹

Los manuales clásicos de epistemología suelen definir la ‘población’ como el conjunto de todas las medidas o personas de un cierto tipo, y la hacen sinónima del concepto más antiguo de ‘universo’ (Jiménez Fernández, 1983; Sierra Bravo, 1988; Gil Pascual, 2004).¹² Otros

¹¹ “Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados”. (Buendía, Colás y Hernández, 1998: 28)

¹² “El término *universo* designa a todos los posibles sujetos o medidas de un cierto tipo... La parte del universo a la que el investigador tiene acceso se denomina *población*”. (Fox, 1981: 368)

autores distinguen entre ‘universo’ y ‘población’ (Fox, 1981; Marín Ibáñez, 1985; Buendía, Colás y Hernández, 1998; Latorre, Rincón y Arnal, 2003). Estos autores consideran que el investigador casi nunca, o nunca, tiene acceso a todas las posibles medidas, elementos o personas y, por tanto, utilizan el término universo para designar “esa entidad que lo incluye todo”, reservando el concepto de población a la parte del universo de la que se selecciona la muestra y sobre la que deseamos hacer inferencia o aplicación de las generalizaciones que obtengamos de la investigación.

Marín Ibáñez (1985: 167) señala las diferencias entre ‘*población*’ o ‘*universo general*’ y ‘*universo de trabajo*’. El primero hace referencia a toda la población a la que queremos extender las conclusiones de la muestra, mientras que el universo de trabajo “son los casos que de alguna manera tenemos consignados y de los que podemos extraer la muestra”. Sierra Bravo (1988) se refiere al universo de trabajo como ‘*base de la muestra*’. Latorre, Rincón y Arnal (2003) también distinguen entre población y universo, haciendo sinónimo a este último de ‘colectivo’ o ‘colectivo hipotético’. Paralelamente, Lohr (1999) habla de “*población muestreada*” para referirse a la población de la que se extrae la muestra y de “*población objetivo*”, entendida como la colección completa de observaciones que deseamos estudiar.

2.16.4 PRESENTACIÓN DE LA ENCUESTA REALIZADA

Buenas Días/ tardes /Noches

Somos egresados de la Facultad de Jurisprudencia, mi Nombre es Yessenia Murillo y William Donoso, ambos nos encontramos realizando el proyecto de Investigación **“APLICACIÓN DEL VISTO BUENO COMO TERMINACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL INDIVIDUAL EN LOS TRABAJADORES CONTRATADOS EN EL MARCO DEL CODIGO DE TRABAJO DEL SECTOR PÚBLICO”**, a fin de obtener nuestro título de Abogados de los Juzgados y Tribunales del Ecuador.

Necesitamos de su colaboración y atención para que nos ayude a contestar seis (6) preguntas referente al siguiente cuestionario que se le entregará en sus manos, ya que su opinión es muy importante para llevar a cabo nuestro Proyecto de Investigación, debido que el objetivo de las preguntas son referente al ámbito Laboral; Por lo que solicitamos a usted muy comedidamente que las respuestas sean contestadas con la mayor sinceridad posible.

Gracias por su atención prestada,

Preguntas de información:

ENCUESTA A LA CIUDADANIA (TRABAJADORES)

1.- ¿DIGA, SI USTED TIENE CONOCIMIENTO DE LO QUE ES EL VISTO BUENO?

- 1.- SI
- 2.-NO

2.- ¿DIGA, SI USTED CONOCE ANTE QUIEN SE TRAMITA EL VISTO BUENO?

- 1.- SI
- 2.-NO

3.- ¿DIGA, USTED SI SABE COMO SE REALIZA EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO?

- 1.- SI
- 2.-NO

4.- ¿CONOCE USTED QUIENES PUEDEN PLANTEAR EL TRÁMITE DEL VISTO BUENO?

- 1.- EMPLEADOR
- 2.-TRABAJADOR
- 3.-AMBOS

5.- ¿CONOCE USTED LAS CAUSALES PARA DAR TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO MEDIANTE EL VISTO BUENO?

- 1.- SI
- 2.-NO

6.- ¿EN EL SECTOR PUBLICO APROXIMADAMENTE ¿CUÁNTOS CASOS CONOCE USTED EN LOS QUE SE HAYA DADO POR TERMINADO LA RELACION LABORAL CON UN TRABAJADOR POR VISTO BUENO?

- 1.-MUCHO
- 2.-POCO
- 3.- APROXIMADAMENTE

2.17 VARIABLES DE ESTUDIO

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

2.17.1 Análisis E Interpretación De Los Resultados Obtenidos

Con la presente recolección de datos e información adquirida por el cuestionario, se procedió a realizar en cuadros estadísticos y gráficos lo encuestado, a fin de que sea lógico y visible los resultados obtenidos.

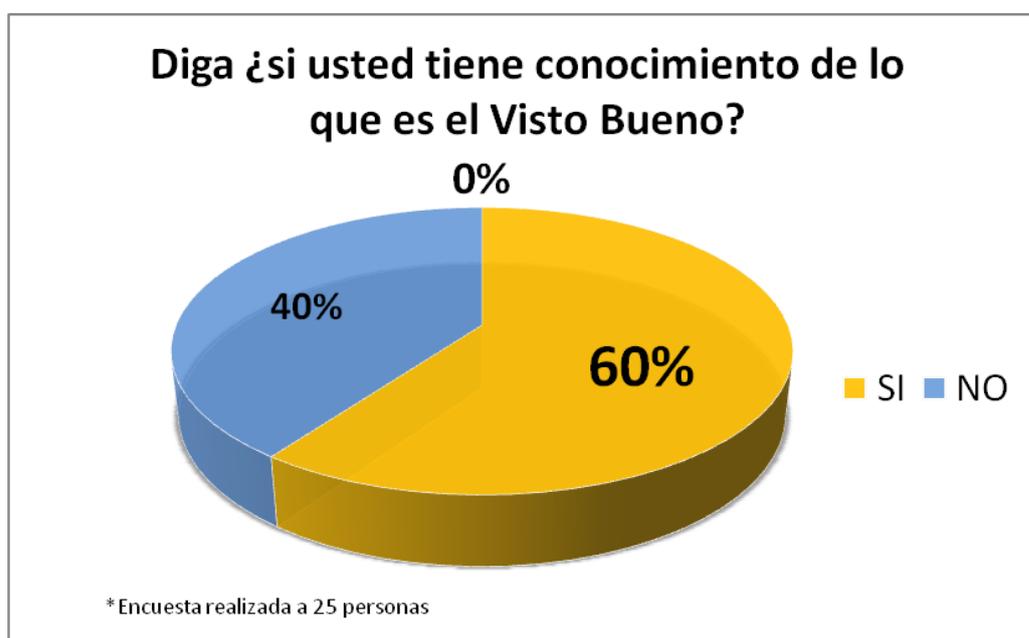
Después de haber obtenido toda información concerniente a la investigación de campo efectuada a la ciudadanía se obtuvieron los siguientes datos:

2.17.2 Análisis E Interpretación De La Encuesta Y Entrevista

Pregunta No.1

¿Diga, ¿si usted tiene conocimiento de lo que es el Visto Bueno??

	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	15	60
NO	10	40
TOTAL	25	100



Elaborado por: Los autores

Análisis:

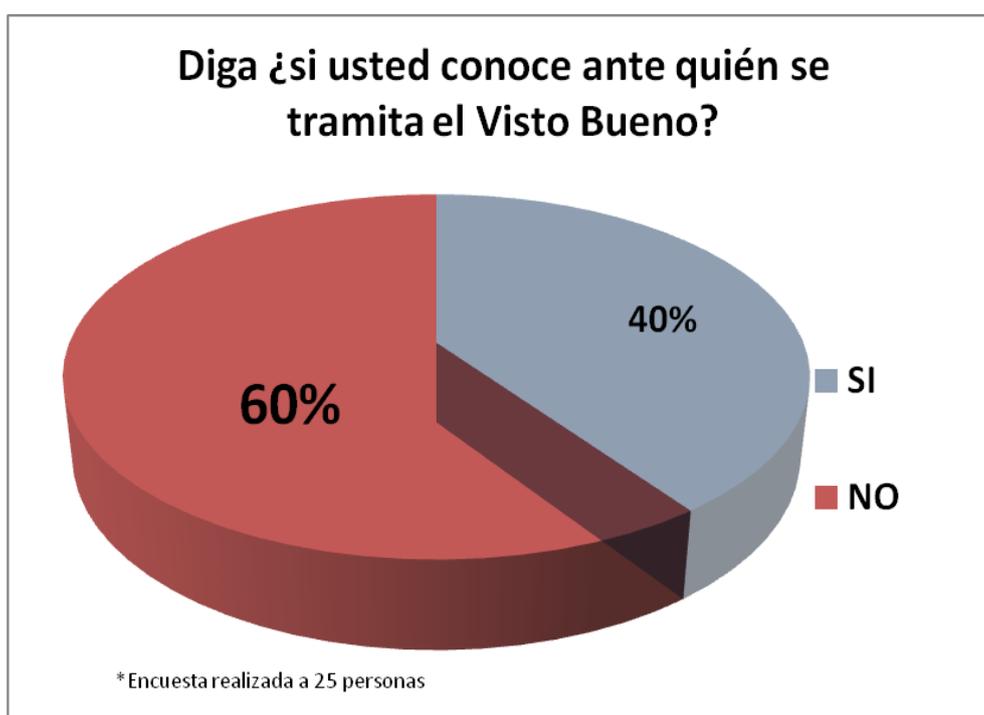
De acuerdo al gráfico, observamos que de los 25 encuestados el 60% (20 personas) indico que SI conocen que es el Visto Bueno; el 40 % (5 personas) indico que No conocen que es el Visto Bueno.

Por las respuestas obtenidas en la encuesta se puede determinar que los ciudadanos entrevistados tienen una cierta noción de lo que es el Visto Bueno, en cambio otros no saben lo que es por desconocimiento de la ley del Código de Trabajo.

Pregunta No.2

¿Diga, ¿si usted conoce ante quién se tramita el Visto Bueno??

	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	10	40
NO	15	60
TOTAL	25	100



Elaborado por : Los autores

Análisis:

De acuerdo al gráfico, observamos que de los 25 encuestados el 40% (10 personas) indicó que SI conocen ante quien se tramita el Visto Bueno; el 60 % (15 personas) indicó que No conocen ante quien se tramita el Visto Bueno.

Por las respuestas obtenidas en la encuesta se puede determinar que los ciudadanos entrevistados tienen un cierto conocimiento ante quien se tramita el Visto Bueno, y por el otro lado existen trabajadores que otros no saben.

Pregunta No.3

Diga usted si sabe ¿cómo se realiza el trámite del Visto Bueno?

	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	5	20
NO	20	80
TOTAL	25	100



Elaborado por : Los autores

Análisis:

De acuerdo al gráfico, observamos que de los 25 encuestados el 20% (5 personas) indicaron que SI tienen conocimiento de realizar el trámite de Visto Bueno; el 80 % (20 personas) manifestaron que No conocen los procesos respectivos para el trámite del Visto Bueno.

Por las respuestas obtenidas en la encuesta se puede determinar que los ciudadanos trabajadores (as) entrevistados saben cómo es el trámite del Visto Bueno, y otros trabajadores (as) no saben porque desconocen la ley del Código de Trabajo.

Pregunta No.4

¿Conoce usted quienes pueden plantear el trámite de Visto Bueno?

	NÚMERO	PORCENTAJE
EMPLEADOR	10	40
TRABAJADOR	10	40
AMBOS	5	20
TOTAL	25	100



Elaborado por: Los autores

Análisis:

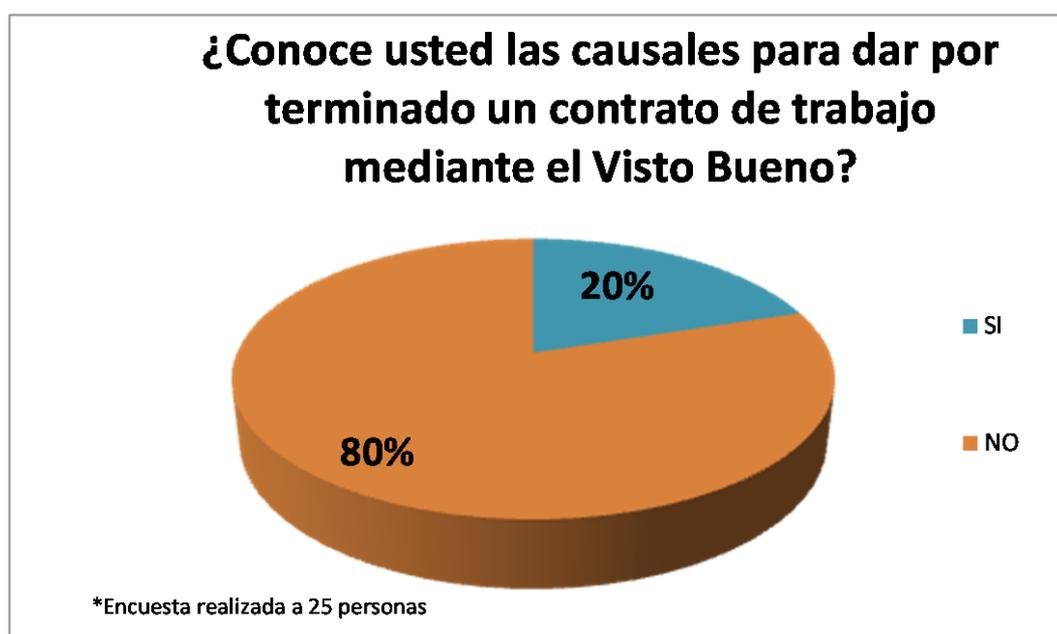
De acuerdo al gráfico, observamos que de los 25 encuestados el 40% (10 personas) indicó que el Empleador es quien plantea el trámite del Visto Bueno; el 40% (10 personas) indicaron que es trabajador es quien plantea el trámite del Visto Bueno, y el 20% (5 personas) manifestaron que ambos tanto Empleador y Trabajador es quien plantea el trámite de Visto Bueno.

Por las respuestas obtenidas en la encuesta se puede determinar que los trabajadores (as) entrevistados, El Visto Bueno es un trámite de carácter administrativo. La autoridad competente del art.545 que tiene facultad para conocer, trámite y resolver el Visto Bueno esta determinado en el Código de Trabajo por intermedio del cual se da por terminado el vinculo y luego de realizar un análisis del todo el tramite que se ha realizado a cabo y establecido todas las consideraciones que estima pertinentes de acuerdo a la ley, resuelve declarando que concede o niega el Visto Bueno solicitando que se realiza ante el inspector de trabajo previa petición del empleador o trabajador

Pregunta No.5

¿Conoce usted las causales para dar por terminado un contrato de trabajo mediante el Visto Bueno?

	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	5	20
NO	20	80
TOTAL	25	100



Elaborado por : Los autores

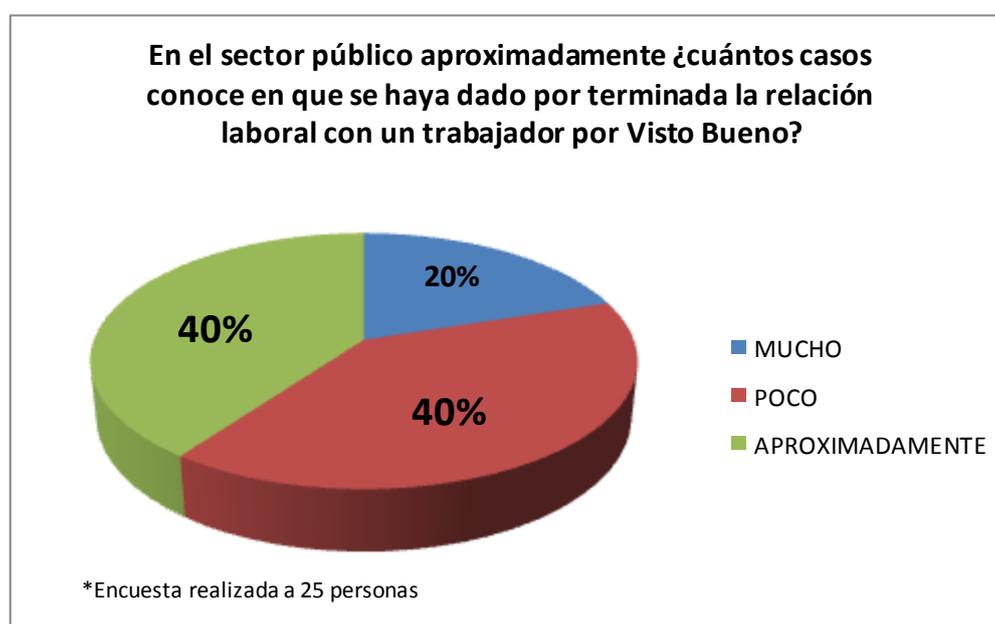
Análisis:

De acuerdo al gráfico, observamos que de los 25 encuestados el 20% (5 personas) indicaron que conocen las causales del Visto Bueno; para dar por terminado el contrato de trabajo; el 80 % (20 personas) que no conocen las causales del Visto Bueno.

Pregunta No.6

En el sector público aproximadamente ¿cuántos casos conoce usted en los que se haya dado por terminado la relación laboral con un trabajador por Visto Bueno?

	NÚMERO	PORCENTAJE
MUCHO	5	20
POCO	10	40
APROXIMADAMENTE	10	40
TOTAL	25	100



Elaborado por : Los autores

Análisis:

De acuerdo al gráfico, observamos que de los 25 encuestados el 20% (5 personas) indico que existen **MUCHOS** casos el sector público que se han dado por terminado la relación laboral con un trabajador por el trámite del Visto Bueno; el 40 % (10 personas) indicaron que **POCOS** son los casos que se han dado por terminado la relación laboral con un trabajador por el trámite del Visto Bueno, y el 40% (10 personas) manifestaron **APROXIMADAMENTE** son los casos que se han dado por terminado la relación laboral con un trabajador por el trámite del Visto Bueno.

CAPÍTULO III

3.1 PROPUESTA PARA LA APLICACIÓN DEL VISTO BUENO

- ❖ El Estado a través de su departamento de Talento Humano debe implementar el sistema idóneo que le permita aplicar el Visto Bueno como estricta motivación de carácter legal y utilizando los medios de pruebas justo y equilibrado para justificar las causales que pueda alegar en contra un determinado trabajador del Estado.
- ❖ Siendo importante destacar que en este caso se obviaría de aplicar de aquello del sumario administrativo contenido en la Ley Orgánica de Servicio Público y Carrera Administrativa (LOSEP), el que resulta totalmente huérfano de garantías constitucionales a la estabilidad del trabajador del sector público.
- ❖ Que los trabajadores(as) y ciudadanía en general conozca la ley y sus artículos de las causales que señala el Código de Trabajo Ecuatoriano.

CAPÍTULO IV

4.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.1 CONCLUSIONES

La aplicación del Visto Bueno tiene su parte positiva en cuanto el legislador le ha dado la opción a cada una de las partes para que pueda plantear, determinando las causales respectivas para cada uno de los casos, lo cual en nuestro criterio en cuanto a la aplicación de esta forma legal de dar por terminado la relación laboral individual de trabajo, aparece como un sistema equitativo.

El Visto Bueno no es un juicio, es un trámite Administrativo que prescribe en 30 días, la autoridad ante competente ante quien se lo plantea se llama Inspector del Trabajo que está facultado para conceder o negar el visto bueno tanto por el Empleador como por el Trabajador.

En los tiempos de la historia se daban distintas forma de dar por terminada la relación Laboral, en los países de Francia, Alemania y España tenían sus propias características ya que era una institución unilateral, en nuestro sistema jurídico el visto bueno no es voluntario se lo plantea por las causales establecidas en el Código del Trabajo para que tenga su validez en el trámite.

En nuestro país el código del trabajo en su art. 172 están las 7 causales por la que en Empleador puede plantear el visto bueno en contra del Trabajador, por las faltas cometidas en dichas causales , el art. 173 mencionan las 3 causales por la que el Trabajador plantea el visto bueno en contra del Empleador en mi criterio estas causales son la que se da el paso para cumplimiento de la obligación que tienen al plantear el visto bueno para la terminación de la relación laboral tanto por el Empleador como el Trabajador.

Así mismo como también nos referimos a la definición de Servidor Publico “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier titulo trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector publico”.

En cuanto al Capítulo II de nuestro objeto de investigación, a más de considerar que la Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema como así lo determina el artículo 424 ibídem, podemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo se fundamenta entre otros aspectos tales como:

- ❖ La caracterización del trabajo como un hecho social, y en consecuencia como objeto de protección del Estado.
- ❖ El establecimiento de la Justicia Social.
- ❖ La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.
- ❖ La aplicación de los principios laborales propios y especiales de los distintos a los que tienen vigencia en otros tipos de procedimientos.
- ❖ Una jurisdicción especial con tribunales igualmente especiales.
- ❖ El principio protectorio no solo del trabajador adulto sino de los niños y adolescentes trabajadores
- ❖ El control y la legalidad que se orienta a impedir decisiones injustas.

Como Conclusión podemos señalar que si bien en la aplicación del visto bueno conlleva a innumerables partes positivas al poder plantear la en cuanto el legislador le ha dado la opción a cada una de las partes para que pueda plantear, determinando las causales respectiva para cada uno de los casos, lo cual en mi criterio la aplicación de esta forma legal de dar por terminado la relación laboral individual de trabajo, aparece como un sistema equitativo.

4.1.2 RECOMENDACIONES

Una vez terminada nuestro proyecto de investigación de la aplicación del visto bueno como terminación de la contratación laboral individual en los trabajadores contratados en el marco del código de trabajo del sector público, es por ello que es nuestra recomendación ante la praxis del visto bueno por parte de los señores inspectores del trabajo en su calidad de funcionarios competentes para la realización del trámite del visto bueno, es importante que dichos funcionarios cumplan con el proceso de hacer todas las investigaciones necesarias para tomar resolución de conceder o negar el Visto bueno, trasladándose a la empresa e indagando el personal que trabaja para saber si la causal planteada por el Empleador; es o no válida para dar por terminada la relación laboral, ya que en la actualidad no vemos el trámite que lo especifica el artículo 621 del Código de Trabajo ya es obligación del inspector de hacer cumplir la ley donde está tipificado; es decir en el lugar de los hechos y no en el escritorio del Inspector.

El Visto Bueno previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, constituye una sanción para el trabajador, por eso es que la ley no confiere garantías a los dirigentes sindicales, cuya conducta se adecue a las causas detalladas en la prenombrada disposición normativa.

Precisamente porque en materia laboral, según la doctrina jurídica, la sanción es un acto que, consiste en la privación de derechos como consecuencia de una conducta que se halle tipificada como infracción a la ley o a los reglamentos internos debidamente aprobados.

Las causales del Visto Bueno, las calificará la autoridad competente, esto es el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará la solicitud, para lo cual deberá regirse al trámite establecido en los artículos 621 y 622 del Código Laboral.

Es por ello que nuestra recomendación es preciso manifestar que, la resolución dictada por el Inspector del Trabajo es impugnabile ante el juez de trabajo competente para quien la prenombrada resolución tiene el valor de informe. Así también lo dispone el texto jurisprudencial, publicado en la Gaceta Judicial, Año CVII Serie VIII, No. 2, página 655 de 15 de noviembre de 2004, que estatuye:

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

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

Conforme se ha demostrado a lo largo de este documento, el Visto Bueno cuando es concedido por el Inspector del Trabajo es una sanción, por lo tanto los dirigentes sindicales no podrán seguir liderando la asociación de trabajadores.

Porque la excepción de seguir perteneciendo a las directivas de las asociaciones de trabajadores únicamente se refiere al desahucio y al despido intempestivo que, en su momento fueron definidos.

Lo mencionado es corroborado de manera expresa por el artículo 449 del Código del Trabajo que señala: *“Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización”.*

BIBLIOGRAFIA

- CUEVA Mario, en su obra derecho Mexicano de trabajo edición 1949.

- BUSTAMANTE FUENTES Colon, Manual de derecho laboral, editorial jurídico “empleador”.

- GUZMAN LARA Aníbal, “Diccionario Explicativo del Derecho de Trabajo en el Ecuador” Primera parte, Serie de Estudios Jurídicos, Tercera Edición actualizada, Volumen 2, Corporación Editora Nacional, Quito 1996.

- TRUJILLO VAZQUEZ Julio César, Ley No. 133, Tomo I, Derecho del Trabajo...pp351-353

- CHÁVEZ DE BARRERA “Manual de derecho laboral para trabajadores social”, Quito, 1990.

- VELA MONSALVE Carlos, “Derecho Ecuatoriano de Trabajo”, Editorial La Unión de 1955, Quito.

- PENAGOS Gustavo, “El Acto Administrativo”, Ediciones Librería del Profesional.

- CABANELLAS Guillermo, “Contrato de Trabajo”, Buenos Aires, Ed. Bibliografía Omeba 1963.

- DR. HÉCTOR LUIS MIRANDA VARGAS 1981. “El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador Vigésima 2008.
- CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.
- LEY ÓRGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)