



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL**

**DEPARTAMENTO DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

**TEMA**

**EL VISTO BUENO DEL EMPLEADOR Y LA PRESCRIPCIÓN EN EL  
PROCEDIMIENTO LABORAL ESTABLECIDO EN EL  
ART 636 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

**AUTORA:**

Ab. LORENA POVEDA PONCE

**TUTOR:**

Ab. ALBORNOZ PARRA KARELIS DEL ROCIO MSc.

GUAYAQUIL, ECUADOR

2023

## REPOSITORIO

 <p><b>Presidencia de la República del Ecuador</b></p>	 <p><b>Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes</b></p>	 <p><b>SENESCYT</b> Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación</p>
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS</b>		
<b>TÍTULO: EL VISTO BUENO DEL EMPLEADOR Y LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ESTABLECIDO EN EL ART 636 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.</b>		
<b>AUTOR:</b> Ab. <b>POVEDA PONCE LORENA MARICELA</b>	<b>TUTOR:</b> Ab. <b>ALBORNOZ PARRA KARELIS DEL ROCIO MSc.</b>	
<b>INSTITUCIÓN:</b> <b>Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil</b>	<b>Grado obtenido:</b> Magister en Derecho mención Derecho Procesal	
<b>MAESTRIA:</b> <b>DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL</b>	<b>COHORTE:</b> COHORTE I	
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b> <b>2023</b>	<b>N. DE PAGS:</b> 63	
<b>ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO</b>		
<b>PALABRAS CLAVE:</b> Visto bueno, empleador, trabajador, prescripción, igualdad		
<p><b>RESUMEN:</b></p> <p>Actualmente, la legislación ecuatoriana establece un trámite legal de carácter administrativo para terminar un contrato con un trabajador bajo determinadas circunstancias, el mismo que se denomina visto bueno. Este procedimiento posee aún ciertos vacíos legales, motivo por el cual surge la necesidad de proponer una nueva modalidad de establecer los términos para la prescripción de este procedimiento. Por consiguiente, el objetivo general del presente estudio es examinar el tratamiento jurídico que debe tener la prescripción en el procedimiento de visto bueno establecido en el Art. 636 del Código de Trabajo, a fin de garantizar el principio de igualdad y no discriminación. Para el logro de los objetivos trazados en este estudio se realizó una investigación descriptiva, documental y bibliográfica, con un enfoque cualitativo, aplicándose instrumentos de recolección de datos la encuesta a abogados especialista en el área laboral.</p>		

De los datos obtenidos se procesaron y se verificó la necesidad de reformar el artículo 636 del Código de Trabajo, a fin de proponer que sea reformada las condiciones para la prescripción en el procedimiento de visto bueno y que no se vulnere los derechos de igualdad y la no discriminación.		
<b>N. DE REGISTRO (en base de datos):</b>	<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b> <b>X</b>	<b>NO</b>
<b>CONTACTO CON AUTOR:</b> <b>POVEDA PONCE LORENA MARICELA</b>	<b>Teléfono:</b> <b>0990463128</b>	<b>E-mail:</b> <b>lore_povedaponce@hotmail.com</b>
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>PHD. Eva Guerrero López</b> <b>Directora del Departamento de Posgrado.</b> <b>Teléfono: (04) 2596500 Ext. 17</b> <b>E-mail: martinezh@ulvr.edu.ec</b>	

## **DEDICATORIA**

A MI ESPOSO JORGE ANDINO DIAZ, dedico la realización de este proyecto producto de mi esfuerzo y deseo de seguir superándome se lo dedico con todo mi cariño a él, que, con su amor, dedicación, sacrificio, y comprensión, el cual durante este año siempre me apoyo en todo momento, sin importar nuestras diferencias de opiniones incentivándome para que logre otra de mis metas propuesta y pueda seguirme desarrollando en el futuro como profesional.

Cual nunca dudo de mi capacidad quien con su apoyo y sacrificio día a día fue el motor principal para alcanzar este logro. También me enseñó que los objetivos trazados hay que cumplir a pesar de las adversidades que se presenten en el camino, que no detengan nuestro progreso; ya que el mañana no es sino el resultado del esfuerzo.

Es quien ha sabido guiar mi vida por el sendero de la verdad y la justicia a fin de engrandecer a mi patria y honrar a mi familia. Doy gracias por haberme brindado el fruto de su esfuerzo y sacrificio al ofrecerme un mañana mejor para poder culminar con éxito una etapa más de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Con gratitud y respeto presento el siguiente trabajo que va especialmente dirigido en primer lugar a Dios por sobre todas las cosas, por ser mi apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad, por darme la vida, salud, inteligencia, y el deseo de seguirme superando para poder culminar una etapa más de mis estudios.

Quiero agradecer en especial a mi hijo Jorge Abel Andino Poveda que es el más grande regalo que haya podido recibir de parte de Dios; quien me brindó su apoyo me supo comprender tuvo tolerancia e infinita paciencia y cedió parte de su tiempo cuando lo necesite durante este año, para que mamá estudie. y permitir así llevar a cabo un proyecto que luego se convirtió en una meta personal por motivarme a seguir adelante para cumplir este sueño, a él mi infinito cariño y gratitud.

De manera especial quiero expresar mis más grandes y sinceros agradecimiento a mi tutora de tesis la Ab. MSc. Karelis Albornoz Parra, quien, con su dirección, conocimientos, enseñanzas, y colaboración me brindo parte de su tiempo para la realización de este trabajo.

A cada docente quienes con su instrucciones y apoyo forman la base de mi vida profesional, a mis compañeros porque sin el equipo que formamos, no hubiéramos logrado esta meta, de igual manera a mi querida Universidad “LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL”, la cual me brindó su apoyo moral para la consecución de un objetivo.

# REPORTE ANTIPLAGIO

10/4/23, 16:04

Turnitin Informe de Originalidad

 **Informe de Originalidad Turnitin**

**PRESCRIPCIÓN** por Lorena Poveda  
Desde PRESCRIPCIÓN LABORAL  
(MAESTRIA)

Procesado el 10-abr.-2023 03:54 -05  
Identificador: 2060418487  
Número de palabras: 12310

Índice de similitud	Similitud según fuente
7%	Internet Sources: 8% Publicaciones: 2% Trabajos del estudiante: 3%

**fuentes:**

- 1 < 1% match (Internet desde 25-sept.-2022)  
[http://www.garciabelaunde.com/Biblioteca/Brewer\\_Car%C3%ADas\\_Administrativo\\_tomo\\_III.pdf](http://www.garciabelaunde.com/Biblioteca/Brewer_Car%C3%ADas_Administrativo_tomo_III.pdf)
- 2 < 1% match (Internet desde 30-mar.-2023)  
<https://desc.scjn.gob.mx/sites/default/files/2020-05/NIC14-Sentencia.pdf>
- 3 < 1% match (Internet desde 15-ene.-2023)  
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3018/1/T-ULVR-2664.pdf>
- 4 < 1% match (Internet desde 11-sept.-2017)  
<http://docplayer.es/42387890-Jurisprudencia-ecuatoriana-ciencia-y-derecho.html>
- 5 < 1% match (Internet desde 09-feb.-2015)  
[http://revistajuridicaonline.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=178&Itemid=47](http://revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=178&Itemid=47)
- 6 < 1% match ("Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018)  
"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018
- 7 < 1% match (Internet desde 11-oct.-2022)  
<http://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/2999/3000/>
- 8 < 1% match (Internet desde 14-jul.-2016)  
<https://ot.scribd.com/document/98137722/Themis-50>
- 9 < 1% match ()  
[http://tododelure.host.sk/diccionarios/juridico\\_c08.htm](http://tododelure.host.sk/diccionarios/juridico_c08.htm)
- 10 < 1% match (Internet desde 07-nov.-2022)  
<https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/18580/1/Jeanne%20Catalina%20Estrella%20Tapia.pdf>
- 11 < 1% match (Internet desde 26-dic.-2022)  
[http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcncBtdGE6J3NvcnRlbycsIHV1aWQ6J2Y1NjMxYTZlTE2YjltNDI3](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcncBtdGE6J3NvcnRlbycsIHV1aWQ6J2Y1NjMxYTZlTE2YjltNDI3)
- 12 < 1% match (Internet desde 14-oct.-2022)  
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/484/T-UTB-FCJSE-JURISP-000040.pdf?isAllowed=y&sequence=6>
- 13 < 1% match (trabajos de los estudiantes desde 03-may.-2011)  
Submitted to Universidad Rafael Landívar on 2011-05-03



Generado automáticamente por:  
KARELIS DEL  
ROCIO ALBORNOZ  
FARRA

## CERTIFICADO DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO

Guayaquil, abril del 2023

Yo, LORENA POVEDA, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por las normativas Institucionales vigentes.

Firma:



LORENA POVEDA

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DE LA TESIS

Guayaquil, abril del 2023

Certifico que el trabajo titulado: **EL VISTO BUENO DEL EMPLEADOR Y LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ESTABLECIDO EN EL ART 636 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**, ha sido elaborado por **LORENA POVEDA** bajo mi tutoría, y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante el tribunal examinador que se designe al efecto.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karelis', written over a light gray rectangular background.

Firma: Mg. Karelis del Rocío Albornoz Parra

## INDICE GENERAL

REPOSITORIO.....	ii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
REPORTE ANTIPLAGIO.....	vi
CERTIFICADO DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO .....	vii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DE LA TESIS .....	viii
INDICE GENERAL .....	ix
RESUMEN EJECUTIVO .....	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I: MARCO GENERAL DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema .....	3
1.3 Sistematización del problema .....	3
1.4 Objetivos .....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos .....	3
1.5 Justificación.....	4
1.6 Idea a defender .....	6
1.7 Variables .....	6
1.8 Línea de investigación.....	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
Marco Conceptual .....	20
Marco legal.....	23
CAPÍTULO III.....	32
Marco metodológico. ....	32
3.1 Enfoque de la investigación .....	32
3.2 Tipo de investigación .....	32
3.3 Métodos y técnicas de investigación.....	33
3.4 Técnicas de recolección de datos .....	33
3.5 Población y muestra. ....	33
3.6 Muestra.....	33

3.7 Resultados de las encuestas a abogados.....	34
CAPÍTULO IV: PROPUESTA.....	41
4.1 Objetivo General .....	41
4.2 Justificación.....	41
4.3 Descripción de la propuesta de solución .....	42
4.4 Factibilidad de aplicación .....	42
4.5 Beneficiarios directos e indirectos .....	43
4.6 Conclusiones de la propuesta .....	44
4.7 Recomendaciones de la propuesta .....	45
CONCLUSIONES .....	46
RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS .....	49

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Actualmente, la legislación ecuatoriana establece un trámite legal de carácter administrativo para terminar un contrato con un trabajador bajo determinadas circunstancias, el mismo que se denomina visto bueno. Este procedimiento posee aún ciertos vacíos legales, motivo por el cual surge la necesidad de proponer una nueva modalidad de establecer los términos para la prescripción de este procedimiento. Por consiguiente, el objetivo general del presente estudio es examinar el tratamiento jurídico que debe tener la prescripción en el procedimiento de visto bueno establecido en el Art. 636 del Código de Trabajo, a fin de garantizar el principio de igualdad y no discriminación. Para el logro de los objetivos trazados en este estudio se realizó una investigación descriptiva, documental y bibliográfica, con un enfoque cualitativo, aplicándose instrumentos de recolección de datos la encuesta a abogados especialista en el área laboral. De los datos obtenidos se procesaron y se verificó la necesidad de reformar el artículo 636 del Código de Trabajo, a fin de proponer que sea reformada las condiciones para la prescripción en el procedimiento de visto bueno y que no se vulneren los derechos de igualdad y la no discriminación.

**Palabras claves:** visto bueno, empleador, trabajador, prescripción, igualdad.

## **ABSTRACT**

Currently, Ecuadorian legislation establishes a legal procedure of an administrative nature to terminate a contract with a worker under certain circumstances, which is called approval. This procedure still has certain legal gaps, which is why there is a need to propose a new modality to establish the terms for the prescription of this procedure. Therefore, the general objective of this study is to examine the legal treatment that the prescription must have in the approval procedure established in Art. 636 of the Labor Code, in order to guarantee the principle of equality and non-discrimination. In order to achieve the objectives outlined in this study, a descriptive, documentary and bibliographical investigation was carried out, with a qualitative approach, applying data collection instruments to the survey of specialist lawyers in the labor area. From the data obtained, it was processed and the need to reform article 636 of the Labor Code was verified, in order to propose that the conditions for the prescription in the approval procedure be reformed and that the rights of equality and privacy are not violated. nondiscrimination.

**Keywords:** approval, employer, worker, prescription, equality.

# **CAPÍTULO I: MARCO GENERAL DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1 Planteamiento del problema**

El visto bueno es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley.

El Visto Bueno está relacionado con una de las maneras en que se termina un contrato o relación de trabajo, el cual requiere ser ejercido a través de un procedimiento administrativo que se presenta ante un representante de la inspectoría del trabajo. El funcionario inspector, realiza una investigación previamente para dar solución y soportar legalmente la finalización del contrato de labores, en concordancia con las causales que se hayan esgrimido y verificado dentro del mencionado procedimiento, tanto por parte del trabajador como del empleador (Benítez, 2019).

De igual forma, es necesario mencionar que el procedimiento relacionado con el visto bueno, puede ser ejecutado tanto por el empleador como por el trabajador, siendo relevante que ambas partes del cumplimiento a lo que está normado para su predictibilidad, no obstante, vale recalcar que ambos pueden acceder y ejercer la acción frente a la inspectoría del trabajo pero las condiciones de viabilidad pueden verse obstaculizadas para el empleador, cuando esta acción no se lleva a cabo en el tiempo que señala la norma, lo que deja entender la ventaja que tiene el empleado, en cuanto a la prescripción de la acción.

En la presente investigación se hace especial referencia a lo que señala el Código de Trabajo del Ecuador, con relación a la prescripción del procedimiento de visto bueno. Al respecto, se debe destacar que el legislador en este caso decreta un plazo de prescripción de visto bueno en el momento en que el empleador acciona en contra del empleado, pero no señala plazos cuando la acción la inicia el trabajador. Esto permite entender que en el momento en que el trabajador acude a iniciar el proceso de visto bueno, se respalda en lo que señala el artículo 635 del Código de trabajo; esto en la

práctica ha generado desigualdades al momento de ejercer los derechos que puede tener la parte empleadora, sin prevalecer los principios de igualdad y justicia que deben caracterizar a la norma.

Cuando se presenta el escrito de solicitud de visto bueno, el demandado debe ser notificado en el transcurso de 24 horas, sin embargo, en la práctica generalmente no se realiza de esta manera, en virtud de que comúnmente la persona accionante entrega el escrito y se le notifica a la contraparte transcurridas dos semanas. Cuando esto ocurre, es necesario que el empleador gestione de manera oportuna la constancia de notificación, de manera que no supere el mes que señala la ley, con la finalidad de que no prescriba la acción.

Instituir la prescripción, puede resultar perjudicial para el empleador cuando no se informa al empleado sobre el escrito de solicitud de visto bueno, lo cual es muy común en los casos en que se abandona el trabajo, ya que el Código del Trabajo no reglamenta tal actividad. Se acude a la norma supletoria según lo indicado en el Código Orgánico General de Procesos, donde se establece un procedimiento parecido al que esta última ley establece para citar la demanda, esto quiere decir, informar al empleado en su dirección de vivienda a través de una, dos o hasta tres boletas físicas, sin menoscabo de las notificaciones electrónicas que pudieran llevarse a cabo, siendo la notificación física con la que se afina el aviso y se obstaculiza la prescripción; que incluso moderadamente se relaciona a las dos boletas de comunicación determinados en los artículos 53,54, 55 del Código Orgánico General de Procesos (Veintimilla, 2019).

Mientras que, en el procedimiento de visto bueno, que es presentado por el trabajador, la norma ha favorecido al mismo en el lapso de prescripción. Aplicándose este lapso para la acción de visto bueno que intenta el trabajador, debido a que en la numeración especial de las prescripciones descrita en el artículo 636, solo hace mención del visto bueno presentado por el empleador y no el trabajador, por lo que sobre entiende que en el caso del trabajador se aplica la prescripción descrita en el artículo 635 del Código Laboral.

Por lo que se debe señalar que, la norma constitucional, en el artículo 11 numeral 2, impide tanto una distinción directa, que tiene por finalidad, y una discriminación

indirecta que tiene por resultado, afectar o invalidar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Por consiguiente, se considera necesaria la realización de la presente investigación a fin de dar una solución por medio de una propuesta de reforma al Código del Trabajo en el artículo 636, con el propósito de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad determinado en la Constitución vigente y que el lapso de prescripción sea igual, tanto para el procedimiento realizado por el trabajador, como el empleador.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuál debe ser el tratamiento jurídico que debe tener la prescripción en el procedimiento de visto bueno del empleador establecido en el Art. 636 del Código de Trabajo a fin de garantizar el principio de igualdad y no discriminación?

## **1.3 Sistematización del problema**

1. ¿Cuáles son los fundamentos jurídicos del procedimiento de visto bueno y cuál es su actual desarrollo?
2. ¿Cuáles son los fundamentos doctrinales y legales de la relación trabajo?
3. ¿Cuáles son las condiciones y tratamientos jurídico actual para la prescripción en el proceso de visto bueno del empleador y del trabajador?
4. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos del principio de igualdad y no discriminación y como deben cumplirse en la relación de trabajo?
5. ¿Cómo se podría regular la prescripción en el procedimiento de visto con el propósito que no vulnere los derechos de igualdad y no discriminación?

## **1.4 Objetivos**

### **Objetivo general**

Examinar el tratamiento jurídico de la prescripción en el procedimiento de visto bueno establecido en el Art. 636 del Código de Trabajo a fin de garantizar el principio de igualdad y no discriminación.

### **Objetivos específicos**

1. Determinar los fundamentos jurídicos de la prescripción en el procedimiento

de visto bueno y del principio de igualdad y no discriminación.

2. Verificar mediante encuestas las condiciones legales establecidas para la prescripción en el proceso de visto bueno empleador y del trabajador para saber si se garantiza el principio de igualdad y no discriminación.
3. Proponer que sea reformada las condiciones para la prescripción en el procedimiento de visto bueno y que no se vulnere los derechos de igualdad y la no discriminación.

### **1.5 Justificación**

La presente investigación justifica su realización porque es necesario determinar con claridad el tratamiento legal y procedimental que debe tener la prescripción en el procedimiento de visto bueno, a fin de que no se vulnere o afecte el principio de igualdad y no discriminación, de esta manera se estará dando tutela efectiva a los derechos que en este caso se ve afectado al empleador.

Por ello, es de gran importancia el desarrollo de esta investigación debido a que este tema no ha sido tratado por doctrinarios y estudiosos del derecho, por lo cual resulta necesario investigar sobre el procedimiento de visto bueno del empleador, las actuales reformas que ha sufrido y aun las falencias que tiene este procedimiento frente al cumplimiento de los derechos de las partes, especialmente en este se ve afectado el empleador. Por lo que es necesario contrastar los resultados de esta investigación con estudios que preceden a este, con el fin de ser discutidos y relacionados los resultados.

Es importante destacar que, los trabajadores deben sujetarse a los designios que establezca el empleador derivado de la relación de trabajo, bien sea en el sector público o privado, por lo que el trabajador no puede exigir condiciones especiales, siendo así en la mayoría de los casos, sino que debe acatar lo que ofrece el empleador con relación al puesto de trabajo que va a cumplir aunque, en variados casos esto puede representar un incumplimiento de lo que señala la Ley, por parte del patrono (Andaray, 2015, pág. 25). Por lo tanto, los derechos de ambas partes deben ser respetados y garantizados de manera igualitaria. No debe darse paso a ningún abuso por parte del empleador al trabajador y viceversa.

Por lo tanto, es necesario el desarrollo de la presente investigación que permita analizar la posición que la normativa ha dado tanto al empleador, como al trabajador, si realmente existe en la práctica una igualdad en la aplicación de las normas y el proceso de desarrollo como tal de los derechos.

También es importante destacar que, el presente estudio se justifica su realización por brindar un valor teórico y aportes, los cuales pueden ser utilizados en futuras investigaciones relacionadas con el derecho de igualdad entre el empleador y trabajador, de igual manera esta investigación sirve de precedente para futuros estudios en los cuales se pueda continuar analizando y desarrollando el Derecho laboral.

Con relación a la petición de suspensión de la relación laboral, esta potestad está reglamentariamente circunscripta para ser pedida por el patrón, quien podrá pedir hasta que se solucione su petitoria de Visto Bueno; para que pueda otorgarse, convendrá entregar un mes de estipendio en la Inspectoría General del Trabajo. En caso de que se le otorgue el Visto Bueno, el funcionario Inspector hará devolución del valor consignado al patrono; si el Visto Bueno no es aprobado, el monto consignado será dado al empleado.

Conforme lo señala el Artículo 622 con relación a la suspensión de relaciones laborales, el inspector podrá suspender de forma inmediata las relaciones laborales si el empleador consigna los valores por concepto de remuneración que se correspondan a un mes, monto que se entregará al trabajador si el Visto bueno es negado. Del mismo modo, el empleador deberá acceder a que el trabajador regrese a sus funciones, so pena de incumplir con lo normado debiendo incurrir en indemnizaciones vinculadas al despido intempestivo. (Código del Trabajo, 2015).

Del anterior pronunciamiento indicado por la Sala especializada Laboral, se puede destacar que, el empleador solo con probar la falta de puntualidad, asistencia o abandono de trabajo, puede solicitar el visto bueno, siendo el procedimiento idóneo y correcta en estos casos, pero el mismo tiene una desventaja frente al trabajador, debido que de la prescripción de la acción no es igual que la señalada de manera implícita para el trabajador, siendo la misma de solo un mes, operando en contra de este, lo que afecta

su derecho de dar por terminado legalmente la relación laboral, por lo que es necesaria la realización de esta investigación.

De allí la importancia de los resultados que se obtengan en este estudio que brindarán aportes, estrategias y técnicas que se pueden tomar en cuenta para desarrollar otros estudios dentro de esta misma situación jurídica. Finalmente se puede señalar que esta investigación brinda una aplicación práctica, dando una posible solución para ser garantizado el derecho de igualdad y no discriminación en el procedimiento de visto bueno. Además, aporta criterios y pautas para quienes ejercen el derecho y que cada día se esfuerzan por adquirir conocimientos para el buen desempeño de la profesión.

### **1.6 Idea a defender**

El correcto tratamiento jurídico de la prescripción en el procedimiento de visto bueno garantizaría al empleador el principio de igualdad y no discriminación.

### **1.7 Variables**

- El visto bueno del empleador
- Principio de Igualdad y no discriminación.

### **1.8 Línea de investigación**

Sociedad civil, Derechos Humanos y Gestión de la Comunicación.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Derecho Laboral

El derecho laboral es la rama del derecho que se encarga de regularizar, mediante reglas jurídicas, las relaciones que establecen a partir de trabajo. Este conjunto de reglas debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo. El mercado laboral está en continuo cambio, por eso es importante que el derecho laboral siempre se adapte a las nuevas condiciones y particularidades que la realidad impone, a fin de cumplir con su objetivo principal que es defender al trabajador (Fude, 2021).

También esta rama es considerada un derecho humano, el que se encuentra reconocido en diferentes instrumentos normativos de categoría internacional y nacional; entonces debería estar bastante claro que son invulnerables e irrenunciables, pero como se verá más adelante pasa todo lo contrario (Velarde, 2017).

Para conocer la función del derecho laboral, se debe comprender que regula la relación entre dos partes: el empleador y el empleado. Dicha relación no es simétrica, en virtud de que generalmente el patrono suele contar con mayores recursos que le otorgan una fuerza superior frente al empleado, incluso mayor responsabilidad. Partiendo de esto, el derecho laboral busca reconocer la necesidad de que el empleado sea protegido frente al empleador, como parte más débil entre ambos.

Según el tratadista Mario de la Cueva, en cuanto sostiene que el derecho del trabajo se orienta a la realización de la justicia social en base a relaciones de equidad entre trabajo y capital, lo que se ubicaría en una definición de carácter socialista, ya que en el caso de los países capitalistas es bien sabido, que el derecho del trabajo, coherente con las ideas burguesas que proclama el Estado capitalista, protege esencialmente los intereses explotadores de la clase dominante (Robalino, 2019).

### **2.1.2 Partes de la relación de Trabajo**

Partiendo de la conceptualización de la relación de trabajo, se evidencia la concurrencia de elementos esenciales para que pueda originarse y constituirse legalmente la misma.

### **2.1.3 Empleador**

El empleador representa la parte que es propietaria de determinado capital de trabajo y de quien se generan las oportunidades para que el empleado pueda cumplir ciertas funciones o actividades, generándose una relación de trabajo.

En dicha relación, el empleador se ve obligado a cancelar al empleado por las funciones que realiza, en concordancia con los parámetros que establece el Código del Trabajo y los derechos del trabajador (Salazar, 2018). Siguiendo lo que señala la definición, la figura de patrono o empleador resulta tener un mayor poder o dominio sobre el empleado, estableciendo sus normas internas, solicitudes o requerimientos al empleado, en concordancia con el contrato de trabajo acordado.

Para Escobar (2018) el empleador es la persona o empresa que emplea; se trata de una relación directa con el empleado, donde intervienen dos partes. Quien funge como empleador se compromete a cancelar al empleado un monto o remuneración por las funciones que realiza este último, respetando de igual forma los derechos que le corresponde, ofreciendo un ambiente de trabajo acorde a las actividades realizadas, evitando la discriminación en el cumplimiento de los derechos, cumplir con las normas de seguridad y derecho social de los trabajadores, otorgando las vacaciones y licencias que se correspondan con la Ley y el puesto de trabajo, entre otros beneficios y derechos tipificados en la norma correspondiente.

Todo esto deja entender de forma clara, que toda persona jurídica o natural que demande un servicio o el cumplimiento de alguna función laboral se conocerá como empleador, siendo necesario que se respeten los derechos de los empleados para generar una relación justa y equitativa, conforme a derecho.

Es decir que, cualquier persona o alguna entidad a la que fuere, se le presta un servicio y esta brinda una remuneración por dicha obra o servicio, se tendrá como un empleador. Debiendo estos respetar los derechos y las condiciones que determina la ley para que la relación pueda ser justa y conforme a derecho.

#### **2.1.4 Trabajador**

Dentro de la relación de trabajo, una de las partes que mayormente es vulnerable es el trabajador es toda persona que dedica su esfuerzo físico o intelectual al desarrollo de algún tipo de actividad que para los efectos legales debe ser remunerada.

Por parte de Barzallo (2019) explica que:

Igualmente, el trabajador es todo individuo que cumple un esfuerzo físico o mental por una remuneración y así satisfacer las necesidades económicas. Es decir, el empleado es aquel trabajador que al brindar su servicio tiene como prioridad la parte intelectual y el obrero es aquel trabajador que al brindar el servicio tiene como prioridad para realizar el mismo la parte física

En todos los casos el concepto de Trabajador es amplio y su alcance va más allá de lo legal que inclusive llega al campo sociológico y hasta el psicológico, porque se está describiendo un quehacer, del que todo ser humano tiene de forma natural esa fuerza de producción y pone en venta a la sociedad para poder subsistir como ente productivo que conforma el erario nacional.

En toda relación laboral, el trabajador debe sujetarse a los designios del empleador, sea éste privado o público, lo cierto es que no puede el trabajador establecer las condiciones bajo los cuales prestará sus servicios, no le queda sino aceptar los términos en que se le ofrece un puesto de trabajo, aunque en muchos de los casos ello signifique que el patrono incumpla la ley, es conocido que nadie puede beneficiarse de su propia culpa evitando así las consecuencias que le resultaría perjudiciales (Mundaray, 2020).

Por consiguiente, el trabajador es la persona que está bajo dependencia de otra en la relación de trabajo, el cual se conoce como empleador, este suele ser considerado como la persona que se encuentra al frente de la empresa y que de algún modo tiene el poder de mando con respecto de los demás integrantes de esta.

En lo que respecta a la presente investigación, es menester hacer mención de los sujetos que intervienen en la relación laboral, comprendiéndose que dentro de la misma la parte que mayormente es vulnerable son los trabajadores, que a través de la historia se ha evidenciado que han sufrido abusos, atropellos por parte de empleadores, ante dichas situaciones el derecho laboral ha sufrido cambios y reforma adaptándose a los derechos que han sido determinados en los diversos Convenios y Tratados internacionales, a favor de los trabajadores.

### **2.1.5 Contrato de trabajo**

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. El autor Cevallos (2019) señala que el contrato se define como: “El convenio que dos partes se comprometen a cumplir, donde una prestará sus servicios de manera lícita y bajo subordinación y la otra parte debe pagar una remuneración justa y conforme a la ley”. P. 18.

Por consiguiente, se puede indicar que la fijación y firma de un contrato entre las partes de una relación laboral, teniendo ello beneficios para ambas partes, de este modo al trabajador le permite conocer a cabalidad los términos del contrato, relacionadas a las horas de trabajo, el monto de su sueldo, horarios, causales de término, etc.; y también le servirá a la hora de un juicio, como medio de prueba respecto a las obligaciones del empleador.

El concepto tradicional de contrato de trabajo lo precisa como aquél que compromete al trabajador, para prestar labor o servicio al empleador y bajo su dirección o dependencia a cambio de una remuneración o recompensa. El empeño puede ser plazo fijo si la obra o servicio son ciertos en especie tiempo; o indefinido, en general. A su vez este crea obligaciones recíprocas, consensual y puede perfeccionarse con el consentimiento de las partes; oneroso conmutativo, puesto que las partes obtienen prestaciones recíprocas equivalente (Zegarra, 2015).

#### **2.1.5.1 Tipos de contratos de trabajo**

Según (Vesga, 2019) los contratos de trabajo, en principio, pueden ser de dos tipos:

- **Individuales.** Aquellos que atañen a una sola persona, quien se compromete a

prestar un trabajo individual subordinado, a cambio del pago de un salario preconvencido.

- **Colectivos.** También llamados Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), se celebran entre un sindicato de trabajadores o un gremio profesional, y uno o varios patrones. Al abarcar a un conjunto más o menos amplio de trabajadores, estos contratos suelen contar con mayor laxitud de parte de los patronos, ya que se benefician de la contratación masiva.

Sin embargo, las leyes de contrato de trabajo de los distintos países son herramientas legales contempladas dentro del marco constitucional de la nación, en las cuales se establecen los parámetros legales que regulan la contratación de trabajadores. Esto es: el cuerpo de leyes que determinan cómo se debe dar la contratación contractual de un trabajador, para garantizar que ambas partes sean respaldadas por la ley y que no se violen derechos fundamentales de ninguna. Este tipo de legislaciones varía de acuerdo con el país.

En Ecuador hay 41 tipos de contratos laborales creados para, supuestamente, facilitar la contratación de personal e impulsar el empleo pleno. Algo que en la práctica no ha ocurrido, pues apenas tres de cada 10 ecuatorianos de más de 15 años tienen un trabajo formal (PRIMICIAS, 2020).

El modelo contractual más usado desde 2020 y hasta febrero de 2022 ha sido el de tiempo indefinido, que tiene 397.006 registros. Esto responde una serie de factores, entre ellos destacan tres. El primero es que para los trabajadores el contrato indefinido es más atractivo porque es considerado estable o permanente, pues el empleador debe obtener el visto bueno del inspector de trabajo para dar por terminada la relación laboral sin pagar una indemnización (PRIMICIAS, 2020).

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

También llamado Cese de la relación laboral, el cual es definido por el autor Nadal (2021) como: “El acto o hecho jurídico que tiene por efecto liberar al empleador y al dependiente, de los derechos y obligaciones que se impusieron, al celebrar una relación de índole laboral” (p.112) También se le conoce como el fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las

partes las obligaciones jurídicas y ético-jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban.

Surgida la relación de carácter sinalagmático a través del contrato de trabajo o relación laboral mediante la cual y por ese carácter las partes, trabajador y empleador, se obligan recíprocamente, surgen unos derechos y obligaciones que cada uno de ellos debe cumplir para el éxito del contrato o relación establecida. Pero los contratos no tienen el propósito de unir inexorablemente y de manera irredimible a las personas sin la posibilidad de que se dé por terminado ante algunas situaciones surgidas con posterioridad a su celebración; es así como el legislador estableció modos y causas para que tanto empleador como trabajador puedan terminar la relación laboral. (VV.AA., 2017; 237).

El Inspector del Trabajo que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo, previa la calificación de esta y tal como lo determina el Art. 621 del cuerpo legal antes invocado, debe notificar al interesado dentro de las veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno.

### **2.1.7 Acción de visto bueno**

Los vertiginosos cambios económicos, políticos y sociales requieren de la constante adaptación del derecho a las nuevas exigencias que, sobre la regulación de la conducta humana, se van generando; esa evolución, a la vez, demanda la construcción de un sistema que garantice la materialización de la justicia y la paz social. En procura de ese horizonte las luchas de los grupos humanos viabilizaron procesos para la revalorización de sus derechos y el reconocimiento formal de ellos en instrumentos internacionales y en la normativa legal interna, de modo que permita su exigibilidad y garantice su cumplimiento.

El visto bueno es tan solo una de las formas legales de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, ya que siendo el contrato individual de trabajo un contrato

de tracto sucesivo, existen, no solo una sino algunas causas o circunstancias que pueden provocar su terminación anticipada. Estas causas no son necesariamente provocadas por la voluntad de las partes contratantes, sino que pueden ser ajenas a estas, como el caso de la muerte del trabajador o del empleador, etc. Sin embargo, el Código del Trabajo, contempla otras causas, imputables a las partes, que pueden causar la terminación unilateral del contrato.

### **2.1.8 Acción de visto por voluntad del empleador**

La acción de Visto Bueno es un trámite administrativo que se lo realiza ante el Inspector de Trabajo y que al ser solicitado por el empleador deberá fundarse en alguna de las siete causales determinadas en el Artículo 172 del Código de Trabajo.

En el presente caso estudiando se debe señalar que la causal que fundamentara la solicitud de Visto Bueno es el de abandono de trabajo determinado en el Código de Trabajo, en el cual se determina que este se efectúa cuando el trabajador de forma consecutiva y de manera injustificada abandona sus labores y responsabilidades por más de tres días.

Para el autor (Barzallo, 2019) señala que abandono se entiende como: “Todo acto o conducta que sea revelador del propósito deliberado de dar por terminado el contrato”. Lo que se puede señalar que, dicha acción realizada por el trabajador se interpreta que el mismo no tiene la voluntad ni el ánimo de cumplir con las obligaciones contraídas y dejar por completo de cumplirlo.

Para que pueda configurarse el abandono de trabajo se deben dar estas dos condiciones:

- 1) La cesación en el trabajo
- 2) El ánimo de extinguir el contrato (Amagua, 2019).

En concordancia se puede mencionar la sentencia. N°74 del 25/3/94, donde se expresa que no basta la mera inasistencia del trabajador, sino que debe demostrarse que ella obedeció al propósito deliberado de su parte de poner fin al vínculo laboral. La conducta del trabajador debe ser en ese sentido inequívoca, no debe dejar lugar a dudas, ya que este es el centro de gravedad de la figura del abandono: la existencia del ánimo extintivo. Se le debería intimar el reintegro a través de mensajes u otros medios de comunicación, ya que la jurisprudencia en general entiende que la

intimación reintegradora practicada mediante telegrama es eficaz para acreditar el abandono de tareas (Tribunal de Alzada Laboral: Abandono de trabajo, 1994).

A continuación, se hará detalle, del procedimiento que debe llevarse a cabo en el visto bueno:

- Se inicia con un escrito ante el Inspector de trabajo, respaldado con documentos de identificación del solicitante. Conforme al artículo 8 del Acuerdo Ministerial MDT-2021-189.
- Presentada la solicitud de Visto Bueno, el Inspector del Trabajo la examinará a fin de verificar que reúna los requisitos a fin de calificarla y ordenará su notificación conforme a lo indicado en el artículo 621 del Código de Trabajo, en conformidad el artículo 11 de Acuerdo MDT-2021-189, que regula el visto bueno señala que el accionado también será notificado con fines informativos en la dirección electrónica señalada en la petición, si se conociere. Además, el mencionado artículo señala que “La notificación suspenderá los términos de prescripción del trámite de Visto Bueno” (Ministerio de Trabajo, 2021)
- Notificado debidamente el accionado, tendrá un término de dos (2) días para dar contestación y fundamentar de forma jurídica su defensa, debiendo realizarla conforme a lo señalado en el artículo 8 y 9 del Acuerdo MDT-2021-189. Donde con la contestación, o en rebeldía en caso de no presentarse, el inspector del trabajo continuará la sustanciación del proceso (Ministerio de Trabajo, 2021)
- Realizada la contestación, en un término de tres (3) días, el inspector procederá a fijar hora y fecha para convocar a las partes a una diligencia de conciliación, procurándose llegar a un acuerdo definitivo que ponga fin a la controversia. En caso de llegar a celebrarse un acuerdo, las partes deben suscribirse a un acta transaccional donde se pone fin al proceso administrativo, ordenándose enviar a archivo el proceso y la devolución del valor consignado en aquellos casos que aplique (Ministerio de Trabajo, 2021)
- Las partes de manera conjunta y unánime pueden pedir la suspensión de la diligencia de conciliación y se remita el asunto a un Centro Mediación calificado. Ante ello el Inspector ordenará un término perentorio para la reanudación de esta, verificando que el plazo de sustentación no sea superior

a 30 días. En el caso en el que las partes llegasen a un acuerdo de mediación, deberán presentar a dicha autoridad de trabajo el documento legal que respalde el acuerdo o transacción (Ministerio de Trabajo, 2021).

- De no llegar a un acuerdo en la fase conciliación, se prosigue con otro Inspector la audiencia de investigación. El día y hora para la audiencia de investigación será fijado por parte del Director Regional del Trabajo o su delegado y notificado a las partes con al menos 48 horas de anticipación a la diligencia. El inspector responsable de llevar a cabo dicha audiencia será designado por sorteo automático en el sistema del Ministerio de Trabajo, con un máximo de 24 horas antes de celebrarse dicha diligencia (Ministerio de Trabajo, 2021).
- Iniciada la audiencia, el inspector competente analizará la validez procesal, para lo cual otorgará a las partes la oportunidad de presentar sus argumentos al respecto. Revisada la validez procesal, concederá la palabra a las partes para que presenten su defensa técnica, iniciando por el accionante, quien deberá efectuar la exposición clara y concreta de los fundamentos de su petición y a continuación se escuchará lo señalado por la parte contraria (Ministerio de Trabajo, 2021).
- Una vez concluida la comparecencia de las partes, el inspector ordenará que se practiquen las pruebas que hayan sido solicitadas y, en apego al derecho de contradicción; cada parte podrá pronunciarse respecto a las pruebas de la contraparte, posterior a lo cual los comparecientes podrán presentar sus alegaciones finales. Concluidos los alegatos, el inspector de trabajo calificará la causal y resolverá el trámite de Visto Bueno, aceptando o negando la petición de forma oral en la misma audiencia (Ministerio de Trabajo, 2021).
- Es importante destacar que el Visto Bueno puede ser impugnado únicamente ante la Jueza o Juez del Trabajo competente, de conformidad con el artículo 183 del Código del Trabajo, donde 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”. (Asamblea Nacional, 2015).

Los efectos de la resolución de Visto Bueno varían según la parte que haya sido favorecida. Si la resolución del Visto Bueno solicitado por el empleador le es favorable, éste deberá terminar la relación laboral con su trabajador sin la obligación de pagarle indemnizaciones por despido, pero si está obligado a pagar los proporcionales establecidos en la ley. Si la resolución del Visto Bueno solicitado por el trabajador le es favorable, éste podrá exigir a su empleador el pago de las indemnizaciones por despido.

Partiendo de lo anterior mencionado, se puede señalar que, en el caso que el trabajador no se incorpore a su puesto de trabajo queda totalmente configurado el abandono de trabajo, a causa de su falta injustificada, pudiendo intentar en este caso la acción de Visto Bueno basada en esta causal, asegurándose que la acción no le prescriba.

#### **2.1.9 La prescripción**

La prescripción es entendida como que el tiempo es uno de los componentes esenciales del ejercicio de la potestad sancionadora, y su transcurso hace que éste sea cada vez menos razonable, hasta un punto en el que ya no es proporcionado al fin que persigue. Por todo ello, el plazo de prescripción, objeto de determinación debe ser proporcional a la gravedad de la conducta que se persigue, en virtud de este principio, tomando en consideración que en el referido artículo se refiere exclusivamente a la prescripción una vez que el acto administrativo ha causado estado (Cornejo, 2020).

Hay que indicar que, se entiende que causan estado las resoluciones de la Administración cuando no sean susceptibles de recursos ordinarios por la vía administrativa, de tal modo que pongan término a aquélla o hagan imposible su continuación, en donde lo relevante, en este aspecto, es la consecuencia que produzca la resolución y no tanto su puro contenido abstracto e hipotetizado.

Expresión que hace referencia al carácter permanente que revisten los efectos jurídicos de una decisión administrativa como consecuencia de haber quedado firme, o lo que es lo mismo, haber pasado en autoridad de cosa juzgada. Una decisión queda firme cuando no es posible interponer contra ella recurso alguno, ya sea por el hecho de haberse agotado la instancia o bien porque haya concluido el tiempo para hacerlo,

debido a que los actos administrativos como productores de efectos jurídicos directos, pueden ser controvertidos por el interesado mediante la interposición de recursos administrativos que la ley reconozca. Esto en razón, del derecho que toda persona tiene, a que la administración le otorgue los medios pertinentes para cuestionar y discutir la validez de un acto emitido por esta (Fude, 2021).

Es decir, en otras palabras, esto constituye como que: “La exigencia de que la resolución que sea recurrida cause estado de forma que no sea reclamable sino en la vía jurisdiccional contencioso-administrativa, es un requisito según el cual el recurso contencioso-administrativo solo se admitirá en relación con las disposiciones y los actos de la Administración que no sean susceptibles de ulterior recurso ordinario en la vía administrativa (Reinoso, 2020).

#### **2.1.10 La prescripción en el procedimiento de visto bueno**

Según (González, 2019) la prescripción es señalada como: “Un concepto jurídico en virtud del cual el transcurso de tiempo consolida situaciones de hecho. Permite la extinción de derechos (extintiva) o adquisición de cosas ajenas (liberatoria – usucapión)”. Por consiguiente, esta es comprendida como un modo de extinguir derechos a causa de la inacción del titular, es decir, la ley asume que la parte accionante no tuvo interés o la intención de presentar una acción que demostrase o reclamase un determinado derecho.

Se debe señalar que la prescripción en materia laboral (artículo 632 y siguientes del Código del Trabajo) no está consignada dentro de los casos de prescripciones de corto plazo o especiales (art. 633), un lapso perentorio para que el trabajador pueda presentar su solicitud de visto bueno, situación distinta al caso del patrono en el que sí consta aquel plazo fatal (Salmon, 2016).

#### **2.1.12 Principio De Igualdad Y No Discriminación**

El principio de igualdad hace alusión a que todos los hombres poseen la misma naturaleza y dignidad. El Estado debe garantizar un mínimo de vida que le corresponda a su dignidad como ser humano. La igualdad se refiere a la obtención de seguridad económica, participación en las funciones públicas, igualdad de oportunidades y de

acceso a la educación y la cultura. No es posible una igualdad efectiva social y económica, aunque es necesario suprimir condiciones favorables arbitrarias (Mora, 2019).

En las diferentes etapas por las cuales ha atravesado la historia, se ha dado mayor relevancia, a la libertad y a la igualdad desde tres perspectivas, social, política y económica. La posibilidad de conflicto entre igualdad y libertad se puso de relieve en el siglo XIX por autores como A. de Tocqueville, Burke o A. Cánovas del castillo y también por los neoliberales contemporáneos. En sentido opuesto, la posición autoritaria del socialismo considera que mientras no se consiga una sociedad plenamente igualitaria no tienen valor las libertades (Planas, 2014).

La igualdad puede ser de características, lo que supone un concepto relativo, ya que hace referencia a la comparación entre diversos seres. Supone la posibilidad de asignar una serie de características comunes, siendo éstas más numerosos que las divergentes. Este es el sentido de igualdad de la tradición iusnaturalista empirista anglosajona, que refieren Hume, Hobbes, Locke, quienes se refiere al contenido mínimo de Derecho natural (PLANAS, 2014).

Para este autor, existe un tipo de igualdad que es aproximada a los seres humanos, derivándose de la misma la necesidad del Derecho y de la moral (sistema de abstenciones y concesiones mutuas) porque, aunque los hombres difieren entre sí en fuerza física, agilidad y aún más en capacidad intelectual, sin embargo, la igualdad de características es una cuestión de hecho.

De acuerdo con lo descrito, existe la igualdad de trato, que implica que cada persona debe ser tratada del mismo modo que otra es tratada, siendo importante señalar que no son iguales, pero merecen el mismo respeto y cumplimiento de derechos que los demás. Aquí se produce la principal crítica de dicha teoría que intenta conjugar ambos conceptos, señalando que, desde un punto de vista formal la justicia, trata como iguales a las personas que son de una misma categoría, lo que debe ir unido a una regla o criterios materiales para saber cuándo dos personas pertenecen a la misma categoría.

Aunado a ello, se considera que, han existido seis reglas materiales de justicia: a) a cada uno lo mismo; b) a cada uno según lo atribuido por la ley; c) a cada uno según su rango; d) a cada uno según sus méritos o su capacidad; e) a cada uno según su trabajo; f) a cada uno según sus necesidades (Martínez, 2019).

En cuanto a una definición de igualdad, el derecho internacional se ha centrado especialmente en cuatro áreas de importancia: (1) los métodos estructurales para prohibir la discriminación o proteger la igualdad; (2) el asunto de si la intención discriminatoria es un elemento necesario de la discriminación; (3) la fijación de un límite entre distinciones justificadas e injustificadas; y (4) la coherencia entre las medidas especiales de protección y la no discriminación (Bayesky, 2018).

El principio de igualdad y no discriminación<sup>1</sup> es una de las normas declaradas con mayor frecuencia en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. La proliferación de variaciones de las normas de igualdad, comenzando con la Declaración Universal de Derechos Humanos, siguió el Holocausto y el asesinato de seis millones de judíos, incluyendo un millón de niños. En los últimos 45 años, organismos internacionales se han abocado, en forma continua, al desarrollo y la promulgación del derecho de igualdad. Esto ha ocurrido en diversos contextos: en relación con derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; en empleo, remuneraciones y educación; y en tortura, raza, sexo e infancia. Actualmente, también se está considerando en diversos contextos adicionales, incluyendo la religión, los enfermos mentales, las poblaciones indígenas y el derecho de salida y retorno (Pueblo, 2020).

Es importante destacar que, este principio de la igualdad y la no discriminación se extiende a las diversas áreas en las cuales se desenvuelve el ser humano, el civil, laboral, penal, entre otros, debido a que busca garantizar que el ser humano sea tratado de la misma manera que otros frente a ciertas circunstancias. En lo que respecta a este trabajo es importante destacar, que las relaciones laborales también se rigen por este principio.

El principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral implica que cada trabajador o trabajadora disfrute de las mismas oportunidades a la hora de acceder al mercado de trabajo o permanecer en él por lo que habrá que eliminar todas las barreras que lo impidan. Dependiendo de a qué noción de igualdad se haga referencia, existe un principio de igualdad de oportunidades formal que implica que el factor de discriminación prohibido no puede ser un motivo legítimo de diferenciación, lo que supone la ausencia formal de barreras legales a la hora de acceder o permanecer en el mercado de trabajo por dicho motivo (Sierra, 2018).

Se trata, pues, de un perfil puramente negativo puesto que únicamente se plantea la consecución de la igualdad prohibiendo las discriminaciones formales sin recalar en las desigualdades debidas a los efectos persistentes de las discriminaciones ya superadas formalmente. Desde esta perspectiva será discriminatoria cualquier diferenciación por razón de sexo, salvo que exista una justificación razonable y objetiva que la legitime. La protección de la maternidad biológica de la trabajadora es un ejemplo de la excepción a este principio.

En cambio, el principio de igualdad de oportunidades material va un paso más allá y permite la distribución desigual de ciertos bienes como forma de superar y eliminar los efectos de la discriminación social hacia determinados colectivos, poniendo especial énfasis en la consecución de la igualdad de oportunidades en el momento final y no en el inicio. Es más, y como expresión de una tutela antidiscriminatoria unilateral, con un sentido emancipador y corrector, admite que determinadas causas de discriminación sean el fundamento constitucional de un trato formalmente desigual puesto que es la causa última de las conductas discriminatorias que se pretende definitivamente erradicar y que impiden al colectivo femenino gozar de una verdadera igualdad de oportunidades en el empleo (Pueblo, 2020).

### **Marco Conceptual**

- **Área de trabajo:** se refieren a la agrupación de ventanas en su escritorio. Puede crear varias áreas de trabajo, que actúan como escritorios virtuales. Las áreas de

trabajo están destinadas a reducir el desorden y hacer que el escritorio sea sencillo de examinar. (Project, 2014, pág. 2).

Las áreas de trabajo del trabajador deben estar óptimas y en buen estado posible, debido a que estas inciden de forma directa en el bienestar y desempeño del trabajador en la labor que este tiene a su cargo.

- **Discriminación:** Significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa (Pueblo, 2020).
- **Empleador:** Es la persona que dirige su propia empresa económica o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, utilizando uno o más trabajadores remunerados (empleados u obreros) (DEEH, 2017).

Toda persona que tiene a su dependencia a otra y le ordena actividades a cambio de la retribución económica, se considera un empleador dentro de la relación de trabajo.

- **Derecho al trabajo:** Es la base para una vida digna. Significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana.
- **Denuncia:** Forma de iniciación del proceso penal, consistente en la manifestación, de palabra o por escrito, por la que se comunica al Juez, al Fiscal o a la Policía judicial, la supuesta comisión de un acto delictivo (Pastrana, Derecho Laboral, 2017).

Es un mecanismo legal que tiene todo trabajador en caso de ser vulnerados sus derechos de ir ante la autoridad competente de presentar las acciones violatorias por parte del empleador.

- **Trabajador:** Son trabajadores las personas que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos, por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. (Zambrano, 2012, pág. 1).

Esta persona es distinguida por aquella que está bajo la dependencia de otra persona por la contraprestación económica, siendo garantizado los mismos derechos y garantías para el desarrollo de una buena relación laboral.

- **Irrenunciabilidad:** De renuncia imposible o prohibida. La renuncia de derechos constituye principio jurídico general; la excepción la constituye en los irrenunciables (jurídica, 2014, pág. 4).

La irrenunciabilidad es una de las cualidades principales que tiene los derechos del trabajador, evitando que el trabajador ceda y renuncia a sus derechos.

- **Ocupación:** Hace referencia a lo que ella se dedica; a su trabajo, empleo, actividad o profesión, lo que le demanda cierto tiempo, y por ello se habla de ocupación de tiempo parcial o completo, lo que le resta tiempo para otras ocupaciones (Cevallos, 2015).
- **Renuncia:** Es una de las formas anormales de terminar un proceso. También es entendido como un acto jurídico por el cual alguien se desprende de un derecho propio, cualquiera sea la índole de este, se trata de un derecho crediticio, real o intelectual, en el ámbito. En el campo laboral, consiste en el dar por terminada la relación laboral por parte del trabajador (Wolterskluwer, 2014).

La renuncia representa la acción que toma el trabajador de forma unilateral y voluntaria de dar por terminada la relación laboral, es importante destacar que, esa renuncia debe ser llevada por el trabajador sin ninguna acción de acoso o presión por parte del empleador.

- **Relación de trabajo:** Es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado (o, a menudo, el trabajador), y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. (OIT, 2006, pág. 5).

Es el acuerdo entre dos o más personas, donde una de las partes es quien dicta órdenes para la realización de actividades y cambio de ello brinda una retribución económica y la otra parte se compromete a realizar la labor asignada.

- **Remuneración:** es una cantidad de dinero que alguien recibe al finalizar la actividad laboral.

Es la contraprestación recibida por el trabajador por la labor que realiza y que le fue asignada en la relación laboral, la cual debe ser justa y equitativa con el tiempo y esfuerzo que el trabajador realiza.

- **Responsabilidad:** Es la capacidad de comprometerse con el cumplimiento de las tareas encomendadas. (UCAZ, 2017, pág. 1).

- **Violación de derechos:** Una violación de los derechos económicos, sociales y culturales tiene lugar cuando un Estado incumple sus obligaciones de garantizar que tales derechos se disfruten sin discriminación o su obligación de respetarlos, protegerlos y realizarlos. Frecuentemente una violación de tales derechos guarda relación con la violación de otros derechos. (ONU, 2019).

## **Marco legal**

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

#### **Art. 325.**

Se debe considerar que, es el Estado quien debe garantizar en materia social, y de forma puntual a los trabajadores en el país, las garantías al trabajo misma que será en relación de dependencia o autónoma, lo que acontecerá en el transcurso y devenir del tiempo el desarrollo económico individual, familiar y social, con las condiciones legales constitucionales en beneficio legal y jurídico de todos los obreros y trabajadores del Ecuador.

#### **Art. 326**

En referencia al anterior artículo mencionado, los principios generales del derecho laboral, son de ética social, derecho natural, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible, que en derecho laboral integrados dentro del orden jurídico ecuatoriano, se componen en elementos sustanciales de las relaciones laborales, que permite el respeto al trabajador, bajo los criterios de la contratación laboral y que permite la posibilidad para su aplicación en garantía a la clase trabajadora ecuatoriana.

#### **Art. 327**

Del anterior artículo referido se puede indicar que, una de las principales características de la relación laboral es que la misma es bilateral, lo que indica que la misma está basada en igual de derechos y responsabilidades para ambas partes, es decir, tanto para el trabajador y el empleador.

### **Art. 330**

El derecho del trabajo, al ser el conjunto de normas de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones, que regulan al trabajo como hecho social.

### **Art. 332**

En referencia a lo que señala el este artículo se puede indicar que, este instructivo tiene por objeto establecer mecanismos que ayuden a impulsar el cumplimiento de las obligaciones establecidas para los empleadores, así como respeto al trabajo y la dignidad de los trabajadores, procurando erradicar también el trabajo infantil y la explotación de estos.

### **Código de Trabajo**

En el inciso segundo del artículo 1 del Código de Trabajo establece: “las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales (actualmente leyes orgánicas) o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ella se refiere” (Código del Trabajo, 2015).

En este artículo, señala las bases legales sobre las cuales están fundamentada la relación laboral y las obligaciones que de esta se derivan, con el fin de que estas sean reguladas y cumplidas de forma obligatoria por cada una de las partes.

Según lo que establece el artículo 8 del Código del trabajo, que se entiende por contrato individual a: “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código del Trabajo, 2015).

En concordancia, dentro de la relación de trabajo, una de las partes que mayormente es vulnerable es el trabajador, siendo definida por la norma, en el Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 9 que manifiesta: “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”. (Asamblea Nacional, 2015).

En el anterior artículo referido señala las condiciones que la norma determina para la terminación laboral, las cuales se derivan las situaciones en las que el trabajador o el mismo empleador pueden dar por terminada la situación sin que éstas representen la vulneración de los derechos o incumplimiento de las obligaciones de ambas partes.

### **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-219**

#### **Art. 5 y 6**

Cabe destacar que lo detallado en estos artículos de esta disposición, es acerca de la prescripción de la acción, pero se ha determinado que solo en el caso del empleador esta pueda ser intentada en el mes siguiente al hecho, no determinándose igual para el trabajador, por lo que se evidencia una total desprotección y desigualdad para con los derechos del empleador.

Mediante este acuerdo, de 13 de agosto de 2021, el Ministerio del Trabajo expidió la normativa técnica que regula el procedimiento de visto bueno. Sus disposiciones son de aplicación obligatoria para los empleadores del sector público y privado. La expedición de esta normativa busca dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Decreto Ejecutivo No. 123 de 16 de julio de 2012, que ordenó al Ministerio del Trabajo “la aplicación de los principios de economía procesal y de celeridad para el despacho de los procesos administrativos que, de acuerdo con la ley, se llevan a cabo en dicha entidad.

## **Derecho Comparado**

### **Colombia**

Los derechos laborales contemplados por el código sustantivo del trabajo colombiano prescriben a los tres años de haberse causado, o desde cuando se hace exigible el derecho. Por lo tanto, los derechos que adquieren un trabajador o incluso el empleador, como producto de una relación laboral en los términos del código sustantivo del trabajo, no son eternos, sino que prescriben tres años después de haberse causado o adquirido; así lo contempla el artículo 488 del mismo código (Ocanto, 2019).

Se puede indicar que la prescripción implica la pérdida del derecho por parte del trabajador y la cesación de la obligación por parte del empleador puesto que se pierde la oportunidad para reclamarlos judicialmente.

En cuanto al cómputo del término de prescripción, el mismo es de tres (3) años como se mencionó anteriormente y este inicia al contarse desde el momento en que el derecho es exigible para el trabajador, fecha que puede ser diferente a la fecha en que se causa el derecho. La prescripción es rogada, es decir que la parte interesada debe alegarla, y debe hacerlo dentro de la oportunidad legal pues de lo contrario se entiende renunciada (Ocanto, 2019).

Así lo dispone el artículo 282 del código general del proceso aplicable a estos casos como lo señala la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 76049 del 20 de junio de 2018 con ponencia del magistrado Luis Gabriel Miranda Buelvas:

Cosa muy distinta es que, como lo ordena el mentado artículo 282, «cuando el juez halle probados los hechos que constituyen una excepción, deberá reconocerla oficiosamente, en la sentencia, salvo las de prescripción, compensación y nulidad relativa que deberán alegarse en la contestación de la demanda», situación que implica que las excepciones propias «prescripción, compensación y nulidad relativa, a diferencia de las impropias que pueden alegarse en cualquier tiempo y son declarables

de oficio, deben plantearse con la contestación de la demanda, es decir, en su debida oportunidad procesal, para que el juzgador tenga el deber de fallar el pleito en consonancia con ellas, si las encuentra probadas (Sentencia 76049 , 2018).

Por consiguiente, debido a lo anterior descrito se debe indicar que la prescripción debe ser alegada en la contestación de la demanda. Si no se alega en esa oportunidad se entiende renunciada y por consiguiente no se puede alegar en las etapas procesales posteriores.

### **México**

Un año es plazo general que otro sí prevé la tradicional Ley Federal del Trabajo de México, en su artículo 516: “Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes” (Asamblea Nacional, 2022).

### **Chile**

En el Código de Trabajo de Chile, artículo 510: “En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios” (Código de Trabajo, 2018). Al igual es reducido el tiempo que la ley otorga a las partes interesadas de presentar una acción laboral, sin embargo, el término es igual para las dos partes.

### **Uruguay**

En la Ley de Trabajo de 18.091 de Uruguay, artículo 10 señala que: “Las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año, a partir del día siguiente a aquel en que haya cesado la relación laboral en que se fundan” (Congreso Nacional, 2021). En el caso de este país, el término que tienen las partes de presentar acción laboral, derecho que se origine de una relación laboral, será de un año, considerándose un término suficiente para la realización de cualquier acción por la parte interesada, sin ningún tipo de discriminación entre ambas.

### **Criterios Jurisprudenciales respecto al tema.**

La Sala de la Corte Nacional de Justicia Sala de lo Laboral en su resolución N° 574-2012 señala:

La prescripción es un medio de adquirir y extinguir derechos subjetivos (provistos de acción), en virtud de una conducta omisiva de su titular como es la de no obrar por el tiempo que determine la ley. Es decir que se trata de la extinción de la acción emergente de un derecho subjetivo, producida por la inacción de su titular durante el lapso señalado por la ley. Sus efectos extintivos se dan con prescindencia del aspecto subjetivo, esto es, del comportamiento, animo o intención con que actuaron las partes de la relación; es decir, que se produce cualquiera fuere la razón por la cual el acreedor -o titular del derecho en general permanece inactivo (olvido, negligencia, intención de renunciar, etc.) siendo también indiferente que el deudor sea o no de buena fe, haya tenido o no motivos para creer que el derecho se encontraba extinguido. En cuanto al fundamento, se ha dicho que se trata de una institución de orden público creado para dar estabilidad y firmeza a los negocios, disipar incertidumbres y poner fin a la indecisión de los derechos; es un instrumento de seguridad que impide que los conflictos humanos se mantengan indefinidamente latentes. Sin embargo, autores como De la Cueva han considerado inapropiado este instituto en el Derecho del Trabajo, ya que la prescripción de las acciones del trabajador contraria de manera manifiesta los propósitos de la legislación del trabajo (Corte Nacional de Justicia N° 574-2012, 2012).

En la resolución anterior citada, el tribunal hace énfasis que la extinción de una acción surge de la inactividad o inacción por parte del titular del derecho, señalando que dicha conducta de acción puede ser por olvido, negligencia e intención de renunciar, sin embargo, esto puede contrariarse en caso de ser la parte demandante el empleador, debido a que el lapso que se le otorga para intentar la acción es de un mes a partir del acto realizado por el trabajador que incurre en visto bueno.

La prescripción extintiva debe aplicarse de forma cautelosa y restrictiva, resolviendo las dudas en el sentido más favorable para el titular del derecho y más restrictivo de la prescripción, al no haberse acreditado el abandono en el ejercicio de

los derechos por parte de la demandante. La interrupción de la prescripción implica la amortización del tiempo pasado, que se tiene por no transcurrido. A partir de la interrupción hay que comenzar a computar el nuevo plazo para que se cumpla el tiempo de la prescripción, lo que cual no representa ningún tipo de violación de derechos para con los trabajadores, estos tienen tres (3) años para intentar la acción, pero en caso de que empleador el mismo solo cuenta con un mes según lo determinado en el artículo 636 del Código de Trabajo Vigente.

Por su parte, la Corte Nacional de Justicia, ha determinado en sus fallos que el acto de citación interrumpe la prescripción, esto con relación al tipo de prescripción extintiva, señalando lo siguiente:

La prescripción extintiva...es la "Consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo...ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad o impotencia (prescripción extintiva)...La finalidad principal de la prescripción es alcanzar la seguridad jurídica que se ve amenazada si es que no se limitan en cuanto al tiempo las situaciones inciertas, volviéndose necesario que el derecho objetivo ponga fin a esas situaciones, previa la tramitación del respectivo juicio que comienza con la presentación de la demanda y la citación de esta al demandado..." (Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, 2010).

De esto cabe destacar, que para poder alegar prescripción se toma en cuenta el tiempo que no se ha sido afectado por la interposición de una demanda y necesariamente de su correspondiente citación. Es decir, los dos actos cumplen un papel complementario para poder detener la prescripción.

De igual manera la Corte en otra oportunidad ha señalado que:

La prescripción extintiva es una institución de naturaleza procesal, que puede ser aplicada como medio de defensa del demandado frente al ejercicio de una acción y que, por la inacción del actor durante un periodo de tiempo determinado por la ley, extinguió la protección jurisdiccional del derecho subjetivo materia del reclamo,

facultando al demandado a oponerse al cumplimiento de lo reclamado. En lo Laboral, la base de la prescripción extintiva es además del transcurso del tiempo, la falta de ejercicio del derecho por parte del trabajador, ejercicio que debía hacerse presente con la citación oportuna de la respectiva demanda” (Sala de lo Laboral, 2011).

En definitiva, la corte determina claramente que la prescripción solo puede verse afectada con el ejercicio de un derecho (demanda), el cual debe ser realizado con la debida citación. Por ello debe atenderse lo que dispone el Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos, con el criterio de que la interrupción opera con la citación.

Así como lo manifiesta la corte: Las normas de los códigos Civil y de Procedimiento Civil, en materia laboral tienen el carácter de supletorias, es decir deberán aplicarse a falta de norma expresa, en el caso, queda totalmente claro que sobre la prescripción de las acciones, el Código del Trabajo dispone de norma expresa...aclarando que las citaciones al Procurador General del Estado y al representante legal del empleador, se han realizado el 7 de febrero del 2007, y el 13 de febrero del 2007, respectivamente, han transcurrido más de tres años, como en efecto, ha sucedido, por lo que, la acción se tornó ineficaz, por haber prescrito el derecho del actor...” (Sala de lo Laboral , 2011).

Ciertamente, se considera la citación, para efectos de contabilizar el tiempo y poder alegar la prescripción, siguiendo lo previsto en la norma sustantiva y adjetiva del ordenamiento jurídico. Ambos mecanismos funcionan paralelamente de forma complementaria. En sí, el criterio jurisprudencial es en la línea de que la citación es el mecanismo para poder interrumpir la Prescripción. Por tanto, se aprecia que tanto en la legislación y jurisprudencia se concibe a la citación como la herramienta idónea para interrumpir la prescripción, más no el solo hecho de interponer una demanda, resulta insuficiente y de no ser impulsada la citación se configura la prescripción, lo que muchas veces no favorece al empleador, debido a que el lapso que tiene es muy poco y se debe destacar que la citación muchas veces se demora para su realización, por lo

que en este sentido se ven vulnerado los derechos del empleador en cuanto al tiempo de prescripción.

En resumen, se señala el presente cuadro comparativo que destaca el lapso que ha establecido cada país tomando como referencia con relación al lapso de prescripción, a continuación:

*Tabla 1 Derecho Comparado*

Derecho comparado	Ecuador	Colombia	México	Chile	Uruguay
Lapso de prescripción para el <b>empleador</b>	Según el 636 del Código de Trabajo para la acción de visto bueno el empleador tiene (1) mes y para el trabajador	De manera igualitaria son (3) años el de prescripción.	Las acciones de trabajo prescriben en un (1) año para que el empleador intente una acción de trabajo.	las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en (6) meses. Es igual para las dos partes.	Las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año
Lapso de prescripción para el <b>trabajador</b>	Tiene (3) años para intentar la acción de visto bueno.	De manera igualitaria son (3) años el de prescripción.	Las acciones de trabajo prescriben en un (1) año para que el trabajador intente una acción de trabajo.	las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en (6) meses. Es igual para las dos partes	Las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año

Elaborado por Poveda L. (2023)

## **CAPÍTULO III**

### **Marco metodológico.**

#### **3.1 Enfoque de la investigación**

La investigación tendrá un enfoque mixto, por aplicar métodos de orden cuantitativo y cualitativo.

##### **Cuantitativo**

Porque se han aplicado técnicas de recolección de datos como la encuesta, y se ha hecho una revisión de la literatura sobre la prescripción, visto bueno principio de igualdad y no discriminación. La encuesta será aplicada a los abogados en ejercicio del ámbito laboral.

##### **Cualitativo**

Se ha realizado una revisión de los conceptos como: de prescripción, de visto bueno y de igualdad en diversas fuentes primarias y secundarias, valorando cada uno de los criterios de doctrinarios y jurista en torno a estos temas anteriormente mencionados.

#### **3.2 Tipo de investigación**

El presente estudio desarrollara los siguientes tipos de investigación:

- **Descriptiva:**

A través de esta investigación se ha procedido a describir el problema de este estudio, indagando acerca de la vulneración de los derechos del empleador y también se detallará las posibles soluciones a este problema.

- **Documental:**

En el presente estudio se han recolectado datos tanto, documentales como son libros, revistas jurídicas, foros, jurisprudencia y la doctrina, llevando a desarrollar cada una de las variables, por medio de la revisión de estas fuentes documentales.

### **3.3 Métodos y técnicas de investigación**

Como método se ha empleado el inductivo

**a. Observación del fenómeno:** Se ha observado la prescripción en el procedimiento laboral en relación con el visto bueno del empleador

**b. Clasificación de los hechos Observados:** De los hechos observados hay vulneración de derechos

**c. Evidencia más relevante de la clasificación de los hechos:**

La necesidad de reforma del artículo 636 del Código de Trabajo que garantizaría el principio de igualdad y no discriminación.

### **3.4 Técnicas de recolección de datos**

**Encuestas:** Esta técnica es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Los datos suelen obtenerse mediante el uso de procedimientos estandarizados, esto con la finalidad de que cada persona encuestada responda las preguntas en una igualdad de condiciones para evitar opiniones sesgadas que pudieran influir en el resultado de la investigación o estudio (López, 2019).

Se han dirigido a 30 Abogados especialistas en Derecho Laboral.

### **3.5 Población y muestra.**

La población de esta investigación está comprendida por los abogados que están inscritos en el Colegio de Abogados, los cuales se registra en la Ciudad de Guayaquil, la cantidad específica de Abogados de 15.650, lo que representa la población de la presente investigación, a quienes tomada la muestra se realizarán encuestas.

### **3.6 Muestra**

Para calcular el tamaño de la muestra se aplicará una de manera intencional, debido a que la población de abogados es grande, por consiguiente, en la presente investigación se aplicó una no probabilística, aleatoria y por conveniencia para ser aplicadas las encuestas. Por consiguiente, la muestra a aplicar son la cantidad de 30 abogados especialista en el área laboral.

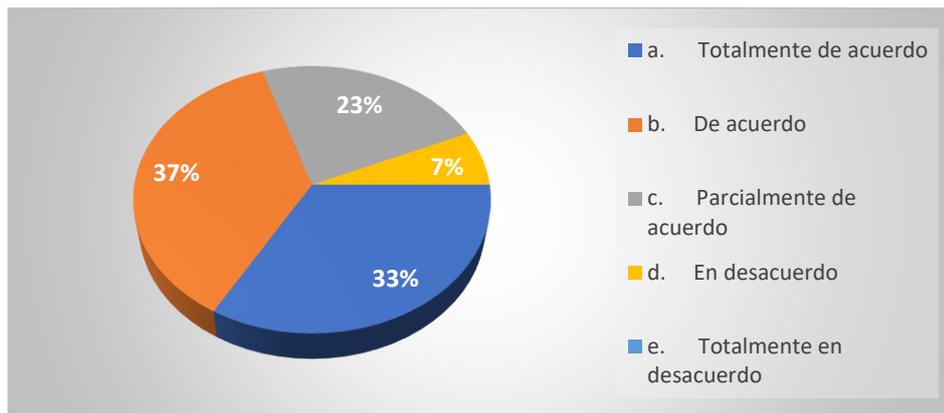
### 3.7 Resultados de las encuestas a abogados

#### 1. ¿Conoce usted el procedimiento de visto bueno regulado en la norma actual?

*Tabla 2 procedimiento de visto bueno en la actualidad*

Ítems	Resultados	Frecuencia
a. Totalmente de acuerdo	10	33%
b. De acuerdo	11	37%
c. Parcialmente de acuerdo	7	23%
d. En desacuerdo	2	7%
e. Totalmente en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil  
Elaborado por Poveda L. (2023)



*Gráfico 1 Procedimiento de visto bueno en la actualidad*  
Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil  
Elaborado por Poveda L. (2023)

#### Análisis

En el planteamiento indicado acerca del conocimiento que tienen sobre el visto bueno el cual está regulado en la norma laboral en Ecuador, las respuestas evidencian que los abogados participantes manejan en su mayoría el tema tratado en la presente investigación.

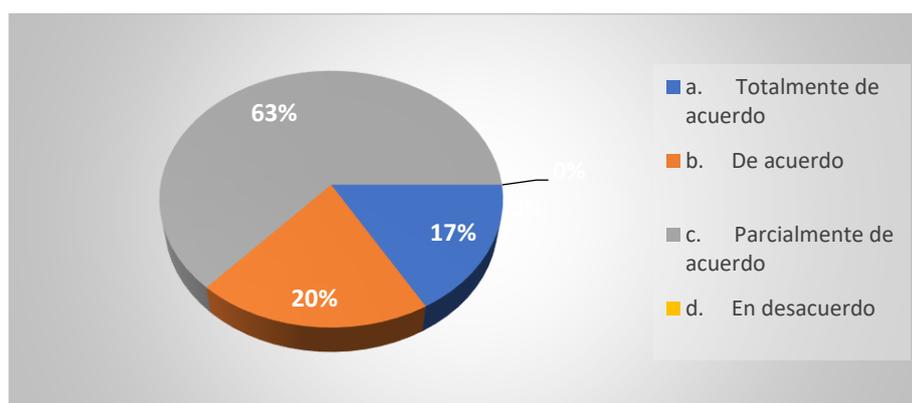
2. ¿Ha revisado las actualizaciones que ha tenido este procedimiento en la norma con respecto a los lapsos de prescripción determinados para la acción de visto bueno por parte del empleador?

*Tabla 3 Lapsos de prescripción en el procedimiento de visto bueno.*

Ítems	Resultados	Frecuencia
<b>a. Totalmente de acuerdo</b>	5	17%
<b>b. De acuerdo</b>	6	20%
<b>c. Parcialmente de acuerdo</b>	19	63%
<b>d. En desacuerdo</b>	0	0%
<b>e. Totalmente en desacuerdo</b>	0	0
<b>Total</b>	30	100%

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil.

Elaborado por Poveda L. (2023)



*Gráfico 2 Lapsos de prescripción en el procedimiento de visto bueno*

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por Poveda L. (2023)

### **Análisis**

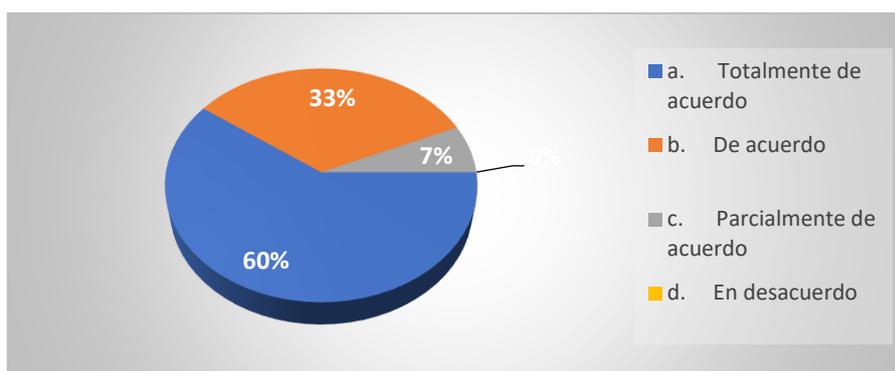
De los abogados encuestados manifestaron estar en su mayoría estar actualizados con los cambios que ha tenido este procedimiento de visto bueno en la norma y los lapsos de prescripción determinados para intentar esta acción por parte del empleador, evidenciándose que al respecto existe aún desconocimiento y falta de información al respecto.

3. **¿Considera que los derechos del trabajador y el empleador deben ser garantizados igualitariamente?**

*Tabla 4 Derechos del trabajador y empleador deben ser igualitarios.*

Ítems	Resultados	Frecuencia
<b>a. Totalmente de acuerdo</b>	18	60%
<b>b. De acuerdo</b>	10	33%
<b>c. Parcialmente de acuerdo</b>	2	7%
<b>d. En desacuerdo</b>	0	0%
<b>e. Totalmente en desacuerdo</b>	0	0
<b>Total</b>	30	100%

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil  
Elaborado por Poveda L. (2023)



*Gráfico 3 Derechos del trabajador y empleador deben ser igualitarios.*

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por Poveda L. (2023)

### **Análisis**

Los abogados encuestados han manifestados en su mayoría estar de acuerdo con el planteamiento acerca de los derechos de accionar y de conocer sus pretensiones de forma oportuna, y que la misma debe ser igualaría, sin ningún tipo de discriminación, mientras, por lo que se debe considerar mejorar estas condiciones de manera igualitaria en la relación laboral.

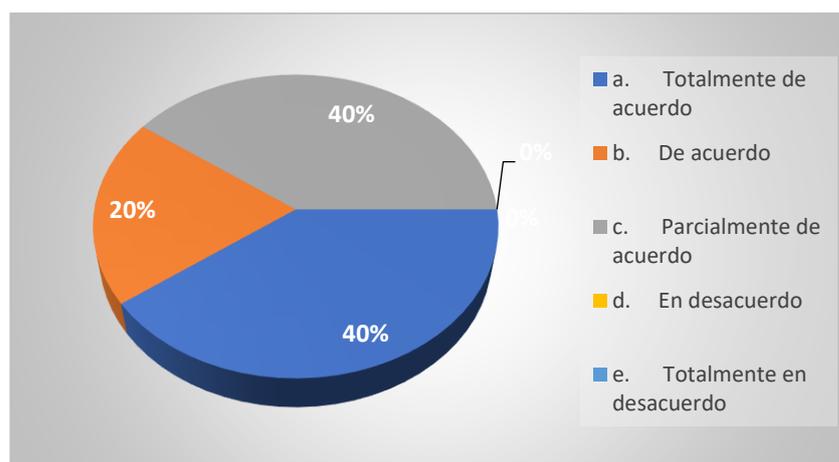
4. **¿Reformando el Código de Trabajo en el art 636 que habla sobre la prescripción del visto bueno considera usted que se respetaría esos derechos?**

*Tabla 5 Reformar el Código de Trabajo art. 636.*

Ítems	Resultados	Frecuencia
<b>a. Totalmente de acuerdo</b>	12	40%
<b>b. De acuerdo</b>	6	20%
<b>c. Parcialmente de acuerdo</b>	12	40%
<b>d. En desacuerdo</b>	0	0%
<b>e. Totalmente en desacuerdo</b>	0	0
<b>Total</b>	30	100%

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por Poveda L. (2023)



*Gráfico 4 Reformar el Código de Trabajo art. 636.*

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por Poveda L. (2023)

### **Análisis**

Los abogados encuestados han manifestados en su mayoría estar de acuerdo con iniciar una reforma por parte del órgano encargado, a fin de extender el lapso de prescripción dentro del procedimiento de visto bueno para con el empleador, de esta manera se garantizaría estos derechos al empleador.

5. ¿Con respecto al lapso de prescripción en el procedimiento de visto bueno, las condiciones son iguales entre el trabajador y empleador?

Tabla 6 Condiciones de igualdad en el visto bueno.

Ítems	Resultados	Frecuencia
a. Totalmente de acuerdo	1	3%
b. De acuerdo	5	17%
c. Parcialmente de acuerdo	12	40%
d. En desacuerdo	12	40%
e. Totalmente en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil  
Elaborado por Poveda L. (2023)

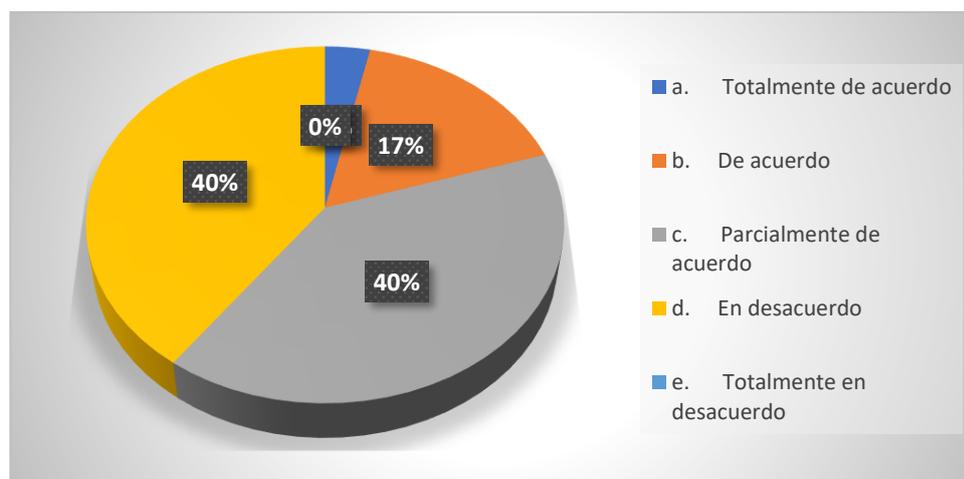


Gráfico 5 Condiciones de igualdad en el visto bueno  
Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil  
Elaborado por Poveda L. (2023)

### Análisis

Los abogados encuestados han manifestados en una totalidad en desacuerdo, lo que indica que, si existe una vulneración a los derechos de los patrones, especialmente al empleador en el procedimiento de visto bueno.

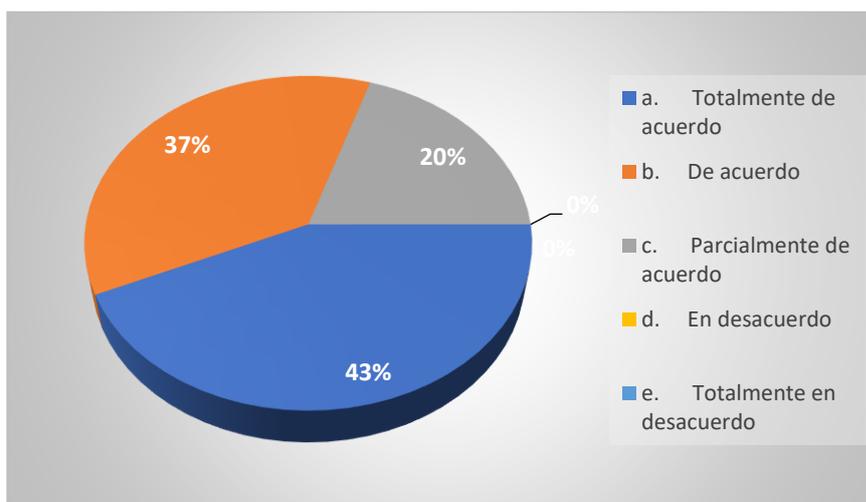
6. Considera que el procedimiento de visto bueno, específicamente en lo que respecta al lapso de prescripción para la acción se vulnera el principio de igualdad y no discriminación al empleador.

*Tabla 7 Vulneración del principio de igualdad y no discriminación.*

Ítems	Resultados	Frecuencia
<b>a. Totalmente de acuerdo</b>	13	43%
<b>b. De acuerdo</b>	11	37%
<b>c. Parcialmente de acuerdo</b>	6	20%
<b>d. En desacuerdo</b>	0	0%
<b>e. Totalmente en desacuerdo</b>	0	0
<b>Total</b>	30	100%

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por Poveda L. (2023)



*Gráfico 6 Vulneración del principio de igualdad y no discriminación*

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por Poveda L. (2023)

### **Análisis**

Los abogados encuestados han manifestado en su mayoría que la actual norma en cuanto a la prescripción vulnera los derechos al empleador en relación a su oportunidad, igualdad y no discriminación.

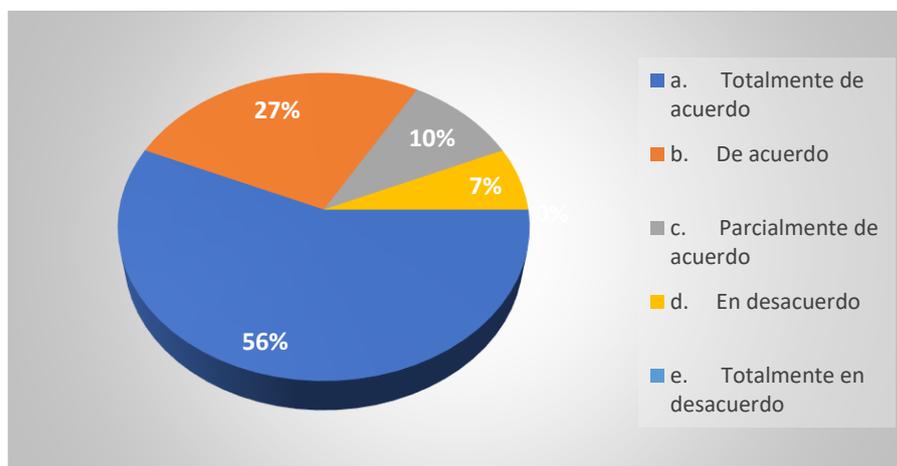
**7. ¿Considera que debe ser revisada y extendido el lapso para la prescripción en el procedimiento laboral establecido en el Art 636 del Código de Trabajo?**

*Tabla 8 Revisión y extensión del lapso de visto bueno*

Ítems	Resultados	Frecuencia
<b>a. Totalmente de acuerdo</b>	17	57%
<b>b. De acuerdo</b>	8	27%
<b>c. Parcialmente de acuerdo</b>	3	10%
<b>d. En desacuerdo</b>	2	7%
<b>e. Totalmente en desacuerdo</b>	0	0
<b>Total</b>	30	100%

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por Poveda L. (2023)



*Gráfico 7 Revisión y extensión del lapso de visto bueno*

Fuente abogados laboralista de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por Poveda L. (2023)

### **Análisis**

En su mayoría los encuestados han señalado que están de acuerdo de forma total en cambiar y reestructurar el procedimiento de visto bueno, a fin de que el empleador pueda ejercer mejor sus derechos.

## **CAPÍTULO IV: PROPUESTA**

### **REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO, EL SIGUIENTE ARTÍCULO 636 EN RELACIÓN CON EL APARTADO SOBRE EL LAPSO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE VISTO BUENO POR PARTE DEL EMPLEADOR**

#### **4.1 Objetivo General**

Proponer que sea reformada las condiciones y tratamiento jurídico para la prescripción en el procedimiento de visto y que no se vulnere los derechos de igualdad y la no discriminación.

#### **4.2 Justificación**

Es importante señalar que, la duración del plazo prescripción en materia laboral ha experimentado sustanciales modificaciones en las últimas décadas. Cuando se produce una consecución de normas que establecen plazos para intentar una acción, como la que ha ocurrido en el terreno laboral, resulta muy probable que estos se superpongan. Es necesario, entonces, adoptar reglas claras para decidir qué plazo debe aplicarse.

Por consiguiente, la presente investigación se justifica debido a que procura establecer un equilibrio y balance entre los derechos que la ley otorga tanto al trabajador, como al empleador, sugiriéndose en la presente que sea reformada la norma que determina el corto plazo que se le da al empleador para que intente la acción de visto bueno sin correr el riesgo de que la misma prescriba.

Finalmente, con esta propuesta se procura aclarar e igualar las condiciones y derechos laborales en relación con el lapso de prescripción para las acciones de visto bueno, bien sea intentadas por el trabajador o empleador, por lo que se sugiere que la presente se pueda desarrollar sobre un término especial de un año (1).

### **4.3 Descripción de la propuesta de solución**

Se procedió a realizar una nueva redacción del artículo Art. 636.- Prescripciones especiales. - Prescriben en el lapso de UN AÑO estas acciones:

- a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;
- b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,
- c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

### **4.4 Factibilidad de aplicación**

En la presente propuesta existen los recursos necesarios para el logro de los objetivos planteados a través de esta, siendo las siguientes:

#### **Factibilidad interna**

A lo largo del desarrollo y estructura del presente proyecto se demostró a través de las herramientas de recolección de datos la necesidad que existe de ejecutar la reforma propuesta al artículo 636 del Código de Trabajo en relación al lapso de prescripción de la acción, de esta manera establecer el equilibrio y balance entre las partes.

#### **Factibilidad Externa**

Debido a las facultades que otorga la Constitución del Ecuador en el artículo 61 numeral tercero, donde establece que: “Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: (...) 3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), también se puede citar el artículo 134 numeral 5 ibídem, que determina:

“La iniciativa para presentar el presente proyecto de ley le corresponde: (...) 5. A los ciudadanos que tengan sus derechos políticos y las organizaciones sociales que presenten el cero punto veinticinco por ciento de las firmas ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Por consiguiente, la presente propuesta se desarrolló y elaboro con la finalidad de impulsar la reforma del art 636 del Código de Trabajo y de esta manera igualar el lapso

de prescripción de las acciones de visto bueno que puede ser intentado por el trabajador y por el empleador.

#### **4.5 Beneficiarios directos e indirectos**

A través de esta propuesta podrá beneficiarse todos los ciudadanos que ampara la ley en las relaciones laborales, determinando derechos de manera igualitaria entre los trabajadores y empleados, considerando que en el presente tema los empleadores tienen una posición discriminada en relación con el lapso de prescripción del visto bueno, por lo que serían beneficiarios los empleadores que se encuentren en dicha situación de riesgo e indefensión.



### **EL PLENO CONSIDERANDO**

Que, el artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que, el artículo 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el

Estado de manera obligatoria, garantizará y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo;

Que, el artículo 11, señala que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Por causa de los anteriores artículos, se promulga la siguiente REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO, el siguiente artículo:

Art. 636.- Prescripciones especiales. - Prescriben en el lapso de **UN AÑO** estas acciones:

- a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;
- b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,
- c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

#### **4.6 Conclusiones de la propuesta**

- El actual procedimiento administrativo de visto bueno mediante el cual el empleador solicita la terminación del contrato con un trabajador resulta poco eficiente, considerándose la necesidad de que el mismo deba seguir siendo mejorado y completado en pro de los derechos de igualdad y no discriminación.
- Se debe señalar que, actualmente el procedimiento de visto bueno llevado a cabo por la parte empleadora solicitante, no garantiza a la misma la culminación global de un litigio; pues muchas veces debido a que el lapso de prescripción es muy corto, lo que muchas veces opera es la limitación de desarrollar una acción que revise sus derechos y garantías frente al trabajador.

- Tampoco se le garantiza al empleador el no pago de una indemnización por despido intempestivo del cual el empleador nunca cometió; además que el mismo, no establece un mecanismo inmediato rápido u oportuno para evitar que un trabajador deje inmediatamente de generar perjuicios; debiendo mejorarse el tratamiento jurídico de la prescripción en dicho procedimiento, a fin de abolir todas las imperfecciones generadas como consecuencia del caduco trámite administrativo de visto bueno requerido por el empleador.

#### **4.7 Recomendaciones de la propuesta**

- Se debe instar al estudio y valoración de la presente propuesta, la cual brinda una nueva perspectiva en cuanto al correcto tratamiento jurídico de la prescripción del procedimiento de visto bueno determinado para el realizado por el empleador.
- Se motiva a concientizar a quienes presiden y deciden los procedimientos administrativos de visto bueno para detallar e interpretar de manera correcta el tratamiento jurídico de la prescripción en el trámite objeto de estudio por parte del empleador.
- Se recomienda la aplicación de esta propuesta debido a que la misma permitirá garantizar el principio de igualdad y no discriminación a los empleadores, con el correcto tratamiento y condiciones del procedimiento de visto bueno y su lapso de prescripción.

## CONCLUSIONES

1. Primero, se debe destacar que a lo largo de este trabajo se ha desarrollado en el marco teórico los principales fundamentos de la prescripción en el procedimiento de visto bueno, considerando que, si existen una diferencia marcada en el lapso que la ley ha prescrito tanto para la acción por parte del trabajador, como del empleador, siendo más desfavorecido el lapso señalado para el empleador.
2. Segundo, se realizaron encuestas a abogados en ejercicio libre en el área laboral a fin de confirmar las condiciones legales establecidas para la prescripción en el proceso de visto bueno empleador y del trabajador, de este modo también evidenciar si son respetado el principio de igualdad y no discriminación sin excepción a favor del trabajador y empleador, de lo que se puede comprender que si existe un desequilibrio en la aplicación de este principio anteriormente mencionado, en cuanto al lapso de prescripción de la acción de visto bueno.
3. Se ha realizado una revisión al ordenamiento jurídico de otros países, como derecho comparado, cuyo fin fue examinar cual es el tratamiento jurídico que ellos han establecido en el lapso de prescripción, examinando las normas de los países de Colombia, Chile, México y Uruguay, siendo en algunos casos un lapso de tres (3) años y el menor de 6 meses, de manera igualitaria entre las partes (trabajador y empleador), coincidiendo el lapso establecido por el ordenamiento mexicano con la propuesta de esta investigación que es de 1 año para ambas partes.
4. Finalmente, se pudo proponer la realización de una reforma al artículo 636 del Código de Trabajo, la cual representa una solución inmediata ante dicha situación jurídica explicada donde existe una diferencia en los lapsos de prescripción otorgados al empleador, los cuales son menos favorecidos y más reducidos, por consiguiente, se considera que de este modo se respetaría el principio de igualdad y no discriminación, de esta manera se comprueba la idea a defender de esta investigación.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda impulsar la realización de estudios e investigaciones en esta temática con el propósito de mejorar y erradicar los vacíos legales que actualmente se encuentran detallados en la ley, con el fin de alcanzar el bien común y ejercicio pleno de los derechos sociales.
2. También se sugiere que sean desarrollados foros jurídicos y comitivas que impulse una reforma al Código de Trabajo, con el propósito de mejorar las condiciones y reglas que envuelven a los procedimientos laborales, específicamente en cuanto al visto bueno y los lapsos determinados para la prescripción, de esta manera se procura impulsar el respeto por el principio de igualdad y no discriminación.
3. En conclusión, se recomienda que se pueda tomar en consideración la propuesta descrita en la presente investigación y se pueda reformar al artículo 636 del Código de Trabajo, la cual a criterio del autor representa una solución eficiente ante dicha situación jurídica donde existe una diferencia en los lapsos de prescripción otorgados al empleador, los cuales son menos favorecidos y más reducidos, de esta manera se respetaría el principio de igualdad y no discriminación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional. (2022). *Ley Federal del Trabajo de México*, . México.
- Barzallo, S. (2019). *Derecho Procesal Laboral*. UTA.
- Benítez, L. (2019). *Derecho Laboral, Visto bueno*. Quito: leges.
- Ceballos, L. (2019). Elementos del Contrato. *Derecho, Sociedad. Código de Trabajo*. (2018). Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Congreso Nacional. (2021). *Ley de Trabajo 18.091*. Uruguay.
- Escobar. (2018). *Derecho Laboral y sociales*. Buenos Aires, Argentina: Leges.
- Fude. (2021). *Derecho Laboral*. Buenos Aires.
- Mundaray, L. (2020). *Instrumentos aplicables en la contratación individual*. Ambato, Ecuador.
- Ocanto, M. (2019). *Derecho Laboral*. Colombia, Bogotá: Leges.
- Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia (Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia. 18 de 10 de 2010).
- PRIMICIAS. (2020). Tipos de contratos en Ecuador.
- Robalino, M. (2019). *El incumplimiento de los Derechos Laborales*. Loja-Ecuador.
- Sala de lo Laboral, Juicio N° 574-2011 - Corte Nacional de Justicia (Corte Nacional de Justicia 5 de 11 de 2011).
- Salazar. (2018). *Derecho Laboral*. Lima, Ecuador.
- Sentencia 76049, 76049 (Corte Suprema de Justicia Colombia 20 de junio de 2018).
- Sierra, A. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *FORO Revista de Derecho*, No. 29, 11-29.
- Smith, Y. (2020). *Metodología de la Investigación*. México: IUH.
- Velarde, L. (2017). *La vulneración de los Derechos Laborales por parte del Tribunal Constitucional*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Veintimilla, L. (2019). *La impugnación ilegal de la resolución negativa desde el visto*. Quito: Derecho.
- Vesga, R. (2019). El contrato de trabajo. *Scielo*.
- Zegarra, J. (2015). Derecho Laboral. *Derecho Ecuador*, 1-15.

## ANEXOS

### Anexo 1 Cuestionario para la encuesta



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL  
DEPARTAMENTO DE POSGRADO  
MAESTRIA EN DERECHO PROCESAL**

**ENCUESTA DISEÑADA PARA ABOGADOS DE LIBRE EJERCICIO**

**OBJETIVO:** Obtener información acerca de la importancia de modificar la legislación laboral, en cuanto a los lapsos de prescripción para la acción de visto bueno, el cual se encuentra establecido en el artículo 636 del Código de Trabajo que garantizaría el principio de igualdad y no discriminación.

**INSTRUCCIONES:** Encierre con una x la respuesta que usted considere correcta.

1. **¿Conoce usted el procedimiento de visto bueno regulado en la norma actual?**
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Parcialmente de acuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**2. ¿Ha revisado las actualizaciones que ha tenido este procedimiento en la norma con respecto a los lapsos de prescripción determinados para la acción de visto bueno por parte del empleador?**

- f. Totalmente de acuerdo
- g. De acuerdo
- h. Parcialmente de acuerdo
- i. En desacuerdo
- j. Totalmente en desacuerdo

**3. ¿Considera que los derechos del trabajador y el empleador deben ser garantizados igualitariamente?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Parcialmente de acuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**4. ¿Reformando el Código de Trabajo en el art 636 que habla sobre la prescripción del visto bueno considera usted que se respetaría esos derechos?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Parcialmente de acuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**5. ¿Con respecto al lapso de prescripción en el procedimiento de visto bueno, las condiciones son iguales entre el trabajador y empleador?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Parcialmente de acuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**6. Considera que el procedimiento de visto bueno, específicamente en lo que respecta al lapso de prescripción para la acción se vulnera el principio de igualdad y no discriminación al empleador.**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Parcialmente de acuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**7. ¿Considera que debe ser revisada y extendido el lapso para la prescripción en el procedimiento laboral establecido en el Art 636 del Código de Trabajo?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Parcialmente de acuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo